



guia  
de l'acció social en la  
negociació col·lectiva



Edició:

Secretaries d'Acció Social de la CGT de Catalunya, País Valencià i Illes Balears.

Confecció:

Martín Andón

Traducció al català:

Cristina Fernàndez

Disseny:

Carles Gené


Des de les Secretaries d'Acció Social de la CGT de Catalunya, Balears i País Valencià defensem que la lluita pels nostres drets laborals ho és també pels drets socials, que la precarietat no existeix solament en la nostra feina sinó que s'extén en tots els altres aspectes de la nostra vida i que, per tant, cal actuar conjuntament en tots aquests àmbits.

És per això que hem fet el que teniu a les mans, una eina que vol ser orientativa a l'hora de lluitar pels nostres drets socials (molt sovint també laborals) amb punts que cal defensar en la negociació col·lectiva o els acords d'empresa acompanyats d'exemples existents.

Cal obrir tots els fronts.

Desembre 2006

# PRESENTACIÓ



AQUESTA guia va adreçada a tota la CGT i, en especial, a tots els companys/es que representen la CGT en els diferents llocs de treball i que tenen la possibilitat d'aplicar o influir per avançar en la millora de condicions laborals i socials dins el món laboral. Des de les Secretaries d'Acció Social de la CGT de Catalunya, Balears i País Valencià, volem oferir-vos una eina que serveixi d'orientació en la negociació col·lectiva dins l'empresa en matèria d'objectius socials a conquerir.

Entenem que un dels aspectes més apressats que tenim els treballadors i treballadores i les classes més humils de la nostra societat actual és la precarietat que patim en tots els aspectes de les nostres vides.

En aquesta guia volem aprofundir en els aspectes socials que afecten al món laboral que no són exclusius de les relacions laborals sinó que tenen profundes conseqüències en el nostre dia a dia quotidià.

No podem parlar de precarietat laboral passant per alt totes les altres cares de la precarietat. A continuació n'enumerem algunes:

1 Precarietat de recursos (salaris, prestacions socials, serveis socials, l'habitatge inassequible, etc.)

2 Precarietat en drets (Dèficit democràtic): Els drets d'expressió i manifestació s'estan retallant contínuament - les normes cíviques que s'estan imposant van en sentit d'exercir un major control sobre les persones.

3 Precarietat comunicativa i afectiva: Les llargues jornades laborals d'ambdós membres de la parella, la TV, Internet, la consciència individualista que s'ha instal·lat en la nostra societat i l'augment de l'horari escolar (6à hora) precaritzen enormement les relacions familiars i socials.

4 Precarietat en les cures: La manca de recursos i de temps dificulta enormement la possibilitat d'atenció a les persones malaltes o amb dificultat per valdre's, aspecte que s'agreuja per la manca de consideració social envers aquestes accions.

5 Precarietat en el treball: Contractes brossa, ETT's.

# ÍNDIX

LA nostra lluita contra la precarietat en l'ocupació, té el seu principal camp d'acció en la negociació col·lectiva i passa fonamentalment pels següents eixos:

1 . Millora del poder adquisitiu dels salaris, ha de marcar-se com a objectiu: Aconseguir l'IPC català més un punt.	5
2 . Lluita contra les dobles escales salarials (a igual treball, igual salari).	7
3 .Lluita contra tot tipus de discriminació. (sexual, religiosa,...).	8
4 . Establiment d'un calendari laboral clar que avanci cap a les 35 hores setmanals.	11
5 . Avançar en la conquesta de permisos retribuïts per a atencions personals i familiars.	13
6 . Control dels ritmes de treball.	18
7 . Control del tracte cap a les persones.	19
8 . Establiment d'ajudes i préstecs a baix interès per la compra, remodelació de l'habitatge habitual o per altres necessitats que no poden ajornar-se	21
9 . Defensa del dret a informar i ser informat mitjançant els canals que siguin necessaris.	25
10 . Exigència de zones de descans endreçades, amb bancs per a descansar, forns per a escalfar el menjar, aigua potable, ventilació i espai suficient i zones de fumadors i no fumadors.	26
11 . Mobilitat Funcional i Geogràfica. És una de les formes discriminatòries que influeixen de manera molt important en la precarietat laboral, és la facilitat amb que es canvia a a les persones de feina o lloc de treball, sense altre criteri que el de l'interès productiu o el simple caprici de qui mana.	27
12 . Exigir el compliment de la llei en matèria de salut laboral i millorar-la tant com sigui possible	29
13 . Establiment d'acords de jubilacions parcials o anticipades en les quals no es perdi el lloc de treball i la persona que es jubila no vegi minvada la seva pensió. Ens oposem als Plans de Pensions amb entitats financeres!	30

# 1. MILLORA DEL PODER ADQUISITIU DELS SALARIS

AQUESTS punts es poden desenvolupar en la negociació col·lectiva. Abans, però, de dur-la a terme, cal tenir en compte dos aspectes fonamentals:

Conèixer la normativa: Abans d'assentar-nos en una taula de negociació és interessant conèixer les normes legals que ens afecten i, a continuació, tractar de millorar-la.

