# LA FLEXIBILITAT CONTRACTUAL EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA DE CATALUNYA: ESPECIAL ANÀLISI DEL TEMPS DE TREBALL Y LES COMPETÈNCIES ORGANITZATIVES DE L'EMPRESARI

Miquel Àngel FALGUERA BARÓ

**Índex**

*1 Àmbit de l'anàlisi*
*2 Les capacitats potencials de la negociació col·lectiva per regular la flexibilitat*
*3 Les dificultats actuals que es deriven del nostre model de negociació col·lectiva*
*3.1 Un model sectorial de negociació col·lectiva*
*3.2 Un model sectorial amb una estructura poc clara i el principi d'unitat d'empresa*
*3.3. L'articulació i les regles de concurrència entre els diferents convenis*
*3.4 Els mecanismes d'adaptació de la flexibilitat en el marc de l'empresa: acords i pactes empresarials i clàusules de despenjament salarial*
*3.5 Una possible via d'adaptació del conveni sectorial a la flexibilitat en el centre de treball: les comissions paritàries*
*3.6 Valoració final i propostes en relació al instrument convencional com mecanisme d'adaptació a la flexibilitat*
4. *Els continguts de la regulació de la flexibilitat contractual en la negociació col·lectiva de Catalunya*
*4.1 La regulació dels sistemes d'organització del treball*
*4.1.1 La regulació de les competències organitzatives de l'empresari*
*4.1.2 L'element finalista de l'exercici del poder de direcció*
*4.1.3 La regulació negociada de les noves formes d'organització del treball*
*4.1.4 La participació dels treballadors en l'organització del treball*
*4.1.5 L'ús de les noves tecnologies en l'àmbit de la prestació laboral. El teletreball*
*4.1.6 El control mediambiental de l'empresa*
*4.2 La flexibilitat en la mobilitat funcional*
*4.2.1 Unes prèvies reflexions sobre el nostre sistema d'enquadrament professional*
*4.2.2 La regulació de la mobilitat funcional als convenis catalans*
*4.2.3 Les clàusules de polivalència*
*4.3 La flexibilitat locativa: mobilitat geogràfica*
*4.3.1 La regulació de la mobilitat geogràfica en els nostres convenis*
*4.3.2 La mobilitat urbana en el desplaçament dels treballadors*
*4.4 La modificació substancial de les condicions de treball, distribució irregular de la jornada i disponibilitat del temps de treball per motius personals o familiars*
*4.4.1 La modificació substancial de les condicions de treball en els convenis de Catalunya*
*4.4.2 Distribució irregular de la jornada i del temps de descans*
*4.4.3 La disponibilitat del temps de treball per part de les persones assalariades en relació a la conciliació de la vida laboral i familiar*

## 1. Àmbit de l'anàlisi

Els convenis analitzats per fer la present reflexió són, en principi, els publicats i en vigor en el període comprés entre els mesos de maig de 2001 i març de 2005. Aquesta falta d'actualització temporal té com causa un estudi anterior –inèdit- que vaig realitzar en el seu moment i no ha estat posat al dia. Tot i que inicialment hom pot considerar que l'antiguitat de la mostra pot significar que l'anàlisi pugui estar desfasada, escau fer dues precisions:

a) Les dades referides a les clàusules convencionals relatives a les adequacions del temps de treball per raons familiars estan actualitzades a la data de realització d'aquestes pàgines, atès que elaboro periòdicament informes sobre aquest punt per compte del Departament de Treball.
b) De la dita lectura actual dels convenis que es publiquen periòdicament –tot i que l'objecte sigui el què s'acaba d'exposar- es palesa empíricament que no existeixen grans modificacions de les tendències que es deriven dels anteriors redactats, que aquí s'analitzaran.

En conseqüència, l'àmbit de l'anàlisi general i del particular en matèria de conciliació de la vida laboral i familiar és el que es desprèn de la següent taula:

| ÀMBIT DELS CONVENIS | CC fins a 03/2005 (general) | CC fins a 11/2009 (conciliació amb vida familiar) |
|---|---|---|
| SECTORIALS DE CATALUNYA | 38 | 56 |
| PROVINCIALS DE BARCELONA | 48 | 45 |
| PROVINCIALS DE GIRONA | 13 | 15 |
| PROVINCIALS DE LLEIDA | 15 | 15 |
| PROVINCIALS DE TARRAGONA | 26 | 30 |
| EMPRESA, GRUP D'EMPRESA O CENTRE DE TREBALL | 618 | 1050 |
| **TOTAL CONVENIS** | **758** | **1.211** |

D'altra banda, s'ha afegit –amb caràcter d'urgència i amb escassa analitzada detallada, per petició dels coordinadors del seminari- els convenis d'àmbit estatal sectorials, que s'introdueixen com addenda en cada apartat. Doncs bé, el total de convenis estudiats en aquest afegitó és de 168, amb data d'actualització 22 de novembre d'enguany.

## 2. Les capacitats potencials de la negociació col·lectiva per regular la flexibilitat

És notori que la negociació col·lectiva esdevé la font del dret del treball més idònia per tal de regular la flexibilitat contractual, ateses les següents raons:

a) Permet una major adaptació que la Llei –per definició, genèrica i inconcreta- a una realitat productiva que és variable, tant en el temps –sovint en íters realment curts- com en cada empresa concreta. El conveni comporta una major adaptació al canvi per la seva proximitat i modificabilitat.
b) D'altra banda, el model merament legal es basa per simple inèrcia històrica –que fòra bo canviar- en l'homogeneïtat de condicions, la qual cosa determina la impossibilitat d'adaptació del marc legal a la realitat productiva de l'empresa, el sector, el canvi tecnològic o el número de treballadors ocupats (màxim quan el model legal pren com referència la gran empresa i pràcticament desconeix la petitíssima empresa, majoritària al nostre país).
c) Tot i que sovint els empresaris poden tenir la temptació d'acudir a l'autonomia individual per obtenir flexibilitat (significativament en un col·lectiu laboral altament segmentat com l'actual, tant per raons generacionals, de gènere, nacionalitat, temporalitat o processos de descentralització productiva) la pràctica real demostra com la dita tendència resulta, a la fi, negativa. Aquesta pràctica, en efecte, comporta una menor implicació dels treballadors en la seva feina, l'existència de greuges comparatius, menor interès en la formació, l'especialització i l'assumpció de responsabilitats, etc. Factors tots ells que per bé que poden tenir efectes positius des de la simple perspectiva del cost de la mà d'obra, acaben afectant negativament la productivitat i la qualitat del servei o de la producció.
d) Per contra, la regulació convencional de la flexibilitat contractual comporta l'articulació d'un clima de consens entre les parts, atès que els canvis no es veuen tant com imposicions empresarials, sinó com mecanismes necessaris per tal d'adaptar-se a un mercat canviant.
e) I, en aquesta línia, la negociació col·lectiva permet la instauració de mecanismes de participació dels representants dels treballadors en el canvi productiu, el què, a més de reforçar el consens al què s'acaba de fer esment, comporta també una major rapidesa d'adaptació i un

caràcter menys traumàtic a l'hora de prendre les corresponent mesures, atès que els organismes de representació dels assalariats són conscients –pels coneixements previs- de l'existència de dificultats o de la necessitat d'implementar mesures de millora.

Tanmateix, és aquest un aspecte respecte al què no faré insistència, atès que ha estat abordat ja prèviament –i amb molt major rigor- per les reflexions que en aquest mateix seminari ha dut a terme l'Esther Sánchez, pel que em remeto a elles[1].

[1] .- Vegis també l'Informe del Parlament Europeu "Sobre los retos para los convenios colectivos en la Unión Europea" (2008/2085(INI)) –Informe Andersson-

## 3 Les dificultats actuals que es deriven del nostre model de negociació col·lectiva

No obstant, dit l'anterior, crec que en aquest punt escau fer una especial referència a allò que des del meu punt de vista és la principal problemàtica del nostre model: la manca d'adaptació dels nostres instruments de tutela dels drets col·lectius al canvi productiu i la forma de prestació de serveis. Aquesta ineficàcia pràctica es deriva tant de l'actual panorama formal qualitatiu, com del marc legal i jurisprudencial

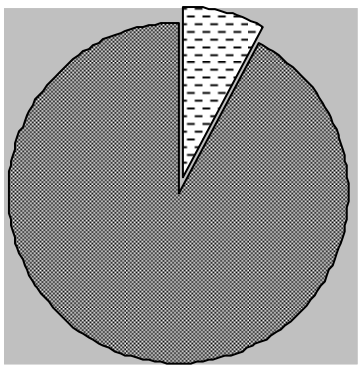
A banda dels resultats concrets que es oferirà la mostra de convenis analitzats en relació als continguts, escau referir que l'actual sistema de negociació col·lectiva com a tal presenta enormes disfuncions reals per tal de constituir un instrument necessari de regulació de la flexibilitat contractual. Es pot afirmar, en aquest sentit, que el model vigent es caracteritza per les notes de dispersió, disgregació i falta d'articulació interna. En definitiva, hom pot constatar que, més enllà de les genèriques declaracions contingudes en els diferents acords interprofessionals a nivell estatal o català, no és apreciable una voluntat integradora a efectes d'adaptació al canvi en la nostra negociació col·lectiva.

### 3.1 Un model sectorial de negociació col·lectiva

En aquest sentit, un primer nivell en la nostra anàlisi s'ha de centrar en l'estudi de les unitats negocials i els seus respectius àmbits d'aplicació.

Escau remarcar en primer lloc que de les dades oficials es deriva un panorama en el què la primacia dels àmbits sectorials en relació al número de persones assalariades afectades és aclaparadora:

**ESTRUCTURA CC CATALANS 2006-2007**



**CC EMPRESA** **CC SECTORIALS**

FONT: Anuario de Estadísticas Laborales MTI

D'aquesta manera, més del noranta-dos per cent de les persones assalariades de Catalunya regeixen les seves relacions laborals per l'`àmbit sectorial. En conseqüència, menys d'un vuit per cent tenen com referència un conveni d'empresa. Val a dir que en perspectiva similar, els percentatges resultants són força similars, per bé que no idèntics: d'un 89 i 11 per cent respectivament.

Alhora, escau observar que les "ratios" de treballadors i treballadores en cadascun dels àmbits catalans és del 10.678 afectades i afectades respecte les normes col·lectives sectorials i de 195 persones, en els sectorials.

**Sorgeix aquí un primer problema en relació a la regulació de la flexibilitat, atès que resulta evident que l'àmbit sectorial no és en general –llevat els supòsits d'activitats molt homogènies, que són minoria- el més adient per a la dita fita, doncs –com prèviament s'afirmava en relació a la llei- la flexibilitat té un àmbit de plasmació habitualment d'empresa –o centre de treball-.**

Sens dubte que aquest obstacle podria ser compensat, en certa mesura, amb un bon sistema d'articulació que contemplés, d'una banda, una lògica interna en l'estructura dels diferents àmbits i, d'altra, uns bons principis d'articulació i regles de concurrència, així com l'establiment de mecanismes dinàmics d'adaptació al canvi. No obstant, tampoc és aquest un escenari que el nostre model contempli.

Anem, doncs, a veure quines són les dificultats que apareixen a la nostra realitat per tal d'adaptar el sistema. Val a dir que, lògicament, les consideracions que tot seguit es faran ens remeten als convenis sectorials i no tant als d'empresa (llevat remissió expressa), atès que aquests en principi –i sense que analitzem en aquest punt els continguts negocials- són més propers al fenomen de la flexibilitat.

### 3.1 Un model sectorial amb una estructura poc clara i el principi d'unitat d'empresa

Pel que fa l'estructura de la negociació sectorial escau referir que el nostre sistema de convenis col·lectius s'ha vingut conformant en allau al llarg del temps, sense una lògica interna[2]. I tot i l'existència d'intents per part de les cúpules patronals i sindicals de dotar al model d'una mínima coherència, aquest objectiu no s'ha fet real. En altres paraules: l'estructura dels nostres convenis continua essent hereva d'alguna manera, del sistema d'Ordenances laborals. La dita tendència comporta una dispersió reguladora que no es basa tant en les necessitats puntuals de les empreses davant del canvi productiu, sinó en l'artificiosa divisió fordista –avui a la pràctica superada- entre diferents sectors i que troba perfecte raser normatiu en la llibertat pràcticament il·limitada de les parts de fixar els àmbits negocials, *ex* art. 83.1 TRLET. Es tracta d'un model més adaptat a la regulació del tradicional binomi productivitat/salari-jornada –per la parcel·lació artificial en base a la pertinença o no de l'empresa a una determinada branca productiva- que a la concreció de cóm es regula el canvi en el contingut prestacional –que apareix al centre de treball i que determina l'existència d'afinitats entre empreses de diferent sector i sovint la inexistència d'un nexe conductor entre empreses del mateix sector-. Escau recordar que l'experiència de la negociació col·lectiva no ha estat sempre basada en el sector, atès que en el període en el què estan en vigor les denominades Bases de treball de l'etapa primo-riverista i, especialment, republicana, l'àmbit de determinació de la negociació eren els diferents oficis. És la Llei de Reglamentacions del 1942 la què determina el canvi del "*ius sanguinis*" al "*ius soli*", en la metàfora utilitzada amb conegut èxit posterior per ALONSO OLEA.

---

[2] .- Vegi's MERCADER UGUINA, J. R.; "*La estructura de la negociación colectiva*"; Temas Laborales núm. 76; ESCUDERO RODRIGUEZ, R. i MERCADER UGUINA, J. R. (coord..); "La *estructura de la negociación colectiva*"; CCOO, Madrid, 2009

Per posar alguns exemples, entre els molts possibles, es pot apreciar com al sector del comerç a Barcelona concorren en l'actualitat al menys tres convenis sectorials estatals (a banda dels acords generals del sector sobre formació continua), cinc de comunitat autònoma i dotze provincials. En general, la divisió que determina l'àmbit funcional és totalment artificiosa (si val la comparació metafòrica: com les fronteres rectilínies que separen molts països de l'Àfrica i l'Orient Mitjà) Així, per exemple, els metres que ocupa un establiment d'autoservei comporta que s'apliqui un conveni o un altre[3]. O el grossor de la xapa que la norma col·lectiva sigui la de la Indústria siderometal·lúrgica[4] o la metal·logràfica[5]. O el mateix passa en relació al tipus de pa[6] o calçat que es fabrica[7]. O que bancs i caixes d'estalvis tinguin diferents convenis, tot i que la seva activitat és bàsicament coincident[8]. Una reflexió

[3] .- D'aquesta manera, és aquest paràmetre d'espai allò que separa l'aplicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de detallistes d'alimentació i establiments polivalents, tradicionals i en règim d'autoservei fins a 120 m, xarcuteries, mantegueries, lleteries, granges lleteries i llegums cuits de la província de Barcelona per als anys 2007-2011 (codi de conveni núm. 0801295) (DOGC 04.12.2008) del Conveni col·lectiu de treball del sector de supermercats i autoserveis d'alimentació de Barcelona i la seva província per als anys 2009-2013 (codi de conveni núm. 0804165) (DOGC 16.10.2009)

[4] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2007-2012 (codi de conveni núm. 0852545) (DOGC 29.06.2007 CE 03.01.2008), Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona per als anys 2005-2009 (codi de conveni núm. 1700305) (DOGC 05.10.2005), Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida per a l'1.1.2008 fins al 31.12.2011 (codi de conveni núm. 2500245) (DOGC 05.09.2008) i Conveni col·lectiu de treball de sector de les indústries siderometal·lúrgiques, de la província de Tarragona, per als anys 2007-2012 (codi de conveni núm. 4300405) (DOG 10.09.2007)

[5] .- Conveni col·lectiu de treball per a la indústria metal·logràfica de Catalunya per als anys 2007-2009 (codi de conveni núm. 7900285) (DOGC 05.09.2008)

[6] .- Pacte d'eficàcia limitada de l'Associació de forners i pastissers artesans de Catalunya per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0806015) (DOGC 24.08.2004) en relació al Conveni col·lectiu de treball de la indústria flequera de la província de Barcelona per als anys 2007-2010 (codi de conveni núm. 0802525) (DOGC 02.04.2008), Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries del pa de les comarques de Girona per al període 1.2.2008 al 31.1.2012 (codi de conveni núm. 1700235) (DOGC 26.01.2009), Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries de flequeria de les comarques de Lleida per als anys 2007 i 2008 (codi de conveni núm. 2500225) (DOGC 19.11.2007), Conveni col·lectiu de treball de sector de forners de la província de Tarragona, per al període de l'1.7.2008 al 31.12.2009 (codi de conveni núm. 4300375) (DOGC 28.10.2008)

7 .- Conveni col·lectiu de la indústria del calçat (BOE 23.08.2007) vs. Conveni col·lectiu estatal del sector de fabricació de calçat artesanal manual i ortopèdia a mida i tallers de reparació i conservació de calçat usat i duplicat de claus (BOE 21.11.2008)

[8] .- Conveni col·lectiu de Banca (BOE 16.08.2007) i Conveni col·lectiu de les Caixes d'Estalvi (BOE 01.09.2001)

similar podria fer-se en l'àmbit dels convenis de determinades activitats, en els què existeixen multiplicat de convenis per cada centre de treball. Un exemple d'aquest fenòmen "micro" es pot trobar –tot i les seves conegudes singularitats- en el sector de la neteja urbana[9].

I a l'inrevés: trobarem "macro-convenis" sectorials –i el paradigma serien aquí els diferents i ja citats provincials de la indústria siderometal·lúrgica o el de l'hostaleria[10]- que abasten subsectors molt diversos, amb maneres i formes de produir sensiblement diferenciades, i un nombre molt significatiu d'empreses i treballadors.

Ens trobem, per tant, davant d'un fenomen que de vegades pot ser considerat com de *minifundista* i en altres casos com *latifundista* i sense que aquesta dispersió obeeixi a un concepte bàsicament relacionat amb les formes de produir. És més: només l'evolució històrica dóna una mínima lògica a l'actual compartimentació.

Aquesta dinàmica de dispersió comporta que sovint una concreta activitat pel tipus de components o matèries primeres s'enquadri en un conveni, tot i que la forma de produir tingui més relació amb altres d'empreses de diferent sector que del propi. Per exemplarificar la dita afirmació, hom pot comprovar com múltiples elements produïts en el sector de components d'automoció es poden elaborar amb plàstic o en metall, de tal manera que la primacia del material usat –atès que en molts casos es realitza per la mateixa empresa- determina l'adscripció a un conveni o a un altre (tot i que sovint les proporcions varien d'un any a un altre) O, per seguir amb els exemples, la negociació col·lectiva sectorial no fa cap distinció –com tampoc ho fa la llei- entre la gran empresa i la petita, tot i que les diferències entre ambdues realitats són evidents. És més, m'atreviria a afirmar que la negociació sectorial pren, en general, com a base de sortida el paradigma de la gran empresa, encara que en la nostra realitat més del vuitanta per cent de les persones assalariades presten serveis per a petites i petitíssimes empreses.

---

[9] .- Així, per exemple, Ecosenda Gestió Ambiental, SA, amb nou convenis, Fomento de Construcciones y Contratas –en relació a les seves diversitats societats de sector-, amb trenta-sis convenis de localitat, Serveis Reunits, SA,, amb cinc convenis, Urbaser, SA, amb divuit, etc.

[10] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 7900275) (DOGC 30.10.2008 CE DOGC 12.03.2009), que integra petits bars, grans hotels, sales de festes o serveis de càtering, entre d'altres activitats.

Potser l'analitzada dispersió tingui com causa –a banda d'inèrcies històriques- la pròpia configuració interna dels agents socials. Així, els sindicats històricament –si més no, des del Congrés de Sants per part de la CNT i uns anys abans, per la UGT- s'articularen a través de les federacions d'indústries, superant la noció més tradicional de sindicat d'ofici. I un fenomen similar és apreciable a les organitzacions empresarials. No obstant, no està de més observar que aquest secular canvi organitzatiu respongué a la novació en les formes i manteres produir que seguiren la implantació del taylorisme i, posteriorment, el fordisme. I és aquesta una constatació significativa, atès que l'actual canvi de la producció no ha anat ara acompanyat d'una reordenació de les estructures sindicals i patronals, passant d'un model vertical (com era la producció fordista) a una altra més horitzontal o descentralitzat (com ocorre amb la flexibilitat) D'aquesta manera, aquesta immobilitat organitzativa pot servir per explicar, encara que sigui com element addicional, les evident recances d'adaptació del panorama de la negociació col·lectiva, ateses les estructures de poder en les diferents organitzacions a efectes de negociació.

La dita dispersió convencional té també un element jurídic aliè a la pròpia negociació col·lectiva, que té una evident incidència en la problemàtica analitzada. Es tracta de la coneguda doctrina judicial en relació al principi d'unitat de conveni, de tal manera que, en principi, en una empresa, encara que concorri més d'una activitat sectorial, s'hi aplica únicament un conveni. En l'actual marc aquesta hermenèutica es basa, en una lectura si més no rígida, en allò disposat a l'art. 82.3 TRLET –eficàcia general dels conveni-, en relació a l'art. 3.5 del mateix cos legal –indisponibilitat de drets per part del treballador del que té reconegut per la Llei o el conveni-. No obstant, escau cercar els seus precedents normatius en la ja citada Llei de Reglamentacions de Treball de 16 d'octubre de 1942 (arts. 4 i 5.2) i la lògica pròpia de l'Estat corporatiu franquista, de tal manera que l'enquadrament regulador per l'activitat de l'empresa determinava també els dels treballadors en el "sindicat" vertical corresponent. Tot i la seva tradició històrica –i la ideologia de fons-, es tracta d'un principi que es continua substancialment aplicant, la qual cosa ha comportat significatives crítiques doctrinals[11].

[11] .- Vegi's, entre molts d'altres autors: MOLERO MANGLANO, C.; "*Los problemas de determinación del convenio colectivo aplicable a la empresa por razón de su actividad*"; AL 7/2004, VALDÉS DAL-RÉ, F.; "*Negociación colectiva y principio de unidad de empresa*"; RL 2/1991, pàg. 189, etc.

Certament, no ens trobem davant una doctrina monolítica. Així, els criteris flexibles assentats en la darrera etapa del TCT –per exemple, SS. 20.11.1975, 29.07.1987, 03.11.1987, 10.11.1988, etc.- que acceptaven l'aplicació de varis convenis si existien varies activitats autònomes, encara que subordinades a una altra principal-, foren posteriorment modificats per la doctrina cassacional (entre d'altres, STS 28.02.1997), que tornà a un criteri hermenèutic rígid. No obstant, tot i que la jurisprudència continua aplicant l'esmentat principi, generalment, en relació a l'activitat real preponderant i no a l'objecte social (STS 29.01.2002) o tenint present el número d'assalariats afectats en cada activitat (STS 06.10.2008), la doctrina cassacional més recent tornar a aplicar el criteri més flexible que havia assentat en la seva etapa el TCT (STS 07.04.2004), per bé que en forma molt concreta en l'àmbit de les Administracions públiques.

Alhora, també concorre en aquesta dispersió un problema afegit: la dificultat d'articular mecanismes de negociació i sistemes de tuteles horitzontals. Cal destacar, en aquest sentit, que el fenomen de la descentralització productiva –en conseqüència, la fi de l'empresa única jerarquitzada i la seva substitució per l'"empresa-xarxa"- entra en clara contradicció amb la parcel·lació sectorial del nostre model negocial. A banda de les conegudes dificultats per tal de fixar la responsabilitat objectiva de les empreses del grup i de l'escassa pràctica de convenis de grup d'empresa, escau referir que el nostre marc normatiu heterònom limita en gran mesura (per la posició privilegiada dels represenants unitaris dels treballadors) les experiències de negociació col·lectiva transversal quan en el mateix centre de treball concorren vàries ocupadores.

La conjunció d'aquests elements determina òbvies capacitats d'adaptació de la gestió del nou paradigma productiu en relació a la negociació col·lectiva. Així, ens trobem –com s'ha vist- davant una regulació majoritària d'àmbit sectorial, però que, no obstant, no està pensada en clau productiva, sinó de simple activitat –artificial- de l'empresa. D'aquesta manera, l'instrument convencional esdevé incapaç de ser útil en la gestió de la flexibilitat. Així, quan una empresa vol adaptar la producció a unes noves exigències que comportin major mobilitat en el contingut contractual, es troba amb que, en principi, la norma reguladora convencional només pot ser una per a tota la plantilla –llevat supòsits molt clars d'autonomia específica de determinades unitats-, que –en la major part de casos- la dita norma no estarà pensada per a l'empresa, sinó per al sector, i que, també en molts supòsits, la seva integració en el dit sector podrà ser extraordinàriament artificiosa.

### 3.3 L'articulació i les regles de concurrència entre els diferents convenis

Un problema afegit és que aquest panorama dispers pateix d'una manca efectiva d'articulació interna entre les possibles unitats convencionals concorrents. La disgregació a la què s'acaba de fer esment va també acompanyada d'una evident falta d'articulació interna. Tot i el contingut legal que, com és conegut, permet que per la via dels convenis "superiors" i/o els acords interprofessionals determinin l'estructura i les regles de concurrència (art. 83.2 TRLET), sempre que es respectin determinats àmbits decisoris dels convenis sectorials "inferiors" –el què exclou els convenis d'empresa-, conforme l'art. 84 TRLET i la doctrina cassacional en la matèria, les regles d'articulació entre els diferents àmbits estan poc desenvolupades en la realitat.

La mostra analitzada posa en evidència les següents dates:

- La regulació observada en els convenis sectorials provincials o autonòmics respecte els estatals ofereix les següents dates: més d'un trenta-dos per cent de les normes col·lectives del dit àmbit no contenen cap referència al conveni estatal, limitant-se a invocar l'aplicació subsidiària de la Llei; pràcticament un deu per cent remet a les ordenances laborals; un vint per cent regula en forma específica el caràcter subsidiari del conveni sectorial estatal; dos convenis optaven per la tècnica d'àmbits reservats i la resta de normes col·lectives –quasi bé un trenta-cinc per cent- establien mecanismes de complementarietat.

- Pel que fa al mateix àmbit, en relació a l'articulació amb els convenis d'empresa, el panorama és encara més desolador: quatre convenis opten per la prohibició –total o parcial- d'acords d'àmbit inferior. I només cinc regulen normes específiques d'articulació: es tracta dels convenis provincials del metall i, especialment, el de la Indústria Metalogràfica de Catalunya, que contenia un dels redactats més interessants des del punt de vista sobre aquesta qüestió en relació a la concreta matèria de les indemnitzacions per

jubilació[12], permetent una adaptació en cada centre de treball per negociació entre empresa i representants dels treballadors. Val a dir, no obstant, que els convenis posteriors de l'esmentat sector han suprimit la dita clàusula (DOGC 17.11.2005 i 05.09.2008)

I, en relació als convenis d'empresa i la seva articulació amb els territorials sectorials, escau referir que només un 37.4 % dels convenis de l'àmbit privat regulen clàusules de supletorietat de les normes col·lectives d'àmbit "superior".

En conseqüència, es pot arribar en aquest punt a una conclusió addicional en relació a l'anterior: la negociació col·lectiva no únicament està disgregada, sinó que, a més, no té regles específiques d'articulació i concurrència. Utilitzant de no un símil, és com si tinguéssim un enorme puzle amb 1200 peces –a Catalunya, més de 5000 a Espanya-; peces que no acaben de coincidir entre elles i que molt sovint volem ocupar el mateix espai.

### 3.4 Els mecanismes d'adaptació de la flexibilitat en el marc de l'empresa: acords i pactes empresarials i clàusules de despenjament salarial.

Val a dir que, amb tot, l'anterior panorama no seria preocupant si en l`àmbit de l'empresa o centre de treball existissin mecanismes d'adaptació a la flexibilitat, que permetessin una adaptació específica davant les noves necessitats productives.

És obvi, en aquest sentit, que un primer element concorrent en aquest punt passa per l'anàlisi de l'eficàcia i de la realitat dels denominats acords i pactes d'empresa que, com és notori, varen ser "legalitzats" –tot i que la seva pràctica és molt antiga, fins i tot anterior al propi dret del treball com disciplina

[12] .- En concret, el redactat de l'art. 50.4 del dit conveni per al període 2003-2004 era el següent:
"*Atesa la diversitat de realitats empresarials que conviuen en el sector, les parts han decidit delegar / habilitar expressament les unitats de negociació a nivell d'empresa -o de centre de treball, si escau- per a la concertació de les concretes mesures de desenvolupament o substitució del contingut d'aquest article que acordin entre elles.*
*A aquests efectes, es consideraran legitimats per a aquestes negociacions els representants legals dels treballadors a l'àmbit de què es tracti -Delegats de Personal o membres del Comitè d'empresa o de centre- i els representants designats per l'empresa.*
*El resultat final de les negociacions, que es concretarà sempre per escrit, tindrà el valor d'allò que s'hagi acordat en el Convenis col·lectiu, i serà inatacable des de qualsevol altre àmbit extern al de la negociació delegat / habilitat, comprometent-se formalment les parts a atenir-se a tot allò que, al seu dia, pugui convenir-se a aquest efecte en l'exercici d'aquesta delegació / habilitació expressa*"

autònoma- per la denominada reforma laboral del 1994, per bé que en forma dispersa i desarticulada.

Tot i que no existeixen dades estadístiques –o, al menys, jo la desconec-, atès que no existeix aquí cap obligació de registre –ni control administratiu de legalitat-, és notori que aquests pactes o acords són l'autèntic rovell de l'ou de la regulació ("sui generis") de la flexibilitat en la nostra realitat productiva. No obstant, tot i que és aquí on hi ha riquesa negocial més significativa en la matèria analitzada, el desconeixement real d'aquesta realitat comporta que el dret de treball desconegui la seva realitat –més enllà dels supòsits conflictius que acaben als tribunals-, limitant-nos al simple arronsament d'espatlles i a constatar, com els cartògraf medievals respecte Àfrica: "*hic sunt leones*". Vull destacar aquí que aquesta ignorància determina que gran part de les anàlisis iuslaboralistes –incloent-hi en forma expressa aquestes pàgines- siguin incomplertes. I potser tampoc no està de més observar aquí que probablement aquesta riquesa ignota obeeix tant a l'encotillament del nostre model de negociació col·lectiva i les seves dificultats d'adaptació a allò nou, com a la menor formalitat que es requereix per assolir el pacte.

La problemàtica pràctica d'aquests acords, però, rau en la ja denunciada dispersa normativa reguladora. Una primera reflexió en aquest punt passa per l'observació que, en general, la Llei Estatut dels Treballadors contempla aquests pactes com supletoris del conveni (així, pel que fa al sistema d'enquadrament professional a l'art. 22.1, règim d'ascensos de l'art. 24, model de rebut de salaris –art. 29-, distribució irregular de la jornada –art. 34.1- i durada diària del treball –art. 34.3-) I, lògicament, és evident que els dits pactes també poden disposar "in mellius" la norma convencional col·lectiva (i és aquí on apareix la riquesa negocial a la què es feia esment) Òbviament, també la llei regula altre tipus d'acords, com els derivats dels processos de conflictes col·lectius i vagues i, significativament, els concorrents en supòsits de reestructació empresarial (arts. 40, 41, 47 i 51 TRLET) Tot i la importància d'aquests darrers en la denominada flexibilitat reactiva, escau remetre's en aquest punt a la sessió anterior i, més en concret, a les reflexions dutes a termes per Joan Agustí en la seva ponència.

És evident, per tant, que els acords i pactes d'empresa –en especial, els qualificat com de millora del conveni- són mecanismes idonis d'adaptació al canvi productiu. No obstant, escau referir que la Llei no contempla les regles de concurrència amb la norma col·lectiva "superior", el què és un focus de

problemes interpretatius. Així, la coneguda STS de 14 de maig de 2004, que admet una "*reformatio in peius*" pactada en acord empresarial en relació al sistema retributiu. No obstant, trobarem altres pronunciaments cassacionals que neguen l'eficàcia d'un pacte en matèria d'horaris un cop ha entrat en vigor, amb una altra regulació, un conveni sectorial (STS d'11 de juny de 2003)

L'esmentat buit va acompanyat també de l'absència de regulació específica de les legitimacions, formalitat i efectes dels dits pactes. I en aquest punt no està de més recordar que el nostre model iuslaboralista té evidents mancances en allò que podríem caracteritzar com a "teoria general de la negociació col·lectiva", la qual cosa determina en el terreny analitzat un inacabable debat sobre la naturalesa jurídica i els efectes dels analitzats acords i pactes d'empresa.