Millorar la normativa: Malgrat que, en els moments actuals de continus retrocessos i falta de forces per a forçar una negociació a l'alça, els representants de CGT hem d'oposar-nos a donar passos enrera i en aquest sentit, no podem firmar coses que empitjorin el que ja es té i molt menys, aspectes que estiguin per sota de les normatives vigents.

Així doncs, desenvolupant els eixos ens trobem:

## 1 MILLORA DEL PODER ADQUISITIU DELS SALARIS:

En el tema salarial no existeix una reglamentació superior al conveni que estableixi quant t'han de pujar o baixar en el salari, tampoc existeix un dret adquirit, sinó que tot està a la mercè de la correlació de forces en cada moment.

En la lluita per millorar les nostres condicions salarials és important la defensa del nostre poder adquisitiu com a forma de lluita contra la precarietat. Com a exemple podem prendre la plataforma de negociació del conveni col·lectiu dels companys i companyes de ICICT SA.

Clàusula de revisió salarial. La clàusula de revisió per a la desviació de l'IPC català real, en relació al previst, ha d'operar durant els anys 2005, 2006, 2007 i 2008 de la següent manera:

Si l'IPC és superior al previst, la diferència ha de tenir efectes retroactius i es modificaran a l'alça els conceptes retributius que seran de la diferència de l'IPC català + 1,5% . Els nous imports serviran de base per als increments de l'exercici següent. Si l'IPC és inferior al previst, la diferència no tindrà efectes retroactius.

A més de lluitar per mantenir el poder adquisitiu, és important garantir les percepcions salarials en casos de baixa per malaltia o accident. Aquest aspecte ja està recollit en diversos convenis. Vegem-ne alguns:

Conveni d'Edicions Z

Article 34. Complement per incapacitat temporal.

Els treballadors/es que es trobin en situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia, maternitat o accident de treball percebran el 100 per 100 del seu salari real i altres havers, prèvia presentació del document de baixa.

Convenis de SEAT:

Art. 167 - Prestacions per incapacitat temporal. -

La prestació econòmica per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident "in itinere" serà del 100 per 100 dels sous fixats en l'article 101 del Conveni Col·lectiu.

## 2. LLUITA CONTRA LES DOBLES ESCALES SALARIALS

### 2 LLUITA CONTRA LES DOBLES ESCALES SALARIALS

En la lluita contra les dobles escales salarials és important evitar les referències salarials per a les persones de nou ingrés o les referències “ad personam” que utilitzen els empresaris per a eliminar el dret dels nous membres de la plantilla a gaudir d’allò adquirit pels seus companys i companyes més antics, com a pas previ per a eliminar-los a tota la plantilla.

### 3 LLUITA CONTRA TOT TIPUS DE DISCRIMINACIÓ

Hem d'establir condicions clares de no discriminació com tenen a:

Conveni de Botigues de Convivència:

Article 6. Igualtat en el treball.

Es respectarà el principi d'igualtat en el treball amb caràcter general, no admetent-se discriminacions per raons de sexe, estat civil, edat dins dels límits emmarcats per l'ordenament jurídic, raça, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat, etc.

Tampoc podrà haver discriminació per raó de disminucions psíquiques, físiques o sensorials, sempre que s'estigués en condicions d'aptitud per a ocupar el treball o ocupació que es tracti.

L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball igual el mateix salari, tant per salari base com pels complements salarials, sense discriminació alguna per raó de sexe.

Hem d'intentar que la qualificació del personal es realitzi amb criteris clars per a evitar manipulacions. Per aquesta raó, hem d'establir barems de valoració dels llocs de treball i barems de puntuació de les proves d'idoneïtat, a més d'una comissió que controli tot el procés.

Un exemple:

Conveni del Consell Superior del Poder Judicial:

Provisió de vacants, promoció interna i personal de nou ingrés

Article 8.o Principis rectors de la selecció del personal laboral.

La selecció del personal laboral subjecte a aquest conveni es realitzarà de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Article 9.o Provisió de vacants.

La provisió de vacants del Consell General del Poder Judicial, es



produirà pel següent ordre:

1. Per reingrés d'excedència voluntària.
2. Per promoció interna (ascens) el 50% de les vacants, excepte la de Cap de l'Oficina de Premsa.
3. Per personal laboral de nou ingrés, el 50% restant, més les no cobertes pel torn anterior, excloent-se en qualsevol cas la de Cap de l'Oficina de Premsa.

.....

2. Promoure la utilització d'un llenguatge no sexista en les comunicacions de l'empresa, així com en els textos de documents i actes o acords de la negociació col·lectiva.

3. Modificar el punt 1.3 sobre "Resolució de la Convocatòria de la" Norma Marco de Mobilitat", de manera que en les accions de mobilitat funcional per a la cobertura de llocs amb caràcter definitiu, en els quals no existeixi equilibri de gènere, l'adjudicació de places s'efectuarà atorgant preferència als aspirants que, amb igualtat de puntuació després de l'aplicació dels valors i factors establerts, pertanyin al gènere subrepresentat pel que fa a la categoria professional objecte de cobertura.