Val la pena recordar, en aquest sentit, que és aquesta una pràctica que subsistí fins i tot sota el franquisme –tot i negar-se oficialment l'autonomia col·lectiva- i que fou validat per la doctrina judicial en els dits moments a través d'una figura tan singular –que continua ara com ara pervivint- com la denominada "condició més beneficiosa". I potser no està de més afegir que la doctrina cassacional ve insistint en la impossibilitat d'una reformatio "in peius" per la via de la negociació col·lectiva "ordinària" (per totes, STS 10.03.2009), per bé que sí resulta possible la modificació a pitjor –o en el seu cas, l'eliminació- per la via de l'art. 41 TRLET. Alhora, es pot observar com la doctrina cassacional ve insistint en el caràcter bàsicament individual de les condiciones més beneficioses –encara que el seu origen ragui en un acord empresa-, la qual cosa comporta la impossibilitat d'aplicació del principi d'igualtat –que l'esmentada doctrina reserva a la norma- en els supòsits de tracte diferenciat dels assalariats (entre d'altres, STS UD 07.07.2005[13])

En conseqüència, hom pot constatar que tot i que els pactes i acords d'empresa existeixen i són la màxima expressió convencional de l'adaptabilitat contractual a la flexibilitat en seu d'autonomia col·lectiva, es tracta d'una realitat desconeguda –pel que fa als seus continguts- i que, a més, presenta preocupants buits doctrinals i legals.

---

[13] .- Vegi's al respecte el comentari crític del dit pronunciament a MARTINEZ FONS, D., "*Diferencias retributivas en razón de la fecha de ingreso en la empresa contenidas en pacto de empresa. Sentencia de 7 de julio de 2005 (recurso de casación núm. 101/2004), caso Caixa Penedès*": IUSLabor 4/2005

En paral·lel, resulta evident que –en el terreny salarial- un dels possibles pactes singulars que la llei permet –o, millor dit, obliga a assolir en els convenis sectorials- són els corresponents a les clàusules de despenjament salarial ex art. 85.3 c) en relació al 82.3 TRLET.

La voluntat del legislador a través del reconeixement ex lege de la dita figura era clara: atesa la importància de l'àmbit sectorial es tractava d'establir mecanismes d'adaptació retributiva en aquelles empreses en dificultats econòmiques, a fi i efecte d'evitar que les esmentades ocupadores tinguessin que recórrer a sistemes més traumàtics. I, com es pot veure, es deixava a mans de la negociació col·lectiva –per bé que la inclusió genèrica de la clàusula era obligatòria- els formalismes i requisits "ad hoc".

De la mostra analitzada es desprèn una dada certament sorprenent: només 85 convenis sectorials (per tant, un seixanta-un per cent del total del dit àmbit) contemplava en forma expressa la dita possibilitat.

Els concrets termes de la regulació convencional de la inaplicació del règim retributiu del conveni eren els següents:

- En línia amb la falta d'articulació interna abans expressada, val la pena constatar que són molts pocs els convenis que remeten a la norma estatal[14].

- En relació a la constatació de la situació econòmica els requisits poden ser resumits en la forma següent:

  - Un bon nombre de convenis es limiten a exigir que existeixi una situació objectiva i fefaent de dèficit o pèrdues o una situació econòmico-financera difícil (en molts casos en relació al darrer exercici fiscal)[15].

[14] .- Conveni col·lectiu de treball de les empreses de captació, elevació, conducció, tractament, distribució i depuració d'aigües de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801535), etc.

[15] .- Conveni col·lectiu de treball del sector agropecuari de Catalunya per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 7901175), Conveni col·lectiu de treball del sector d'aparcaments, estacionaments regulats de superfície, garatges, serveis de rentat i greixatge de vehicles per als anys 2003-2007 (codi de conveni núm. 7901575), Conveni col·lectiu de treball general del sector del comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense conveni propi per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7901495), Conveni col·lectiu de treball del sector d'empreses

de treball temporal per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 7901245), Conveni col·lectiu de treball del sector de l'ensenyament privat de la Comunitat Autònoma de Catalunya per a l'any 2005 (codi de conveni núm. 7900575), Conveni col·lectiu de treball del sector de Laboratoris fotogràfics per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 7901325), Conveni col·lectiu de treball del sector de Masses Congelades de Catalunya, per als anys 2002 a 2004 (codi de conveni núm. 7900965), Conveni col·lectiu de treball del sector de productes dietètics i preparats alimentaris per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7900625), Conveni col·lectiu de treball d'empreses organitzadores del joc del bingo per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 7900205), Conveni col·lectiu de treball del sector dels Clubs de Natació per als anys 2003 - 2005 (codi de conveni núm. 7901305), Conveni col·lectiu de treball de tallers de tintoreries, despatxos a comissió, bugaderies d'autoservei i planxat de roba de la província de Barcelona per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0804195), Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de materials de la construcció de la província de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0800745), Conveni col·lectiu de treball de comerç de la pell de la província de Barcelona per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0800735), Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0800765), Conveni col·lectiu de treball de les empreses consignatàries de vaixells de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0810395), Conveni col·lectiu de treball de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0802384), Conveni col·lectiu de treball de les indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Barcelona per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0802535), Conveni col·lectiu de treball de licors de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801745), Conveni col·lectiu de treball de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0801355), Conveni col·lectiu de treball de majoristes de fruites, verdures, hortalisses, plàtans i patates de la província de Barcelona per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0802875), Conveni col·lectiu de treball de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802545), Conveni col·lectiu de treball de magatzemistes, exportadors, envasasadors, magatzems de destinació d'olis comestibles i estacions de descàrrega de la província de Barcelona per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0802845), Conveni col·lectiu de treball del sector de transports de viatgers per carretera de la província de Girona per a 2002-2005 (codi de conveni núm. 1700465), Conveni col·lectiu de treball de tracció mecànica de mercaderies i logística de la província de Girona per al 2004 (codi de conveni núm. 1700455), Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de viatgers per carretera de les comarques de Lleida de l'1.1.2004 al 31.12.2005 (codi de conveni núm. 2500365), Conveni col·lectiu de treball del sector de tracció mecànica de mercaderies de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2001 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500355), Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de materials de la construcció, de la província de Tarragona, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 4301475), Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Tarragona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 4300115), Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció, de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300145), Conveni col·lectiu de treball del sector de detallistes d'ultramarins i queviures, supermercats i autoserveis de la província de Tarragona, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 4300195), Conveni col·lectiu de treball del sector de fabricants de begudes refrescants i distribució de cervesa i begudes no alcohòliques de la província de Tarragona per a l'any 2002 (codi de conveni núm. 4300275), Conveni col·lectiu de treball del sector de flequers, de la província de Tarragona, per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 4300375), Conveni col·lectiu de treball per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300405), Conveni col·lectiu de treball de sector d'elaboració i venda de pastisseria, confiteria i rebosteria de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300215), Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Tarragona, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 4301325), Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Tarragona, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 4301325), etc.

- Exigència d'un període més o menys ample de pèrdues econòmiques, com ara dos[16] o tres[17] anys o exercicis. Hi ha texts eclèctics que demanen una situació econòmica negativa en l'exercici anterior i una previsió també negativa per a l'actual en curs[18].

- Altres normes col·lectives van més enllà, ampliant la possible casuística a situacions més complexes, com ara deutes, ampliacions de capital, afectació a l'activitat per causes externes, previsions negatives, etc[19]. En d'altres casos la

---

[16] .- Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del moble per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 7901695), Conveni col·lectiu de treball de comerç de vidre, pisa, ceràmica i similars, per al període d'1 d'abril de 2002 a 31 de març de 2005 (codi de conveni núm. 7900085), Pacte d'eficàcia limitada de l'Associació de forners i pastissers artesans de Catalunya per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0806015), Conveni col·lectiu de treball del sector de Laboratoris de Pròtesis Dental de Catalunya per als anys 2001-2002 (codi de conveni núm. 7900355), Conveni col·lectiu de treball de les indústries de confecció d'ant, napa i doble cara per als anys 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 7900295), Conveni col·lectiu de treball per a les indústries de prefabricats del formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0801755), Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700305), Conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons i caramels de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700585), Conveni col·lectiu de treball de sector de neteja d'edificis i locals, de la província de Tarragona, per l'any 2004 (codi de conveni núm. 4300545), etc.

[17] .- Conveni col·lectiu de treball d'empreses i entitats privades que gestionen equipaments i serveis públics afectes a l'activitat esportiva i de lleure per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 7901905)

[18] .- Conveni col·lectiu de treball de comerç de cansaladers, carnissers, despulles comestibles, detallistes d'aviram, ous i caça de la província de Barcelona per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0800755), Conveni col·lectiu de treball del comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0800785), Conveni col·lectiu de treball de neteja d'edificis i locals de la província de Barcelona per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0803185), Conveni col·lectiu de treball de neteja d'edificis i locals de Girona i província per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 1700385), Conveni col·lectiu de treball del sector de neteja d'edificis i locals de les comarques de Lleida, per a l'1.1.2004 al 31.12.2004 (codi de conveni núm. 2500305), etc.

[19] .- Així, l'art. 11 del Conveni col·lectiu de treball per al sector d'empreses i treballadors de transport de malalts i accidentats en ambulància (transport sanitari) per als anys 2002-2005 (codi de conveni 7901955), amb el següent redactat: "*A aquest efecte, es consideren causes justificades, entre d'altres, les següents: 1. Situacions de dèficit o pèrdues objectives i fefaentment acreditades en els dos darrers exercicis comptables. Així mateix, es tindran en compte les previsions de l'any en curs.2. Societats que es trobin incloses en els motius de dissolució legal següents: a) En conseqüència de pèrdues que deixin reduït el patrimoni a una quantitat inferior a la meitat del capital social. b) Per reducció del capital social per sota del mínim legal quan la reducció sigui per imposició legal i subsanin aquesta situació. 3. Empreses que hagin sol·licitat concurs de creditors, fallida o suspensió de pagaments. 4. Empreses a les quals sobrevingués alguna causa que afecti notablement a l'exercici de la seva activitat*". En sentit similar, l'art. 29 del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del moble per als

regulació és més ampla, com ara respecte supòsits de força major o malaltia greu del titular del negoci[20]. O es fa esment a situacions en les què, encara que no existeixin pèrdues, pugui existir una afectació negativa a l'ocupació o a la continuïtat de l'activitat[21] o, genèricament, a la

---

anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 7901695): "*Per valorar aquesta situació, s'han de tenir en compte circumstàncies com l'insuficient nivell de producció i vendes, i s'ha d'atendre a les dades que resultin de la comptabilitat de les empreses, dels seus balanços i dels seus comptes de resultats*". Per la seva banda, la DA 1a del Conveni col·lectiu de treball de les empreses de begudes refrescants, xarops i orxates de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801815) contempla: "*No obstant tot això anterior, aquelles empreses que en l'exercici econòmic anterior hagin obtingut uns resultats econòmics negatius o bé una caiguda en la xifra de vendes que faci presumir dificultats per al seu futur, o bé que argumentades per l'empresa circumstàncies negatives per a la seva evolució, siguin aquestes apreciades per la representació dels treballadors i aquests acceptin la no-aplicació, poden no aplicar l'increment econòmic establert per a aquest determinat any*". Per la seva banda, l'art. 64 del Conveni col·lectiu de treball per a les indústries de prefabricats del formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0801755), observa: "*Les empreses poden sol·licitar la no-aplicació dels increments salarials totalment o parcialment en els casos següents: a) Si l'empresa està en situació legal de suspensió de pagaments, fallida o concurs de creditors o en un altre procediment que hagi declarat la situació d'insolvència provisional o definitiva de l'empresa, sempre que no hi hagi cap expedient de regulació d'ocupació per aquestes causes; si n'hi ha, cal atenir-se al que disposa l'apartat b). b) Si l'empresa està en situació d'expedient de regulació d'ocupació que afecti almenys el 20% de la plantilla, originat per causes econòmiques, sempre que hagi estat acceptat pels representants legals dels treballadors. c) Si l'empresa acredita, objectivament i fefaentment, situacions de pèrdues d'explotació que afectin substancialment l'estabilitat econòmica de l'empresa en els dos exercicis comptables anteriors a l'any en què es pretén implantar aquesta mesura Per calcular aquest resultat, cal prendre com a referència els models de comptes anuals del pla general comptable, i també les despeses i els ingressos financers. d) Si a l'empresa afectada s'esdevé un sinistre o sinistres la reparació dels quals representa una càrrega financera o de tresoreria greu*". Un redactat similar és apreciable en el Conveni col·lectiu de treball de les indústries de derivats del ciment de la província de Girona per al període 2003-2005 (codi de conveni núm. 1700295) i en el Conveni col·lectiu de treball del sector de derivats del ciment de la província de Tarragona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 4300185)

[20] .- Així, l'art. 21 del Conveni col·lectiu de treball del sector de Laboratoris de Pròtesis Dental de Catalunya per als anys 2001-2002 (codi de conveni núm. 7900355) contempla: "*Les empreses que acreditin pèrdues durant els dos últims exercicis, o bé que passin per una situació especialment difícil per motius de força major o de malaltia greu del titular en el cas que es tracti d'un empresari individual, podran sol·licitar la inaplicació de l'increment salarial pactat*"

[21] .- Conveni col·lectiu de treball del sector d'Oficines i despatxos per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 7900375), Conveni col·lectiu de treball del sector de les residències i centres de dia per a l'atenció a persones amb discapacitat psíquica severa i profunda de Catalunya per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 7901195), Conveni col·lectiu de treball del sector de fabricants de galetes de Barcelona i la seva província per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 0801765), Conveni col·lectiu de treball del sector de majoristes i minoristes de joguines i cotxets de nens de Barcelona i la seva província per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0802885), Conveni col·lectiu de treball de manufactures de productes abrasius de la província de Barcelona per al període 1.4.2002-31.3.2003 (codi de conveni núm. 0802365), Conveni col·lectiu de treball de supermercats i autoserveis d'alimentació de Barcelona i la seva província per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0804165), Conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons, caramels i xiclets de la província de Barcelona per als anys 2003 i

competitivitat[22]. També són destacables els texts que inclouen les empreses en situació concursal[23] o empreses en situació d'expedient de regulació d'ocupació que afecti una part específica de la plantilla[24].O supòsits més extrems que exigeixen que la no aplicació de la mesura comporti el tancament definitiu de l'empresa[25].

- Esporàdics convenis amplien les garanties empresarials als supòsits de successió d'empreses[26].

- Pel que fa a la negociació específica a efectes del despenjament, els trets més característics eren els següents:

---

2004 (codi de conveni núm. 0804515), Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de la fusta de la província de Girona per als anys 2001-2006 (codi de conveni núm. 1700255), Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700305), etc.

[22] .- Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 7900815), Conveni col·lectiu de treball de confiteria, pastisseria i brioixeria de Barcelona i la seva província, per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0801025), Conveni col·lectiu de treball de les empreses magatzemistes dedicades a la importació, l'exportació, la manipulació, l'envasament, la torrefacció i el comerç a l'engròs i al detall de la fruita seca de la província de Barcelona per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0802905), etc.

[23] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de productes dietètics i preparats alimentaris per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7900625), Pacte d'eficàcia limitada de treball de residències privades de la tercera edat d'iniciativa social adscrites a l'Asociación Patronal Centros Socio Sanitarios Católicos de Cataluña per al període del 12 d'abril de 2000 al 31 de desembre de 2003 (codi de conveni núm. 7900612), Conveni col·lectiu de treball per a les indústries de prefabricats del formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0801755), Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2002 al 31.12.2006 (codi de conveni núm. 2500095), Conveni col·lectiu de treball del sector de la fusta i del suro de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2004 al 31.12.2006 (codi de conveni núm. 2500165), Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció, de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300145), etc.

[24] .- Conveni col·lectiu de treball per a les indústries de prefabricats del formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0801755)

[25] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 7900645)

[26] .- Conveni col·lectiu de treball del sector d'aparcaments, estacionaments regulats de superfície, garatges, serveis de rentat i greixatge de vehicles per als anys 2003-2007 (codi de conveni núm. 7901575)

- Regulació d'elements formal-documentals: són freqüents les clàusules que exigeixen el caràcter escrit de la petició empresarial, més o menys motivada[27]. Al què s'hi afegeix la demanda d'aportació de concreta documentació, memòria explicativa, balanços, comptes de resultats, cartera de comandes, situació financera, etc[28]. Altres convenis són més

[27] .- Conveni col·lectiu de treball d'empreses i entitats privades que gestionen equipaments i serveis públics afectes a l'activitat esportiva i de lleure per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 7901905), Conveni col·lectiu de treball del sector de bugaderies industrials per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 7900905), Conveni col·lectiu de treball de comerç de vidre, pisa, ceràmica i similars, per al període d'1 d'abril de 2002 a 31 de març de 2005 (codi de conveni núm. 7900085), Conveni col·lectiu de treball del sector de l'ensenyament privat de la Comunitat Autònoma de Catalunya per a l'any 2005 (codi de conveni núm. 7900575), Pacte d'eficàcia limitada de l'Associació de forners i pastissers artesans de Catalunya per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0806015), Conveni col·lectiu de treball del sector d'empreses magatzemistes dedicades a la importació, exportació, manipulació, envasat, torrefacció i comerç al major i al detall de fruites seques de la província de Barcelona, Lleida i Girona per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 7902175), Conveni col·lectiu de treball del sector d'empreses magatzemistes dedicades a la importació, exportació, manipulació, envasat, torrefacció i comerç al major i al detall de fruites seques de la província de Barcelona, Lleida i Girona per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 7902175), Conveni col·lectiu de treball del sector de Laboratoris de Pròtesis Dental de Catalunya per als anys 2001-2002 (codi de conveni núm. 7900355), Conveni col·lectiu de treball del sector d'Oficines i despatxos per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 7900375), Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de materials de la construcció de la província de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0800745), Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0800765), Conveni col·lectiu de treball de confiteria, pastisseria i brioixeria de Barcelona i la seva província, per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0801025), Conveni col·lectiu de treball de les indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Barcelona per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0802535), Conveni col·lectiu de treball de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802545), Conveni col·lectiu de treball de neteja d'edificis i locals de la província de Barcelona per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0803185), Conveni col·lectiu de treball de magatzemistes, exportadors, envasasadors, magatzems de destinació d'olis comestibles i estacions de descàrrega de la província de Barcelona per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0802845), Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700305), Conveni col·lectiu de treball de neteja d'edificis i locals de Girona i província per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 1700385), Conveni col·lectiu de treball del sector de transports de viatgers per carretera de la província de Girona per a 2002-2005 (codi de conveni núm. 1700465), etc.

[28] .- Conveni col·lectiu de treball del sector agropecuari de Catalunya per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 7901175), Conveni col·lectiu de treball per al sector d'empreses i treballadors de transport de malalts i accidentats en ambulància (transport sanitari) per als anys 2002-2005 (codi de conveni 7901955), Conveni col·lectiu de treball del sector de bugaderies industrials per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 7900905), Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del moble per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 7901695), Conveni col·lectiu de treball del sector d'Oficines i despatxos per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 7900375), Conveni col·lectiu de treball del sector de les residències i centres de dia per a l'atenció a persones amb discapacitat psíquica severa i profunda de Catalunya per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 7901195), Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 7900815), Conveni col·lectiu de treball del sector de torradors de cafè i succedanis de Catalunya per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7901945), Conveni col·lectiu de treball del sector de la Xarxa Hospitalària

exigents, per exemple demandant l'aportació d'un pla de futur o un pla de viabilitat[29] o l'aportació d'una memòria

---

d'Utilització Pública per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 7900645), Conveni col·lectiu de treball de tallers de tintoreries, despatxos a comissió, bugaderies d'autoservei i planxat de roba de la província de Barcelona per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0804195), Conveni col·lectiu de treball de comerç de cansaladers, carnissers, despulles comestibles, detallistes d'aviram, ous i caça de la província de Barcelona per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0800755), Conveni col·lectiu de treball de les indústries de confecció d'ant, napa i doble cara per als anys 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 7900295), Conveni col·lectiu de treball de les empreses estibadores portuàries de la província de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0810275), Conveni col·lectiu de treball del sector de fabricants de galetes de Barcelona i la seva província per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 0801765), Conveni col·lectiu de treball del sector de majoristes i minoristes de joguines i cotxets de nens de Barcelona i la seva província per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0802885), Conveni col·lectiu de treball de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0801355), Conveni col·lectiu de treball de majoristes de fruites, verdures, hortalisses, plàtans i patates de la província de Barcelona per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0802875), Conveni col·lectiu de treball de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802545), Conveni col·lectiu de treball de manufactures de productes abrasius de la província de Barcelona per al període 1.4.2002-31.3.2003 (codi de conveni núm. 0802365), Conveni col·lectiu de treball de les empreses de transports mecànics de viatgers de la província de Barcelona per as anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0804305), Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de la fusta de la província de Girona per als anys 2001-2006 (codi de conveni núm. 1700255), Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700305), Conveni col·lectiu de treball de tracció mecànica de mercaderies i logística de la província de Girona per al 2004 (codi de conveni núm. 1700455), Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2002 al 31.12.2006 (codi de conveni núm. 2500095), Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries de flequeria de les comarques de Lleida, de l'1.1.2003 al 31.12.2004 (codi de conveni núm. 2500225), Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida de l'1.1.2004 al 31.12.2007 (codi de conveni núm. 2500245), Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de viatgers per carretera de les comarques de Lleida de l'1.1.2004 al 31.12.2005 (codi de conveni núm. 2500365), Conveni col·lectiu de treball del sector de tracció mecànica de mercaderies de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2001 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500355), Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Tarragona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 4300115), Conveni col·lectiu de treball del sector de fabricants de begudes refrescants i distribució de cervesa i begudes no alcohòliques de la província de Tarragona per a l'any 2002 (codi de conveni núm. 4300275), Conveni col·lectiu de treball per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300405), Conveni col·lectiu de treball de sector d'elaboració i venda de pastisseria, confiteria i rebosteria de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300215), Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Tarragona, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 4301325), Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Tarragona, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 4301325), etc.

[29] .- Conveni col·lectiu de treball d'empreses i entitats privades que gestionen equipaments i serveis públics afectes a l'activitat esportiva i de lleure per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 7901905), Conveni col·lectiu de treball general del sector del comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense conveni propi per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7901495), Conveni col·lectiu de treball del sector de Laboratoris fotogràfics per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 7901325), Conveni col·lectiu de treball del sector de Masses Congelades de Catalunya, per als anys 2002 a 2004 (codi de conveni núm. 7900965), Conveni col·lectiu de treball del sector dels Clubs de Natació per als anys 2003 - 2005 (codi de conveni núm. 7901305), Conveni col·lectiu de treball de les empreses de begudes refrescants, xarops i

financera[30] o informes d'auditors[31]. Per contra, en d'altres casos és suficient aportar la declaració fiscal de l'impost de societats[32]. Esporàdics convenis redueixen aquests requeriments documentals per a les petites empreses[33]. I,

---

orxates de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801815), Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de materials de la construcció de la província de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0800745), Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0800765), Conveni col·lectiu de treball de les empreses i els treballadors d'agents i comissionistes de duanes de Barcelona i província per als anys 2000 i 2001 (codi de conveni núm. 0800045), Conveni col·lectiu de treball de la indústria de la flequeria de Barcelona i província per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802525), Conveni col·lectiu de treball de les empreses magatzemistes dedicades a la importació, l'exportació, la manipulació, l'envasament, la torrefacció i el comerç a l'engròs i al detall de la fruita seca de la província de Barcelona per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0802905), Conveni col·lectiu de treball de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0802384), Conveni col·lectiu de treball de les indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Barcelona per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0802535), Conveni col·lectiu de treball de magatzemistes, exportadors, envasasadors, magatzems de destinació d'olis comestibles i estacions de descàrrega de la província de Barcelona per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0802845), Conveni col·lectiu de treball per a les indústries de prefabricats del formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0801755), Conveni col·lectiu de treball de supermercats i autoserveis d'alimentació de Barcelona i la seva província per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0804165), Conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons, caramels i xiclets de la província de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804515), Conveni col·lectiu de treball de les indústries de derivats del ciment de la província de Girona per al període 2003-2005 (codi de conveni núm. 1700295), Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries de flequeria de les comarques de Lleida, de l'1.1.2003 al 31.12.2004 (codi de conveni núm. 2500225), Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de materials de la construcció, de la província de Tarragona, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 4301475), Conveni col·lectiu de treball del sector de derivats del ciment de la província de Tarragona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 4300185), Conveni col·lectiu de treball del sector de detallistes d'ultramarins i queviures, supermercats i autoserveis de la província de Tarragona, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 4300195), Conveni col·lectiu de treball de sector de neteja d'edificis i locals, de la província de Tarragona, per l'any 2004 (codi de conveni núm. 4300545), etc.

[30] .- Conveni col·lectiu de treball d'empreses i entitats privades que gestionen equipaments i serveis públics afectes a l'activitat esportiva i de lleure per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 7901905)

[31] .- Conveni col·lectiu de treball del sector d'empreses de treball temporal per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 7901245), Conveni col·lectiu de treball per a les indústries de prefabricats del formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0801755), etc.

[32] .- Conveni col·lectiu de treball d'empreses organitzadores del joc del bingo per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 7900205)

[33] .- Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del moble per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 7901695), Conveni col·lectiu de treball general del sector del comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense conveni propi per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7901495), Conveni col·lectiu de treball de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0801355), Conveni col·lectiu de treball de supermercats i autoserveis d'alimentació de Barcelona i la seva província

pel contrari, altres normes requereixen que si l'empresa pertany a un grup empresarial, la informació documental a proporcionada ha de ser la de dit grup[34].

- Fixació d'un període màxim des de la publicació del conveni, com quinze[35], vint dies[36], o un mes –o trenta dies-[37] o dos –o

---

per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0804165), Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de materials de la construcció, de la província de Tarragona, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 4301475), Conveni col·lectiu de treball del sector de flequers, de la província de Tarragona, per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 4300375), etc.

[34] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de Laboratoris fotogràfics per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 7901325), Conveni col·lectiu de treball del sector de Mases Congelades de Catalunya, per als anys 2002 a 2004 (codi de conveni núm. 7900965), etc.

[35] .- Conveni col·lectiu de treball de les empreses consignatàries de vaixells de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0810395), Conveni col·lectiu de treball de les empreses estibadores portuàries de la província de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0810275), etc.

[36] .- Conveni col·lectiu de treball del sector agropecuari de Catalunya per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 7901175), Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de materials de la construcció de la província de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0800745), Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0800765), Conveni col·lectiu de treball del comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0800785), Conveni col·lectiu de treball de les indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Barcelona per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0802535), Conveni col·lectiu de treball de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802545), Conveni col·lectiu de treball de magatzemistes, exportadors, envasasadors, magatzems de destinació d'olis comestibles i estacions de descàrrega de la província de Barcelona per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0802845), Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700305), Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Tarragona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 4300115), etc.

[37] .- Conveni col·lectiu de treball d'empreses i entitats privades que gestionen equipaments i serveis públics afectes a l'activitat esportiva i de lleure per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 7901905), Conveni col·lectiu de treball del sector de bugaderies industrials per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 7900905), Conveni col·lectiu de treball de comerç de vidre, pisa, ceràmica i similars, per al període d'1 d'abril de 2002 a 31 de març de 2005 (codi de conveni núm. 7900085), Conveni col·lectiu de treball general del sector del comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense conveni propi per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7901495), Conveni col·lectiu de treball del sector d'empreses magatzemistes dedicades a la importació, exportació, manipulació, envasat, torrefacció i comerç al major i al detall de fruites seques de la província de Barcelona, Lleida i Girona per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 7902175), Conveni col·lectiu de treball del sector de Laboratoris de Pròtesis Dental de Catalunya per als anys 2001-2002 (codi de conveni núm. 7900355), Conveni col·lectiu de treball del sector de Laboratoris fotogràfics per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 7901325), Conveni col·lectiu de treball del sector de Mases Congelades de Catalunya, per als anys 2002 a 2004 (codi de conveni núm. 7900965), Conveni col·lectiu de treball del sector d'Oficines i despatxos per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 7900375), Conveni col·lectiu de treball del sector de torradors de cafè i succedanis de

seixanta dies-[38] o tres[39] mesos per tal de sol·licitar el despenjament. En d'altres casos, el "dies a quo" és la data de signatura del conveni[40].

---

Catalunya per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7901945), Conveni col·lectiu de treball del sector dels Clubs de Natació per als anys 2003 - 2005 (codi de conveni núm. 7901305), Conveni col·lectiu de treball de tallers de tintoreries, despatxos a comissió, bugaderies d'autoservei i planxat de roba de la província de Barcelona per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0804195), Conveni col·lectiu de treball de les indústries de confecció d'ant, napa i doble cara per als anys 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 7900295), Conveni col·lectiu de treball de confiteria, pastisseria i brioixeria de Barcelona i la seva província, per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0801025), Conveni col·lectiu de treball de les empreses magatzemistes dedicades a la importació, l'exportació, la manipulació, l'envasament, la torrefacció i el comerç a l'engròs i al detall de la fruita seca de la província de Barcelona per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0802905), Conveni col·lectiu de treball de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0802384), Conveni col·lectiu de treball de licors de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801745), Conveni col·lectiu de treball de neteja d'edificis i locals de la província de Barcelona per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0803185), Conveni col·lectiu de treball per a les indústries de prefabricats del formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0801755), Conveni col·lectiu de treball del sector de transports de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0804295), Conveni col·lectiu de treball de les indústries de derivats del ciment de la província de Girona per al període 2003-2005 (codi de conveni núm. 1700295), Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de la fusta de la província de Girona per als anys 2001-2006 (codi de conveni núm. 1700255), Conveni col·lectiu de treball de neteja d'edificis i locals de Girona i província per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 1700385), Conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons i caramels de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700585), Conveni col·lectiu de treball del sector de neteja d'edificis i locals de les comarques de Lleida, per a l'1.1.2004 al 31.12.2004 (codi de conveni núm. 2500305), Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de materials de la construcció, de la província de Tarragona, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 4301475), Conveni col·lectiu de treball del sector de derivats del ciment de la província de Tarragona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 4300185), Conveni col·lectiu de treball de sector de neteja d'edificis i locals, de la província de Tarragona, per l'any 2004 (codi de conveni núm. 4300545), Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Tarragona, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 4301325), etc.

[38] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de l'ensenyament privat de la Comunitat Autònoma de Catalunya per a l'any 2005 (codi de conveni núm. 7900575), Conveni col·lectiu de treball de tracció mecànica de mercaderies i logística de la província de Girona per al 2004 (codi de conveni núm. 1700455), Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció, de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300145), etc.

[39] .- Pacte d'eficàcia limitada de treball de residències privades de la tercera edat d'iniciativa social adscrites a l'Asociación Patronal Centros Socio Sanitarios Católicos de Cataluña per al període del 12 d'abril de 2000 al 31 de desembre de 2003 (codi de conveni núm. 7900612), Conveni col·lectiu de treball de la indústria de la flequeria de Barcelona i província per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802525), Conveni col·lectiu de treball del sector de flequers, de la província de Tarragona, per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 4300375), etc.

[40] .- Conveni col·lectiu de treball de les empreses de begudes refrescants, xarops i orxates de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801815), Conveni col·lectiu de treball de les empreses i els treballadors d'agents i comissionistes de duanes de Barcelona i província per als anys 2000 i 2001 (codi de conveni núm. 0800045), Conveni col·lectiu de treball de majoristes de fruites, verdures, hortalisses, plàtans i patates de la

- Establiment d'un límit temporal màxim per a cada període de durada de l'àmbit temporal del conveni, com ara l'1 de gener de cada any o la data de venciment anual[41] o el període comprés entre la dita data i el 31 del mateix mes[42]. En d'altres casos, per a aquests períodes posteriors s'estableix un termini d'un mes des de la publicació de les corresponents revisions salarials[43].

- Determinació d'un període màxim de durada de les negociacions, com per exemple set[44], deu[45], catorze[46], quinze[47], vint[48] o trenta dies[49].

---

província de Barcelona per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0802875), Conveni col·lectiu de treball de manufactures de productes abrasius de la província de Barcelona per al període 1.4.2002-31.3.2003 (codi de conveni núm. 0802365), etc.

[41] .- Conveni col·lectiu de treball d'empreses i entitats privades que gestionen equipaments i serveis públics afectes a l'activitat esportiva i de lleure per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 7901905), Conveni col·lectiu de treball del sector dels Clubs de Natació per als anys 2003 - 2005 (codi de conveni núm. 7901305), Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0800765), Conveni col·lectiu de treball del sector de majoristes i minoristes de joguines i cotxets de nens de Barcelona i la seva província per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0802885), Conveni col·lectiu de treball de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802545), Conveni col·lectiu de treball de magatzemistes, exportadors, envasasadors, magatzems de destinació d'olis comestibles i estacions de descàrrega de la província de Barcelona per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0802845), Conveni col·lectiu de treball per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300405), etc.

[42] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de bugaderies industrials per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 7900905), Conveni col·lectiu de treball general del sector del comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense conveni propi per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7901495), Conveni col·lectiu de treball del sector d'Oficines i despatxos per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 7900375), etc.

[43] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de l'ensenyament privat de la Comunitat Autònoma de Catalunya per a l'any 2005 (codi de conveni núm. 7900575), etc.