Aquest mateix criteri preferencial respecte al gènere infrarrepresentat i amb igualtat de punts, també serà aplicable en les accions de promoció per a la cobertura de llocs dels col·lectius de Comandament Intermedi i Quadre i Estructura de Suport.

En tot cas, l'aplicació d'aquesta mesura deixarà de tenir efecte quan s'assoleixi un nivell de representació igual entre ambdós gèneres, amb una distribució equitativa en la cobertura de places.

Així mateix s'estableix una Comissió específica, de caràcter mixt, que es reunirà en convocatòria ordinària cada tres mesos i amb caràcter extraordinari quan així es decideixi de comú acord entre les parts integrants. El funcionament d'aquesta Comissió no generarà increment dels drets sindicals d'aplicació en l'empresa

**O també:**  
Conveni d'Edicions Z

3. Tribunal qualificador: El Tribunal qualificador de les proves

a realitzar per cobrir els llocs de nova creació o vacants estarà compost pels següents membres:

-Dos membres escollits per l'empresa.

-Un membre escollit entre els treballadors/es que ocupi categoria igual o similar a la del lloc a cobrir.

-Un representant del Comitè d'Empresa.

Perquè el candidat/a obtingui la qualificació d'apte serà necessari l'aprovat de, almenys, tres membres del Tribunal qualificador. El resultat de les proves es farà públic en el tauler d'anuncis en un màxim de set dies.

6. La valoració s'efectuarà conformement als conceptes següents: circumstàncies personals, mèrits acadèmics i professionals. L'aplicació de tals conceptes es durà a terme conformement als següents percentatges: el 10% dels punts correspondrà sempre al concepte de circumstàncies personals; el 30% com a màxim el 20% com a mínim- als mèrits acadèmics relacionats amb els exigits per a l'ingrés en el lloc de treball objecte de les proves selectives i, finalment, el 60% com a màxim el 50% com a mínim- als mèrits professionals. En cas que s'optés, prèvia consulta amb el representant dels treballadors, per l'aplicació de la taula de percentatges mínims, el 20% restant fins a completar el 100% dels punts haurà d'imputar-se a mèrits que siguin diferents dels ja expressats i responguin a qualificacions específiques que hagin de reunir els candidats, en funció de les característiques del lloc de treball

Altres formes de discriminació o manipulació que hem de controlar i mirar d'eliminar:

Conveni de Bazán:

Clàusula 12.<sup>a</sup> Parelles de fet.

A partir de la signatura del present Conveni, i en relació amb els aspectes normatius ressenyats en l'apartat 2n de l'Art. 544 del Conveni Col·lectiu vigent, es reconeixen a les Parelles de fet amb independència de la seva orientació sexual, els mateixos beneficis que a les de dret.

## 4. ESTABLIMENT D'UN CALENDARI LABORAL QUE AVANÇI CAP A LES 35 HORES

### 4.ESTABLIMENT D'UN CALENDARI LABORAL QUE AVANÇI CAP A LES 35 HORES

Establiment d'un calendari laboral clar que avanci cap a les 35 hores setmanals o les 1600 hores en còmput anual. Sempre amb preferència respecte de les 35 hores per garantir els descansos setmanals.

El temps de treball és important en el desenvolupament de les nostres vides. La lluita dels treballadors de Chicago per la jornada de 8 hores, (que va donar origen al 1r de maig en commemoració d'aquells lluitadors que van ser assassinats en 1886), ja tenia com a lema "8 hores de treball, 8 de descans i 8 d'oci". En els anys 70 el salari d'un dels membres de la parella, permetia a aquesta tirar endavant la família, pagar les hipoteques, menjar i vestir. Avui ni amb els dos salaris n'hi ha prou per accedir a un habitatge digne i la manca de temps, està sent un obstacle important en les relacions socials i familiars; per aquesta raó és molt important treure-li temps al treball per a satisfer la resta de necessitats socials.

El calendari ha d'estar a la vista o a la disposició de la plantilla per a que tothom conegui els seus dies de treball i de descans.

Exemple:

Conveni de ediciones Z:

Article 16. Jornada. Laboral.

La jornada de treball serà de trenta-cinc hores setmanals, a raó de set hores diàries, de dilluns a divendres. Haurien d'existir, almenys, dotze hores d'interval entre la finalització d'una jornada i el començament de la següent.

Tot el personal gaudirà dintre d'aquesta jornada setmanal dels dos dies de descans consecutius en dissabte i diumenge

La lluita contra la precarietat passa per oposar-nos a la prolongació de la jornada laboral, tant de la jornada ordinària com extraordinària. En aquest sentit, tenim bones referències:

## ESTABLIMENT D'UN CALENDARI LABORAL QUE AVANÇI CAP A LES 35 HORES

Conveni de Eco-equip de Terrassa:

Article 23.Hores extres

Davant la greu situació de desocupació existent i a fi d'afavorir la creació d'ocupació, ambdues parts acorden la conveniència de reduir al mínim imprescindible les hores extraordinàries, que han de ser voluntàries.

Sempre que sigui possible s'ha de contractar treballadors temporals o a temps parcial per completar la jornada dels ja existents.

El preu de l'hora extraordinària s'ha de fixar d'acord amb la normativa vigent a cada moment.