[44] .- Conveni col·lectiu de treball de les empreses consignatàries de vaixells de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0810395)

[45] .- Conveni col·lectiu de treball del sector agropecuari de Catalunya per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 7901175), Conveni col·lectiu de treball per al sector d'empreses i treballadors de transport de malalts i accidentats en ambulància (transport sanitari) per als anys 2002-2005 (codi de conveni 7901955), Conveni col·lectiu de treball de tallers de tintoreries, despatxos a comissió, bugaderies d'autoservei i planxat de roba de la província de Barcelona per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0804195), Conveni col·lectiu de treball de comerç de la pell de la província de Barcelona per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0800735), Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0800765), Conveni col·lectiu de

- Altres convenis venen a regular els mecanismes de participació dels treballadors en el cas que en l'àmbit de l'empresa no existeixi representació legal[50]. Algun conveni

---

treball del comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0800785), Conveni col·lectiu de treball de les indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Barcelona per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0802535), Conveni col·lectiu de treball de licors de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801745), Conveni col·lectiu de treball de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802545), Conveni col·lectiu de treball de magatzemistes, exportadors, envasasadors, magatzems de destinació d'olis comestibles i estacions de descàrrega de la província de Barcelona per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0802845), Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Tarragona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 4300115), Conveni col·lectiu de treball per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300405), etc.

[46] .- Conveni col·lectiu de treball per a les indústries de prefabricats del formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0801755), Conveni col·lectiu de treball de les indústries de derivats del ciment de la província de Girona per al període 2003-2005 (codi de conveni núm. 1700295), Conveni col·lectiu de treball del sector de derivats del ciment de la província de Tarragona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 4300185), etc.

[47] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de bugaderies industrials per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 7900905), Conveni col·lectiu de treball del sector d'Oficines i despatxos per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 7900375), Conveni col·lectiu de treball de comerç de cansaladers, carnissers, despulles comestibles, detallistes d'aviram, ous i caça de la província de Barcelona per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0800755), Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Tarragona, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 4301325), etc.

[48] .- Conveni col·lectiu de treball per al sector d'empreses i treballadors de transport de malalts i accidentats en ambulància (transport sanitari) per als anys 2002-2005 (codi de conveni 7901955), Conveni col·lectiu de treball de comerç de la pell de la província de Barcelona per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0800735), Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700305), etc.

[49] .- Conveni col·lectiu de treball d'empreses i entitats privades que gestionen equipaments i serveis públics afectes a l'activitat esportiva i de lleure per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 7901905), Conveni col·lectiu de treball del sector de Laboratoris fotogràfics per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 7901325), Conveni col·lectiu de treball del sector dels Clubs de Natació per als anys 2003 - 2005 (codi de conveni núm. 7901305), Conveni col·lectiu de treball de les indústries de confecció d'ant, napa i doble cara per als anys 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 7900295), Conveni col·lectiu de treball de les empreses de transports mecànics de viatgers de la província de Barcelona per as anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0804305), Conveni col·lectiu de treball de tracció mecànica de mercaderies i logística de la província de Girona per al 2004 (codi de conveni núm. 1700455), Conveni col·lectiu de treball del sector de tracció mecànica de mercaderies de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2001 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500355), etc.

[50] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de bugaderies industrials per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 7900905), Conveni col·lectiu de treball de les empreses consignatàries de vaixells de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm.

delega la dita legitimació en els sindicats que el signaren[51] o amb presència a l'empresa[52]. En d'altres casos, davant l'absència de representació a l'empresa, la legitimació recau en la pròpia comissió paritària[53]. O es determina que en

---

0810395), Conveni col·lectiu de treball de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0802384), Conveni col·lectiu de treball de les empreses de transports mecànics de viatgers de la província de Barcelona per as anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0804305), Conveni col·lectiu de treball del sector de transports de viatgers per carretera de la província de Girona per a 2002-2005 (codi de conveni núm. 1700465), Conveni col·lectiu de treball de tracció mecànica de mercaderies i logística de la província de Girona per al 2004 (codi de conveni núm. 1700455), Conveni col·lectiu de treball del sector de la fusta i del suro de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2004 al 31.12.2006 (codi de conveni núm. 2500165), Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de viatgers per carretera de les comarques de Lleida de l'1.1.2004 al 31.12.2005 (codi de conveni núm. 2500365), Conveni col·lectiu de treball del sector de tracció mecànica de mercaderies de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2001 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500355), Conveni col·lectiu de treball del sector de fabricants de begudes refrescants i distribució de cervesa i begudes no alcohòliques de la província de Tarragona per a l'any 2002 (codi de conveni núm. 4300275), Conveni col·lectiu de treball de sector d'elaboració i venda de pastisseria, confiteria i rebosteria de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300215), Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Tarragona, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 4301325), Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Tarragona, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 4301325), etc.

[51] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de Laboratoris fotogràfics per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 7901325), Conveni col·lectiu de treball del sector de Masses Congelades de Catalunya, per als anys 2002 a 2004 (codi de conveni núm. 7900965), Conveni col·lectiu de treball del sector de majoristes i minoristes de joguines i cotxets de nens de Barcelona i la seva província per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0802885), Conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons, caramels i xiclets de la província de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804515), etc.

[52] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de fabricants de galetes de Barcelona i la seva província per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 0801765)

[53] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de les residències i centres de dia per a l'atenció a persones amb discapacitat psíquica severa i profunda de Catalunya per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 7901195), Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 7900815), Conveni col·lectiu de treball de les empreses de begudes refrescants, xarops i orxates de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801815), Conveni col·lectiu de treball de la indústria de la flequeria de Barcelona i província per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802525), Conveni col·lectiu de treball per a les indústries de prefabricats del formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0801755), Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de la fusta de la província de Girona per als anys 2001-2006 (codi de conveni núm. 1700255), Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700305), Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries de flequeria de les comarques de Lleida, de l'1.1.2003 al 31.12.2004 (codi de conveni núm. 2500225), Conveni col·lectiu de treball del sector de derivats del ciment de la província de Tarragona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 4300185), Conveni col·lectiu de treball del sector de flequers, de la província de Tarragona, per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 4300375), etc.

aquests supòsits haurà d'intervenir forçosament el Tribunal Laboral de Catalunya[54].

- Alguns convenis exigeixen com requisit imprescindible per a que la mesura pugui ser debatuda l'existència de representants dels treballadors a l'empresa[55]. I, pel contrari, en altres es posa com requisit que l'empresa afectada pertanyi a les associacions patronals signants, permetent l'accés dels ocupadors no afiliats però amb condicions formalment més "dures"[56].

- Clàusula de confidencialitat o sigil –generalment, tant per a la representació dels treballadors com respecte als membres de la comissió paritària- pel que fa a les dades econòmiques o productives aportades per l'empresa[57].

---

[54] .- Conveni col·lectiu de treball de les empreses estibadores portuàries de la província de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0810275)

[55] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de l'ensenyament privat de la Comunitat Autònoma de Catalunya per a l'any 2005 (codi de conveni núm. 7900575), Conveni col·lectiu de treball del sector d'empreses magatzemistes dedicades a la importació, exportació, manipulació, envasat, torrefacció i comerç al major i al detall de fruites seques de la província de Barcelona, Lleida i Girona per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 7902175), Conveni col·lectiu de treball de les empreses magatzemistes dedicades a la importació, l'exportació, la manipulació, l'envasament, la torrefacció i el comerç a l'engròs i al detall de la fruita seca de la província de Barcelona per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0802905), etc.

[56] .- Conveni col·lectiu de treball de la indústria d'hostaleria i turisme per al període de l'1 de maig de 2004 al 30 d'abril de 2007 (codi de conveni núm. 79000275)

[57] .- Conveni col·lectiu de treball per al sector d'empreses i treballadors de transport de malalts i accidentats en ambulància (transport sanitari) per als anys 2002-2005 (codi de conveni 7901955), Conveni col·lectiu de treball del sector d'aparcaments, estacionaments regulats de superfície, garatges, serveis de rentat i greixatge de vehicles per als anys 2003-2007 (codi de conveni núm. 7901575), Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del moble per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 7901695), Conveni col·lectiu de treball de comerç de vidre, pisa, ceràmica i similars, per al període d'1 d'abril de 2002 a 31 de març de 2005 (codi de conveni núm. 7900085), Conveni col·lectiu de treball del sector d'empreses de treball temporal per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 7901245), Conveni col·lectiu de treball del sector de Laboratoris de Pròtesis Dental de Catalunya per als anys 2001-2002 (codi de conveni núm. 7900355), Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de materials de la construcció de la província de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0800745), Conveni col·lectiu de treball de comerç de la pell de la província de Barcelona per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0800735), Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0800765), Conveni col·lectiu de treball del comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0800785), Conveni col·lectiu de treball de les indústries de confecció d'ant, napa i doble cara per als anys 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 7900295), Conveni col·lectiu de treball de les empreses consignatàries de vaixells de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm.

- En aquesta etapa són habituals els texts que observen alguna participació de la comissió paritària, com ara la comunicació inicial del període de consultes (normalment acompanyada també de la documentació corresponent)[58], o

---

0810395), Conveni col·lectiu de treball de les empreses i els treballadors d'agents i comissionistes de duanes de Barcelona i província per als anys 2000 i 2001 (codi de conveni núm. 0800045), Conveni col·lectiu de treball de les empreses estibadores portuàries de la província de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0810275), Conveni col·lectiu de treball de les indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Barcelona per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0802535), Conveni col·lectiu de treball de licors de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801745), Conveni col·lectiu de treball de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802545), Conveni col·lectiu de treball de magatzemistes, exportadors, envasasadors, magatzems de destinació d'olis comestibles i estacions de descàrrega de la província de Barcelona per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0802845), Conveni col·lectiu de treball per a les indústries de prefabricats del formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0801755), Conveni col·lectiu de treball de supermercats i autoserveis d'alimentació de Barcelona i la seva província per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0804165), Conveni col·lectiu de treball del sector de transports de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0804295), Conveni col·lectiu de treball de les indústries de derivats del ciment de la província de Girona per al període 2003-2005 (codi de conveni núm. 1700295), Conveni col·lectiu de treball de tracció mecànica de mercaderies i logística de la província de Girona per al 2004 (codi de conveni núm. 1700455), Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2002 al 31.12.2006 (codi de conveni núm. 2500095), Conveni col·lectiu de treball del sector de la fusta i del suro de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2004 al 31.12.2006 (codi de conveni núm. 2500165), Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de materials de la construcció, de la província de Tarragona, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 4301475), Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Tarragona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 4300115), Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció, de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300145), Conveni col·lectiu de treball del sector de derivats del ciment de la província de Tarragona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 4300185), Conveni col·lectiu de treball del sector de fabricants de begudes refrescants i distribució de cervesa i begudes no alcohòliques de la província de Tarragona per a l'any 2002 (codi de conveni núm. 4300275), Conveni col·lectiu de treball del sector de flequers, de la província de Tarragona, per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 4300375), Conveni col·lectiu de treball per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300405), Conveni col·lectiu de treball de sector d'elaboració i venda de pastisseria, confiteria i rebosteria de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300215), Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Tarragona, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 4301325), etc.

[58] .- Conveni col·lectiu de treball per al sector d'empreses i treballadors de transport de malalts i accidentats en ambulància (transport sanitari) per als anys 2002-2005 (codi de conveni 7901955), Conveni col·lectiu de treball del sector d'aparcaments, estacionaments regulats de superfície, garatges, serveis de rentat i greixatge de vehicles per als anys 2003-2007 (codi de conveni núm. 7901575), Conveni col·lectiu de treball del sector de bugaderies industrials per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 7900905), Conveni col·lectiu de treball general del sector del comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense conveni propi per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7901495), Conveni col·lectiu de treball del sector de l'ensenyament privat de la Comunitat Autònoma de Catalunya per a l'any 2005 (codi de conveni núm. 7900575), Pacte d'eficàcia limitada de l'Associació de forners i pastissers artesans de

Catalunya per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0806015), Conveni col·lectiu de treball del sector d'empreses magatzemistes dedicades a la importació, exportació, manipulació, envasat, torrefacció i comerç al major i al detall de fruites seques de la província de Barcelona, Lleida i Girona per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 7902175), Conveni col·lectiu de treball del sector de Laboratoris de Pròtesis Dental de Catalunya per als anys 2001-2002 (codi de conveni núm. 7900355), Conveni col·lectiu de treball del sector de Laboratoris fotogràfics per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 7901325), Conveni col·lectiu de treball del sector de Masses Congelades de Catalunya, per als anys 2002 a 2004 (codi de conveni núm. 7900965), Conveni col·lectiu de treball del sector de torradors de cafè i succedanis de Catalunya per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7901945), Conveni col·lectiu de treball del sector dels Clubs de Natació per als anys 2003 - 2005 (codi de conveni núm. 7901305), Conveni col·lectiu de treball de tallers de tintoreries, despatxos a comissió, bugaderies d'autoservei i planxat de roba de la província de Barcelona per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0804195), Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de materials de la construcció de la província de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0800745), Conveni col·lectiu de treball de comerç de la pell de la província de Barcelona per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0800735), Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0800765), Conveni col·lectiu de treball del comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0800785), Conveni col·lectiu de treball de les indústries de confecció d'ant, napa i doble cara per als anys 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 7900295), Conveni col·lectiu de treball de confiteria, pastisseria i brioixeria de Barcelona i la seva província, per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0801025), Conveni col·lectiu de treball de les empreses consignatàries de vaixells de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0810395), Conveni col·lectiu de treball de les empreses i els treballadors d'agents i comissionistes de duanes de Barcelona i província per als anys 2000 i 2001 (codi de conveni núm. 0800045), Conveni col·lectiu de treball de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0802384), Conveni col·lectiu de treball de les indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Barcelona per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0802535), Conveni col·lectiu de treball de licors de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801745), Conveni col·lectiu de treball de majoristes de fruites, verdures, hortalisses, plàtans i patates de la província de Barcelona per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0802875), Conveni col·lectiu de treball de neteja d'edificis i locals de la província de Barcelona per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0803185), Conveni col·lectiu de treball per a les indústries de prefabricats del formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0801755), Conveni col·lectiu de treball de manufactures de productes abrasius de la província de Barcelona per al període 1.4.2002-31.3.2003 (codi de conveni núm. 0802365), Conveni col·lectiu de treball del sector de transports de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0804295), Conveni col·lectiu de treball de les empreses de transports mecànics de viatgers de la província de Barcelona per as anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0804305), Conveni col·lectiu de treball de les indústries de derivats del ciment de la província de Girona per al període 2003-2005 (codi de conveni núm. 1700295), Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700305), Conveni col·lectiu de treball de neteja d'edificis i locals de Girona i província per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 1700385), Conveni col·lectiu de treball del sector de transports de viatgers per carretera de la província de Girona per a 2002-2005 (codi de conveni núm. 1700465), Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2002 al 31.12.2006 (codi de conveni núm. 2500095), Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida de l'1.1.2004 al 31.12.2007 (codi de conveni núm. 2500245), Conveni col·lectiu de treball del sector de neteja d'edificis i locals de les comarques de Lleida, per a l'1.1.2004 al 31.12.2004 (codi de conveni núm. 2500305), Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de viatgers per carretera de les comarques de Lleida de l'1.1.2004 al 31.12.2005 (codi de conveni núm. 2500365), Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de materials de la construcció, de la província de Tarragona, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 4301475), Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Tarragona per als anys 2003-2005 (codi de

la remissió del possible acord que s'assoleixi o del desacord[59] o la seva possible intervenció de mediació entre les part[60]. En d'altres casos, es requereix el vist-i-plau final del dit organisme paritari[61].

---

conveni núm. 4300115), Conveni col·lectiu de treball del sector de consignataris de vaixells de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300135), Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció, de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300145), Conveni col·lectiu de treball del sector de fabricants de begudes refrescants i distribució de cervesa i begudes no alcohòliques de la província de Tarragona per a l'any 2002 (codi de conveni núm. 4300275), Conveni col·lectiu de treball del sector de fabricants de begudes refrescants i distribució de cervesa i begudes no alcohòliques de la província de Tarragona per a l'any 2002 (codi de conveni núm. 4300275), Conveni col·lectiu de treball de sector de neteja d'edificis i locals, de la província de Tarragona, per l'any 2004 (codi de conveni núm. 4300545), Conveni col·lectiu de treball de sector d'elaboració i venda de pastisseria, confiteria i rebosteria de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300215), Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Tarragona, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 4301325), Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Tarragona, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 4301325), etc.

[59] .- Conveni col·lectiu de treball d'empreses i entitats privades que gestionen equipaments i serveis públics afectes a l'activitat esportiva i de lleure per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 7901905), Conveni col·lectiu de treball del sector de bugaderies industrials per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 7900905), Conveni col·lectiu de treball del sector d'Oficines i despatxos per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 7900375), Conveni col·lectiu de treball del sector de les residències i centres de dia per a l'atenció a persones amb discapacitat psíquica severa i profunda de Catalunya per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 7901195), Conveni col·lectiu de treball del sector dels Clubs de Natació per als anys 2003 - 2005 (codi de conveni núm. 7901305), Conveni col·lectiu de treball de tallers de tintoreries, despatxos a comissió, bugaderies d'autoservei i planxat de roba de la província de Barcelona per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0804195), Conveni col·lectiu de treball de comerç de la pell de la província de Barcelona per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0800735), Conveni col·lectiu de treball de les indústries de la fusta de Barcelona per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0805785), Conveni col·lectiu de treball de licors de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801745), Conveni col·lectiu de treball de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802545), Conveni col·lectiu de treball de magatzemistes, exportadors, envasasadors, magatzems de destinació d'olis comestibles i estacions de descàrrega de la província de Barcelona per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0802845), Conveni col·lectiu de treball de les indústries de derivats del ciment de la província de Girona per al període 2003-2005 (codi de conveni núm. 1700295), Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700305), Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Tarragona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 4300115), Conveni col·lectiu de treball per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300405), etc.

[60] .- Conveni col·lectiu de treball del sector agropecuari de Catalunya per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 7901175), Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700305), etc.

[61] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de Laboratoris fotogràfics per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 7901325), Conveni col·lectiu de treball de les empreses estibadores portuàries de la província de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm.

- I respecte la intervenció específica de la comissió paritària en el cas de divergència, hom pot apreciar els següents aspectes:

  - Alguna norma col·lectiva preveu les característiques concretes de la intervenció de l'esmentada comissió, com ara el període màxim per a la presa de decisions[62] (amb

0810275), Conveni col·lectiu de treball de la indústria de la flequeria de Barcelona i província per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802525), Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries de flequeria de les comarques de Lleida, de l'1.1.2003 al 31.12.2004 (codi de conveni núm. 2500225), Conveni col·lectiu de treball del sector de derivats del ciment de la província de Tarragona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 4300185), etc.

[62] .- Conveni col·lectiu de treball per al sector d'empreses i treballadors de transport de malalts i accidentats en ambulància (transport sanitari) per als anys 2002-2005 (codi de conveni 7901955), Conveni col·lectiu de treball del sector d'aparcaments, estacionaments regulats de superfície, garatges, serveis de rentat i greixatge de vehicles per als anys 2003-2007 (codi de conveni núm. 7901575), Conveni col·lectiu de treball del sector de bugaderies industrials per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 7900905), Conveni col·lectiu de treball de comerç de vidre, pisa, ceràmica i similars, per al període d'1 d'abril de 2002 a 31 de març de 2005 (codi de conveni núm. 7900085), Pacte d'eficàcia limitada de l'Associació de forners i pastissers artesans de Catalunya per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0806015), Conveni col·lectiu de treball del sector d'empreses magatzemistes dedicades a la importació, exportació, manipulació, envasat, torrefacció i comerç al major i al detall de fruites seques de la província de Barcelona, Lleida i Girona per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 7902175), Conveni col·lectiu de treball del sector de Laboratoris fotogràfics per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 7901325), Conveni col·lectiu de treball del sector de Mases Congelades de Catalunya, per als anys 2002 a 2004 (codi de conveni núm. 7900965), Conveni col·lectiu de treball del sector de productes dietètics i preparats alimentaris per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7900625), Pacte d'eficàcia limitada de treball de residències privades de la tercera edat d'iniciativa social adscrites a l'Asociación Patronal Centros Socio Sanitarios Católicos de Cataluña per al període del 12 d'abril de 2000 al 31 de desembre de 2003 (codi de conveni núm. 7900612), Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 7900815), Conveni col·lectiu de treball del sector de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 7900645), Conveni col·lectiu de treball de comerç de cansaladers, carnissers, despulles comestibles, detallistes d'aviram, ous i caça de la província de Barcelona per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0800755), Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de materials de la construcció de la província de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0800745), Conveni col·lectiu de treball del comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0800785), Conveni col·lectiu de treball de les empreses consignatàries de vaixells de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0810395), Conveni col·lectiu de treball de les empreses i els treballadors d'agents i comissionistes de duanes de Barcelona i província per als anys 2000 i 2001 (codi de conveni núm. 0800045), Conveni col·lectiu de treball de les empreses magatzemistes dedicades a la importació, l'exportació, la manipulació, l'envasament, la torrefacció i el comerç a l'engròs i al detall de la fruita seca de la província de Barcelona per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0802905), Conveni col·lectiu de treball de les indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Barcelona per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0802535), Conveni col·lectiu de treball de neteja d'edificis i locals de la província de Barcelona per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0803185), Conveni col·lectiu de treball del sector de transports de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0804295), Conveni col·lectiu de treball de les empreses de transports mecànics de viatgers de la província de Barcelona per as anys 2001-2004 (codi de conveni

indicació en determinats casos que el silenci de la comissió paritària comporta l'aprovació provisional de la mesura[63]) o l'obligatòria determinació de si la mesura de despenjanment és total o parcial o les condicions concretes aplicables[64]. No obstant, altres normes preveuen el retorn a l'empresa de la decisió percentual d'aplicació, un cop aprovat el genèric despenjament per la comissió paritària[65].

---

núm. 0804305), Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700305), Conveni col·lectiu de treball de neteja d'edificis i locals de Girona i província per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 1700385), Conveni col·lectiu de treball del sector de transports de viatgers per carretera de la província de Girona per a 2002-2005 (codi de conveni núm. 1700465), Conveni col·lectiu de treball de tracció mecànica de mercaderies i logística de la província de Girona per al 2004 (codi de conveni núm. 1700455), Conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons i caramels de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700585), Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2002 al 31.12.2006 (codi de conveni núm. 2500095), Conveni col·lectiu de treball del sector de la fusta i del suro de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2004 al 31.12.2006 (codi de conveni núm. 2500165), Conveni col·lectiu de treball del sector de neteja d'edificis i locals de les comarques de Lleida, per a l'1.1.2004 al 31.12.2004 (codi de conveni núm. 2500305), Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de viatgers per carretera de les comarques de Lleida de l'1.1.2004 al 31.12.2005 (codi de conveni núm. 2500365), Conveni col·lectiu de treball del sector de consignataris de vaixells de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300135), Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció, de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300145), Conveni col·lectiu de treball del sector de fabricants de begudes refrescants i distribució de cervesa i begudes no alcohòliques de la província de Tarragona per a l'any 2002 (codi de conveni núm. 4300275), Conveni col·lectiu de treball del sector de flequers, de la província de Tarragona, per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 4300375), Conveni col·lectiu de treball de sector de neteja d'edificis i locals, de la província de Tarragona, per l'any 2004 (codi de conveni núm. 4300545), Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Tarragona, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 4301325), Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Tarragona, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 4301325), etc.

[63] .- Pacte d'eficàcia limitada de treball de residències privades de la tercera edat d'iniciativa social adscrites a l'Asociación Patronal Centros Socio Sanitarios Católicos de Cataluña per al període del 12 d'abril de 2000 al 31 de desembre de 2003 (codi de conveni núm. 7900612)

[64] .- Conveni col·lectiu de treball del sector d'aparcaments, estacionaments regulats de superfície, garatges, serveis de rentat i greixatge de vehicles per als anys 2003-2007 (codi de conveni núm. 7901575), Conveni col·lectiu de treball del sector de bugaderies industrials per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 7900905), Conveni col·lectiu de treball del sector d'empreses magatzemistes dedicades a la importació, exportació, manipulació, envasat, torrefacció i comerç al major i al detall de fruites seques de la província de Barcelona, Lleida i Girona per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 7902175), Conveni col·lectiu de treball de les empreses magatzemistes dedicades a la importació, l'exportació, la manipulació, l'envasament, la torrefacció i el comerç a l'engròs i al detall de la fruita seca de la província de Barcelona per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0802905), etc.

[65] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de Laboratoris de Pròtesis Dental de Catalunya per als anys 2001-2002 (codi de conveni núm. 7900355), Conveni col·lectiu de treball del sector de torradors de cafè i succedanis de Catalunya per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7901945), etc.

- Molt poques normes col·lectives preveuen l'audiència a les parts i, en el seu cas, la pràctica de prova[66].

- Altres convenis regulen la participació de tècnics-assessors o perits de la comissió paritària[67], o censors jurats de comptes, amb pagament d'honoraris a càrrec de l'empresa sol·licitant[68].

- Són pocs, no obstant, els convenis que estableixen els criteris de ponderació en la mesura de no aplicació salarial. Tanmateix, trobarem alguna norma esporàdica que fa esment al manteniment de l'ocupació com un dels aspectes a tenir present[69].

- I també són pocs els convenis que determinen el règim de presa de decisions dins la comissió paritària, per bé que en algun cas s'observa una determinada majoria en cada representació[70] i en d'altres s'exigeix la unanimitat[71]. Són

---

[66] .- Conveni col·lectiu de treball de comerç de cansaladers, carnissers, despulles comestibles, detallistes d'aviram, ous i caça de la província de Barcelona per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0800755), Conveni col·lectiu de treball per a les indústries de prefabricats del formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0801755), Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida de l'1.1.2004 al 31.12.2007 (codi de conveni núm. 2500245), etc.

[67] .- Conveni col·lectiu de treball de les empreses estibadores portuàries de la província de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0810275), Conveni col·lectiu de treball del sector de derivats del ciment de la província de Tarragona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 4300185), etc.

[68] .- Conveni col·lectiu de treball de comerç de vidre, pisa, ceràmica i similars, per al període d'1 d'abril de 2002 a 31 de març de 2005 (codi de conveni núm. 7900085)

[69] .- Conveni col·lectiu de treball general del sector del comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense conveni propi per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7901495)

[70] .- Conveni col·lectiu de treball del sector d'empreses de treball temporal per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 7901245), Conveni col·lectiu de treball del sector de l'ensenyament privat de la Comunitat Autònoma de Catalunya per a l'any 2005 (codi de conveni núm. 7900575), Conveni col·lectiu de treball del sector de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 7900645), Conveni col·lectiu de treball de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0802384), Conveni col·lectiu de treball de majoristes de fruites, verdures, hortalisses, plàtans i patates de la província de Barcelona per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0802875), etc.

també molt pocs els convenis que estableixen el règim intern de funcionament de la comissió[72].

- Són molt habituals els convenis que estableixen la intervenció del Tribunal Laboral de Catalunya en el cas de que no s'assoleixi cap acord a la comissió paritària o, en el seu cas, a l'àmbit de l'empresa[73]. No obstant, alguna norma

---

[71] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de Laboratoris de Pròtesis Dental de Catalunya per als anys 2001-2002 (codi de conveni núm. 7900355), Pacte d'eficàcia limitada de treball de residències privades de la tercera edat d'iniciativa social adscrites a l'Asociación Patronal Centros Socio Sanitarios Católicos de Cataluña per al període del 12 d'abril de 2000 al 31 de desembre de 2003 (codi de conveni núm. 7900612), Conveni col·lectiu de treball per a les indústries de prefabricats del formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0801755), Conveni col·lectiu de treball de les indústries de derivats del ciment de la província de Girona per al període 2003-2005 (codi de conveni núm. 1700295), etc.

[72] .- Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida de l'1.1.2004 al 31.12.2007 (codi de conveni núm. 2500245)

[73] .- Conveni col·lectiu de treball d'empreses i entitats privades que gestionen equipaments i serveis públics afectes a l'activitat esportiva i de lleure per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 7901905), Conveni col·lectiu de treball del sector agropecuari de Catalunya per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 7901175), Conveni col·lectiu de treball per al sector d'empreses i treballadors de transport de malalts i accidentats en ambulància (transport sanitari) per als anys 2002-2005 (codi de conveni 7901955), Conveni col·lectiu de treball del sector d'aparcaments, estacionaments regulats de superfície, garatges, serveis de rentat i greixatge de vehicles per als anys 2003-2007 (codi de conveni núm. 7901575), Conveni col·lectiu de treball del sector de bugaderies industrials per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 7900905), Conveni col·lectiu de treball de comerç de vidre, pisa, ceràmica i similars, per al període d'1 d'abril de 2002 a 31 de març de 2005 (codi de conveni núm. 7900085), Conveni col·lectiu de treball del sector d'empreses magatzemistes dedicades a la importació, exportació, manipulació, envasat, torrefacció i comerç al major i al detall de fruites seques de la província de Barcelona, Lleida i Girona per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 7902175), Conveni col·lectiu de treball de la indústria d'hostaleria i turisme per al període de l'1 de maig de 2004 al 30 d'abril de 2007 (codi de conveni núm. 79000275), Conveni col·lectiu de treball del sector de Laboratoris fotogràfics per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 7901325), Conveni col·lectiu de treball del sector d'Oficines i despatxos per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 7900375), Conveni col·lectiu de treball del sector de productes dietètics i preparats alimentaris per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7900625), Conveni col·lectiu de treball del sector de les residències i centres de dia per a l'atenció a persones amb discapacitat psíquica severa i profunda de Catalunya per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 7901195), Pacte d'eficàcia limitada de treball de residències privades de la tercera edat d'iniciativa social adscrites a l'Asociación Patronal Centros Socio Sanitarios Católicos de Cataluña per al període del 12 d'abril de 2000 al 31 de desembre de 2003 (codi de conveni núm. 7900612), Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 7900815), Conveni col·lectiu de treball del sector dels Clubs de Natació per als anys 2003 - 2005 (codi de conveni núm. 7901305), Conveni col·lectiu de treball de les empreses de begudes refrescants, xarops i orxates de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801815), Conveni col·lectiu de treball de tallers de tintoreries, despatxos a comissió, bugaderies d'autoservei i planxat de roba de la província de Barcelona per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0804195), Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de materials de la construcció de la província de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0800745), Conveni col·lectiu de treball de comerç de la pell de la

província de Barcelona per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0800735), Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0800765), Conveni col·lectiu de treball del comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0800785), Conveni col·lectiu de treball de les indústries de confecció d'ant, napa i doble cara per als anys 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 7900295), Conveni col·lectiu de treball de les empreses consignatàries de vaixells de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0810395), Conveni col·lectiu de treball de les empreses i els treballadors d'agents i comissionistes de duanes de Barcelona i província per als anys 2000 i 2001 (codi de conveni núm. 0800045), Conveni col·lectiu de treball de les empreses estibadores portuàries de la província de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0810275), Conveni col·lectiu de treball de la indústria de la flequeria de Barcelona i província per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802525), Conveni col·lectiu de treball de les empreses magatzemistes dedicades a la importació, l'exportació, la manipulació, l'envasament, la torrefacció i el comerç a l'engròs i al detall de la fruita seca de la província de Barcelona per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0802905), Conveni col·lectiu de treball del sector de fabricants de galetes de Barcelona i la seva província per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 0801765), Conveni col·lectiu de treball de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0802384), Conveni col·lectiu de treball de les indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Barcelona per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0802535), Conveni col·lectiu de treball del sector de majoristes i minoristes de joguines i cotxets de nens de Barcelona i la seva província per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0802885), Conveni col·lectiu de treball de licors de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801745), Conveni col·lectiu de treball de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0801355), Conveni col·lectiu de treball de majoristes de fruites, verdures, hortalisses, plàtans i patates de la província de Barcelona per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0802875), Conveni col·lectiu de treball de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802545), Conveni col·lectiu de treball de magatzemistes, exportadors, envasasadors, magatzems de destinació d'olis comestibles i estacions de descàrrega de la província de Barcelona per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0802845), Conveni col·lectiu de treball de manufactures de productes abrasius de la província de Barcelona per al període 1.4.2002-31.3.2003 (codi de conveni núm. 0802365), Conveni col·lectiu de treball de supermercats i autoserveis d'alimentació de Barcelona i la seva província per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0804165), Conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons, caramels i xiclets de la província de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804515), Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de la fusta de la província de Girona per als anys 2001-2006 (codi de conveni núm. 1700255), Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700305), Conveni col·lectiu de treball del sector de transports de viatgers per carretera de la província de Girona per a 2002-2005 (codi de conveni núm. 1700465), Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2002 al 31.12.2006 (codi de conveni núm. 2500095), Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries de flequeria de les comarques de Lleida, de l'1.1.2003 al 31.12.2004 (codi de conveni núm. 2500225), Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de viatgers per carretera de les comarques de Lleida de l'1.1.2004 al 31.12.2005 (codi de conveni núm. 2500365), Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Tarragona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 4300115), Conveni col·lectiu de treball del sector de consignataris de vaixells de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300135), Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció, de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300145), Conveni col·lectiu de treball del sector de fabricants de begudes refrescants i distribució de cervesa i begudes no alcohòliques de la província de Tarragona per a l'any 2002 (codi de conveni núm. 4300275), Conveni col·lectiu de treball per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300405), Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Tarragona, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 4301325), Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de mercaderies per

esporàdica estableix sistemes d'autocomposició propis[74] i en algun cas es trasllada la decisió a l'autoritat laboral[75].

Val a dir, en tot cas, que un bon nombre de convenis allò que regulen és el mecanisme d'intervenció de la pròpia comissió paritària, sense fer pràcticament cap esment previ a la negociació en el si de l'empresa que contempla l'art. 82.3 TRLET[76], en redactats dels què sembla desprendre's l'omissió del tràmit intern que la dita norma preveu.

---

carretera i logística de la província de Tarragona, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 4301325), etc.

[74] .- Conveni col·lectiu de treball del sector d'empreses de treball temporal per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 7901245), Conveni col·lectiu de treball del sector de Laboratoris de Pròtesis Dental de Catalunya per als anys 2001-2002 (codi de conveni núm. 7900355), Conveni col·lectiu de treball de comerç de cansaladers, carnissers, despulles comestibles, detallistes d'aviram, ous i caça de la província de Barcelona per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0800755), Conveni col·lectiu de treball de sector de neteja d'edificis i locals, de la província de Tarragona, per l'any 2004 (codi de conveni núm. 4300545), etc.

[75] .- Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida de l'1.1.2004 al 31.12.2007 (codi de conveni núm. 2500245)

[76] .- És el cas dels següents acords: Conveni col·lectiu de treball del sector d'aparcaments, estacionaments regulats de superfície, garatges, serveis de rentat i greixatge de vehicles per als anys 2003-2007 (codi de conveni núm. 7901575), Conveni col·lectiu de treball de comerç de vidre, pisa, ceràmica i similars, per al període d'1 d'abril de 2002 a 31 de març de 2005 (codi de conveni núm. 7900085), Conveni col·lectiu de treball general del sector del comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense conveni propi per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7901495), Conveni col·lectiu de treball del sector d'empreses de treball temporal per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 7901245), Conveni col·lectiu de treball del sector de l'ensenyament privat de la Comunitat Autònoma de Catalunya per a l'any 2005 (codi de conveni núm. 7900575), Pacte d'eficàcia limitada de l'Associació de forners i pastissers artesans de Catalunya per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0806015), Conveni col·lectiu de treball del sector de productes dietètics i preparats alimentaris per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7900625), Pacte d'eficàcia limitada de treball de residències privades de la tercera edat d'iniciativa social adscrites a l'Asociación Patronal Centros Socio Sanitarios Católicos de Cataluña per al període del 12 d'abril de 2000 al 31 de desembre de 2003 (codi de conveni núm. 7900612), Conveni col·lectiu de treball del sector de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 7900645), Conveni col·lectiu de treball de les empreses i els treballadors d'agents i comissionistes de duanes de Barcelona i província per als anys 2000 i 2001 (codi de conveni núm. 0800045), Conveni col·lectiu de treball de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0802384), Conveni col·lectiu de treball del sector de transports de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0804295), Conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons i caramels de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700585), Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2002 al 31.12.2006 (codi de conveni núm. 2500095), Conveni col·lectiu de treball del sector de la fusta i del suro de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2004 al 31.12.2006 (codi de conveni núm. 2500165), Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida de l'1.1.2004 al 31.12.2007 (codi de conveni núm. 2500245), Conveni col·lectiu de treball del sector de neteja d'edificis i locals de les comarques de Lleida, per a l'1.1.2004 al 31.12.2004 (codi de conveni núm. 2500305), Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de materials

- Finalment, pel que fa als efectes i règim posterior a l'acord de despenjament, alguns convenis regulen algunes qüestions, com ara:

  - Alguna norma col·lectiva determina el caràcter obligatori del compliment dels requisits establerts, amb la conseqüència, cas contrari, de desestimació inicial de la pretensió de desvinculació[77].

  - És també remarcable la clàusula que es conté en algun conveni que permet la reducció salarial acompanyada de reducció proporcional de jornada[78].

  - Esporàdics convenis estableixen limitacions màximes per a la no aplicació, com ara un terç de l'increment salarial pactat[79].

  - En altres casos es determina una durada màxima del despenjament, com per exemple un any[80] o dos[81]. O la

---

de la construcció, de la província de Tarragona, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 4301475), Conveni col·lectiu de treball del sector de consignataris de vaixells de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300135), Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció, de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300145), Conveni col·lectiu de treball del sector de detallistes d'ultramarins i queviures, supermercats i autoserveis de la província de Tarragona, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 4300195), Conveni col·lectiu de treball del sector de flequers, de la província de Tarragona, per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 4300375), etc.

[77] .- Conveni col·lectiu de treball del sector d'aparcaments, estacionaments regulats de superfície, garatges, serveis de rentat i greixatge de vehicles per als anys 2003-2007 (codi de conveni núm. 7901575), Conveni col·lectiu de treball del sector de Mases Congelades de Catalunya, per als anys 2002 a 2004 (codi de conveni núm. 7900965), etc.

[78] .- Conveni col·lectiu de treball de comerç de vidre, pisa, ceràmica i similars, per al període d'1 d'abril de 2002 a 31 de març de 2005 (codi de conveni núm. 7900085)

[79] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de Mases Congelades de Catalunya, per als anys 2002 a 2004 (codi de conveni núm. 7900965)

[80] .- Conveni col·lectiu de treball per al sector d'empreses i treballadors de transport de malalts i accidentats en ambulància (transport sanitari) per als anys 2002-2005 (codi de conveni 7901955), Pacte d'eficàcia limitada de l'Associació de forners i pastissers artesans de Catalunya per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0806015), Conveni col·lectiu de treball del sector de Mases Congelades de Catalunya, per als anys 2002 a 2004 (codi de conveni núm. 7900965), Conveni col·lectiu de treball de les empreses consignatàries de vaixells de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0810395), Conveni col·lectiu de treball per a les indústries de prefabricats del formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0801755), Conveni

impossibilitat d'aplicació més de dos cops en un període de cinc anys[82]. O l'autorització expressa de la comissió paritària en el cas de reiteració[83]. O la necessitat d'acreditació anual, cas de pervivència de la situació[84].

- També trobarem redactats que exigeixen la necessitat en el seu cas de tornar a formular idèntica petició un cop exhaurida la durada pactada o convencionalment establerta, de mantenir-se les condicions negatives[85].

- Determinats supòsits contemplen l'aplicació automàtica del salari convencional un cop transcorregut el termini d'inaplicació acordat[86] o, en d'altres casos, s'estableix que el

---

col·lectiu de treball de les indústries de derivats del ciment de la província de Girona per al període 2003-2005 (codi de conveni núm. 1700295), Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2002 al 31.12.2006 (codi de conveni núm. 2500095), Conveni col·lectiu de treball del sector de la fusta i del suro de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2004 al 31.12.2006 (codi de conveni núm. 2500165), Conveni col·lectiu de treball del sector de derivats del ciment de la província de Tarragona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 4300185), etc.

[81] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de Laboratoris fotogràfics per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 7901325)

[82] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de Mases Congelades de Catalunya, per als anys 2002 a 2004 (codi de conveni núm. 7900965)

[83] .- Conveni col·lectiu de treball de les indústries de confecció d'ant, napa i doble cara per als anys 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 7900295)

[84] .- Conveni col·lectiu de treball de les empreses de transports mecànics de viatgers de la província de Barcelona per as anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0804305), Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Tarragona, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 4301325), etc.

[85] .- Conveni col·lectiu de treball per al sector d'empreses i treballadors de transport de malalts i accidentats en ambulància (transport sanitari) per als anys 2002-2005 (codi de conveni 7901955)

[86] .- Conveni col·lectiu de treball per al sector d'empreses i treballadors de transport de malalts i accidentats en ambulància (transport sanitari) per als anys 2002-2005 (codi de conveni 7901955), Conveni col·lectiu de treball general del sector del comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense conveni propi per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7901495), Conveni col·lectiu de treball del sector de torradors de cafè i succedanis de Catalunya per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7901945), Conveni col·lectiu de treball per a les indústries de prefabricats del formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0801755), Conveni col·lectiu de treball de supermercats i autoserveis d'alimentació de Barcelona i la seva província per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0804165), Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de materials de la construcció, de la província de Tarragona, per als anys 2004-2006

posterior conveni resultarà de plena aplicació, llevant que l'ocupador torni a sol·licitar la inaplicació[87] o es pacta una negociació específica al respecte[88]. I en d'altres casos es regula la transitorietat de la mesura, de tal manera que d'existir un flux comptable positiu s'ha d'aplicar el salari del conveni[89]. No falten text que preveuen el caràcter indefinit de la no aplicació[90], per bé que de vegades amb determinada casuística aplicativa[91].

- També són destacables les clàusules que estableixen la forçosa recuperació posterior del salari no aplicat, en un període màxim de tres anys[92]. O la seva negociació posterior[93].

- Altres convenis opten pel sotmetiment de la no aplicació salarial al manteniment de l'ocupació, de tal manera que de

---

(codi de conveni núm. 4301475), Conveni col·lectiu de treball del sector de derivats del ciment de la província de Tarragona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 4300185), etc.

[87] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de productes dietètics i preparats alimentaris per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7900625)

[88] .- Conveni col·lectiu de treball del sector dels Clubs de Natació per als anys 2003 - 2005 (codi de conveni núm. 7901305)

[89] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de Laboratoris fotogràfics per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 7901325), Conveni col·lectiu de treball d'empreses organitzadores del joc del bingo per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 7900205), Conveni col·lectiu de treball de les indústries de confecció d'ant, napa i doble cara per als anys 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 7900295), Conveni col·lectiu de treball de les empreses i els treballadors d'agents i comissionistes de duanes de Barcelona i província per als anys 2000 i 2001 (codi de conveni núm. 0800045), Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida de l'1.1.2004 al 31.12.2007 (codi de conveni núm. 2500245), etc.

[90] .- Pacte d'eficàcia limitada de treball de residències privades de la tercera edat d'iniciativa social adscrites a l'Asociación Patronal Centros Socio Sanitarios Católicos de Cataluña per al període del 12 d'abril de 2000 al 31 de desembre de 2003 (codi de conveni núm. 7900612)

[91] .- Pacte d'eficàcia limitada de treball de residències privades de la tercera edat d'iniciativa social adscrites a l'Asociación Patronal Centros Socio Sanitarios Católicos de Cataluña per al període del 12 d'abril de 2000 al 31 de desembre de 2003 (codi de conveni núm. 7900612)

[92] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de Mases Congelades de Catalunya, per als anys 2002 a 2004 (codi de conveni núm. 7900965)

[93] .- Conveni col·lectiu de treball de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0802384)

no respectar-se la plantilla la clàusula de despenjament resulta inefectiva[94].

- Algun conveni esporàdic (del sector del transport) estableix la necessitat de constituir una comissió de seguiment "ad hoc", per tal de seguir l'evolució econòmica de l'empresa en relació a la desvinculació salarial[95].

- Compensació econòmica a les centrals sindicals amb participació a les comissions paritària -600 euros- a càrrec de l'empresa sol·licitant, a fi de compensar les despeses que comporta l'assistència a les reunions[96].

No deixa de cridar fortament l'atenció que en aquest tema la negociació col·lectiva desplegui una intensitat reguladora tant forta. És més, hom pot comprovar com en molts casos les clàusules de despenjament tenen una normativa que pot ser qualificada com quasi reglamentària. Ens trobem així sovint davant redactats més propers a les exigències pròpies d'acomiadaments per causes econòmiques que de supòsits de no aplicació de l'increment salarial –essent evident que la lògica final de la mesura legal és, precisament, arribar a

[94] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de l'ensenyament privat de la Comunitat Autònoma de Catalunya per a l'any 2005 (codi de conveni núm. 7900575), Conveni col·lectiu de treball de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0802384), Conveni col·lectiu de treball de manufactures de productes abrasius de la província de Barcelona per al període 1.4.2002-31.3.2003 (codi de conveni núm. 0802365), Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700305), etc.

[95] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de transports de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0804295), Conveni col·lectiu de treball de les empreses de transports mecànics de viatgers de la província de Barcelona per as anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0804305), Conveni col·lectiu de treball del sector de transports de viatgers per carretera de la província de Girona per a 2002-2005 (codi de conveni núm. 1700465), Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de viatgers per carretera de les comarques de Lleida de l'1.1.2004 al 31.12.2005 (codi de conveni núm. 2500365), Conveni col·lectiu de treball del sector de tracció mecànica de mercaderies de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2001 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500355), Conveni col·lectiu de treball del sector de consignataris de vaixells de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300135), Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Tarragona, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 4301325), Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Tarragona, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 4301325), etc.

[96] .- Conveni col·lectiu de treball de tracció mecànica de mercaderies i logística de la província de Girona per al 2004 (codi de conveni núm. 1700455)

mesures dràstiques-. Es tracta, probablement, d'una exigència de la part sindical que té com causa el caràcter traumàtic de la reforma laboral de 1994, que encara estem pagant. Però que comporta conseqüències il·lògiques: també aquí el model convencional –com passa amb la llei- està pensat per a la gran empresa i no pas per a la major part de les realitats ocupadores d'aquest país, de matriu petita o petitíssima. I això comporta òbvies disfuncions, com ara que un petit comerç o un forn de pa que donin feina a tres o quatre assalariats en dificultats, per tal de no aplicar els corresponents increment hagi d'aportar una documentació exorbitant o plans de viabilitat, el què significa despeses de professionals que superen amb molt els beneficis del despenjament.

Probablement això expliqui que la realitat de les clàusules de no despenjament sigui, ara com ara, molt limitada. Tot i no existir dades reals al respecte –si més no, que conegui l'autor d'aquestes pàgines-, les dades del Tribunal Laboral de Catalunya són significatives al respecte. Així, tot i que 51 dels 85 convenis sectorials amb regulació de la dita matèria contenen normes de sotmetiment al dit organisme de composició, al llarg del present anys i fins el mes d'octubre –tot i la situació econòmica- només s'ha demanat la seva intervenció en 23 assumptes (un 1, 79 per cent del total d'activitat del TLC), mentre que al 2008 el total d'assumptes plantejats fou de 3 (un 0,23 per cent) i 1 al 2007 (u n 0,09 per cent)

### 3.5 Una possible via d'adaptació del conveni sectorial a la flexibilitat en el centre de treball: les comissions paritàries.

La lògica encarcarada, disgregada i falta d'articulació interna del nostre model bàsicament sectorial de negociació col·lectiva podria ser compensada a través de l'articulació de mecanismes d'adaptació concreta en el marc de les empreses. I, d'altra banda –en relació a les reflexions que després farem- és també evident que el model de conveni col·lectiu estàtic i universal dificulta una gestió ràpida i eficaç de la gestió de la mà d'obra davant el canvi productiu. Es aquesta darrera una tendència preocupant si es té present que la durada mitja dels convenis col·lectius de Catalunya és de 33,42 mesos, per tant, de pràcticament tres anys.

Des d'aquest punt de vista resulta evident que la capacitat dispositiva, de modificació i adaptació singular del text convencional, rau en el nostre sistema a les comissions paritàries. De tal manera que els esmentats organismes estan cridats a jugar un paper transcendent en un model que es basi precisament en la concreció de continguts en cada empresa i permeti una interpretació mal·leable de les clàusules convencionals.

No obstant, l'actual realitat impedeix que juguin l'esmentat paper d'adaptació. La problemàtica obstatitva sorgeix de dos nivells: d'una banda, del propi contingut dels convenis; d'altra, de la interpretació jurisprudencial de les seves competències.

Resulta conegut que una de les característiques del nostre model de negociació col·lectiva és la notòria intervenció del legislador en la configuració procedimental del sistema. Si bé és cert que el vigent marc constitucional –en la doctrina del TC- sotmet la Llei al Convenis, no ho és menys que aquesta subordinació no té perquè comportar intromissions heterònomes en la fixació dels mecanismes d'autonomia col·lectiva, limitant sovint àmbits d'autorregulació.

Formulem l'anterior consideració (genèrica) en relació al tema que analitzarem en aquest epígraf: les comissions paritàries. En efecte, conforme l'art. 85. 3 e) TRLET els Convenis col·lectius han d'observar com a contingut mínim la designació d'una Comissió paritària de la representació de les parts negociadores per a que entengui de totes les qüestions que li siguin atribuïdes i determini els procediments de composició de les discrepàncies en el si de la dita comissió.

Per altra banda, l'art. 91 TRLET regula els mecanismes d'aplicació i interpretació dels Convenis. I ho fa, com resulta notori, des d'una perspectiva clarament heterònoma, limitant-se a un reconeixement genèric del paper de les esmentades comissions paritàries i analitzant, posteriorment, els sistemes compositius judicials. Tanmateix, però, la Reforma Laboral de 1994 donà un pas endavant en la matèria, en regular en aquest article –això sí amb una mala tècnica jurídica estimable- els sistemes autònoms d'autocomposició dels conflictes laborals, prèviament creats en la majoria de territoris autonòmics pels agents socials.

En el nostre marc, doncs, l'existència de les dites comissions paritàries es configura com a norma mínima legal. I aquest fet no és intranscendent, atès que com es sap, l'incompliment pel Conveni d'alguns d'aquests mínims legalment establerts significa que perdi la seva eficàcia general (art. 83.2 TRLET) i, per això, la seva degradació a la condició d'extraestatutari. Aquest marc legal comporta el fet de que pràcticament tots els Convenis continguin, amb major o menor extensió, regulacions referides als dits organismes; si bé, com podrem comprovat tot seguit no tots ells (millor dit, només la menor part) regulen els procediment interns de solució de discrepàncies):

Tanmateix, però, escau observar que, malgrat la imposició, el marc legal és molt feble, limitant-se a exigir la constitució de les comissions paritàries i el dits mecanismes interns, amb atribucions del tot genèriques, més enllà de la interpretació d'allò pactat.

Aquest fet ha comportat que els models possibles de competències en la matèria hagin oscil·lat sensiblement d'un Convenis a l'altre. Volem fer aquí una constatació inicial: el model dimanant dels acords col·lectius sectorials acostuma a ser, en general, molt més extens respecte a les atribucions de les dites comissions que en els d'empresa. El que, d'altra banda, no deixa d'obeir a una evident lògica interna, atès que en aquest darrer marc les possibilitats de concertació del dia a dia i en relació a la problemàtica causada pel propi Conveni són molt més dúctils.

Tanmateix, la indefinició legal ha significat també una diversitat de possibles regulacions; i això ha determinat interessants (i també inacabables) debats doctrinals respecte el marc d'actuació dels citats organismes.

L'experiència posa de relleu com en molts casos s'han ultrapassat les competències legals d'interpretació (o d'"interpretació autèntica", com ha palesat reiteradament la doctrina legal, posant en evidència el fet de que a les parts els correspon determinar, d'entrada i sense perjudici de la intervenció judicial, què vol dir allò que elles mateixes han acordat). Així, a la dita funció hermenèutica s'ha anat afegit a la pràctica altres activitats, com ara la mediació, conciliació o arbitratge respecte els conflictes sorgits en l'aplicació o interpretació de les seves clàusules: d'aquesta manera, un sector de Convenis han intentat "blindar-se" davant exègesis externes de la seva voluntat contractual. Alhora, en múltiples casos trobarem l'atribució a les comissions

paritàries d'altres funcions, relacionades amb el text del Convenis, però que van més enllà de les atribucions legals.

Observi's, doncs, l'existència d'una certa evolució en allò que configura l'àmbit competencial de les dites comissions: amb el decurs del temps s'ha passat d'un model "estàtic" (en el sentit que només actuaven quan existia un problema d'interpretació) a un altre "dinàmic" (atès que el seu paper ja no es limita a l'exposat, sinó que es determina també com un instrument de negociació posterior al Conveni).

Val a dir, però, que aquesta evolució no es troba exempta de tensió doctrinal. En efecte, les competències relatives al desenvolupament de la negociació (per tant, ex post a la signatura del Convenis) han vingut essent diferenciades entre les tasques que poden ser qualificades com a "administradores" (és a dir, quan allò que es persegueix –en paraules del TC[97]- és "*la interpretación o aplicación de alguna de las cláusulas, la adaptación de alguna de ellas a un problema no previsto o la adaptación de su contenido según datos objetivos y prefijados*") i "normatives" ("*aquellas por las que se pretende modificar las condiciones de trabajo pactadas, estableciendo nuevas normas para regir las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del Convenio*").

Aquesta diferenciació, sorgida de la doctrina del Tribunal Constitucional respecte a la capacitat dels sindicats no signants d'un Convenis de formar part o no de les comissions paritàries en relació a la vulneració del dret a la llibertat sindical, ha estat aplicada –en general- en forma molt restrictiva pels organismes judicials. Així, es ve considerant (no sense crítiques doctrinals) que les comissions paritàries poden exercir les legals competències d'administració del Convenis, però no se les pot encomanar activitat novatòries, atès que "*un órgano paritario no puede, en ejercicio de sus facultades, resolver contra las previsiones del Convenio que los instaura*"[98]; encara que existeixi en el text paccionat una expressa remissió[99]. I, alhora, les atribucions d'interpretació del Convenis no poden –conforme la dita doctrina- traspassar el marc del contingut

[97] .- Entre altres moltes, SSTC 184/91 i 213/91.

[98] .- STS 25.03.1992. Vegi's, en el mateix sentit i entre moltes altres, les SSTS 8.11.94, 3.6.91, 10.2.92, 24.6.92, 4.6.96, 19.12.96, 03.06.1997, etc.

[99] .- Entre moltes d'altres, SSTS 15 i 21 12.94

del text convencional[100] (el que significa primar el redactat per sobre de la voluntat de les parts i situar la interpretació judicial a un nivell superior a la dels contractants); ni tampoc resulta possible una disponibilitat del text convencional per part de les dites comissions (ni tant sols delegada).

Com ja hem dit, des de diversos fronts doctrinals es venen sustentant fortes crítiques als dits plantejaments cassacionals i de suplicació. En efecte: tornant de nou al canvi de model productiu, cal observar que la regulació d'allò nou casa malament amb un sistema de negociació col·lectiva –que és la seva font més natural de regulació- que es basa en Convenis "tancats" i pocs dúctils, amb nul·la capacitat de modificació al llarg de la seva vigència. És aquesta una reflexió important atès que –com tindrem ocasió de veure unes pàgines més endavant- la durada de les nostres normes autònomes és cada cop més extensa en el temps.

Els nous models productius comporten que la norma convencional pugui ser adaptada constantment, tant respecte els seus continguts com en relació a les exigències puntuals de les unitats productives inserides en el seu àmbit funcional. Aquesta necessitat de "dinamicitat" resulta incompatible amb l'encarcarada doctrina judicial en la matèria. En efecte, la "foto fixa" d'un concret marc de relacions laborals, que és en definitiva un Conveni en sentit tradicional, pot actualment resultar insuficient o limitadora uns mesos després, tot requerint adaptacions puntuals en determinats àmbits, tot i la seva durada temporal. Resulta evident que en el nostre marc legal, el mecanisme òptim d'adaptació haurien de ser les Comissions paritàries. Ara bé, això comporta una ampliació de les seves competències, el que ara per ara topa amb una doctrina judicial encarcarada i basada en una –des del meu punt de vista - lectura esbiaixada dels criteris constitucionals.

Dit l'anterior i centrat, per tant, el nostre punt de partida i la fita perseguida respecte la regulació de les comissions paritàries (i, més en concret els seus continguts, atès que no abordarem aquí els aspectes formals, de règim intern i

[100] .- La dita doctrina s'ha recollit, fins i tot, en alguna norma col·lectiva. Així el Pacte d'eficàcia limitada de treball de residències privades de la tercera edat d'iniciativa social adscrites a l'Asociación Patronal Centros Socio Sanitarios Católicos de Cataluña per al període del 12 d'abril de 2000 al 31 de desembre de 2003 (codi de conveni núm. 7900612) afirma en el seu article 10: "*En qualsevol cas, queda expressament prohibit que la Comissió paritària, en l'exercici de les seves funcions, substitueixi per mitjà de les seves decisions, siguin de la classe que siguin, la voluntat de les parts signants d'aquest Pacte, mitjançant l'adopció de decisions el contingut de les quals ultrapassi el text i el sentit de l'acord*"

procedimentals) en els Convenis analitzats en aquest estudi, escau posar fil a l'agulla i esbrinar les tendències que aquestes normes segueixen. Val a dir que diferenciem aquí entre Convenis col·lectius sectorials i d'empresa.

a) La regulació de les Comissions paritàries en els Convenis sectorials

La feblesa de continguts del marc legal exposat –tot i la imposició- comporta que el règim regulador de les Comissions paritàries depengui de la voluntat de les parts. Com hem vist, el legislador es limita a exigir la constitució de les dites Comissions i deixa a les mans dels signataris la determinació del seu règim jurídic.

És evident que la resposta dels agents social davant aquesta exigència pot ser variable: des de la realitat de concrets Convenis que es limiten a "cobrir l'expedient", amb una succinta referència als dits organismes per tal de complir amb el manament legal en la norma paccionada (el que és molt més freqüent com veurem en el següent subepígraf en el marc dels Convenis d'empresa que en els sectorials), fins a d'altres que –probablement prenent consciència de la importància actual de la matèria- atorguen una indubtable rellevància al marc regulador de les dites Comissions.

No existeix, per tant, en aquest tema una realitat més o menys unívoca, sinó que s'ha d'estar a l'anàlisi temàtica particularitzada.

Així, tots els Convenis sectorials objecte de la nostra anàlisi –és a dir, 140 com s'ha indicat prèviament- contemplen competències de les dites Comissions respecte la interpretació del Conveni "ad hoc" (el que no deixa de ser lògic atès el mandat legal). Interpretació que pot assolir diferents nivells d'intensitat i redactats més o menys amples.

Tanmateix, però, algunes normes convencionals regulen aspectes concrets que superen les exigències del legislador. Cal ressenyar, d'aquesta forma, que prop d'una tercera part dels Convenis estudiats fan esment a tasques d'autocomposició del conflicte, a través dels mecanismes tradicionals de conciliació, mediació i arbitratge, respecte els conflictes col·lectius d'interpretació o aplicació que es puguin presentar. Evidentment tampoc aquí la regulació és similar. Trobarem en alguns casos Convenis que es limiten a declarar dins de la competències de la Comissió la seva capacitat d'arbitrar o

mediar en els dits conflictes. En altres casos, la dita potestat es delega, en forma directa o subsidiària, al Tribunal Laboral de Catalunya. I en comptades ocasions ha de fer-se esment de la instauració d'autèntics sistemes autònoms de solució dels conflictes, en el marc del propi Conveni[101]. En algun supòsit específic es determina l'obligació d'acudir al sistema auto-compositiu de la Comissió abans d'emprendre qualsevol mesura de força[102].

També són nombrosos els Convenis que (evidentment en l'àmbit sectorial) es refereixen a les clàusules de desvinculació salarial: tanmateix, però, en aquest punt ens remetem a les reflexions prèviament efectuades.

D'altra banda (i en relació a la problemàtica interpretativa a la què abans es feia esment) cal observar que varis texts convencionals (que abasten un percentatge del 36,5 % del total de la mostra) regulen altres aspectes contractuals, prestacionals o accessoris certament allunyats del vigent marc legal. La casuística d'aquests aspectes és nombrosa. En la mostra analitzada es dimana, així, una intervenció en els següents aspectes:

- En relació a tercers o al sector en general:

  - Participació institucional, respecte activitats dutes a terme davant les Administracions públiques[103].

---

[101] .- És el cas del Conveni col·lectiu de treball de les indústries de la fusta de Barcelona per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0805785), del Conveni col·lectiu de treball per a les indústries de prefabricats del formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0801755), del Conveni col·lectiu de treball del sector de derivats del ciment de la província de Tarragona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 4300185) i del Conveni col·lectiu de treball de sector de les indústries de la fusta de la província de Tarragona per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 4300395)

[102] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries del pa de la província de Girona per al període de l'1.2. 2003 al 31.1.2007 (codi de conveni núm. 1700235)

[103] .- És el cas observat en l'art. 8 del Conveni col·lectiu de treball del sector agropecuari de Catalunya per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 7901175): "*Així mateix, i atesa la transcendència i importància de les migracions de treballadors que venen a Catalunya per col·laborar en les distintes tasques de recol·lecció, la Comissió paritària d'aquest Conveni haurà d'ésser cridada amb caràcter consultiu a totes les reunions que celebri qualsevol tipus 'organisme, ja sigui de l'Administració central o de la Generalitat de Catalunya, Juntes, associacions, sindicats, corporacions locals o provincials, en les que es tractin assumptes relacionats amb aquests col·lectius de treballadors, en ordre a estances, retorns, ajudes, etc.*". En sentit similar, si bé respecte la regulació del joc, el Conveni col·lectiu de treball d'empreses organitzadores del joc del bingo per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 7900205). O el Conveni col·lectiu de treball de les empreses de transports mecànics de viatgers de la província de Barcelona per as anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0804305) respecte el exàmens psico-tècnics dels conductors i la conceptuació de malalties professionals i els efectes de la

- Proposta de mesures a les Administracions públiques en matèria de polítiques actives de creació i manteniment de llocs de treball[104].

- Mesures relatives a la competència deslleial en el sector[105].

- Evolució del sector[106]

- Seguiment de la Reglamentació professional del sector[107]

- Emissió d'informes per tercers o a petició dels jutjats del social[108]

- Relacions amb economats laborals[109]

- En relació al sistema de negociació col·lectiva o al desenvolupament del previst en el Conveni:

  - Criteris futurs per a la racionalització del sistema de negociació col·lectiva o l'extensió de l'activitat negociadora[110].

---

pèrdua de visió dels conductors a efectes incapacitants, així com l'establiment de caixes de seguretat en els vehicles.

[104] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de centres especials de treballadors disminuïts físics o sensorials de Catalunya per als anys 2002-2004 (codi de conveni 7901565)

[105] .- Conforme l'art. 8 del Conveni col·lectiu de treball del sector d'empreses i treballadors/es d'atenció domiciliària i treball familiar de Catalunya per als anys 2001 a 2004 (codi de conveni núm. 7901525), la Comissió paritària té competències respecte: "*El control del sector i la detecció de les empreses que, incomplint la legalitat vigent, exerceixin una competència deslleial, i també la denúncia de les dites empreses davant les autoritats competents*". En sentit similar, Conveni col·lectiu de treball de les indústries de confecció d'ant, napa i doble cara per als anys 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 7900295)

[106] .- Art. 8è del Conveni col·lectiu de treball del sector d'empreses de treball temporal per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 7901245)

[107] .- Conveni col·lectiu del sector de Laboratoris de Pròtesis Dental de Catalunya per als anys 2001-2002 (codi de conveni núm. 7900355)

[108] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de Mases Congelades de Catalunya, per als anys 2002 a 2004 (codi de conveni núm. 7900965)

[109] .- Conveni col·lectiu de treball de les empreses de transports mecànics de viatgers de la província de Barcelona per as anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0804305)

- Emissió d'informes previs en matèria d'extensió de Convenis[111].

- Efectes de l'aprovació futura d'un conveni estatal del sector[112] o de col·laboració amb la Comissió paritària estatal[113]

- Revisió salarial de conformitat amb els criteris regulats per la norma convencional[114]

- Acomodació del pactat en el Conveni a futures i possibles modificacions del marc legal[115]

---

[110] .- Conveni col·lectiu de treball del sector d'aparcaments, estacionaments regulats de superfície, garatges, serveis de rentat i greixatge de vehicles per als anys 2003-2007 (codi de conveni núm. 7901575)

[111] .- Conveni col·lectiu de treball del sector d'aparcaments, estacionaments regulats de superfície, garatges, serveis de rentat i greixatge de vehicles per als anys 2003-2007 (codi de conveni núm. 7901575)

[112] .- A banda dels supòsits ja analitzats prèviament en matèria d'articulació i concurrència de Convenis (vegi's ad supra), així es recull, per exemple, en el Conveni col·lectiu de treball general del sector del comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense conveni propi per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7901495), Conveni col·lectiu de treball de comerç de la pell de la província de Barcelona per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0800735), Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de materials de la construcció, de la província de Tarragona, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 4301475), etc.

[113] .- Conveni col·lectiu de treball de sector estibadors portuaris del port de Tarragona, de la província de Tarragona, per als anys 2000-2002 (codi de conveni núm. 4300244)

[114] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de Laboratoris de Pròtesis Dental de Catalunya per als anys 2001-2002 (codi de conveni núm. 7900355), Conveni col·lectiu de treball del sector d'Oficines i despatxos per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 7900375), Pacte d'eficàcia limitada de treball de residències privades de la tercera edat d'iniciativa social adscrites a l'Asociación Patronal Centros Socio Sanitarios Católicos de Cataluña per al període del 12 d'abril de 2000 al 31 de desembre de 2003 (codi de conveni núm. 7900612), Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de les universitats públiques catalanes: Universitat de Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat Politècnica de Catalunya, Universitat Pompeu Fabra, Universitat de Girona, Universitat de Lleida i Universitat Rovira i Virgili per al període de l'1.1.1999 al 31.12.2003 (codi de conveni 7900433), Conveni col·lectiu de treball de tallers de tintoreries, despatxos a comissió, bugaderies d'autoservei i planxat de roba de la província de Barcelona per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0804195), Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida de l'1.1.2004 al 31.12.2007 (codi de conveni núm. 2500245), Conveni col·lectiu de treball per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300405), etc.