Tenen la consideració d'hores extraordinàries estructurals les realitzades per les causes següents:

- a) Per cobrir les absències imprevistes.
- b) Per festes tradicionals.
- c) Per força major.
- d) Com que és un servei públic d'inexcusable execució, per cobrir situacions estructurals derivades de la mateixa naturalesa de servei públic i treballs excepcionals ordenats per l'Ajuntament.

Les hores extraordinàries necessàries les ha de fer el personal que així ho vulgui de forma voluntària i rotativa. L'empresa ha de facilitar trimestralment al Comitè la llista d'hores extres que es fan.

Es poden fer hores extres per cobrir llocs de treball fixos només pel temps mínim indispensable, i la Comissió d'Hores Extres ho ha de controlar i estudiar amb l'empresa.

5 AVANÇAR EN LA CONQUESTA DE PERMISOS RETRIBUÏTS  
PER ATENCIIONS PERSONALS I FAMILIARS o com a mínim establir  
amb claredat els que ja reconeix la legislació tant en l'Estatut dels Treballadors com  
en la Llei per a la conciliació de la vida familiar i laboral.

Conveni de ECO-EQUIP

Article 10  
Llicències retribuïdes

El personal afectat pel present Conveni col·lectiu té dret a una  
licència retribuïda, segons la contingència de què es tracti, d'acord amb les  
condicions següents:

Per matrimoni, 20 dies.

Per naixement de fill, 3 dies, prorrogables a 5 dies si concorre  
amb una malaltia greu.

Per defunció de parent fins a segon grau de consanguinitat o  
afinitat, 2 dies, prorrogables a 4 dies si cal sortir de Catalunya. La pròrroga serà de  
6 dies si cal anar fora de la península.

Per defunció d'oncles o nebots, 1 dia.

Per canvi de domicili, 2 dies.

Per intervenció quirúrgica i per malaltia greu (sense mort) del  
cònjuge, pares i fills, 2 dies.

Per ingrés superior a 3 dies (sense mort) del cònjuge, pares i  
fills, 2 dies.

No es poden acumular els permisos corresponents a intervenció  
i ingrés amb els de defunció.

No és possible acumular aquesta llicència a cap de les anteriors.

Per exàmens d'assignatures del pla general d'estudis de les quals  
estigui oficialment matriculat, amb la presentació d'un justificant posteriorment,  
els dies d'examen.

Per visites al metge, 14 hores repartides en 6 dies, excepte les  
embarassades amb problemes de gestació degudament acreditats, les quals han de  
gaudir de les hores necessàries. Els treballadors amb fills disminuïts al seu càrrec  
poden fer ús de 14 hores per a l'atenció mèdica d'aquests fills.

Un altre bon exemple

Conveni de Bazan:

Article 17. Llicències retribuïdes.

El treballador, avisant amb la possible antelació o, en el cas que no sigui possible, justificant-ho a posteriori podrà faltar al treball amb dret a percebre sou, antiguitat i plusos de disponibilitat, per les següents causes:

d) Realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació .  
Cinc dies laborables per defunció del cònjuge, parella o fill. Tindrà la consideració de parella la persona amb la qual es demostrï una convivència certa.

2. Tres dies laborables en cas de defunció de pares, néts, germans i avis, tant carnals com polítics, prorrogables pel temps necessari si les esmentades defuncions es produeixen fora de la localitat, a criteri de la Direcció.

3. Un dia laborable en cas de defunció d'oncles, nebots i cosins, tots ells carnals.

4. Per malaltia greu o hospitalització del cònjuge, parella o fill menor de catorze anys, cinc dies, prorrogables pel temps necessari, prèvia justificació mèdica, a criteri de la Direcció.

5. Per malaltia greu o hospitalització dels fills, pares o germans, tant carnals com polítics, dos dies, prorrogables prèvia justificació mèdica, pel temps necessari, a criteri de la direcció.

6. Un dia natural en cas de matrimoni o inscripció oficial com a parella de fet dels fills, germans o pares, tant carnals com polítics, coincidint amb el de la celebració de la cerimònia.

7. Un dia en cas de primera comunió i bateig de fills i néts, coincidint amb el de la celebració de la cerimònia, o qualsevol altra de similar rang d'altra religió.

8. Dos dies naturals en cas de naixement de néts.

9. Quinze dies naturals en cas de matrimoni o inscripció oficial com a parella de fet. Quan les noces i/o unió es produeixi dintre del període de vacances, es considerarà interromput el gaudir de les mateixes.

10. Pel temps necessari per a assistència a cursets de la seguretat social de preparació al part.

11. Per naixement d'un fill, tres dies laborables, prorrogables pel temps necessari en cas de gravetat, a criteri de la direcció. Quan el naixement

es produeixi dintre del període de vacances, es considerarà interromput el gaudir de les mateixes.

Igual dret a reducció de jornada i en les mateixes condicions tindrà qui precisi encarregar-se de la cura directa d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raó d'edat, accident o malaltia no puguin valdre's per si mateix.