[115] .- Conveni col·lectiu de treball del sector d'Oficines i despatxos per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 7900375)

- Estudi d'un sistema de millora del redactat del Conveni, de cara a la seva renovació[116]

- En relació als continguts contractuals:

  - Aspectes vinculats amb el control i seguiment de l'absentisme laboral[117]

  - Estudi de la reducció d'hores extraordinàries[118] o mesures de reducció del nombre realitzat[119]

  - Estudi de la desaparició dels complements d'antiguitat de cara a futurs redactats[120]

  - Estudi de mesures de foment de l'ocupació indefinida[121].

  - Seguiment de la contractació davant l'obertura de noves empreses[122] o l'ocupació en el mateix àmbit[123]

---

[116] .- Conveni col·lectiu de treball de neteja d'edificis i locals de la província de Barcelona per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0803185) o el Conveni col·lectiu de treball de neteja d'edificis i locals de Girona i província per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 1700385)

[117] .- El ja citat art. 8 del Conveni col·lectiu de treball del sector agropecuari de Catalunya per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 7901175).

[118] .- Conveni col·lectiu de treball del sector d'aparcaments, estacionaments regulats de superfície, garatges, serveis de rentat i greixatge de vehicles per als anys 2003-2007 (codi de conveni núm. 7901575)

[119] .- Conveni col·lectiu de treball de sector de la fruita seca de la província de Tarragona per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 4300515)

[120] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de l'oli i els seus derivats i les d'amaniment, farcit i exportació d'olives de les comarques de Lleida per al període 2004-2005 (codi de conveni núm. 2500205)

[121] .- Conveni col·lectiu de treball del sector d'aparcaments, estacionaments regulats de superfície, garatges, serveis de rentat i greixatge de vehicles per als anys 2003-2007 (codi de conveni núm. 7901575)

[122] .- Conveni col·lectiu de treball d'empreses organitzadores del joc del bingo per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 7900205)

[123] .- Conveni col·lectiu de treball de supermercats i autoserveis d'alimentació de Barcelona i la seva província per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0804165)

- Control i seguiment de la contractació temporal en el sector[124].

- Control de l'activitat de les Empreses de treball temporal en el sector[125]

- Estudi de la contractació fix-discontínua en el sector[126] o de la contractació a temps parcial[127]

- Readequació del sistema d'enquadrament professional[128] o divergències sorgides en la dita matèria o respecte la mobilitat funcional[129].

---

[124] .- Conveni col·lectiu de treball de la indústria d'hostaleria i turisme per al període de l'1 de maig de 2004 al 30 d'abril de 2007 (codi de conveni núm. 79000275) ó Conveni col·lectiu de treball del sector de tracció mecànica de mercaderies de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2001 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500355)

[125] .- Conveni col·lectiu de treball de licors de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801745). O Conveni col·lectiu de treball de vins de la província de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804485)

[126] .- Conveni col·lectiu de treball de les empreses de transports mecànics de viatgers de la província de Barcelona per as anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0804305). O la creació d'una subcomissió específica en el Conveni col·lectiu de treball del sector agropecuari de Catalunya per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 7901175)

[127] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de l'oli i els seus derivats i les d'amaniment, farcit i exportació d'olives de les comarques de Lleida per al període 2004-2005 (codi de conveni núm. 2500205)

[128] .- És el cas del Conveni col·lectiu de treball del sector d'empreses i treballadors/es d'atenció domiciliària i treball familiar de Catalunya per als anys 2001 a 2004 (codi de conveni núm. 7901525), tot i que l dita activitat no s'encomana a la Comissió paritària, sinó a la pròpia Comissió negociadora, que no es dissol. En el mateix sentit, el Conveni col·lectiu de treball general del sector del comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense conveni propi per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7901495), el Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de les universitats públiques catalanes: Universitat de Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat Politècnica de Catalunya, Universitat Pompeu Fabra, Universitat de Girona, Universitat de Lleida i Universitat Rovira i Virgili per al període de l'1.1.1999 al 31.12.2003 (codi de conveni 7900433), Conveni col·lectiu de treball d'empreses organitzadores del joc del bingo per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 7900205), Conveni col·lectiu de treball del sector dels Clubs de Natació per als anys 2003 - 2005 (codi de conveni núm. 7901305), Conveni col·lectiu de treball de comerç de la pell de la província de Barcelona per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0800735), Conveni col·lectiu de treball de les indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Barcelona per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0802535), Conveni col·lectiu de treball del comerç en general de la província de Girona per a 2004-2005 (codi de conveni 1700035), Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida de l'1.1.2004 al 31.12.2007 (codi de conveni núm. 2500245), Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de materials de la construcció, de la província de Tarragona, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 4301475), etc. En el Conveni col·lectiu de treball de la indústria d'hostaleria i turisme per al període de l'1 de maig de 2004 al 30 d'abril de 2007 (codi

- Interpretació de les clàusules de manteniment "ad personam" de determinades condicions[130]

- Intervenció en el cas d'acomiadaments, reclamacions salarials o sancions plurals[131]

- Aspectes vinculats amb la salut laboral[132]

- Aspectes relacionats amb la formació professional[133]

---

de conveni núm. 79000275) es creen als dits efectes diverses Comissions provincials als dits efectes

[129] .- Conveni col·lectiu de treball de la indústria d'hostaleria i turisme per al període de l'1 de maig de 2004 al 30 d'abril de 2007 (codi de conveni núm. 79000275), Conveni col·lectiu de treball de la indústria de la flequeria de Barcelona i província per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802525), etc.

[130] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de flequers, de la província de Tarragona, per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 4300375)

[131] .- Conveni col·lectiu de treball general del sector del comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense conveni propi per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7901495), Conveni col·lectiu de treball de comerç de la pell de la província de Barcelona per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0800735), Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de viatgers per carretera de les comarques de Lleida de l'1.1.2004 al 31.12.2005 (codi de conveni núm. 2500365), etc.

[132] .- Conveni col·lectiu de treball del sector agropecuari de Catalunya per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 7901175), Convenis col·lectius de treball de locals d'espectacles de Catalunya per als anys 2004-2007 (codi de conveni 7900455), del sector de Laboratoris de Pròtesis Dental de Catalunya per als anys 2001-2002 (codi de conveni núm. 7900355). O el Conveni col·lectiu de treball de les empreses de transports mecànics de viatgers de la província de Barcelona per as anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0804305) o el Conveni col·lectiu de treball del comerç en general de la província de Girona per a 2004-2005 (codi de conveni 1700035), o el Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700305), etc.

[133] .- Convenis col·lectius de treball de locals d'espectacles de Catalunya per als anys 2004-2007 (codi de conveni 7900455), del sector de Laboratoris de Pròtesis Dental de Catalunya per als anys 2001-2002 (codi de conveni núm. 7900355), de les universitats públiques catalanes: Universitat de Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat Politècnica de Catalunya, Universitat Pompeu Fabra, Universitat de Girona, Universitat de Lleida i Universitat Rovira i Virgili per al període de l'1.1.1999 al 31.12.2003 (codi de conveni 7900433), Conveni col·lectiu de treball de manufactures de productes abrasius de la província de Barcelona per al període 1.4.2002-31.3.2003 (codi de conveni núm. 0802365), Conveni col·lectiu de treball del sector de recaptació, emmagatzematge, manipulació i venda de fruites i verdures de les comarques de Lleida per al període de l'1.6.2001 al 31.5.2004 (codi de conveni núm. 2500395), etc. O en el Conveni col·lectiu de treball del sector agropecuari de Catalunya per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 7901175) com a subcomissió específica

- Coneixement i informació dels expedients de crisis en el sector[134]
- Col·laboració a la determinació dels sistemes de rendiment[135]
- Estudi del règim de permisos retribuïts[136]
- Visada dels rebuts de quitança, respecte un model oficial elaborat[137]

- En relació a aspectes vinculats amb l'exercici dels drets sindicals:

  - Suplir la manca de representació dels treballadors en determinats temes o, cas d'existir-ne, la intervenció en un possible acord consensuat[138]

---

[134] .- Conveni col·lectiu de treball de les indústries de confecció d'ant, napa i doble cara per als anys 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 7900295)

[135] .- Conveni col·lectiu de treball de la construcció i obres públiques de la província de Barcelona per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0801065) ó el Conveni col·lectiu de treball de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0802384)

[136] .- Conveni col·lectiu de treball de les empreses de transports mecànics de viatgers de la província de Barcelona per as anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0804305)

[137] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2002 al 31.12.2006 (codi de conveni núm. 2500095) i Conveni col·lectiu de treball del sector de la fusta i del suro de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2004 al 31.12.2006 (codi de conveni núm. 2500165)

[138] .- Així, per exemple, el Conveni col·lectiu de treball del sector d'empreses de treball temporal per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 7901245), que recull en el seu article 8è les següents competències de la Comissió paritària:

"*Servir en les empreses sense representació legal dels treballadors, o en les que, havent-hi, no s'arribés a un acord, com preceptiva instància mediadora, a sol·licitud d'una de les parts, respecte a les decisions i mesures a adoptar en relació a les matèries següents:*
*Expedients de regulació d'ocupació.*
*Modificacions substancials de condicions de treball de caràcter col·lectiu, sempre que la pretensió d'introduir o implantar noves mesures afecti a:*
*Jornada laboral.*
*Horari.*
*Sistema de remuneració.*
*Classificació i formació professional.*"
En senti similar, Conveni col·lectiu de treball de les empreses estibadores portuàries de la província de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0810275) i el Conveni col·lectiu de treball del comerç en general de la província de Girona per a 2004-2005 (codi de conveni 1700035) i Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de materials de la

La generalització d'aquestes clàusules palesa, en alguns casos, l'anunciada necessitat d'establiment de sistemes dinàmics i constants de negociació. En altres supòsits, resta evident que la voluntat de les parts ha estat "aparcar" determinats temes en relació a futur Convenis, tot intentant establir marcs d'acord. No entrarem aquí a analitzar l'adequació o no a la legalitat d'aquestes mesures específiques que ultrapassen l'àmbit estricte competencial ex art. 85.1 TRLET. Amb tot cas, cal remarcar el seu nombre creixent, assolint ja en els actuals moments (com ocorre també en els convenis d'empresa) un nivell important en el nostre model de negociació col·lectiva.

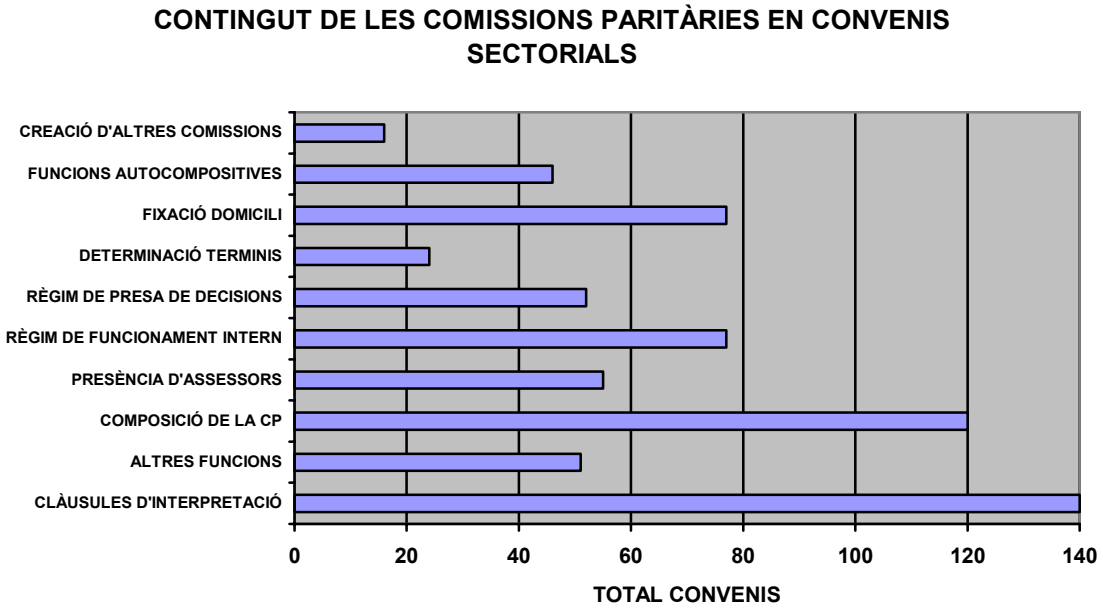
Es troba força generalitzada, d'altra banda, l'opció de crear comissions paritàries alienes a la d'interpretació, encara que vinculades a la mateixa, respecte a temes variats a desenvolupar[139] o l'articulació de meses sectorials sobre la problemàtica del sector[140]

---

construcció, de la província de Tarragona, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 4301475)

[139] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de confecció de pelleteria de Catalunya per als anys 2003-2005 o el Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0800765), Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0800765), Conveni col·lectiu de treball del sector de fabricants de galetes de Barcelona i la seva província per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 0801765), Conveni col·lectiu de treball de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0801355), Conveni col·lectiu de treball de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802545), Conveni col·lectiu de treball de vins de la província de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804485), Conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons, caramels i xiclets de la província de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804515), Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries d'imatgeria religiosa de la província de Girona per a 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni 1700215), Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida de l'1.1.2004 al 31.12.2007 (codi de conveni núm. 2500245), etc.

[140] .- Conveni col·lectiu de treball de la indústria de la flequeria de Barcelona i província per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802525), Conveni col·lectiu de treball de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0802384), Conveni col·lectiu de treball d'empreses d'autotaxis i de lloguer de vehicles amb conductor de la província de Barcelona per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0808565), Conveni col·lectiu de treball del sector de transports de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0804295), Conveni col·lectiu de treball per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300405), Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Tarragona, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 4301325), etc.




Cal destacar, finalment, l'existència de determinades particularitats en alguns Convenis, com ara la fixació de fons econòmics per a l'activitat de la Comissió[141] o el reconeixement dels drets d'absència retribuïda al treball dels components assalariats dels dits organismes[142].

b) <u>La regulació de les Comissions paritàries en els Convenis d'empresa</u>

Ja anunciàvem prèviament que en el marc dels Convenis d'empresa és molt més freqüent trobar redactats mínims, que es limiten a crear la Comissió, sense quasi bé regular-ne ni els seu funcionament, ni les seves competències. En

[141] .- 9.000 euros en el Conveni col·lectiu de treball del sector d'aparcaments, estacionaments regulats de superfície, garatges, serveis de rentat i greixatge de vehicles per als anys 2003-2007 (codi de conveni núm. 7901575). Una mesura similar es contempla en el Conveni col·lectiu de treball del sector d'empreses de treball temporal per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 7901245), amb el límit de "*l'import equivalent al 0,05% establert en el Conveni Estatal de la massa salarial de les Empreses de Treball Temporal sotmeses a l'àmbit d'aplicació del present Conveni*"

[142] .- Convenis col·lectius de treball del sector de les indústries de confecció de pelleteria de Catalunya per als anys 2003-2005, de les universitats públiques catalanes: Universitat de Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat Politècnica de Catalunya, Universitat Pompeu Fabra, Universitat de Girona, Universitat de Lleida i Universitat Rovira i Virgili per al període de l'1.1.1999 al 31.12.2003 (codi de conveni 7900433), de les indústries de confecció d'ant, napa i doble cara per als anys 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 7900295) i de les empreses consignatàries del mercat central del peix de Barcelona per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0801525)

concret –amb tot el subjectivisme que es vulgui en aquesta valoració- hem apreciat que en 174 dels Convenis analitzats (és a dir, en un percentatge del 28,4 % de la mostra en aquest àmbit) la voluntat de les parts no pot ser més que qualificada com un intent de complir amb les exigències legals, sense més addicions. És aquest, però, un fet clarament explicable, atès que en l'àmbit "empresa" els mecanismes d'adaptació a allò nou són molt més dúctils i flexibles que en el sector, tal i com més amunt ja apuntàvem en aquestes pàgines. I, alhora, escau referir que en el centre de treball existeixen altres mecanismes de participació –els organismes unitaris i sindicals- que no apareixen en l'àmbit sectorial.

Amb tot, la regulació de les Comissions paritàries en la nostra negociació col·lectiva assoleix nivells d'intensitat molt diversos, podent-nos trobar texts d'una amplitud reguladora molt notable[143], de tècnica quasi reglamentària, al costat de redactats molt limitats o simplement referencials[144].

Pel que fa als continguts funcionals i a les atribucions de les Comissions paritàries, escau observar que –per obvis motius- totes elles es refereixen a les competències legals respecte la interpretació del Conveni. Un nombre significatiu de Convenis regula el seu caràcter prioritari o inicial davant la interpretació heterònoma, encara que és possible trobar alguna norma convencional que accepta l'opció indiferenciada per aquesta altra via[145]. Els

---

[143] - Un exemple d'aquests redactats es pot apreciar –entre molts d'altres- en els Convenis col·lectius de l'empresa Autoritat Portuària de Tarragona per als anys 1999-2003 (codi de conveni núm. 4302532), o del Conselh Generau d'Aran, personal laboral, per a l'1.1.2004 al 31.12.2005 (codi de conveni núm. 2500762), o de l'empresa Vidriería Rovira, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0804452)

[144] .- Alguns exemples –entre molts de possibles- per palesar la dita afirmació: "*Per totes les qüestions derivades de l'aplicació d'aquest conveni, d'acord amb allò establert a l'article 85 e) de l'Estatut dels Treballadors, s'ha de nomenar una comissió paritària composta per tres representants de l'empresa i tres dels treballadors*" en l'art. 6 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Diari Segre, SLU, de la localitat de Lleida (Segrià), per a l'1.1.2003 al 31.12.2006 (codi de conveni núm. 2500812) . O "*Es crea la Comissió Paritària de representació de les parts negociadores del Conveni, per resoldre les qüestions, dubtes o conflictes que se'n derivin de la interpretació del Conveni. Està formada per AT M per part dels treballadors i pel gerent del Patronat per part de l'empresa*", en el Conveni col·lectiu de treball del Patronat Municipal d'Esports de Tarragona, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 4301542); redactats similars poden observar-se (reiterem que sobre una mostra aleatòria) en els Convenis de de l'empresa Canódromo Meridiana, SA, per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0800382), o en el de l'empresa Industrias Químicas Asociadas LSB, SL, per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 4300362), de l'empresa Inillotempore, SL, de la localitat de Lleida (Segrià) per a l'1.3.2003 al 31.12.2006 (codi de conveni núm. 2500922), etc.

[145] .- Conveni col·lectiu de treball del Centre Tecnològic Forestal de Catalunya, personal laboral, de la localitat de Solsona per al període del 16.7.2002 al 31.12.2002 (codi de conveni núm.

criteris per dur a terme la corresponent interpretació, però, son escassos, llevat un determinat nombre de Convenis, afectants en bona mesura al personal laboral de les Administracions locals o empreses autònomes del mateix àmbit[146]. Tots aquests Convenis fan esment, en general, a la primacia de la hermenèutica textual o gramatical. Tanmateix, algun conveni d'empresa "privada" refereix com a criteri d'interpretació el més favorable per als treballadors[147].

Les atribucions específiques relatives a l'autocomposició dels conflictes dimanants de l'aplicació i/o interpretació de la norma paccionada només són regulades en 144 dels pactes objecte de la mostra, el que comporta un percentatge aproximat del 23,5 %. La regulació dels sistemes no-heterònoms de composició dels conflictes que pot crear el Conveni és, també aquí, molt variada. Així, ha d'observar-se que la immensa majoria dels acords que hem analitzat es limiten a fer esment a les capacitats d'intervenció "ad hoc" de les Comissions paritàries (sovint amb un simple redactat de les seves capacitats

---

2500892), que regula en el seu article 7.2 observa que "*Els acords i/o resolucions de la Comissió, així com la submissió en el seu cas prevista a l'apartat 7.4 d'aquest pacte, no privaran als afectats de recórrer a la via administrativa i/o judicial, segons correspongui, llevat que, per acord exprés entre les parts implicades, se sotmetin a la decisió de la Comissió Paritària, amb renúncia als seus drets*"

[146] .- És el cas, entre d'altres, dels Convenis col·lectius del personal laboral al servei de l'Ajuntament d'Altafulla i dels seus organismes autònoms, per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 4302292), del personal laboral de l'Ajuntament de Camprodon per a 2003 (codi de conveni 1701952), del personal laboral al servei de l'Ajuntament de Cunit i dels seus organismes autònoms per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 4301032), del personal laboral de l'Ajuntament de Girona per al període 2002-2004 (codi de conveni núm. 1700502), del personal laboral de l'Ajuntament de la Roca del Vallès per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0808292), del personal laboral de l'Ajuntament de Llagostera per a 2001-2004 (codi de conveni núm. 1701711), del personal laboral de l'Ajuntament de Lliçà d'Amunt per als anys 2001 i 2002 (codi de conveni núm. 0810342), del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols per al període 2000-2002 (codi de conveni núm. 1701332), del personal laboral de l'Ajuntament de Vic per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0812042), del personal laboral de l'Ajuntament de Vidreres per al període 2002-2005 (codi de conveni núm. 1701932), del Centre d'Acolliment i Serveis Socials de Girona per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 1701812), del personal laboral al servei del Consell Comarcal de la Garrotxa, per a 2001 (codi de conveni núm. 1701502), del personal laboral del Patronat Municipal d'Escola Municipal de Treball de Granollers per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0812812) o el de l'empresa Serveis i Aigües de Barberà Empresa Municipal, SA (Sabemsa), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0809252)

[147] .- És el cas de l'art. 4 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nestlé Waters España, SA, de Caldes de Malavella per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 1700121): "*Quan en la interpretació del text del Conveni es presentin casos dubtosos, s'ha de reunir la Comissió Paritària per determinar sobre el cas concret, intentant aplicar la solució que sigui més favorable als treballadors, en aplicació del principi de in dubio pro operario*"

de mediar o arbitrar), sense una redacció relativa al procediment. Molt pocs Convenis s'escapen d'aquesta constatació[148].

Cal fer esment, així mateix, que en algun cas concret la intervenció mitjancera de la Comissió paritària no es limita únicament als conflictes col·lectius d'interpretació i/o aplicació del Conveni, sinó que també s'estén als supòsits individuals[149].

D'altra banda un nombre significatiu de Convenis regula en el redactat específic relatiu a les Comissions paritàries, la submissió al Tribunal Laboral de Catalunya respecte els conflictes sorgits en matèria de mobilitat geogràfica, modificació substancial de les condicions de treball, suspensions o acomiadaments col·lectius, ex art. 85.1 TRLET[150].

---

[148] .- De fet, els únics acords que hem trobat que faci referència al procediment autocompositiu són el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa ABB Automation Products, SA (centre de treball de Sant Quirze del Vallès), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0805232) i el de l'empresa Vidriería Rovira, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0804452)

[149] .- Es tracta dels Convenis col·lectius de la Cambra de la Propietat Urbana de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0810692), de l'empresa Cambra de la Propietat Urbana de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300072), de l'empresa Catalunya Ràdio SRG, SA, per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 7900892), de Cavas del Ampurdán, SA, de Peralada, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 1700601), del Centre de Lectura de Reus per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 4300092), de l'empresa Centre de Telecomunicacions i Tecnologies de la Informació de la Generalitat de Catalunya per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0809102), de l'empresa Club de Tenis Barcino per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0812172), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Comercial Anónima Vicente Ferrer, SA, per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0800802), de l'empresa Repsol Investigaciones Petrolíferas, SA (centre de treball de Tarragona), per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 4301411), de l'empresa Sky Chefs Barcelona, SA, per al període 1.4.2002-30.3.2004 (codi de conveni núm. 0808801), de la societat anònima de gestió de sanitat i serveis socials per als anys 2002 a 2006 (codi de conveni núm. TE-7/2003), de Televisió de Catalunya, SA (TV3) per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 7901032) i el ja referit de l'empresa Vidriería Rovira, SA, per als anys 2002-2004. Cal observar que molts altres Convenis regulen la possibilitat d'interposar reclamacions davant les Comissions paritàries, però en els mateixos no es refereix una intervenció auto-compositiva.

[150] .- És aquesta una pràctica singularment molt generalitzada en el sector de la neteja pública: Conveni col·lectiu de treball d'Aseo Urbano Medioambiente, SL, de Palamós, per als anys 2002-2004 (codi de conveni 1701272), de Cespa Ingeniería Urbana, SA, de la província de Girona, per als anys 2001, 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 1701481), de Cespa Ingeniería Urbana, SA, de Sant Feliu de Guíxols, per a 2001-2003 (codi de conveni núm. 1701201), de FCC Medio Ambiente, SA, de Blanes, per a 2001-2003 (codi de conveni núm. 1700741), de treball de FCC Medio Ambiente, SA, de Pals per al període 1.6.2001-31.5.2005 (codi de conveni 1701701), de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (servei de recollida d'escombraries i neteja viària d'Igualada) per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0806721), de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, en els seus centres de treball de Llançà, Portbou i el Port de la Selva per a 2004 (codi de conveni núm. 1700721), de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, de Torroella de Montgrí, per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 1702052), de l'empresa Municipal de Serveis, SA, de

El número de Convenis que regulen continguts alternatius, que s'escapen per tant de la simple interpretació, és significatiu en els d'empresa (si bé no abasta els percentatges dels sectorials). Un total de 105 normes col·lectives contenen referències en aquesta qüestió, el que constitueix un 17,2 % del total de la mostra. Els seus continguts són substancialment similars als contemplats prèviament en fer esment als convenis sectorials (*vid ad supra*). Amb tot, una evident peculiaritat dels Convenis d'empresa és la intervenció que s'observa en alguns d'ells a fi d'actuar com a organisme mitjancer en els supòsits de vaga[151].

Finalment, cal fer referència que alguns Convenis estableixen i regulen la constitució d'altres comissions de treball de naturalesa paritària o de subcomissions en el sí de la pròpia Comissió de la norma, en temes com ara salut laboral[152], aspectes econòmics i socials[153], sistemes de rendiment en el

---

Girona, per a 2001-2003 (codi de conveni 1700361), de l'empresa Serveis Integrals Lloret, SL, per al període 2004-2005 (codi de conveni núm. 1700881), de l'empresa Urbaser, SA, (abans Cosbapsa) de Calafell i Segur de Calafell per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 4300781) i de l'empresa UTE Girona Selectives, de Girona, per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 1702012)

[151] .- És el cas dels Convenis col·lectius de l'empresa Cespa Ingeniería Urbana, SA (serveis de neteja viària i RSU de Molins de Rei, Castellbisbal, Sant Vicenç dels Horts, Barberà del Vallès ; servei de neteja viària de Zal; serveis de neteja viària, RSU i deixalleria de Sant Just Desvern), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0807401), de l'empresa Cespa Ingeniería Urbana, SA (serveis de neteja viària i recollida de residus sòlids urbans de Sant Joan de Vilatorrada, Súria i Sallent i serveis de recollida de residus sòlids urbans de Santpedor, Sant Fruitós del Bages i Castellgalí) per als anys 2000 i 2001 (codi de conveni núm. 0811922), de l'empresa Cespa Ingeniería Urbana, SA (serveis de neteja, regs i recollida domiciliària d'escombraries de Vilassar de Mar) per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0812061), de l'empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi, SA, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0811051), de l'empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi, SA (serveis de recollida domiciliària d'escombraries, neteja viària i regs de Sant Boi de Llobregat), per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0806111), de l'empresa FCC Medio Ambiente, SA, (serveis de neteja pública i recollida d'escombraries domiciliària de Calella) per als anys 2000 i 2001 (codi de conveni núm. 0807111), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (serveis de neteja pública i recollida d'escombraries domiciliàries de Calella) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0812432), etc.

[152] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa ABB Automation Products, SA (centre de treball de Sant Quirze del Vallès), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0805232), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Flex Equipos de Descanso, SAU (centre de treball d'Esparreguera) per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0803671), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Comarcals Mediambientals, SA, per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 4301992), etc.

[153] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües de Mataró, SA, Societat Privada Municipal, per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0805972)

treball[154], formació professional[155], enquadrament professional o polivalència[156], assetjament sexual[157], etc. En altres supòsits es preveu la possibilitat oberta d'establir futures Comissions per a temes indeterminats[158]. En el cas de les Administracions locals trobarem també referències a mecanismes de concertació unitaris amb el personal funcionari[159].

---

[154] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Flex Equipos de Descanso, SAU (centre de treball d'Esparreguera) per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0803671) ó Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Tecnimagen, SA, per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0804202) o Conveni col·lectiu de l'empresa Utymat, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 7902122)

[155] .- Conveni col·lectiu del centre de treball de Valls de l'empresa Lear Automotive Eeds Spain, SL, per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 4300522)

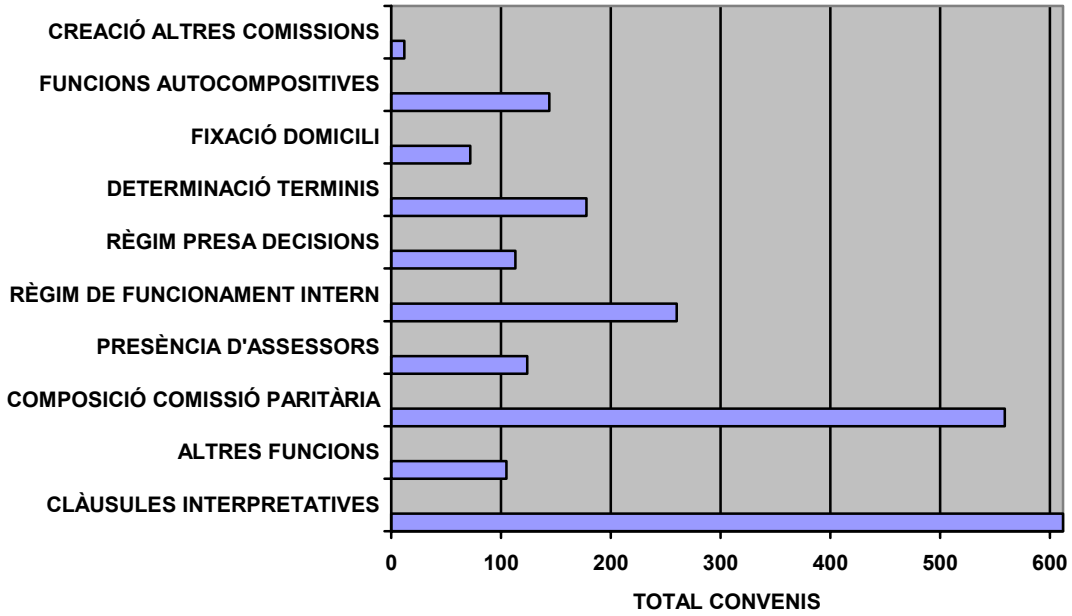
[156] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo General Cable Sistemas, SA (centre de treball d'Abrera), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0808431) ó Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sintermetal, SA (centre de treball de Ripollet), per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0803991)

[157] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo General Cable Sistemas, SA (centre de treball d'Abrera), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0808431) i Conveni col·lectiu de l'empresa Utymat, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 7902122)

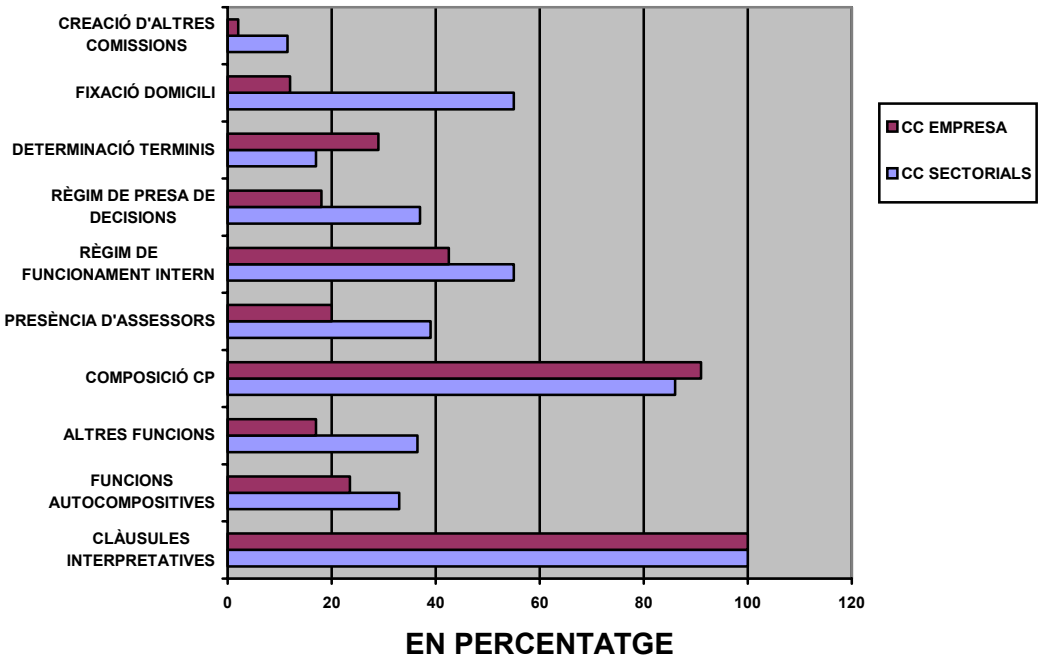
[158] .- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Centre de Cultura Contemporània de Barcelona per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0812602)

[159] .- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Martorelles per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0810092) o Conveni col·lectiu de treball de l'Institut Municipal per a la Salut i la Qualitat de Vida per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0802602). En el mateix sentit, l'art. 51 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Integrals de Manteniment Rubatec, SA (servei d'enllumenament públic de la ciutat de Barcelona), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0810061): "*Després de la signatura d'aquest Conveni, s'ha de crear una Comissió Mixta (empresa i representació social) amb l'objectiu de millorar les ràtio de personal, la qualitat del servei, els mitjans, les guàrdies, les suplències, les instal·lacions, la quantitat i la qualitat de la roba de treball, etc., que s'ha de reunir el primer dimarts de cada mes.*"

## CONTINGUTS DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA EN ELS CONVENIS D'EMPRESA




## COMPARACIÓ DE CONTINGUTS DE LES COMISSIONS PARITÀRIES (CC SECTORIALS I D'EMPRESA)



**Es pot extraure de tot plegat una evident conclusió: el nostre model de negociació col·lectiva regula els aspectes formals del funcionament de la comissió paritària –amb major o menor intensitat- i, en relació a les seves competències, s'adequa al limitat marc que la jurisprudència ha creat. D'aquesta manera pràcticament tots els convenis es limiten a observar funcions com ara la interpretació autèntica, l'articulació de mecanismes d'autocomposició en relació a l'esmentada interpretació o altres activitats accessòries, com anàlisis específiques o funcions de desenvolupament futurs de determinats temes. No obstant, pràcticament cap de les normes convencionals analitzades recull competències de modificació o d'adaptació dels continguts pactats a les diferents realitats que es deriven del nou model productiu a cada realitat concreta. I, potser, en aquest punt no s'ha de culpar tant a la pròpia negociació col·lectiva, sinó a la interpretació judicial que impedeix la disponibilitat sobre les dites matèries**.