12. Dos dies per trasllat del seu domicili habitual, podent gaudir-se en dies alterns.

17. Els treballadors/es tindran dret a un període d'excedència no superior a tres anys per tenir cura de cada fill/a, natural o adoptiu, a comptar des de la data de naixement o adopció d'aquest. També tindrà dret a un període d'excedència no superior a un any qui precisi encarregar-se de la cura directa d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raó d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per si mateix i no ocupi activitat retribuïda.

La relació de parentiu referida per a la cura de familiars s'estendrà també a les parelles de fet.

Els successius fills donaran dret a un nou període d'excedència que, si escau, posarà fi al que vingués gaudint. Quan el pare i la mare treballin, només un d'ells podrà exercir aquest dret.

Sempre que s'opti per aquesta excedència, serà considerada com a forçosa a efectes legals, amb dret, per tant del treballador al reingrés automàtic en l'empresa i computant-se aquest temps com antiguitat.

18. En tots els supòsits que es contempen en aquest article, en casos extraordinaris i degudament acreditats, aquestes llicències s'atorgaran pel temps que calgui, segons les circumstàncies, convenint-se les condicions de la seva concessió, podent acordar-se el no percebre havers, fins i tot el descompte del temps extraordinari de llicències a l'efecte de la seva antiguitat, quan aquestes llicències excedeixin en la seva totalitat d'un mes dintre de l'any natural.

La defensa del lloc de treball i dels nostres drets com a persones ens exigeix defensar el dret a la reserva del lloc de treball tant per a estudis com en altres situacions familiars o personals.

Altres permisos i excedències forçoses que hem de defensar com un dret important.

Conveni d'Eco-Equip de Terrassa

Article 14.- Excedències extraordinàries

L'Empresa concedirà excedència, de forma obligatòria i sense cap requisit previ d'antiguitat, en els següents supòsits:

a) Privació de llibertat del treballador per detenció o presó preventiva en condemna ferma.

b) Per la designació o elecció del treballador per a un càrrec públic o sindical que impossibiliti la seva assistència al treball.

Article 44.- Consideracions especials.

L'embraguesa habitual i la toxicomania no tindran mai caràcter d'incompliment contractual per part del treballador i han de ser tractades com les malalties que són i, per tant, no podran ser mai en si mateixes objecte de sanció. Quan qualsevol d'aquestes circumstàncies presenti caràcters alarmants i pugui provocar riscos per a la seguretat i la salut de les persones o, repercutir negativament en el treball o, en tot cas, abans que per reincidència en falta lleu pugui ser considerada falta greu, la persona o persones afectades per aquesta circumstància seran aconsellades pel comitè de Seguretat i Salut en el sentit d'acudir als serveis mèdics especialitzats que considerin convenients.

L'embraguesa habitual i la toxicomania tindran la consideració d'atenuants en la comissió de qualsevol falta en tant la persona o persones afectades per aquestes circumstàncies no es neguin a sotmetre's als tractaments necessaris per a guarir la seva malaltia.

Per a estudis tenim també diversos exemples però destaquem un com a mostra:

Conveni de la Bazán

Article 19. Permís per estudis.

Per raons d'estudis, degudament acreditades, i sempre que s'hagi d'emprar en ells tot el dia, es concedirà permís no retribuït durant el període lectiu, sense pèrdua d'antiguitat



A l s

treballadors  
que cursin  
estudis dintre  
de la  
província se'ls  
donarà permís  
perquè puguin  
assistir a classe  
sempre que els  
sigui possible  
realitzar una o mitja  
jornada

d e  
treball, compaginant els  
treballs de manera que  
puguin assistir a les classes  
procurant, en cada cas  
particular, coordinar els  
diferents horaris existents  
habitualment en cada factoria o

centre de treball, amb la finalitat de perdre el temps mínim d'hores  
lectives.

Assistint al treball de forma habitual i havent d'acudir a exàmens,  
tant parcials com de final de curs o exàmens pràctics, se'ls concedirà permís retribuït  
condicionat a la corresponent justificació durant el temps precís per a efectuar els  
mateixos.

### 6 CONTROL DELS RITMES DE TREBALL

Encara que això per si mateix, no garanteix que no es puguin produir situacions d'abusos i de sobreexplotació, si es fixen uns criteris clars establerts en funció d'una lògica experimental i comptem amb delegats i delegades de la CGT en el Comitè d'empresa, es pot vetllar per que no se'ns imposin sobrecàrregues sense més ni més.

Allò que s'estableix en diverses empreses són les anomenades comissions de productivitat que s'encarreguen de vigilar els temps i càrregues de treball i a les quals es pot adreçar qualsevol treballador o treballadora a consultar el volum de feina encomanada al seu lloc de treball.

### 7 CONTROL DEL TRACTE CAP A LES PERSONES

Els treballadors/es acudim als centres de treball per guanyar-nos la vida, però abans que res som persones i ens mereixem el respecte i el tracte que ens correspon. Per aquesta raó, hem d'acordar i fer complir aquestes premisses tant als empresaris com als seus comandaments. Fins i tot en situacions en que ens poden demanar responsabilitats a qualsevol treballador o treballadora, ho han de fer respectant aquests principis i, si pot ser, amb la presència d'un delegat o delegada de la CGT.

Podem fixar-nos en aquest exemple:

Conveni del personal de Consell Superior del Poder Judicial

Article 32.o Actes atemptatoris de la intimitat o dignitat.

Tot treballador/a podrà donar compte per escrit, per si mateix o a través dels seus representants, dels actes que suposin falta de respecte a la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat humana o laboral. La Secretària General del Consell General del Poder Judicial, a través de l'òrgan o servei competent, podrà obrir la informació oportuna i instruir, si s'escau, l'expedient disciplinari que procedeixi.

Conveni de RENFE:

1. Establir que en la informació, tant a nivell global de l'Empresa, com en aquella que emetin les diferents UN's i òrgans Corporatius, les dades figuraran desagregades per sexes.

2. Promoure la utilització d'un llenguatge no sexista en les comunicacions de l'empresa, així com en els textos de documents i actes o acords de la negociació col·lectiva.

3. Modificar el punt 1.3 sobre "Resolució de la Convocatòria" de la Norma Marco de Mobilitat, de manera que en les accions de mobilitat funcional per a la cobertura de llocs amb caràcter definitiu, en les quals no existeixi equilibri de gènere, l'adjudicació de places s'efectuarà atorgant preferència als aspirants que, amb igualtat de puntuació després de l'aplicació dels valors i factors establerts, pertanyin al gènere subrepresentat pel que fa a la categoria professional objecte de cobertura.

Aquest mateix criteri preferencial respecte al gènere infrarrepresentat i amb igualtat de punts, també serà aplicable en les accions de

promoció per a la cobertura de llocs dels col·lectius de Comandament Intermedi i Quadre i Estructura de Suport.

En tot cas, l'aplicació d'aquesta mesura deixarà de tenir efecte quan s'assoleixi un nivell de representació igual entre ambdós gèneres, amb una distribució equitativa en la cobertura de places.

Així mateix s'estableix una Comissió específica, de caràcter mixt, que es reunirà en convocatòria ordinària cada tres mesos i amb caràcter extraordinari quan així es decideixi de comú acord entre les parts integrants. El funcionament d'aquesta Comissió no generarà increment dels drets sindicals d'aplicació en la empresa.

En la defensa dels nostres drets laborals és molt important establir condicions per les quals puguem exigir a l'empresari el compliment de normes d'atenció i informació a l'hora de la modificació de les nostres condicions laborals o altres mesures de caràcter estructural que es puguin plantejar.

Com exemples tenim:

Conveni de ECOEQUIP de Terrassa.

La participació dels treballadors/es a l'empresa és un dret social irrenunciable, de caràcter progressiu, que pot ser exercit de manera directa o indirecta, segons les matèries i els casos, pels:

e) Participació en les tasques d'organització del seu treball.

f) El millorament progressiu de les comunicacions internes, i el foment del clima necessari de solidaritat humana entre tot el col·lectiu dels treballadors.

## 8 ESTABLIMENT D'AJUDES I PRÈSTECES DE BAIX INTERÈS

És important aconseguir ajudes i préstecs a baix interès i amb fórmules flexibles per a la seva devolució, com per exemple allò establert en:

Conveni de Mercedes Benz

Article 21.o Préstec ajuda a l'habitatge.

El personal podrà obtenir un préstec amb destinació a l'adquisició o reparació del propi habitatge, sempre que no disposi d'ell i sigui per a ús habitual.

L'empresa destinarà a aquests préstecs les següents quanties:

A l'any 2003: 30.000 euros. A l'any 2004: 35.000 euros. A l'any 2005: 40.000 euros. A l'any 2006: 45.000 euros.

**Un altre exemple:**

Art. 176.- Préstecs per a l'adquisició d'habitatge

El personal podrà obtenir crèdits amb destinació a l'adquisició i construcció del seu habitatge.

### 1. Préstec hipotecari

Els préstecs s'obtidran, en primer lloc, mitjançant contracte de préstec hipotecari subscrit per l'empleat sol licitant amb una entitat financera de reconeguda solvència designada per SEAT, S. A.

Els préstecs concedits per aquest fons (capital i interessos) són recuperables per l'Empresa.

Per als préstecs al personal per a l'adquisició i arranament d'habitatge s'establirà com quantitat màxima a rebre (a partir de la data de la signatura del Conveni) per cada treballador, degudament documentada, 6.000 euros, establint-se un interès de l'1%. Així mateix, s'estableix com termini màxim d'amortització 4 anys. Una vegada realitzada la reforma de l'habitatge, el treballador beneficiat haurà de presentar a la comissió d'assumptes socials la deguda factura acreditativa de la despesa. Sinó fos així serà reintegrada, en el termini màxim de 3 mesos, la quantitat no disposada ja que, sinó, es procedirà a la comunicació d'aquest efecte al departament de personal per al seu descompte en la nòmina.

Les condicions generals del contracte de préstec es fixaran en un acord marc pactat entre SEAT, S. A. i l'entitat financera, sense que SEAT, S. A. respongui de les condicions especials que el prestamista pugui pactar amb el prestador, i que siguin diferents de les previstes en aquest Conveni Col·lectiu.