### 3.6 Valoració final i propostes en relació al instrument convencional com mecanisme d'adaptació a la flexibilitat

Tot i que només apareixen fins ara primeres dates, que són a més de caràcter general, em sembla necessari fer aquí ja una primera reflexió en relació a aquesta primera exposició quantitativa-formal a la nostra negociació col·lectiva i l'objecte de les presents pàgines.

En efecte, hem vist anteriorment com la negociació col·lectiva apareix, d'entrada i en relació a l'heteromia, com un instrument més mal·leable, menys rígid i menys genèric, i respecte l'autonomia individual hem constatat que és més garantista i permet, a més, un major consens a les empreses.

Dit l'anterior, no obstant, cal constatar que les dites afirmacions són simplement teòriques, atès que a la pràctica és perfectament possible –com ocorre i veurem en pàgines successives- que la dia idoneïtat no tingui pràcticament cap eficàcia real. Tanmateix, a banda d'aquests elements substancials, val la pena preguntar-se ara si aquest model descentralitzat, descoordinat i quantitativament significatiu que acabem d'analitzar és el més adient per a la regulació de la flexibilitat. I, òbviament, la resposta ha de ser negativa.

Vull, abans d'entrar en més consideracions, fer una prèvia reflexió en relació a un debat teòric concorrent que ve sovint de l'àmbit econocimista –en clau neo-liberal-. Em refereixo, en concret, amb les continues afirmacions públiques que s'han fet respecte la necessitat d'articular un model de negociació col·lectiva més centralitzat, amb menys convenis i més competències a nivell estatal. Es tracta d'una crítica basada essencialment en la fixació salarial, que constata que –en línia amb altres experiències- que un sistema descentralitzat és més efectiu per tal de disminuir les rendes salarials –segons algunes teories macroeconòmiques[160]-. D'aquí que en determinades etapes polítiques –i des de diverses instàncies econòmiques- s'hagi advocat amb reiteració en els darrers anys per l'esmentada descentralització. I val a dir que no ha estat aquesta una opció mal vista pels agents socials "cupulars" –és a dir, les confederacions estatals sindicals i patronals-, per una simple qüestió de poder intern en cada organització.

Amb tot, des del meu punt de vista aquest és un debat fals (i m'atreveixo a dir que desfasat en els actuals moments econòmics): no es tracta de rebaixar salari, sinó d'adaptar el mercat de treball a la nova realitat productiva. Per tant, de preguntar-se si l'actual model de convenis (reitero que no parlem ara de continguts) és el més adequat o no per a les dites exigències. I des d'aquest punt de vista crec que allò que resulta imprescindible és superar un model estàtic i uniformitzador dels continguts convencionals, clarament imbuït de la cultura fordista. Es tracta –per utilitzar dos símils- de passar d'un model fotogràfic (la foto que es fa cada "x" any amb la firma de conveni i que es manté vigent i immutable al llarg de tota la seva vigència temporal) a un altre videogràfic, en constant moviment: I es tracta també de passar de la gran Sala de cine on només es projecta una pel·lícula a un nou local multisales, on cadascú pugui escollir el programa.

Des d'aquest punt de vista si hi ha massa convenis o no és una qüestió accessòria. Certament pot ser criticable que a l'Estat espanyol hi hagi més de cinc mil unitats negocials actives o més de 1200 a Catalunya. La dita crítica es basa, lògicament, en l'immens esmerç que han de fer uns agents socials febles –pel nostre model de representació i representativitat- per assolir acords en tantes taules, la qual cosa, sens dubte, afecta la qualitat de continguts. No

[160] .- Vegi's SANTOS RUESGA, et alii; "*Análisis económico de la negociación colectiva en España"*; MTAS, Madrid, 2007

obstant, dit l'anterior, vull insistir en el caràcter accessori de la dita consideració: el problema no és de quantitat sinó de qualitat. Així, en principi, hom pot considerar que la flexibilitat té un àmbit regulador més adequat en el marc de l'empresa, pel que quan més convenis millor, atès que l'àmbit sectorial –especialment si és d'àmbit estatal- s'allunya de les necessitats diverses de cada unitat productiva. I, en paral·lel, hom pot pensar també que quan més disgregació apareguin en els diferents sectors, més adaptació es produirà. Tanmateix, l'experiència espanyola i comparada palesa l'error d'aquesta constatació simplement formal: els models centralitzats septentrionals europeus semblen ser més eficaços en la regulació del nou sistema productiu que l'altament descentralitzat espanyol. I, d'altra banda, pràcticament tots els analistes de les relacions laboral espanyols consideren en forma unànime que el millor model d'adaptació a la flexibilitat és el conveni de la Indústria química, un dels més centralitzats.

Per tant, des del punt de vista de l'efectivitat en la regulació del nou paradigma productiu la disgregació d'unitats negocials no té perquè tenir una major incidència negativa o positiva (sens perjudici dels efectes sobre la qualitat de la regulació, tal i com prèviament s'indicava) I tampoc resulta important que, tot i la dita dispersió, la immensa majoria d'assalariats i d'empresa es regulin per convenis sectorials.

Des del meu punt de vista el problema és un altre: cóm articular mesures per tal que els continguts contractuals que estableixen els convenis siguin dinàmics en el temps i, a més, adaptables a cada realitat productiva.

Des d'aquest punt de vista m'atreveixo a formular una sèrie de suggerències, preguntes o preocupacions a efectes del debat:

- Uns primers modfiicació imprescindible passa, des del meu punt de vista, per un canvi significatiu en el sistema vertical i fordista d'àmbits materials dels convenis. D'aquesta manera, les normes col·lectives reguladores no s'han de basar tant en la pertinença o no a un sector concret, sinó a les característiques productives de cada empresa. Cap sentit té, en aquest sentit –i tornant a les prèvies reflexions- que una gran empresa del metall sense conveni propi es reguli pel mateix conveni que un petit taller mecànic. O que en funció de la descentralització productiva en un mateix centre de treball concorrin varis convenis. I en directa vinculació amb aquesta reflexió, sembla

clar que el model no variarà sinó canvia també el sistema d'estructura de poder dels agents socials.

- En forma complementària o alternativa a l'anterior proposta, sembla clar que el model de conveni sectorial únic per a tota l'activitat ha de ser superat en benefici d'un model contractual divers, en funció de les característiques de l'empresa o el tipus de producció que s'hi dugui a terme.

- Un altre aspecte a ponderar és la necessitat d'establir mecanismes horitzontals de negociació, que permetin tuteles i regulacions de la flexibilitat en empreses diferents però vinculades, bé sigui dins el grup d'empresa, bé en relació al fenomen de la descentralització.

- En paral·lel, sembla necessari un replantejament de l'actual criteri jurisprudencials sobre la unitat d'empresa en l'aplicació del conveni sectorial. No es tracta, lògicament, de tornar a un model basat en l'ofici, però sí d'articular mecanismes que permetin una gestió diferenciada de relacions diferenciades.

- Així mateix, l'actual dispersió normativa ha de comportar de grans pactes confederals que, a banda de repensar els àmbits materials dels convenis, estableixin regles clares d'articulació i concurrència dels convenis. Regles que, d'altra banda, no han d'estar pensades –com passa massa sovint- en clau de poder inter-organitzatiu, sinó com un mecanisme instrumental de la regulació de la flexibilitat que permeti, a més, una major qualitat dels continguts convencionals (m'explico: és del tot innecessari que els 1200 convenis catalans regulin cadascun d'ells el règim disciplinari: es tracta d'una pèrdua d'energia que, de bon segur, podria utilitzar-se en un millor disseny del contingut prestacional)

- I en el marc de l'aticulació convencional fóra bo des del meu punt de vista començar a elaborar una dogmàtica més acurada (per part de la doctrina científica, la judicial, els propis convenis i el legislador) del paper, límits i relacions dels acords i pactes d'empresa. Des d'aquest punt de vista seria necessari que –tot i el panorama sectorial preponderant- poguessin existir en les empreses instruments d'adaptació a través dels esmentats acords, dins al marges que

determinés el conveni i amb l'obligació, en el seu cas, de comunicació o fins i tot autorització de la comissió paritària.

- Respecte les clàusules de despenjament crec del tot precís eliminar les enormes traves formalistes dels convenis que comporten una aplicació molt limitada en termes quantitatius i que a la pràctica impedeixen la seva plasmació a les molt petites empreses. Des d'aquest punt de vista em sembla evident que és més favorable pels interessos dels treballadors una subindiciació temporal temporal que acomiadaments futurs, el què hauria de servir –si més no en les actuals circumstàncies- per vèncer les lògiques resistències que –pel seu origen imposat- tenen al respecte les organitzacions sindicals.

- Així mateix, crec imprescindible dotar a les comissions paritàries de competències de modificació puntual i individualitzada de continguts dels convenis. I, alhora, es tracta d'articular mecanismes que permetin una adaptació tutelada des del dits organismes dels acords d'adaptació que es puguin adoptar en les empreses, en línia amb les reflexions fetes unes línies més amunt. En aquest punt és necessari un canvi d'orientació de la interpretació tradicional judicial en la matèria.

- Per això es fa precís convertir les comissions paritàries en alguna cosa més que les simples posseïdores de la veritat absoluta interpretativa del conveni o uns mers organismes d'autocomposició o de propostes de futur. Es tracta, des del meu punt de vista, de passar –en línia amb les prèvies reflexions- a un sistema de negociació col·lectiva dinàmica i adaptat a cada empresa. D'aquesta forma no em resisteixo a obviar una vella proposta que em sembla del tot necessària: convertir les comissions paritàries en delegacions sectorials del Tribunal Laboral de Catalunya, de tal manera que coneguin la problemàtica d'aplicació del conveni, es reuneixin periòdicament en forma continuada i elaborin propostes d'aplicació immediata davant noves realitats.

- I; finalment, es sembla urgent i necessari que el Consell de Relacions Laborals de Catalunya comenci a jugar una paper transcendental en l'impuls de la regulació de la flexibilitat per l'autonomia col·lectiva. No es tracta només de jugar un paper neocoporatiu en aquest matèria –

que també-, sinó entre d'altres coses, establir mecanismes generals de coneixement de les experiències negocials en la matèria. Potser des d'aquest punt de vista seria bo establir sistemes de registre –sense control de legalitat- i publicació dels diferents acords d'empresa.

# 4 Els continguts de la regulació de la flexibilitat contractual en la negociació col·lectiva de Catalunya

## 4.1. La regulació dels sistemes d'organització del treball

Sovint es parla de flexibilitat des d'una perspectiva estrictament de gestió dels recursos humans. I s'oblida que la flexibilitat és també –i m'atreviria a dir que fonamentalment- una altra cosa: l'adaptació de l'organització del treball al nou paradigma productiu. D'aquest forma no es tracta només de dotar de menor caràcter uniformant al contingut de la prestació laboral, sinó també d'implementar una nova cultura a les empreses i els seus components, que permeti tant una gestió menys horitzontal com una flexibilitat bidireccional.

Per això alhora d'analitzar els continguts concrets del nostre model negocial en relació a la flexibilitat contractual es fa precís partir d'una primera baula: l'anàlisi del model de gestió de les relacions laborals.

Escau observar, però, que no es pot parlar ara com ara d'un model únic de producció. És aquesta una constatació evident, tenint present que mai ha existit un sistema productiu exclusiu o excloent, per bé que sí hegemònic. L'industrialisme convisqué molts anys amb la manufactura, com també sota el fordisme podien trobar-se activitats productives de tipus artesanal. A l'actualitat passa el mateix fenomen de dualitat. És suficient donar un cop d'ull als Convenis col·lectius analitzats per tal de trobar regulacions de neta arrel fordista (doncs els sistemes d'organització del treball tradicionals continuen clarament en vigor en múltiples activitats); alhora, pot observar-se com sectors productius que, per les seves pròpies característiques, han estat habitualment aliens a la cultura del fordisme , ara tendeixen ver aquest model productiu[161].

[161] .- Hem permetrà el lector que (essent conscient de la inexactitud de l'afirmació) digui que potser els Convenis de matriu més clarament fordista que hom pot trobar en la mostra analitzada es corresponguin, ara per ara, a l'activitat de la restauració. Trobarem clars exemples al respecte en el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Madoh Restaurants, SL, per al període 1.5.2004-30.4.2010 (codi de conveni núm. 0811602) (Mac Donald's) ó en el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Establiments Viena, SA, per al període d'1.6.2002 a 30.5.2005 (codi de conveni núm. 7901552)

És aquest un element concorrent d'una importància cabdal quan es planteja la regulació convencional de la flexibilitat contractual, atès que resta obvi que no pot existir un model únic de conveni, com tampoc és predicable un sistema d'organització del treball i d'exercici de les competències organitzatives de l'ocupador universal.

Una característica essencial del fordisme, si més no en l'àmbit iuslaboralista, ha estat l'atribució única i excloent en el subjecte de l'empresari de les capacitats d'organització i de les capacitats productives. Aquest sistema es caracteritza –per motius històrics, però també per la seva pròpia conformació interna- per un paradigma: què és produeix i com es produeix és una competència exclusiva i excloent de l'empresari, quasi bé sense controls interns o externs. El fet productiu esdevé, així, aliè a la societat, tot i els evidents esforços que aquesta esmerça i l'impacte social i ecològic que la producció té. I, així, el propi Dret del treball esdevé la font de cohesió social (en el sentit de que aquesta exclusivitat no ha estat discutida en aquest període, a diferència d'etapes prèvies) i, en el seu cas, la base de la coerció.

L'anterior afirmació ha de ser, en part, matisada. Certament en el nostre model jurídic no es pot parlar d'una absoluta manca de relació entre societat i empresa: no hi ha "zones franques" (com sí ocorre en determinades experiències de països en vies de desenvolupament, com ara les "moltures" o –en castellà- les "*maquilas*") en les què no regeix la llei nacional a canvi d'un delme. Tanmateix, però, és obvi que llevat supòsits que podríem qualificar com "anòmals" o "patològics" la intervenció social en la producció d'una empresa és quasi bé inexistent. El vell pacte social del què sorgí el welfare tenia aquí una de les seves claus tàcites.

Aquesta exclusivitat decisòria no pot ser considerada, en sentit estricte, com una nota caracteritzadora únicament del fordisme, atès que la dita lògica s'instal·la en la pròpia essència del capitalisme. Ocorre, però, que és en el decurs del dit model productiu (i sense que ell mateix hi sigui aliè) en que la noció d'Estat social s'instaura en els diferents règims constitucionals, creant una evident contradicció entre allò establert en la "*norma normarum*" i la pràctica productiva diària. D'aquesta manera, els diferents sistemes constitucionals venen a reconèixer el dret a la propietat i a la lliure empresa, com sempre han fet les constitucions capitalistes –amb les matisacions de Weimar i Querétano, amb obvis efectes respecte el nostre model constitucional-, per bé que ara aquests drets queden sotmesos al seu "ús

social". Tanmateix, però, aquesta legítima invasió de la societat en els esmentats àmbits de privacitats resta (d'entrada i per clàusula implícita) limitada al joc del exercici de concrets i limitats drets individuals (privacitat en sentit ample, lliure expressió, etc.) o col·lectius (llibertat sindical i altres tuteles col·lectives).

Els canvis en el model productiu en curs defineixen un nou panorama, que pot comportar la denúncia del vell contracte social. Alguna reflexió ha aparegut en els darrers temps respecte els coneguts processos de "deslocalització" empresarial. En aquestes mateixes pàgines podrem comprovar més endavant la tendència ja apuntada en relació a que determinats sectors la negociació col·lectiva comencen a fer esment al control productiu en relació al medi ambient. És possible, per tant, albirar un nou paradigma de relació entre societat i empresa.

Tanmateix, però, en aquest punt concret del nostre estudi cal fer esment a la regulació convencional del model productiu en clau interna de l'empresa. El referit pacte social comportava que el fet productiu (les competències empresarial al respecte) resultessin inabastable per als assalariats i els seus organismes d'autotutela, llevat puntuals i concretes competències participatives. El fordisme determina la fi de la plasmació del conflicte social en el control de l'empresa i la seva substitució en aquest marc de pràctiques de col·laboració d'arrel corporativa (a banda del probablement desfasat debat respecte la "democràcia industrial"). En definitiva, allò que vindrà a definir-se, especialment en el Dret Comunitari[162], com a "implicació dels treballadors a les empreses".

Les antigues Ordenances o Reglamentacions resulten paradigmàtiques en aquest punt, en determinar la univocitat del poder de direcció empresarial, si bé amb determinades dosis de col·laboració del col·lectiu assalariat. Una reflexió similar escau fer respecte allò contingut en l'art. 20 TRLET. Sota el fordisme el treballador estava sotmès al marc de direcció de l'empresari, de tal manera que –llevat supòsits extrems de "*ius resistentiae*"- no existia cap mena de

[162] .- És una constant en la més recent normativa de la Unió la referència al denominat "dret d'implicació", especialment en relació a les conegudes Directives atenyents a les denominades Societats Europees (entre d'altres, les Directives 2001/1986 i 2003/72). Vegi's, al respecte, ARRIGO G.; "*La implicación de los trabajadores en la Sociedad Europea*"; RMTAS nº 52; així com el Projecte de Llei actualment en fase de tramitació parlamentària: Boletín Oficial de las Cortes Generales –Congreso de los Diputados- de 25.11.2005

possibilitat d'interferir les ordres que aquest dictava. La dita potestat anava acompanyada d'un sistema de poder piramidal i vertical descendent a l'empresa, la legimitat del qual ningú no discutia. Aquest pseudo-vassallatge tenia, però, com contrapartida, l'estabilitat en l'ocupació (entesa tant com a genèrica garantia de feina i com a pervivència de la carrera professional "estàtica). La participació en aquest terreny esdevenia, essencialment, un instrument de millora de la productivitat i un mecanisme de convenciment en el sí de l'empresa.

El nou model productiu comporta canvis sensibles en aquest terreny. Més enllà dels efectes relatius a la participació a l'empresa, és obvi que un model productiu basat essencialment en el canvi continu, en l'oscil·lació productiva i en un contingut contractual en constant mutació precisa també d'una nova teoria de l'organització del treball. Per posar un paral·lelisme històric: resta evident que la regulació jurídica (i la cultura social subjacent) sobre la què es sustentava l'industrialisme resultava insuficient en el moment de la implementació de la gran empresa fordista.

I, en paral·lel amb aquesta consideració, no podem obviar tampoc que els mètodes d'organització del treball que tradicionalment s'han anat conformant en el model productiu previ han entrat també en crisis. Així, els mètodes d'arrel cientifista són difícilment compatibles amb el canvi constant del contingut de la prestació laboral, la perpetua innovació tecnològica i l'aporta essencial per la qualitat que la flexibilitat comporta.

La nova teoria de l'organització del treball ha de basar-se tant en la participació com en les capacitats dels treballadors de controlar –des de dins- el procés productiu i la resta d'elements que d'ell dimanen. Ja hem dit abans que la flexibilitat ben entesa –que no la precarització- és dual i funciona, per tant, en ambdós sentits del contracte de treball. Allò que no es pot pretendre és que l'anterior marc d'atribucions de l'empresari resti inalterat, mentre que les obligacions dels assalariats experimenten canvis radicals. El vell dret romà parlava, en aquests casos, del principi "*rebus si stantibus*": és a dir, simplificant, els contractes obliguen en els seus termes mentre no canvien les condicions en les què es signaren; quan hi ha un canvi transcendent que afecta la pròpia voluntat conformadora inicial de les parts, es modifica també el règim de drets i obligacions, quan no decau el contracte.

Certament aquest canvi cultural es troba, ara com ara, a les beceroles. Tindrem ocasió de veure al llarg d'aquestes pàgines com la negociació col·lectiva comença a observar una sèrie de noves tuteles en matèries com ara la distribució del temps de treball, les modificacions de les condicions de treball o l'accés als medis informàtics de l'empresa. Tanmateix, però, és evident que en aquest terreny encara queda molt camí per recórrer, tot i l'aparició de fenòmens emergents. El nou model d'organització comença a treure la banya a la negociació col·lectiva; tanmateix, però, no es pot parlar encara d'una assimilació generalitzada i, en conseqüència, encara menys d'una alternativitat reguladora[163].

Són nombrosos, en aquest sentit, els Convenis analitzats que regulen les competències relatives a l'organització del treball. En concret, hem detectat un total de 476 Convenis que fan esment a aquest punt (per tant, un seixanta per cent del total de la mostra).

Val a dir, però, que en la major part dels casos la regulació de la dita competència empresarial consisteix en una tradicional clàusula d'estil molt propera –quan no idèntica- a les anteriors Ordenances. La regulació de la capacitat organitzativa empresarial en termes nítidament fordistes, sense observar aspectes més vinculats al nou panorama productiu resulta apreciable en més del 72 % dels acords que contemplen alguna referència a l'organització del treball.

En aquest punt crida forçosament l'atenció el fet de que els Convenis reguladors del personal laboral de les empreses o organismes directament vinculats amb una Administració pública estableixin en molts casos redactats "tradicionals": no cal oblidar que en aquests supòsits el marc jurídic és diferent al de l'empresa privada i que aquí l'interès subjacent no és tant l'afany de lucre, sinó la prestació d'un servei públic.

Les dites clàusules "tradicionals" es basen generalment en els següents paràmetres: a) la determinació de la competència exclusives de l'ocupador en matèria d'organització del treball, amb els límits legalment establerts; b) la

[163] .- Per a una anàlisi d'aquesta matèria en l'àmbit estatal vegi's DEL REY GUANTER, S. (director); "*La negociación colectiva tras la reforma laboral de 1994*"; CES, 1998, pp. 31 i ss; i ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A.; "*Cualificación y clasificación profesional*"; a ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (coord.); "*La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar*"; Cinca, Madrid, 2008, pp. 363 i ss

determinació com objecte central de la dita competència de l'"*assoliment en l'empresa d'un nivell adequat de productivitat basat en la utilització òptima dels recursos humans i materials*"[164]; i c) en alguns casos –però no en tots- en un reconeixement de la possibilitat de participació dels organismes de representació a l'empresa conforme al Títol II de l'Estatut dels Treballadors.

Resulta, per tant, observable que, si s'obvia l'element participatiu en la determinació del concepte d'organització del treball que es deriva de la negociació col·lectiva analitzada, apareixen varis elements concorrents, que analitzarem en diferents subepígrafs: a) en primer lloc, l'element objectiu de l'exercici del poder de direcció empresarial en les relacions laborals, per tant, el propi exercici de la competència empresarial en la matèria i els seus límits; b) en segon lloc, la fita perseguida o allò que podríem denominar com a element finalista; c) alhora, escau detenir-se en els incipients intents de regulació de noves formes horitzontals d'organització del treball; d) com element vinculat amb l'anterior, s'ha d'analitzar la regulació dels mecanismes convencionals de participació a l'empresa en l'organització de treball; e) així mateix crec imprescindible veure cóm s'observa en els nostre convenis l'impacte del canvi tecnològic, a través de la regulació de l'ús de les noves tecnologies a les empreses (amb especial referència al teletreball) i; f) finalment, com element extern, respecte la vinculació entre l'empresa i la pròpia societat.

### 4.1.1 La regulació de les competències organitzatives de l'empresari

Pel que fa a l'àmbit objectiu anunciat cal observar que en molts supòsits de la mostra el redactat concret de la clàusula és genèric, invocant en favor de l'ocupador les competències organitzatives. tot referint el seu caràcter exclusiu. De vegades aquesta invocació a l'exclusivitat està redactada en un to que no pot ser qualificat més que com a autoritari, invocant úniques responsabilitats davant l'Estat[165].

---

[164] .- És aquest un redactat clònic en molts Convenis, com ara (per limitar-nos a un àmbit supraempresarial) el del sector del comerç del moble per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 7901695), del sector del comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense conveni propi per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7901495), de la indústria d'hostaleria i turisme per al període de l'1 de maig de 2004 al 30 d'abril de 2007 (codi de conveni núm. 79000275), del sector de Laboratoris fotogràfics per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 7901325), etc. Si féssim esment als Convenis d'Empresa, la seva enumeració seria inesgotable.

[165] .- No podem deixar de ressenyar aquí, pel seu caràcter fotament significatiu, el text de l'art. 8 del Conveni col·lectiu de treball de les indústries de l'oli i els seus derivats de la província de

En altres texts, però, aquesta potestat té un mínim aixopluc legal, amb cita d'allò establert en l'art. 20 TRLET[166] o fent esment –com a límit- a l'art. 41 TRLET[167]. Per tant, en aquests casos, existeix una remissió al marc legal regulador del tema –de matriu fordista, com hem afirmat-, sense majors reflexions ni consideracions[168]. Val a dir que la referència genèrica o al marc

---

Barcelona per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0802535: "*L'organització de la feina en cadascuna de les seccions i les dependències de treball depèn exclusivament de la direcció de l'empresa, la qual respon del seu exercici davant l'Estat*". Difícilment trobarem un exemple més clar de la noció jerarquitzada del sistema d'organització del treball inherent al fordisme. Un redactat similar és apreciable en l'art. 10 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Freudenberg España, SA, Componentes S. en C. (centre de la Zona Franca de Barcelona), per al període 1.2.2004-31.1.2007 (codi de conveni núm. 0808952) o en l'art. 7 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Letona, SA (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0803722). Un altre bon exemple d'aquesta tendència, si bé aquí amb un contingut pseudo-militar, és apreciable en l'art. 10 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa San Miguel, fábricas de cerveza y malta, SA, de la localitat de Lleida (Segrià) per a l'1.1.2001 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500311): "*L'organització del treball és facultat exclusiva de la direcció de l'empresa, d'acord amb la legislació vigent. En aplicació d'aquest principi, la direcció de l'empresa, per mitjà dels canals reglamentaris, designarà el treball a realitzar, la forma d'executar-lo, els sistemes de treball, i d'altres. El personal ha de complir les ordres que se li donen. Les ordres i instruccions de la Direcció, s'han de trametre a través del personal que aquesta determini, fins que arribin als treballadors que hagin de complir-les, o bé ho posaran en el seu coneixement mitjançant oportunes comunicacions que es penjaran als taulers d'anuncis*"

[166] .- Conveni col·lectiu de treball del sector d'Oficines i despatxos per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 7900375), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sandvik Española, SA (centre de treball de Martorelles) per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0808391), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sandvik Española, SA (centre de treball de Caldes de Montbui) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0808731), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Funeraris de Barcelona, SA, per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0802592), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Thyssenkrupp Elevadores, SA (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0807461), etc.

[167] .- És aquesta una referència al marc legal (d'altra banda, totalment supèrflua) que trobarem en determinats convenis: per posar algun exemple entre els molts de possibles, valgui la cita al Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de les universitats públiques catalanes: Universitat de Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat Politècnica de Catalunya, Universitat Pompeu Fabra, Universitat de Girona, Universitat de Lleida i Universitat Rovira i Virgili per al període de l'1.1.1999 al 31.12.2003 (codi de conveni 7900433), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Arenys de Munt per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0812382), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Argentona per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0810552), Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de la Garriga per al període 7.5.2002-31.12.2003 (codi de conveni núm. 0812272, Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Alstom Power, SA Hydro Turbinas (centre de treball de Cornellà de Llobregat), per al període 1.4.2002-31.3.2005 (codi de conveni núm. 0811181), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'empresa Gestió de Serveis Sanitaris de la localitat de Lleida, per al període de l'1.1.2002 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500712), etc.

[168] .- En altes casos la referència normativa genèrica fa esment –per la naturalesa del servei que es presta- a altres regulacions no-laborals. És el cas, per exemple, de l'art. 7 del Conveni

legal és absolutament majoritària en els diferents convenis analitzats, el que palesa d'alguna manera la falta de reflexió crítica respecte el nou marc productiu per part de la negociació col·lectiva a casa nostra. Sense que, d'altra banda, podem deixar de destacar l'existència de texts convencionals que van més enllà de les previsions legals, tot i determinant pèrdues de tuteles heterònomes[169].

Cal remarcar, però, que en altres supòsits observarem una regulació més acurada de les competències empresarials en matèria d'organització del treball, delimitant-se (generalment amb la postil·la del seu caràcter simplement enunciatiu) en quins terrenys s'exerceix la capacitat directiva empresarial relativa a l'organització del treball.

Escau fer esment, tanmateix, que la immensa majoria de texts convencionals que observen la matèria analitzada des de la perspectiva del contingut concret fan referència a una regulació específica de temes relacionats en forma directa amb l'organització del treball en sentit estricte, és a dir, a aspectes com ara la determinació de l'activitat normal, el sistema d'incentius, càrregues de treball, índex de malbaratament admissible, millores del sistema, capacitat decisòria en relació a les feines a realitzar, etc[170]. Val a dir que en molts casos el redactat és

---

col·lectiu de treball del sector de l'ensenyament privat de la Comunitat Autònoma de Catalunya per a l'any 2005 (codi de conveni núm. 7900575), que es refereix a la legislació educativa

[169] .- Un exemple el trobarem en l'art. 11 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa San Miguel, fábricas de cerveza y malta, SA, de la localitat de Lleida (Segrià) per a l'1.1.2001 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500311): "*Correspon a l'empresa la implantació o la revisió dels sistemes d'organització del treball, els estudis de temps, l'establiment de sistemes de primes o d'incentius i les valoracions dels llocs de treball. En el cas que calgui efectuar qualsevol modificació o s'hagin d'establir sistemes de treball que afectin les condicions de realització del treball, substancialment, i les mesures que afectin genèricament i de forma obligatòria la durada del temps de treball i supòsits semblants, caldrà comunicar-ho al Comitè d'empresa, sense perjudici d'aquelles decisions preses per algun motiu d'urgència i de necessitat inajornable*". Resta evident que es fa esment a l'art. 41 TRLET, ometent qualsevol referència a la negociació corresponent –si la mesura és de caràcter col·lectiu- i establint el caràcter executiu de la modificació

[170] .- Exemples, entre moltes d'altres, d'aquesta tendència redaccional es poden observar en els Convenis col·lectius del sector de productes dietètics i preparats alimentaris per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7900625), del sector de Vins escumosos per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 7900755), de les indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Barcelona per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0802535), de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802545), de neteja d'edificis i locals de la província de Barcelona per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0803185), per a les indústries de prefabricats del formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0801755), de manufactures de productes abrasius de la província de Barcelona per al període 1.4.2002-31.3.2003 (codi de conveni núm. 0802365), de xocolates, bombons, caramels i xiclets de la província de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804515), del

clònic, de tal manera que allò que es pot llegir en un Conveni és repetit posteriorment en una multiplicitat d'acords, en texts més o menys similars.

Tanmateix, però, trobarem Convenis que es refereixen també a altres aspectes respecte els què s'amplia la referència convencional a la competència organitzativa empresarial, com ara:

- L'exercici del *ius variandi* empresarial[171].

- La mobilitat funcional horitzontal, entesa en el sentit, ex art. 39 TRLET de canviar les condicions de treball dins de l'enquadrament professional corresponent[172]

- La determinació del sistema de fixació dels torns de treball[173].