### 2. Préstec personal per a habitatge

Addicionalment al préstec hipotecari, el personal podrà obtenir un préstec personal per a cobrir despeses complementàries a l'adquisició del seu habitatge (des d'ara "préstec personal per a habitatge"). Aquest préstec el concedirà l'entitat financera en addició al préstec hipotecari seguint el procediment indicat en l'apartat 3 d'aquest Article i, quan es compleixin els requisits indicats en l'apartat 4 d'aquest Article.

Les condicions del préstec personal per a habitatge seran les següents: el capital del préstec serà com a màxim de 6.000 euros per empleat i tindrà un termini màxim de devolució de 10 anys, l'interès del préstec serà el menor dels dos tipus següents: a) l'interès legal dels diners, b) l'interès aplicat per l'entitat financera en els préstecs hipotecaris de l'Apartat 1. La diferència, entre un i l'altre en el cas que l'hagués, la pagarà SEAT directament al prestador.

No obstant això, el personal que no sol·liciti el préstec hipotecari podrà obtenir de SEAT, S. A. un préstec personal per un import de 6.000 euros en les condicions assenyalades en el paràgraf anterior. Aquest préstec serà incompatible amb el préstec personal previst en el paràgraf primer d'aquest apartat

Altres ajudes solidàries que hem de tenir en compte, podrien ser les d'aquest exemple:

Conveni de RENFE

15a. Ajudes per fills disminuïts psíquics del personal passiu.

L'ajuda per fills disminuïts psíquics establerta en l'Art. 546 de la Normativa Laboral es continuarà abonant al personal passiu de RENFE, titular de pensió de jubilació, que ja tingués reconeguda aquesta ajuda i la vingués percebent sense solució de continuïtat des de l'extinció de la seva relació laboral.

Així mateix, aquesta ajuda serà transmissible en la mateixa quantia als pensionistes de viduïtat i d'orfanat, derivats directa i immediatament del causant, sempre que sobrevisqui el fill orfe amb la disminució per la qual es concedeix l'ajuda.

Clàusula 23a Tutela de majors incapacitats.

S'acorda incorporar un nou paràgraf a l'Art. 544.001 de la Normativa Laboral vigent, que indiqui el següent:

"Aquest mateix tractament serà d'aplicació en els supòsits que, per resolució judicial, al treballador li correspongui la tutela legítima i tingui al seu càrrec persones majors d'edat incapacitades."

Clàusula 24a Categories penoses.

Durant la vigència temporal del present Conveni Col·lectiu, ambdues parts acorden portar a terme els treballs tècnics necessaris per a identificar les possibles noves categories penoses i elevar una proposta referent a això.

(...):

Clàusula 14a Fons d'ajudes socials.

El Fons d'Ajudes Socials s'estableix en 1.502.530 €, per a cadascun dels anys 2003 i 2004, mantenint congelada la partida màxima a aplicar a ajudes per Incapacitat Temporal i absorbint amb aquesta quantia l'aportació de l'empresa de l'acord sobre "Finançament de Campanyes de Medicina Preventiva".

En conseqüència, els conceptes a considerar i les quanties assignades són:

Campanyes de Medicina Preventiva: 240.405 €.

Ajudes Graciables: 450.759 €.

Ajudes Pla Drogodependència i Alcoholisme: 450.759 €. Ajudes Incapacitat Temporal: 360.607 €.

Dins de cada exercici, les quantitats sobrants d'Incapacitat Temporal es podran traspasar cap a la resta de conceptes. Així mateix, les quanties remanents de campanyes de Salut Laboral, Ajudes Graciables i Ajudes.

# ESTABLIMENT D'AJUDES I PRÈSTECES DE BAIX INTERÈS

entre sí. Pla Drogodependència i Alcoholisme, també es podran traspasar





## 9.DEFENSA DEL DRET A INFORMAR I SER INFORMAT

Per tal de defensar tots els nostres drets hem d'exigir que nosaltres o els nostres representants estiguin en tot moment informats de les accions de l'empresa (trasllats, sancions, ...) que ens puguin afectar

Conveni de Roca Automotive

### SECCIÓ 3a OBLIGACIONS DE LA DIRECCIÓ DE L'EMPRESA

Article 10. Són obligacions de la direcció de l'Empresa:

1.0 Informar als representants legals dels treballadors sobre les modificacions de caràcter general de l'organització de treball.

2.0 Tenir a la disposició dels treballadors l'especificació de les tasques assignades a cada lloc de treball, així com de les tarifes vigents.

3.0 Establir i redactar la fórmula per als càlculs del salari de forma clara i senzilla.

10 EXIGÈNCIA DE ZONES DE DESCANS ENDREÇADES, amb bancs per a descansar, forns per a escalfar el menjar, aigua potable, ventilació i espai suficient, zones de fumadors i no fumadors i altres condicions com les que es recullen en l'exemple següent:

Conveni de la Indústria Química

CAPÍTOL XI Règim assistencial

Article 69. Menjadors d'Empresa.

Quant a menjadors per al personal, les empreses acordaran amb els representants dels treballadors, el règim al que hagin d'ajustar-se en el compliment de les disposicions vigents sobre menjadors per al personal.

Els menjadors, en aquelles empreses que estan obligades a facilitar tal servei, segons les disposicions legals vigents, haurien de reunir condicions suficients d'habitabilitat, salubritat, ventilació, higiene, així com oferir suficient acomodament als treballadors/es que utilitzin tal servei en cada torn.

Així mateix, l'empresa proveirà a aquest servei dels utensilis i parament necessaris, i dels mitjans materials i humans per al seu bon funcionament.

Article 70. Roba de treball.

Les empreses proveiran amb caràcter obligatori gratuït, al personal que pel seu treball ho necessiti, de les següents peces de treball:

Tècnics: Dues bates a l'any.

Personal obrer: Dues granotes o bussos a l'any.

En les indústries que fabriquin o manipulin àcids o altres matèries corrosives es determinarà, conjuntament amb els representants dels treballadors, la dotació adequada en quantitat i qualitat, amb la qual s'ha de proveir als integrants dels diferents grups professionals, per la seva millor protecció, enfront dels citats agents.

Així mateix, serà obligatori per les empreses dotar de roba i calçat impermeables al personal que hagi de realitzar labors continuades a la intempèrie, en règim de pluja freqüent, i als que hagin d'actuar en llocs notablement entollats o fangosos.

## 11 MOBILITAT FUNCIONAL I GEOGRÀFICA

### Normativa legal

### Desplaçaments

El desplaçament del treballador és una variant de mobilitat geogràfica, en virtut de la qual l'empresari pot ordenar a aquell que presti els seus serveis en població distinta a la de la seva residència habitual, de forma temporal per temps no superior a un any, per raons derivades de les necessitats de l'empresa (econòmiques, tècniques, organitzatives o productives). Freqüentment els convenis col·lectius denominen aquestes situacions com «destacaments» o «comissions de servei».

El desplaçament es diferencia del trasllat en el seu caràcter temporal. El fet que el canvi geogràfic sigui inferior o superior a dotze mesos en un període de tres anys marca la diferència. En el trasllat, aquest canvi és definitiu o previsiblement definitiu, però en tot cas, superior a dotze mesos en un període de tres anys. En el desplaçament el canvi és temporal i no pot sobrepassar els dotze mesos en un període de tres anys.

### Modificacions substancials

Perquè l'empresari pugui legítimament adoptar la decisió de modificar substancialment les condicions de treball, la Llei exigeix amb caràcter general que existeixin «provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció» (art. 41.1 \*ET).

Tindran aquella consideració, «entre d'altres», aquelles que afectin a les següents matèries: a) Jornada de treball. b) Horari. c) Règim de treball a torns. d) Sistema de remuneració. i) Sistema de treball i rendiment. f) Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 d'aquesta Llei.

La diferenciació entre modificacions substancials de caràcter individual i de caràcter col·lectiu que estableix l'art. 41.2 ET, descansa, de manera principal, en la font d'on deriven les condicions de treball a modificar. Les modificacions substancials de caràcter col·lectiu, s'identifiquen en l'art. 41.2 ET a partir d'un criteri «qualitatiu». De conformitat amb l'art. 41.2.3 ET tindran aquesta consideració aquelles fonts en les quals la fixació inicial hagi estat, bé un acord o bé, pacte col·lectiu; bé una decisió unilateral de l'empresari d'efectes col·lectius; o bé un conveni col·lectiu estatutari -si bé aquestes últimes només poden ser modificades quan afectin a determinades condicions de treball i mitjançant un

procediment específic.

La posada en pràctica de modificacions substancials de caràcter individual, està subjecta únicament a l'exigència de la seva notificació per l'empresari al treballador afectat i als seus representants legals amb una antelació mínima de trenta dies a la data de la seva efectivitat. La decisió unilateral de l'empresari és efectiva per si mateixa, sense necessitat d'acceptació ni d'intervenció de cap tipus per part del treballador afectat ni dels seus representants.

El coneixement de les normes ens permet saber per on moure'ns però hem de posar condicions a la mobilitat funcional i geogràfica, en els casos de diversos centres, per la tendència que tenen molts comandaments i empresaris a utilitzar-la com a càstig i marginació de les persones no submises als seus capritxos i bel·ligeràncies.

# 12.

## EXIGIR EL COMPLIMENT DE LA LLEI EN MATÈRIA DE SALUT LABORAL

12 EXIGIR EL COMPLIMENT DE LA LLEI EN MATÈRIA DE SALUT LABORAL i millorar-la tant com sigui possible.

Cal utilitzar els nostres representants en el comitè de seguretat i salut per exigir el compliment estricte de la legislació en matèria de salut laboral i, en la negociació del conveni col·lectiu, millorar aquells aspectes més feixucs i que suposin més risc en la nostra feina diària, per damunt d'allò estipulat en la legislació vigent.

# 13.

## ESTABLIMENTS D'ACORDS DE JUBILACIONS PARCIALS O ANTICIPADES

13 ESTABLIMENTS D'ACORDS DE JUBILACIONS PARCIALS  
O ANTICIPADES en les quals no es perdi el lloc de treball i la persona que  
es jubila no vegi minvada la seva pensió.

Des de la CGT ens oposem a la privatització del sector públic i per tant als plans  
de pensions amb entitats financeres, defensem pensions públiques i dignes per  
tothom.