---

sector de neteja d'edificis i locals de les comarques de Lleida, per a l'1.1.2004 al 31.12.2004 (codi de conveni núm. 2500305), del sector de derivats del ciment de la província de Tarragona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 4300185), de les indústries de la fusta de la província de Tarragona per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 4300395), de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Tarragona, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 4301325), del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Tarragona, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 4301325), de l'empresa ABB Automation Products, SA (centre de treball de Sant Quirze del Vallès), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0805232), de l'empresa Actaris Contadores, SA (centre de treball de Montornès del Vallès) per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0800971), de l'empresa Alstom Power, SA Hydro Turbinas (centre de treball de Cornellà de Llobregat), per al període 1.4.2002-31.3.2005 (codi de conveni núm. 0811181), de l'empresa Bestfoods Industrial, SL, per a l'any 2002 (codi de conveni núm. 7901462), etc., entre molts d'altres

[171] .- Entre d'altres, Conveni col·lectiu de treball del sector d'aparcaments, estacionaments regulats de superfície, garatges, serveis de rentat i greixatge de vehicles per als anys 2003-2007 (codi de conveni núm. 7901575), el reguitzell de Convenis de l'empresa Colomer Beauty and Professional Products, SL en els seus diferents centres de treball, de l'empresa Eulen, SA (serveis de productes en desenvolupament de la província de Barcelona) per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0810070), de l'empresa Vidriería Rovira, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0804452), etc.

[172] .- Entre molts d'altres, els Convenis col·lectius del sector d'aparcaments, estacionaments regulats de superfície, garatges, serveis de rentat i greixatge de vehicles per als anys 2003-2007 (codi de conveni núm. 7901575), del sector de Vins escumosos per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 7900755), de les Pompes fúnebres de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801545), de l'empresa Molturación y Refino, SA (centre de treball de Barcelona), per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 0808591), etc.

[173] .- Conveni col·lectiu de treball del sector d'aparcaments, estacionaments regulats de superfície, garatges, serveis de rentat i greixatge de vehicles per als anys 2003-2007 (codi de conveni núm. 7901575), Conveni col·lectiu de treball del sector de productes dietètics i preparats alimentaris per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7900625), Conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons, caramels i xiclets de la província de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804515), Conveni col·lectiu de treball de neteja d'edificis i locals de Girona i província per a l'any 2004 (codi de conveni núm.

- La possibilitat de modificar la secció en la què es presten els serveis[174].

- La possibilitat de modificar el centre de treball en aquells casos en els què no existeix mobilitat geogràfica amb canvi d'habitatge[175].

- L'obligació del treballador de tenir cura i vigilància de la maquinària[176].

- La necessitat de que el treballador es faci càrrec de la neteja de la maquinària que utilitza i els deures empresarials conseqüents[177].

- La fixació de la plantilla adequada a les necessitats productives[178].

- Finalment val a dir que són detectables determinats Convenis en els què s'estipulen clàusules normatives referides a aspectes com ara la potestat empresarial de calcular el salari en cada cas[179], de la determinació de

---

1700385), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Barnices Valentine, SA (centre de treball de Montcada i Reixac), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0800241), etc.

[174] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons, caramels i xiclets de la província de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804515), Conveni col·lectiu de treball per a l'empresa Barenys-Canaldas, SA, de la província de Tarragona, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 4300052), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nocicao, SL, per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0812751), etc.

[175] .- Convenis col·lectius de del sector de productes dietètics i preparats alimentaris per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7900625), de l'empresa Nemba RCH, SL, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 4302541), etc.

[176] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Molturación y Refino, SA (centre de treball de Barcelona), per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 0808591), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Rubema, SA, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0804732), etc.

[177] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de productes dietètics i preparats alimentaris per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7900625), Conveni col·lectiu de treball del sector de Vins escumosos per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 7900755), Conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons, caramels i xiclets de la província de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804515), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Daniel Aguiló Panisello, SA, per als anys 2002-2007 (codi de conveni núm. 0812642), etc.

[178] .- Conveni col·lectiu de treball de neteja d'edificis i locals de la província de Barcelona per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0803185), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Colomer Beauty and Professional Products, SL, per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 4300311), etc.

[179] .- Convenis col·lectius del sector de Vins escumosos per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 7900755), de l'empresa Bosch Sistemas de Frenado, SLU (centre de treball de Lliçà d'Amunt) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0812922), de l'empresa Caher

l'horari laboral[180], el marc obligacional referit a matèries de salut laboral[181], l'exercici del poder disciplinari[182] o la suspensió de l'activitat en cas d'avaria o manca de subministraments, així com les dates de recuperació corresponents[183].

Tanmateix el dit contingut de les competències organitzatives "ad hoc", més o menys prolix i extens en els diferents texts convencionals, no té una regulació equiparable en relació a les capacitats de controls empresarial. Així, ha d'observar-se que les atribucions empresarials en la matèria són molt pocs regulades en els texts dels diferents convenis.

No arriben a la cinquantena els convenis que fan esment al control empresarial, més enllà de les obligades referències que es contenen en aquells casos en els què es regulen els sistemes específics d'organització de la feina, havent-se de destacar que la immensa majoria de redactats que sí fan esment a la matèria es limiten a fer un reconeixement genèric. Són molt pocs nombrosos els acords que desenvolupen la dita important qüestió en relació a temes transcendents, com ara l'afectació dels drets dels treballadors en relació als seus drets fonamentals a la intimitat o a la pròpia imatge. Certament, la capacitat de control és implícita en l'organitzativa, com tradicionalment ha vingut afirmant la doctrina legal i científica, i així es dimana en la pròpia lògica de la regulació heterònoma. No s'escapa a ningú, però, que és aquí, en la potestat de control, on més problemes hermenèutics han aparegut a la pràctica, atesa la possibilitat de xoc amb drets i béns constitucionalment protegits, especialment els referits a l'esfera de la privacitat.

---

Servicios al Marketing, SA (centres de la província de Barcelona), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0812502), etc.

[180] .- Conveni col·lectiu de treball per a l'empresa Barenys-Canaldas, SA, de la província de Tarragona, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 4300052)

[181] .- Entre molts d'altres, Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Colomer Beauty and Professional Products, SL (centres de treball de c. Aragó, 499, i c. Castillejos, 220, de Barcelona) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0809341)

[182] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Colomer Beauty and Professional Products, SL (centres de treball de c. Aragó, 499, i c. Castillejos, 220, de Barcelona) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0809341), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grundig España, SA (centre de treball de la província de Barcelona), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0805692), etc.

[183] .- Conveni col·lectiu de l'empresa Utymat, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 7902122)

A banda de les qüestions relatives als aspectes informàtics, a les què posteriorment farem referència, trobarem, en aquest limitat marc, succintes referències a capacitats genèriques de l'empresa d'instaurar sistemes de control de l'activitat, sense cap mena de limitació[184], fins i tot respecte funcions d'enregistrament de l'activitat[185]. En altres casos, el redactat és molt similar – per no dir idèntic, al del art. 20 TRLET[186], quan no es dóna la simple remissió[187]. La dita lògica comporta que algun Conveni reguli la necessitat de que els assalariats portin en tot moments els distintius identificatius[188].

Tanmateix, però, algun esporàdic text observa clàusules de garantia dels drets dels treballadors, com ara les referides a l'autotutela respectiva per part de la representació del assalariats[189], als seus drets formatius[190], de no-discriminació i integritat física[191], el dret a la intimitat o la pròpia imatge[192], o el

[184] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de centres especials de treballadors disminuïts físics o sensorials de Catalunya per als anys 2002-2004 (codi de conveni 7901565), Conveni col·lectiu de treball per a les indústries de prefabricats del formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0801755), Conveni col·lectiu de treball del sector de derivats del ciment de la província de Tarragona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 4300185), etc.

[185] .- Conveni col·lectiu de treball del sector d'aparcaments, estacionaments regulats de superfície, garatges, serveis de rentat i greixatge de vehicles per als anys 2003-2007 (codi de conveni núm. 7901575)

[186] .- Conveni col·lectiu de treball de confiteria, pastisseria i brioixeria de Barcelona i la seva província, per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0801025)

[187] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nemba RCH, SL, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 4302541)

[188] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Barcelona Project's, SA, per al període 1.5.2003-30.4.2005 (codi de conveni núm. 0806701)

[189] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa ABB Power Technology Products, SA, Divisió DMS (centre de treball de Gavà) per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0812081) o Conveni col·lectiu de treball del Col·legi de Farmacèutics de la província de Barcelona per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0800702) o el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Madrid Film, SA (centre de Cornellà de Llobregat), per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0812772)

[190] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Euro Depot España, SA, per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0812702)

[191] .- Covenis col·lectius de l'Hospital de la Creu Roja de l'Hospitalet de Llobregat del Consorci Sanitari de la Creu Roja a Catalunya per a l'any 2001 (codi de conveni núm. 0802292), del Consorci Sanitari de la Creu Roja de Catalunya (centre de l'Hospital de la Creu Roja de l'Hospitalet de Llobregat) i l'Associació Professional de Metges i Llicenciats per a l'any 2001 (codi de conveni núm. 0802292), de l'hospital de l'Hospitalet del Consorci Sanitari Integral i

respecte a la dignitat de les persones afectades[193], especialment en cas de disminuïts[194] o a la seva situació professional i econòmica[195].

Probablement, en aquesta matèria, el redactat més complert sigui apreciable en els diferents Convenis de les empreses del grup Nissan, en regular la possibilitat d'enregistrament videogràfic per part de l'empresa de l'activitat dels treballadors a fi i efecte d'establir els temps de treball, sense cap caràcter d'imposició de sistemes de vigilància[196].

Els principis de l'exercici de les dites competències d'organització i, en el seu cas, control del treball per part dels empresaris es sotmeten en contats texts de convenis al principi de bona fe[197], tot i que –lògicament- aquí regeix el principi general que al respecte regula l'art. 20.2 TRLET. En tot cas, no deixa de ser

---

l'Associació Professional de Metges i Llicenciats per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0804550), etc.

[192] .- Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal de Transports de Tarragona, SA, per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 4300922)

[193] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Caher Servicios al Marketing, SA (centres de la província de Barcelona), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0812502)

[194] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autoritat Portuària de Tarragona per als anys 1999-2003 (codi de conveni núm. 4302532)

[195] .- Conveni col·lectiu de treball de la empresa Cobega per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 7900952)

[196] .- Convenis col·lectius de Nissan Motor Ibérica, SA dels centres de treball de Barcelona-Zona Franca i Montcada), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0806581), de Nissan Motor Parts Centre España, SA (centre de treball del Prat de Llobregat) per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0808171), de Nissan Vehículos Industriales, SA (centre de treball de Barcelona), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0812032) i de Nissan Technical Centre Europe (Spain), SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0810081) En un sentit similar el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Componentes Mecánicos, SA, per al període 2002-2005 (codi de conveni núm. 0808352)

[197] .- Convenis col·lectius del sector d'aparcaments, estacionaments regulats de superfície, garatges, serveis de rentat i greixatge de vehicles per als anys 2003-2007 (codi de conveni núm. 7901575), de supermercats i autoserveis d'alimentació de Barcelona i la seva província per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0804165), de les industries de l'oli i els seus derivats, de la província de Tarragona, per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 4300385), del Consorci Sanitari de la Creu Roja de Catalunya (centre de l'Hospital de la Creu Roja de l'Hospitalet de Llobregat) i l'Associació Professional de Metges i Llicenciats per a l'any 2001 (codi de conveni núm. 0802292), de l'hospital de l'Hospitalet del Consorci Sanitari Integral i l'Associació Professional de Metges i Llicenciats per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0804550), de l'Hospital de l'Hospitalet del Consorci Sanitari Integral per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0802292), etc.

ressenyable que cap norma col·lectiva desenvolupa –tot i la seva importància- el dit marc legal.

Major nombre de redactats fan esment a les obligacions dels treballadors en relació a l'exercici per part de l'empresari de les dites competències organitzatives. Són, així, abundants els convenis que no es limiten a regular l'atribució de competències empresarials en matèria organitzativa, sinó que alhora –com a evident conseqüència- també fan esment al marc obligacional dels assalariats. Els redactats són en aquest punt molt variats.

Així, són remarcables texts convencionals de simple estil, en termes mimètics als establerts a l'art. 5 TRLET, amb referència a les obligacions de diligència i de col·laboració en la prestació laboral[198] o al compliment de les ordres emanades de la direcció, caps o comandaments[199], incloent-se en algun cas la previsió de la necessitat de que el seu exercici sigui legítim (tal i com fa l'apartat c) de l'esmenta't art. 5 TRLET[200] o al dèbit de productivitat[201].

Altres texts convencionals delimiten les obligacions dels treballadors al marc corresponent a l'enquadrament professional de la persona afectada[202], el que

[198] .- Conveni col·lectiu de treball de les empreses consignatàries de vaixells de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0810395), Conveni col·lectiu de treball del sector de transports de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0804295)

[199] .- Conveni col·lectiu de treball de manteniment de cabines, suports i telèfons d'ús públic de la província de Barcelona per als anys 2001-2002 (codi de conveni núm. 0811735)

[200] .- El ja citat Conveni col·lectiu de treball de les empreses consignatàries de vaixells de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0810395), el Conveni col·lectiu de treball per a les indústries de prefabricats del formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0801755), el Conveni col·lectiu de treball del sector de transports de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0804295), el Conveni col·lectiu de treball del sector de derivats del ciment de la província de Tarragona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 4300185), etc.

[201] .- Conveni col·lectiu de treball de comerç de cansaladers, carnissers, despulles comestibles, detallistes d'aviram, ous i caça de la província de Barcelona per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0800755)

[202] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Liser Telefonia, SL (serveis de manteniment de cabines, suports i telèfons d'ús públic de Barcelona capital), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0811742), de l'empresa Lobbe Serveis del Garraf, SL (serveis de neteja viària, recollida de RSU i administració), per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0803861), de l'empresa Sentry, Compañía Especializada de Control y Servicios, SL, per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 7901922), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA (servei de neteja viària de Vilafranca del Penedès), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0812761), etc.

no deixa de ser una plasmació pràctica del contingut prestacional laboral. Resulta remarcable que en aquest darrer aspecte, varis texts convencionals regulen –en el marc de les competències organitzatives- les tuteles relatives a la mobilitat funcional vertical ex art. 39 TRLET[203].

En altres casos, però, la delimitació de la prestació laboral s'amplia també respecte a les "activitat complementàries"[204] a la classificació corresponent, amb una referència puntual a les activitats de manteniment[205] i neteja de maquinària o estris de feina[206] o l'obligació de notificar als caps el deficient funcionament dels dits instruments[207] o les incidències ocorregudes al llarg del temps de treball[208]. O a supòsits de col·laboració per tal de prevenir o solucionar casos de força major[209]. També resulta destacable l'existència de

[203] .- Entre d'altres, Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis i Aigües de Barberà Empresa Municipal, SA (Sabemsa), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0809252)

[204] .- Conveni col·lectiu de l'empresa Urbaser, SA, (abans Cosbapsa) de Calafell i Segur de Calafell per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 4300781), de l'empresa Urbaser, SA (serveis de neteja pública i recollida de residus de la Llagosta) per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0812451), etc.

[205] .- Conveni col·lectiu de treball de comerç de cansaladers, carnissers, despulles comestibles, detallistes d'aviram, ous i caça de la província de Barcelona per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0800755), Conveni col·lectiu de treball del sector de transports de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0804295), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Iberpotash, SA (centre de treball de Sallent) per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0806551), etc.

[206] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Genser Control, SL (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0810052)

[207] .- Conveni col·lectiu de treball de neteja d'edificis i locals de la província de Barcelona per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0803185), Conveni col·lectiu de treball per a les indústries de prefabricats del formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0801755), Conveni col·lectiu de treball de neteja d'edificis i locals de Girona i província per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 1700385), Conveni col·lectiu de treball del sector de derivats del ciment de la província de Tarragona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 4300185), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hormigones Uniland, SL, de la localitat de Lleida (Segrià), de l'1.1.2001 al 31.12.2005 (codi de conveni núm. 2500422), etc.

[208] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Futbol Club Barcelona (treballadors fixos discontinus) per al període 1.7.2003-30.6.2004 (codi de conveni núm. 0805302), Conveni col·lectiu de treball de FCC Medio Ambiente, SA, de Blanes, per a 2001-2003 (codi de conveni núm. 1700741), etc.

[209] .- Conveni col·lectiu de treball per a les indústries de prefabricats del formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0801755), Conveni col·lectiu de treball del sector de derivats del ciment de la província de Tarragona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 4300185), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Genser Control, SL (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0810052), et.

Convenis que esmenten, dins el marc prestacional, l'obligació de la polivalència laboral[210] o al seu manteniment si es realitza prèviament[211] o de mobilitat funcional[212]. I així mateix trobarem texts convencionals que delimiten com obligació de l'assalariat el compliment de la jornada i l'horari de treball[213]. En altres redactats es contempla la prohibició d'usar els estris i maquinàries de l'empresa fora del temps i lloc de treball[214].

Alguns texts ultrapassen l'estricte marc prestacional laboral, per endinsar-se en altres obligacions laborals (derivades d'aquell). És remarcable, així, les referències que hem detectat en alguns Convenis a la diligència amb el tracte al públic[215] o als companys de feina o superiors jeràrquics[216]. Altres acords van

---

[210] .- Conveni col·lectiu de treball de sector del comerç al detall d'òptiques, de la província de Tarragona, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 4302185)

[211] .- Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries de captació, elevació, conducció, depuració, tractament i distribució d'aigües de les comarques de Lleida per a l'1.1.2001 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500695), Conveni col·lectiu de treball de sector de les indústries de captació, elevació, depuració, tractament i distribució d'aigües de la província de Tarragona per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 4302035)

[212] .- Conveni col·lectiu de treball de sector de les indústries de captació, elevació, depuració, tractament i distribució d'aigües de la província de Tarragona per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 4302035), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hormigones Uniland, SL, de la localitat de Lleida (Segrià), de l'1.1.2001 al 31.12.2005 (codi de conveni núm. 2500422), etc.

[213] .- Conveni col·lectiu de treball de comerç de cansaladers, carnissers, despulles comestibles, detallistes d'aviram, ous i caça de la província de Barcelona per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0800755), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sentmenat per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0810732), etc.

[214] .- Convenis per a les indústries de prefabricats del formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0801755), del sector de derivats del ciment de la província de Tarragona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 4300185) o el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Iberpotash, SA (centre de treball de Sallent) per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0806551)

[215] .- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Rubí per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0804802), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sentmenat per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0810732), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Futbol Club Barcelona (treballadors fixos discontinus) per al període 1.7.2003-30.6.2004 (codi de conveni núm. 0805302), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa de Gestió de Serveis Funeraris de Reus, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 4300422), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hormigones Uniland, SL, de la localitat de Lleida (Segrià), de l'1.1.2001 al 31.12.2005 (codi de conveni núm. 2500422), etc.

[216] .- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Rubí per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0804802), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa de Gestió de Serveis Funeraris de Reus, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 4300422), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Molturación y Refino, SA (centre de treball de Barcelona), per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 0808591), etc.

una mica més enllà, tot exigint als treballadors l'ajuda mútua entre si en l'exercici de les seves funcions[217].

Són també nombrosos els Convenis que es refereixen a l'obligatorietat de complir la normativa vigent en matèria de salut laboral[218].

Cal destacar, d'altra banda, l'existència de texts que fan esment a l'obligació de mantenir el secret professional[219]. O a la deguda notificació del canvi de domicili[220]. O al compliment, en l'àmbit de les Administracions públiques, del règim legal vigent en matèria d'incompatibilitats[221].

---

[217] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Funicular Aeri de Montserrat, SA, per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0802052)

[218] .- Entre molts d'altres, el Conveni col·lectiu de treball de comerç de cansaladers, carnissers, despulles comestibles, detallistes d'aviram, ous i caça de la província de Barcelona per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0800755), Conveni col·lectiu de treball per a les indústries de prefabricats del formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0801755), Conveni col·lectiu de treball del sector de derivats del ciment de la província de Tarragona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 4300185), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Genser Control, SL (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0810052), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa de Gestió de Serveis Funeraris de Reus, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 4300422), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Iberpotash, SA (centre de treball de Sallent) per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0806551), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa mixta de Serveis Fúnebres Municipals de Tarragona, SA, per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300642), etc.

[219] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de derivats del ciment de la província de Tarragona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 4300185), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sentmenat per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0810732), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Genser Control, SL (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0810052), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa de l'Institut de Recerca i Tecnologia Agrolimentària (IRTA), personal laboral, per als anys 2002-2006 (codi de conveni núm. 7900582), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Omya Clariana, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 4300881, etc.

[220] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Futbol Club Barcelona (treballadors fixos discontinus) per al període 1.7.2003-30.6.2004 (codi de conveni núm. 0805302)

[221] .- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Rubí per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0804802) ó Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sentmenat per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0810732), entre d'altres

Alguns Convenis estableixen i regulen el règim econòmics compensador per part de l'assalariat respecte els danys i perjudicis que causin en el patrimoni de l'empresa[222].

Paral·lelament amb aquest marc regulador de les obligacions dels treballadors respecte el marc genèric de l'organització del treball, trobarem altres Convenis que venen a regular allò invers: és a dir, les obligacions que l'empresari ha de respectar en la dita matèria. És obvi que la dita observació té, en principi, alguna cosa a veure amb les limitacions de l'exercici del poder empresarial de direcció, o si més el seu control, que abordarem posteriorment en clau participativa.

Val a dir que els Convenis que observen la regulació d'aquestes obligacions empresarials són, en la seva immensa majoria, clònics respecte el contingut. Trobarem, així, un redactat repetitiu[223] que fa esment al compliment per

---

[222] .- Aixi, conforme l'art. 82 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Iberpotash, SA (centre de treball de Sallent) per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0806551): "*Els treballadors d'Iberpotash, centre de Sallent, són personalment responsables dels danys i els perjudicis que ocasionin directament o indirectament a la Societat, per alguna de les causes següents:*
*1. Deteriorament, pèrdua o destrucció culpable dels estris de treball, eines i altres efectes que se'ls confiïn, com també perjudicis en els locals que utilitzin.*
*2. Execució deficient dels treballs que se'ls encomanen.*
*3. Abandonament injustificat de la feina.*
*4. Ús abusiu de primeres matèries i materials.*
*5. Menyscapte dels productes en quantitat superior a la que es pugui considerar conseqüència natural de la feina, la manipulació, etc. La responsabilitat establerta en aquest precepte comprèn la reparació del dany emergent causat i la indemnització dels prejudicis originats.*
*En cap cas no ha d'implicar minva econòmica, sens perjudici de l'aplicació dels articles compresos en el títol 6, capítol 1.*
*La responsabilitat s'ha d'exigir als treballadors un cop escoltat el Comitè d'Empresa*."

[223] .- El dit text, quasi bé clònic, pot observar-se (entre els que es després direm) en el Conveni col·lectiu de treball de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802545), amb el següent redactat:

"*Obligacions de la direcció d'empresa*
*Són obligacions de la direcció d'empresa:*
*a) Informar la representació legal dels treballadors sobre els canvis de caràcter general que s'estableixin en l'organització de la feina, sens perjudici de les facultats de la direcció en la matèria.*
*b) Limitar fins a 90 dies laborables com a màxim l'experimentació dels nous sistemes d'organització, i aquest període s'ha de computar per departaments, seccions o subseccions determinats, i garantir com a mínim la remuneració mitjana percebuda durant els 3 mesos anteriors.*
*c) Transcorregut el període d'experimentació, en cas de desacord amb els treballadors, es pot presentar davant el TLC una proposta raonada dels sistemes en discussió sobre l'establiment de primes o d'incentius.*
*d) Posar a disposició dels treballadors l'especificació de tasques assignades a cada lloc de treball, com també els mètodes operatius dels productes que cal efectuar i les tarifes vigents per a aquests.*

l'ocupador de determinades i concretes obligacions en matèria d'informació als representants dels treballadors i respecte el contingut contractual estricte, en temes com ara la posada "*a disposició dels treballadors l'especificació de tasques assignades a cada lloc de treball, com també els mètodes operatius dels productes que cal efectuar i les tarifes vigents per a aquests*", l'establiment i redacció de "*la fórmula dels càlculs del salari d'acord amb un sistema clar i senzill, independentment de la mesura o el criteri que s'han emprat per valorar els seus rendiments*" i l'estímul de "*tota iniciativa encaminada al millorament de l'organització de la feina i a la creació i al desenvolupament d'un clima de col·laboració entre la direcció d'empresa i els treballadors*"[224].

S'inclou també una clàusula repetitiva respecte a la instauració en proves dels sistemes d'organització de trebal, que hem detectat en una quarentena de normes convencionals. Conforme la dita previsió, els ocupador poden realitzar una experimentació de nous sistemes d'organització. Les notes conformadores

---

*e) Establir i redactar la fórmula dels càlculs del salari d'acord amb un sistema clar i senzill, independentment de la mesura o el criteri que s'han emprat per valorar els seus rendiments.*
*f) Estimular tota iniciativa encaminada al millorament de l'organització de la feina i a la creació i al desenvolupament d'un clima de col·laboració entre la direcció d'empresa i els treballadors*."

[224] .- L'esmentat redactat pot trobar-se, amb un redactat més o menys idèntics, en els següents Convenis (a més del Conveni del metall de la província de Barcelona, citat a la nota anterior) entre d'altres: de les indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Barcelona per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0802535), de manufactures de productes abrasius de la província de Barcelona per al període 1.4.2002-31.3.2003 (codi de conveni núm. 0802365), de l'empresa Actaris Contadores, SA (centre de treball de Montornès del Vallès) per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0800971), de l'empresa Bosch Sistemas de Frenado, SLU (centre de treball de Lliçà d'Amunt) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0812922), de l'empresa Can Vicenç, SA, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 4301522), de l'empresa Castellblanch, SA, per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0800442), de l'empresa Cespa IU, SA (serveis de recollida i neteja viària de Vic) per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0809701), de l'empresa Codorniu, SA (centre de treball de Sant Sadurní d'Anoia), per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0800671), de l'empresa Cosersa, SA, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0813042), de l'empresa Estampaciones Cusam, SA (centre de treball de Sant Feliu de Llobregat), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0811662) de l'empresa Formo, SA (centre de treball de Gavà), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0801962), de l'empresa Freudenberg España, SA, Componentes S. en C. (centre de la Zona Franca de Barcelona), per al període 1.2.2004-31.1.2007 (codi de conveni núm. 0808952), de l'empresa Fundición y Acabados del Cobre, SA (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0802032), de l'empresa Hayes Lemmerz Manresa, SL, per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 082792), de l'empresa Recollida de Residus d'Osona, SL (neteja viària i recollida d'escombraries), per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0810192), de l'empresa Rubema, SA, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0804732), de l'empresa Segura Viudas, SA, per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0803812), de la empresa Silos de Tarragona, SA (SITASA), per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 4302202), de Talleres Casals, SA, per a l'any 2001 (codi de conveni núm. 7901052) o de l'empresa TI Group Automotive System, SA (centre de Montornès del Vallès), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 08045461).

d'aquesta important previsió són a grans trets i sense que es repeteixin en tots els Convenis analitzats, les següents:

a) Una limitació temporal variable, com ara: noranta dies laborables[225], tres mesos[226] o deu[227] o dotze setmanes[228]. En altres casos, el termini s'escursa a dos mesos[229] o s'amplia a cent vint dies[230]; o és variable, com ara, un mínim de dues setmanes i un màxim de deu[231].

b) Una referència generalitzada –si bé no universal- a un àmbit material, respecte departaments, seccions o subseccions determinats.

---

[225] .- Conveni col·lectiu de treball de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802545), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Castellblanch, SA, per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0800442), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Comercial Grupo Freixenet, SA, per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0809792), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Estampaciones Cusam, SA (centre de treball de Sant Feliu de Llobregat), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0811662), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Formo, SA (centre de treball de Gavà), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0801962), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Freudenberg España, SA, Componentes S. en C. (centre de la Zona Franca de Barcelona), per al període 1.2.2004-31.1.2007 (codi de conveni núm. 0808952), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundición y Acabados del Cobre, SA (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0802032), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hayes Lemmerz Manresa, SL, per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 082792), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Kromschroeder, SA (centre de l'Hospitalet de Llobregat) per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0803692), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Rubema, SA, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0804732), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Segura Viudas, SA, per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0803812), etc

[226] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció, de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300145)

[227] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Eurohueco, SA (centre de treball de Castellbisbal), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0806882), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Industrial Flexo, SA, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0802402), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Club de Tenis Barcino per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0812172), etc

[228] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cerestar Ibérica, SL (centre de la província de Barcelona), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0804602)

[229] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Manufacturas de Fieltros Industriales, SA, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0802922)

[230] .- Conveni col·lectiu de treball de Talleres Casals, SA, per a l'any 2001 (codi de conveni núm. 7901052)

[231] .- Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida de l'1.1.2004 al 31.12.2007 (codi de conveni núm. 2500245)

c) Una clàusula garantista salarial, conforme a la què en aquest parèntesi experimental es garanteix que els treballadors han de percebre, com a mínim, la remuneració mitjana obtinguda al llarg dels tres mesos[232] o les dotze setmanes[233] anteriors. En altres text trobarem garanties empresarials de no imposició de sancions en aquest període per causa de baixa productivitat[234].

d) Finalment, un mecanisme revisori "ex post", en el què es regula que transcorregut aquest període, si no existeix acord amb els treballadors sobre el nou sistema, es pot presentar davant el Tribunal Laboral de Catalunya una proposta raonada dels sistemes en discussió sobre l'establiment de primers i incentius[235] o la substanciació d'una mediació davant la Comissió paritària –amb participació de tècnics- amb posterior remissió a l'autoritat laboral, cas de falta de solució[236]. En altres casos, majoritaris, la solució de la divergència resta limitada a la remissió del conflicte a l'autoritat laboral[237]; o també als "organismes laborals que

[232] .- Conveni col·lectiu de treball de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802545), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Club de Tenis Barcino per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0812172), etc

[233] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cerestar Ibérica, SL (centre de la província de Barcelona), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0804602)

[234] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció, de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300145)

[235] .- Conveni col·lectiu de treball de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802545), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hayes Lemmerz Manresa, SL, per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 082792), etc

[236] .- una proposta raonada dels sistemes en discussió sobre l'establiment de primers i incentius

[237] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Castellblanch, SA, per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0800442), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Comercial Grupo Freixenet, SA, per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0809792), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Estampaciones Cusam, SA (centre de treball de Sant Feliu de Llobregat), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0811662), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Formo, SA (centre de treball de Gavà), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0801962), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundición y Acabados del Cobre, SA (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0802032), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Manufacturas de Fieltros Industriales, SA, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0802922), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Rubema, SA, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0804732), etc

escaiguin"[238] o simples referències a l'aplicació de la legislació vigent[239]. Al què s'afegeix en algun text un tràmit previ intern, conforme al què els representants dels treballadors poden mostrar la seva conformitat o desacord en un termini de quinze dies després del decurs del lapse experimental[240]. També són ressenyables redactats que fan esment al lliurament a la representació dels treballadors en el dit període de l'avaluació del càlcul del rendiment[241].

Més enllà del dit redactat clònic, cal fer esment que alguns Convenis doten de majors tuteles l'exercici de les competències empresarials d'organització del treball en relació a la intervenció dels representants dels treballadors, fent-se esment a aspectes com ara l'establiment d'un informe a la finalització dels corresponents períodes de prova[242], la intervenció dels organismes corresponents respecte el règim d'ascensos[243], acomiadaments i sancions[244], o el fet de proporcionar informació de tipus econòmic[245], etc.

---

[238] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Freudenberg España, SA, Componentes S. en C. (centre de la Zona Franca de Barcelona), per al període 1.2.2004-31.1.2007 (codi de conveni núm. 0808952), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Segura Viudas, SA, per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0803812), Conveni col·lectiu de treball de Talleres Casals, SA, per a l'any 2001 (codi de conveni núm. 7901052), etc

[239] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Eurohueco, SA (centre de treball de Castellbisbal), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0806882), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Club de Tenis Barcino per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0812172), etc

[240] .- Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida de l'1.1.2004 al 31.12.2007 (codi de conveni núm. 2500245)

[241] .- Conveni col·lectiu de treball de Comercial de la Forja, SA, de Ripoll i Campdevànol, per a 2001-2004 (codi de conveni núm. 1701372)

[242] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Eurohueco, SA (centre de treball de Castellbisbal), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0806882)

[243] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Rubema, SA, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0804732)

[244] .- Conveni col·lectiu de treball de les indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Barcelona per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0802535) ó Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Rubema, SA, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0804732)

[245] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Rubema, SA, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0804732) ó Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Codorniu, SA (centre de treball de Sant Sadurní d'Anoia), per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0800671).

En altres casos, els mecanismes d'organització del treball es relacionen amb aspectes com ara la salut laboral[246] o formació professional[247].

Molts pocs Convenis fan esment als límits de les obligacions empresarials respecte l'organització del treball i els drets constitucionalment protegits dels treballadors (tot i que, com veurem més endavant, sí són nombrosos els textos amb clàusules en la matèria, si bé en altres parts del redactat). Així, en alguns acords es fa referència a la interdicció de discriminació[248], l'exclusió de situacions "*arbitràries i vexatòries*"[249], el respecte al dret a la intimitat i la dignitat dels treballadors, "*per la qual cosa ha d'actuar* [l'empresari] *contra tota mena d'ofenses verbals i/o físiques*"[250] o el rebuig a l'assetjament moral[251].

A banda dels elements configuradors i contingut del sinalagma contractual respecte l'aspecte que estem aquí analitzant, cal observar que en aquest punt són varis els texts convencionals que contemplen el <u>sistema intern d'estructuració de l'empresa</u> i la seva relació en quant l'organització del treball.

---

[246] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Actaris Contadores, SA (centre de treball de Montornès del Vallès) per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0800971), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Can Vicenç, SA, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 4301522), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Castellblanch, SA, per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0800442), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Codorniu, SA (centre de treball de Sant Sadurní d'Anoia), per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0800671), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Eurohueco, SA (centre de treball de Castellbisbal), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0806882), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Formo, SA (centre de treball de Gavà), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0801962), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Freixenet, SA, per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801982), etc.

[247] .- Conveni col·lectiu de treball de manufactures de productes abrasius de la província de Barcelona per al període 1.4.2002-31.3.2003 (codi de conveni núm. 0802365), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Actaris Contadores, SA (centre de treball de Montornès del Vallès) per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0800971), etc.

[248] .- Conveni col·lectiu de treball de majoristes de fruites, verdures, hortalisses, plàtans i patates de la província de Barcelona per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0802875)

[249] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries d'imatgeria religiosa de la província de Girona per a 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni 1700215).

[250] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Barcelona Project's, SA, per al període 1.5.2003-30.4.2005 (codi de conveni núm. 0806701)

[251] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Freudenberg España, SA, Componentes S. en C. (centre de la Zona Franca de Barcelona), per al període 1.2.2004-31.1.2007 (codi de conveni núm. 0808952)

Així, hem detectat Convenis sectorials que assenyalen els sistemes d'organització administratius de les empreses afectades, com ara el de les empreses consignatàries de vaixells de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0810395)[252]. També hem trobat normes relatives a la determinació de l'organigrama intern en Convenis d'àmbit empresarial[253], la creació i marc regulador d'àrees de treball[254], unitats productives[255] o equips interdepartamentals[256].

En altres casos, l'acord serveix per definir el concepte "centre de treball", de vegades des d'una perspectiva allunyada a la contemplada a l'art. 1.5 TRLET[257]. I també hem detectat Convenis que classifiquen les diferents unitats productives que composen l'empresa en funció de les característiques de la

---

[252] .- L'article 10 del dit Conveni estipula:

"*Organització de la feina*
*(...)*
*Les empreses que integren l'àmbit funcional a què es refereix l'article 1 mantenen el sistema clàssic d'organització administrativa de seccions i negociats, divisions departamentals, amb les estructures pròpies (pel que fa a personal i equiparació) adequades a les seves activitats i funcions específiques, tant les pròpies del present Conveni (com ara les d'oficines i despatxos, informàtica i promoció o vendes), com les auxiliars o complementàries de caràcter eminentment operatiu, i per conseqüent alienes al Conveni, excepte en la seva cúpula organitzativa i suport comercial i administratiu.*
*S'entén per secció la divisió orgànica al si de l'empresa que té comeses específiques amb característiques diferenciades. És la fracció departamental més complexa dins l'estructura empresarial del sector, i cada empresa adapta les seves funcions al seu àmbit mercantil. Normalment la integren negociats que diversifiquen i agiliten l'execució dels serveis i mètodes de producció.*
*Un negociat és la divisió administrativa de rang inferior a l'anterior que, integrada o no en alguna secció, atén, amb la màxima eficàcia, el departament o la dependència que li dóna un caràcter distintiu i que dóna unitat a les tasques del personal que la compon.*"

[253] .- És el cas del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Edicions Intercomarcals, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0809552)

[254] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo General Cable Sistemas, SA (centre de treball de Manlleu), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0808621)

[255] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Valeo Iluminación, SA, (centres de la província de Barcelona) per als anys 2001 i 2002 (codi de conveni núm. 0805581)

[256] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sandvik Española, SA (centre de treball de Caldes de Montbui) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0808731)

[257] .- Entre d'altres, Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bocatta 2000, SL, per al període comprès entre l'1 de maig de 2001 i el 31 de desembre de 2004 (codi de conveni núm. 7901772) o Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Comida Sana Mediterránea, SL, per al període 1.5.2004-30.4.2007 (codi de conveni núm. 0813032)

demanda i amb efectes sobre el nombre de treballadors i les hores de treball aplicables[258].

Tanmateix, però, un dels aspectes que més crida l'atenció en la més recent negociació col·lectiva és el progressiu intent de regular en forma circumstanciada –sovint amb tècnica quasi reglamentària- l'exercici de les atribucions empresarials de direcció. La importància d'aquest punt en relació a les fites perseguides per aquestes pàgines mereix una sèrie de reflexions tangencials. En efecte, els nous sistemes productius comporten una sensible reducció dels nivells jeràrquics i l'eliminació d'activitats intermitges tradicionals de comandament, amb una creixent transposició de competències decisòries en àmbits inferiors.

Així, és creixent el nombre de Convenis que venen a ressenyar bé l'atribució subjectiva de les competències d'organització (el que, com no s'escapa a ningú, ve a trencar d'alguna manera el caràcter piramidal del poder empresarial a l'empresa fordista), bé els formalismes i limits de les ordres de l'ocupador.

En l'àmbit sujectiu esmentat cal fer esment que són nombrosos els Convenis que referencien l'exercici de les capacitats organitzatives a l'"empresari" com a tal, invocant un principi de "jerarquia"[259]. Ha d'observar-se, però, que existeixen realitats en les què el text convencional fa un concret esforç per tal de delimitar qui és l'empresari (i, per tant, el titular d'aquesta atribució), especialment en els casos d'organitzacions atípiques[260], d'entitats que presten serveis públics[261] o de treballs en terceres empreses[262].

---

[258] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Societat Municipal d'Aparcaments i Serveis, SA, per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0805952)

[259] .- Entre molts d'altres, Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Can Vicenç, SA, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 4301522), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'empresa Centre de la Propietat Forestal per al període 28.9.2004-27.9.2007 (codi de conveni núm. 0813082), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Copaga S. Coop, de la localitat de Lleida (Segrià), per a l'1.1.2001 al 31.12.2001 (codi de conveni núm. 2500102), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi de Llobregat, SA (neteja de col·legis i centres públics de Sant Boi de Llobregat) per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0811471), etc.

[260] .- És aquest el cas del Conveni col·lectiu de treball d'Empleats de Finques Urbanes per als anys 2004-2006 (codi de conveni 7901735), que en el seu article 22 regula: "*Correspon a la propietat de l'immoble la facultat d'organitzar la feina, sempre amb subjecció a aquest conveni. Les instruccions i les ordres sobre aquest seran donades a l'empleat únicament i exclusivament pel propietari de l'immoble o pels seus representants legals, pel president de la comunitat de propietaris o de la cooperativa i per l'administració de la finca*."

Tanmateix, però, hem de recalcar que comencen a existir Convenis en els què es contempla la regulació de la delegació de les dites funcions directives[263], el

---

[261] .- L'art. 13 del Pacte d'eficàcia limitada de treball de residències privades de la tercera edat d'iniciativa social adscrites a l'Asociación Patronal Centros Socio Sanitarios Católicos de Cataluña per al període del 12 d'abril de 2000 al 31 de desembre de 2003 (codi de conveni núm. 7900612) determina: "*La titularitat del poder de direcció correspon a l'empresari, i en aquest cas, als òrgans directius de les entitats titulars dels serveis socials i a les persones responsables d'aquests serveis o a qui legalment les representa*"

És també característic en el sector de l'ensenyament, la determinació de competències específiques respecte altres entitats en temes docents. Així el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Colegio Alemán de Barcelona per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0800682) regula en el seu article setè: "*L'organització, la programació i la distribució del treball escolar són responsabilitat de la direcció pedagògica nomenada pel Colegio.*"

Trobarem també texts convencionals que atorguen les atribucions de direcció del servei als organismes de gestió corresponents: per exemple, el Conveni col·lectiu de treball de l'hospital de l'Hospitalet del Consorci Sanitari Integral i l'Associació Professional de Metges i Llicenciats per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0804550), el Conveni col·lectiu de treball del Patronat Municipal d'Educació Física i Esports de l'Ajuntament de Martorell per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0805332) o el Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Patronat Municipal de Sant Esteve Sesrovires per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0812162)

En el cas d'Administracions públiques locals, trobarem varis Convenis que situan les competències organitzatives en la figura de l'Alcalde: a tall d'exemple, el Conveni col·lectiu de treball del personal laboral l'Ajuntament de Pineda de Mar per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0809272); per bé que en algun text es determina la delegació de matèries en regidors (Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sentmenat per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0810732))

En altres casos (en l'àmbit de l'Administració pública) és apreciable una delegació de comandament als responsables dels diferents centres administratius; per exemple, en el Conveni col·lectiu de treball per al personal laboral del Consorci per a la Normalització Lingüística per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 7900762)

[262] .- L'art. 11 del Conveni col·lectiu de treball del sector d'empreses de treball temporal per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 7901245) contempla el següent text:
"*Facultats de l'empresa de treball temporal i de l'empresa usuària*
*1. La organització, direcció, control i vigilància de l'activitat laboral correspon a l' ETT o a la persona en qui aquesta delegui.*
*2. No obstant això i en relació amb els treballadors que desenvolupen tasques al servei d'una empresa usuària, les facultats de direcció i control de l'activitat laboral seran exercides per aquesta durant el temps de prestació d'aquest servei, sense perjudici de l'exercici de les facultats disciplinàries legalment previstes que corresponguin sempre a l'empresa de treball temporal.*"
Un redactat similar, per bé que adaptat a les circumstàncies del cas, el trobarem en el Conveni col·lectiu de treball de sector estibadors portuaris del port de Tarragona, de la província de Tarragona, per als anys 2000-2002 (codi de conveni núm. 4300244)

[263] .- El més clar paradigma d'aquesta tendència el trobarem en l'art. 16 del Conveni col·lectiu de treball de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802545), amb el següent redactat: "*Si es delega per a facultats directives, aquesta delegació s'ha de fer de manera expressa, amb la intenció que sigui suficientment coneguda, tant pels qui reben la delegació de facultats com pels qui després*

que no deixa de ser un clar intent de mediatització per la negociació col·lectiva d'aquestes atribucions. En altres casos, en directe relació amb la dita tendència, trobarem Convenis en els que es regula en forma específica els nivells de jerarquia a l'hora d'impartir les ordres productives i/o laborals concretes[264].

---

*seran destinataris de les ordres rebudes*". Trobarem redactats similars en el Conveni col·lectiu de treball del sector de transports de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0804295), el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bosch Sistemas de Frenado, SLU (centre de treball de Lliçà d'Amunt) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0812922), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Formo, SA (centre de treball de Gavà), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0801962), el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Iberpotash, SA (centre de treball de Sallent) per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0806551) o el Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Patronat Municipal de Sant Esteve Sesrovires per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0812162)

[264] .- Un bon exemple d'aquesta tendència és el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Iberpotash, SA (centre de treball de Sallent) per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0806551), que en el seu article 12 regula:
"*El treball està organitzat jeràrquicament, i a aquest efecte en totes les activitats que es realitzin hi ha d'haver una persona que, com a cap directe, respongui immediatament de la seva perfecta execució material, sens perjudici de la responsabilitat que correspongui als caps superiors.*
*Aquesta responsabilitat recau, normalment, en el cap d'equip o grup de treball, sigui vigilant, encarregat, etc., per la qual cosa aquestes persones tenen plena autoritat sobre el personal ocupat en el treball de què es tracti.*
*Els caps directes de cada activitat han de respondre, al seu torn, davant dels corresponents caps i sotscaps de les subseccions, seccions, negociats, serveis o departaments, en ordre rigorosament jeràrquic, tot entenent que la culpabilitat de l'executor material de qualsevol falta o negligència en el treball no eximeix, en cap manera, de la responsabilitat que pugui correspondre als caps dels diferents graus jeràrquics, fins arribar al superior, si la falta s'ha produït per omissió dels seus deures de vigilància, impulsió o previsió.*"
O l'art. 5 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Repsol Investigaciones Petrolíferas, SA (centre de treball de Tarragona), per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 4301411), amb el següent redactat:
"*L'organització, la direcció i la supervisió del treball, d'acord amb les disposicions legals, és facultat i responsabilitat de la direcció de l'empresa, la qual efectua les delegacions que consideri pertinents.*
*Aquesta facultat de la direcció de l'empresa pot delegar-se en els llocs següents de comandament i responsabilitat:*
*Caps de secció.*
*Responsables d'àrees funcionals.*
*Supervisors en plataformes.*
*El nomenament i el cessament de les persones que duguin a terme els llocs de comandament i responsabilitat, indicats anteriorment, és facultat de la direcció de l'empresa.*
(…)
*La Direcció de l'empresa ha d'establir els organigrames funcionals al centre de treball. La direcció de l'empresa ha de comunicar als representants del personal i delegats sindicals, si n'hi ha, qualsevulla modificació funcional de l'organigrama establert, abans de la seva posada en pràctica. Aquests òrgans disposen d'un termini de quinze dies per a emetre l'informe, no vinculant, que creguin pertinent. La direcció té l'obligació de donar una resposta verbal o escrita a l'informe.*"
En termes similars, el Conveni col·lectiu de treball de sector estibadors portuaris del port de Tarragona, de la província de Tarragona, per als anys 2000-2002 (codi de conveni núm. 4300244) contempla la següent previsió:
"*Article 54*

D'una major importància des del punt de vista del canvi de tendència de la negociació col·lectiva en matèria d'organització del treball és el progressiu fenòmen de tendir a regular l'element objectiu conformador del poder organitzatiu empresarial; en altres paraules: la caracterització de les ordres emanades de les mercantils ocupadores i la salvaguarda de determinats drets per part dels treballadors en aquest sotmetiment a les capacitats d'organització del treball.

En aquest marc trobarem algun text convencional que exigeix la constància de la deguda comunicació de l'ordre empresarial així com la seva publicitat, si es tracta de mandants estables[265]. O que determinen la necessitat de publicar les ordres generals en el tauler d'anuncis[266].

Altres normes convencionals opten per regular l'exercici del comandament a l'empresa, observant una sèrie de particularitats tuitives en el cas de mancament de normes expresses[267] o exigint una fluïda relació en ambdós

---

*Normes generals de l'organització del treball*
*1. La transmissió de les ordres de les empreses estibadores als treballadors portuaris s'ha de fer obligatòriament mitjançant els comandaments dels propis treballadors portuaris, segons els seus respectius grups professionals; és a dir, capatassos, controladors de mercaderies, etc. segons es reflecteix en el III Acord sectorial, llevat casos d'emergència o en situacions de risc per raons de seguretat.*
*2. L'empresa, mitjançant el seu capatàs, té la facultat de destinar al personal de la mà on ho exigeixi l'operativa del vaixell per la qual ha estat contractat.*"

[265] .- És el cas contemplat en l'art. 16 del Conveni col·lectiu de treball de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802545): "*Les ordres que tinguin per elles mateixes el caràcter d'estables s'han de comunicar expressament a tots els afectats i han de ser dotades de la suficient publicitat*". En sentit, similar, el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bosch Sistemas de Frenado, SLU (centre de treball de Lliçà d'Amunt) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0812922)

[266] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Comercial de Pescados y Mariscos, SA, situada a Lleida (Segrià), per a l'1.1.2004 fins al 31.12.2005 (codi de conveni núm. 2500191). En el mateix sentit, el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa San Miguel, fábricas de cerveza y malta, SA, de la localitat de Lleida (Segrià) per a l'1.1.2001 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500311)

[267] .- Aquestes tutels són contemplades en els diferents Convenis de Colomer Beauty and Professional Products, SL, en el general per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 4300311)i en els dels centres de treball de de c. Aragó, 499, i c. Castillejos, 220, de Barcelona) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0809341). En sentit similar, per bé que més genèric, el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Componentes Mecánicos, SA, per al període 2002-2005 (codi de conveni núm. 0808352) o el del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Joyco España, SAU, de la població d'Alcarràs (Segrià), per a l'1.1.2003 al 31.12.2005 (codi de conveni núm. 2500851)

sentits d'aquesta activitat directiva[268] o, fins i tot, intentant determinar un sistema compositiu en el supòsit de que existeixin ordres contradictòries[269]. Altres redactats observen la necessitat de tenir reunions periòdiques entre els comandaments i els subordinats a ells sotmesos[270]. Algun concret Conveni opta per regular més les formes en l'exercici del dit comandament, tot indicant que la dita funció s'ha de realitzar de manera "humana, educada i eficient"[271] o que "*el personal encarregat de la Direcció de l'empresa i del control del compliment de les instruccions i ordres de treball està obligat a donar el tracte correcte i adequat al personal, cursant les instruccions de forma clara i*

---

[268] .- Conforme l'art. 3.5 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Eurohueco, SA (centre de treball de Castellbisbal), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0806882): "*Per tal d'establir la jerarquia adequada en els diversos ordres de producció, l'empresa ha d'intentar organitzar els seus serveis de tal manera que els caps de qualsevol categoria estiguin obligats a transmetre les instruccions de la Direcció i els suggeriments del personal, per via jeràrquica, concretament regimentada, a fi que mai no es desvirtuïn ni el seu contingut ni la seva finalitat, sens perjudici de les funcions que, en matèria laboral i de relació, corresponguin als representants legals dels treballadors.*"

[269] .- Segons l'art. 12 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Iberpotash, SA (centre de treball de Sallent) per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0806551):

"*Els superiors han de donar les ordres pertinents per al bon desenvolupament del treball, tant guardant l'orde jeràrquic com transmetent-lo directament a l'encarregat d'executar-les. En aquest darrer cas, el superior ha de repetir l'ordre, tan ràpidament com sigui possible, al seu subordinat immediat, perquè aquest, alhora, la faci seguir en ordre jeràrquic, i per part seva, l'executor, sens perjudici de procedir immediatament a complir-la, ha de donar-ne compte al seu superior immediat, perquè aquest, al seu torn, la faci ascendir també jeràrquicament.*

*Si el treballador rep d'un superior ordres que contradiuen les que ja té, les ha d'obeir, amb la informació prèvia d'aquell de les existents. El superior està obligat a confirmar les ordres donades, immediatament i per escrit, per a la constància i justificació degudes del treballador.*"

[270] .- Art. 9 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Societat General d'Aigües de Barcelona, SA (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804082): "*Periòdicament els caps, per iniciativa pròpia, reuniran els membres de la seva unitat de treball, ja sigui individualment o en conjunt, per tal de demanar el parer a cadascun dels seus subordinats immediats sobre les tasques que tenen encarregades i sobre propostes de possibles millores en aquestes tasques.*"

[271] .- És el cas de l'art. 10 del Conveni col·lectiu de l'Empresa Municipal Mixta d'Aigües de Tarragona, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 4300222): "*El personal amb comandament, amb l'autoritat i responsabilitat corresponent, haurà d'aconseguir el rendiment i l'eficàcia del personal del servei a les seves ordres, exercint la seva autoritat de manera humana, educada i eficient. Són funcions inherents de tot el comandament de l'empresa, la formació del personal a les seves ordres per aconseguir l'elevació del nivell tècnic i professional i vetllar per la seva seguretat*". Un redactat idèntic és observable en el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis i Aigües de Barberà Empresa Municipal, SA (Sabemsa), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0809252) i en el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Societat General d'Aigües de Barcelona, SA (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804082).

*intel·ligible, i cuidant de la seva comprensió per part dels destinataris*"[272] o exigint un estil de comandament basat en la cooperació[273].

És també remarcable l'existència de Convenis que limiten l'exercici de les competències organitzatives de l'empresari, bé per raó de l'aplicació del marc legal en aspectes com ara la quantitat de treball o la classe de feina de que es tracti[274], bé en salvaguarda de drets personals dels treballadors, com ara la seva formació, la seva dignitat o la tutela davant conductes vexatòries[275].

Altres redactats opten per dotar a la representació dels treballadors d'un cert marc decisori en l'exercici del poder de direcció empresarial, bé en forma genèrica[276], bé en forma més detallada, tot establint la forçosa reunió oportuna, cas d'aparèixer algun problema concret[277].

### 4.1.2 L'element finalista de l'exercici del poder de direcció

Apuntàvem anteriorment que els redactats genèrics que fan esment a les capacitats organitzatives i de control empresarial han vingut estant basats tradicionalment en una finalitat basada en el productivisme. D'aquesta manera, la productivitat de les empreses es delimita essencialment (o millor dit, únicament) com un factor relacionat amb la gestió dels recursos humans,

---

[272] .- Art. 12 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Omya Clariana, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 4300881)

[273] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Suresa CIT, SA (centres de treball de la ciutat de Barcelona i del c. Indústria, 16-20, de l'Hospitalet de Llobregat), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0810441)

[274] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Codorniu, SA (centre de treball de Cervelló), per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0808981)

[275] .- En aquest sentit, el ja citat Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Codorniu, SA (centre de treball de Cervelló), per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0808981)

[276] .- Conveni col·lectiu de treball de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua de la província de Girona per a 2004-2006 (codi de conveni núm. 1700225)

[277] .- Conforme l'art. 13.2 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Can Ensenya, SAL, per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0812662): "*L'empresa ha d'evitar fer un ús arbitrari de les seves facultats, per la qual cosa si un treballador al·lega una extralimitació sobre això s'ha de dur a terme immediatament una reunió conjunta entre l'empresa i el Comitè per analitzar i resoldre el cas*"

tendent a la reducció de despeses salarials. En altres, paraules, allò que primen els Convenis a l'hora de regular el dit exercici de competències empresarials és un simple indicador, de difícil quantificació en l'àmbit "empresa": la productivitat. Trobarem, fins i tot, texts convencionals en els què els treballadors assoleixen el compromís d'incrementar en un determinat percentatge la productivitat de les empreses[278].

Sovint de la lectura dels texts convencionals es té la impressió que l'únic factor determinant de la productivitat d'una empresa depèn de l'organització del treball i el capital humà, sense incidència en la dita qüestió de cap altre element. S'estableix, per tant, un paradigma: "a millor organització del treball, major productivitat". Sens dubte que aquesta afirmació és certa... però només parcialment certa. S'obvia així, que en la productivitat d'una empresa (per no parlar d'un pais) no només el factor treball és l'únic concorrent. I s'obvia també que l'organització de la producció i del treball no només té com a fita la productivitat.

Tot i que la dita qüestió pugui semblar, d'entrada, més dogmàtica que pràctica –i, per tant, aparentment allunyada d'allò que es cerca amb aquest estudi- hem de constatar que, ben al contrari, el dit element finalista es converteix en un excel·lent indicador del grau d'implementació de la cultura de la flexibilitat a l'empresa. En efecte, atesa la fi de l'autisme entre la societat i la fàbrica (en sentit ampli) que abans s'apuntava, així com les consideracions que també hem fet respecte el nou model d'organització del treball en el terreny de les relacions laborals, esdevé la dita conclusió relativa a la importància del tema. El productivisme –en sentit estricte- és la finalitat darrera del taylorisme i el fordisme, centrant-se únicament en la gestió de mà d'obra, amb la tendència a

---

[278].- Així, l'art. 21 del Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida de l'1.1.2004 al 31.12.2007 (codi de conveni núm. 2500245), en el què es regula: "*Les parts signants del present Conveni reconeixen la necessitat d'aconseguir una contínua millora de la productivitat, en constituir això el fonament bàsic de la competitivitat i, en conseqüència, el seu permanent increment és una condició essencial per a la supervivència i millora de les empreses afectades per aquest Conveni. Per coadjuvar a la consecució de la indicada condició, els treballadors afectats pel Conveni adquireixen el compromís d'augmentar en la mesura possible el rendiment normal en un u per cent i les empreses el de dins de les seves possibilitats financeres, millorar i modernitzar els mitjans tecnològics de que disposin*"

En un sentit similar, l'art. 16.3 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mercedes Benz España, SA (centre de treball de Barcelona), per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0803031) estipula: "*S'estableix el compromís de treballar al 106,4%, amb la possibilitat d'assolir un rendiment superior*"

la reducció de despeses salarials en termes relatius i/o absoluts. Certament no serem tant ingenus com per pensar que el dit element és alié a la flexibilitat (o d'altres sistemes d'organització anteriors). Tanmateix, però, ocorre que l'impacte de les noves cultures i les progressives exigències socials comporten que l'empresa, ara com ara i trencat el vell pacte social welfarià, no sigui ja només un centre de producció. També és –o ha de ser- una altra cosa: un element social de convivència i intercanvi de drets i obligacions sobre la què es conforma, en bona part, qualsevol realitat social per tal de construir riquesa.

Hom pot pensar que aquesta darrera afirmació està més propera a l'encíclica "*Rerum Novarum*" i a la doctrina social de l'Església que al nou panorama, o que té una lògica de fons paternalista o neo-corporativa. Res més lluny de les intencions d'aquestes pàgines. Allò que estem situant amb aquestes reflexions és la nova funció social de l'empresa en l'era de la flexibilitat,. No és casual que cada cop més s'estigui parlant en tots els àmbits (molt singularment internacionals[279]) de la "responsabilitat social de les empreses" o "responsabilitat corporativa".

Val a dir que, contra el que acostuma a afirmar-se, aquesta darrera noció no és nova: els seus origens es situen en el propi fordisme, precisament per la seva connexió amb l'Estat social de Dret. Són les pròpies idees neo-liberals, en els seus origens, les que neguen l'esmentat concepte, afirmant que l'empresa es deu als seus accionistes i als seus propietaris a fi d'obtenir més guanys, sense que els elements socials corresponguin a l'àmbit empresarial, sinó a l'Estat[280]. Tanmateix, però, en la mesura en que el paper de l'Estat –pel paper motriu del propi neo-liberalisme- s'ha anat reduïnt, allò que no es pot pretendre –llevat que també es vulgui revisar les bases socials constitucionals- és continuar mantenint l'aillament de l'empresa en vers la societat, com una mena de "ghetto" privilegiat. En la mesura en que la finalitat de l'empresa es plasma

[279] .- Cal fer esment en aquest punt al Pacte Mundial de les Nacions Unides (Global Compact), sogit de la històrica intervenció del Secretari General de Nacions Unides al World Economic Forum de Davos el 31 de gener de 1999 (vegi's http://www.pactomundial.org/) o les iniciatives de la Unió Europea després del Llibre Verd, plasmades en la Comunicació de la Comissió de 02.07.2002 relativa a la responsabilitat social de les empreses (http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=es&type_doc=COMfinal&an_doc=2002&nu_doc=347 ), entre altres moltes iniciatives.

[280] .- Són conegudes les reflexions en la dita qüestió fetes per Milton Friedman a la dècada dels 70 en el seu debat amb Arrow. Podem trobar, però, texts anteriors –de similar tarannà- en el mateix sentit. Així, la coneguda afirmació de T Levitt, ja al 1958, en el sentit de que "benestar i societat no són afers propis de l'empresa. La fi dels negocis és fer diners, no dolça música".

també en l'àmbit de les relacions laborals, essencialment respecte l'organització del treball, la determinació de com s'estructura la producció respecte el seu element finalista esdevé –com hem dit- del tot transcendent.

Per tant, la finalitat de l'organització del treball que es declari en allò al què es comprometen els ocupadors en aquesta mena de contractes que són, en definitiva, els Convenis es constitueix en un bon termòmetre del grau d'implementació de la nova cultura de la flexi-seguretat.

En els previs sistemes d'organització de treball la productivitat esdevenia un element transcendent en la pròpia finalitat de l'empresa impregant el model de relacions laborals, en base al sinalagma més amunt apuntat. D'allò que es tractava era de realitzar el màxim nombre de productes en el període de temps més curt, a fi de guanyar espais en el mercat i abaratir la despesa. I això tenia com a paràmetres determinants la tecnologia i l'organització del treball: quan més productivitat més plusvàlua relativa. En tant que la flexibilitat fa esment, especialment, en la qualitat del producte –sense que la quantitat li sigui, certament, aliena- la producció (i amb ella el sistema d'organització del treball) es veu també afectada per altres paràmetres, com, per exemple, la formació o la implicació dels treballadors en la producció, la política d'atenció als clients, la millora en la gestió d'stocks, la planificació i el control, la millora continua, el manteniment, l'anàlisi de despeses, l'anàlisi de valor, etc[281]. No cal oblidar, així mateix, que el model de negociació col·lectiva tradicional es basava en l'intercanvi de productivitat per salari; mentre que el nou panorama –com ja més amunt afirmàvem- situa els eixos centrals del "quid pro quo" negocial en altres coordenades.

Reflexions similars, si bé a escala catalana, poden observar-se en l'Acord Estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana, signat a principis de 2005[282].

Val a dir que la immensa majoria dels texts dels Convenis analitzats continuen referint-se a l'organització del treball com un element de management de la mà d'obra relacionat únicament amb la productivitat. Són nombrosos, així, els redactats que estableixen el "deure" de l'empresa d'organitzar la producció per

[281] .- Veig's l'article de RAMON ALOS DE MONER "*Sis apunts sobre la productivitat*", a la revista del CTESC: http://www.ctescat.net/scripts/larevista/article.asp?cat=4&art=387

[282] .- Punt 75 del dit Acord.

tal d'obtenir el rendiment màxim dels recursos humans i materials[283] o fent esment a la racionalització de la producció[284], o el seu caràcter imprescindible per "elevar el nivell de vida"[285].

Sovint les normes convencionals introdueixen elements de convenciment social en relació a l'exigència de productivitat, requerint la col·laboració o participació del personal[286], referint-se a "actituds de diàleg i negociació"[287], a la deguda "lleialtat i eficàcia" per part dels assalariats en la dita matèria[288], a "l'actitud

[283] .- Entre molts d'altres, i només per citar els Convenis sectorials, val citar el de les indústries de la fusta de Barcelona per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0805785), de les indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Barcelona per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0802535), de manufactures de productes abrasius de la província de Barcelona per al període 1.4.2002-31.3.2003 (codi de conveni núm. 0802365), etc.

[284] .- A tall d'exemple, el Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries d'imatgeria religiosa de la província de Girona per a 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni 1700215), etc.

[285] .- A tall d'exemple, l'art. 9 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bierkovut, SL, per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0811152), que regula: "*Totes dues parts acorden que la productivitat és funció tant del personal com dels factors que corresponen a la Direcció de l'empresa i que constitueix, mitjançant aquesta, un dels mitjans principals per elevar el nivell de vida*"

[286] .- Un bon exemple d'aquesta col·laboració el trobarem en el Conveni col·lectiu de treball de sector de fabricants de galetes de la província de Tarragona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 4300265), que en el seu article 10 afirma: "*tant les facultats de les empreses, com les dels treballadors, i per tal de millorar les condicions de treball o l'increment de la rendibilitat, s'han de basar en principis fonamentals de bona fe i voluntat ferma de relacions humanes*" Redactats similars són apreciables, entre molts d'altres, en el Conveni col·lectiu de treball de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802545), Conveni col·lectiu de treball de sector de les indústries de la fusta de la província de Tarragona per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 4300395), Conveni col·lectiu de treball de sector de les industries de l'oli i els seus derivats, de la província de Tarragona, per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 4300385), Conveni col·lectiu de treball de les indústries de la fusta de Barcelona per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0805785), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Castellblanch, SA, per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0800442), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cosersa, SA, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0813042), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Font Vella, SA (personal de la xarxa de vendes del centre del c. Comte d'Urgell, 240, 8è, Barcelona) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801950), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Font Vella, SA, d'Amer, per als anys 2004-2005 (codi de conveni 1700141), etc.

[287] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües de Mataró, SA, Societat Privada Municipal, per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0805972)

[288] .- Conveni col·lectiu de treball del Centre Tecnològic Forestal de Catalunya, personal laboral, de la localitat de Solsona per al període del 16.7.2002 al 31.12.2002 (codi de conveni núm. 2500892) o el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa de l'Institut de Recerca i Tecnologia Agrolimentària (IRTA), personal laboral, per als anys 2002-2006 (codi de conveni núm. 7900582)

activa i responsable de les parts"[289] o a l'obtenció de la comprensió i assentiment dels treballadors[290]. En algun cas esporàdic la fita de productivitat està sotmesa al requisit de no perjudicar la salut física i psíquica dels treballadors[291].

Només una trentena dels Convenis analitzats s'escapen d'aquesta finalitat de l'organització del treball en clau exclusivament productivista.

Trobarem, així, texts que fan esment també en la matèria a aspectes com ara la prestació del servei als clients i la seva satisfacció[292], o a la necessària i imprescindible formació dels professionals[293]. En el terreny subjectiu, algun

[289] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Daniel Aguiló Panisello, SA, per als anys 2002-2007 (codi de conveni núm. 0812642), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Omya Clariana, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 4300881), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Radio Salud, SA, per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0811232), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Reyde, SA (centres de treball de Sant Boi de Llobregat i del Prat de Llobregat), per al període 1.4.2003-31.3.2006 (codi de conveni núm. 0803641), etc.

[290] .- Conveni col·lectiu de treball de la Fundació del Gran Teatre del Liceu per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 0811162)

[291] .- Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida de l'1.1.2004 al 31.12.2007 (codi de conveni núm. 2500245)

[292] .- Conveni col·lectiu de treball del sector d'aparcaments, estacionaments regulats de superfície, garatges, serveis de rentat i greixatge de vehicles per als anys 2003-2007 (codi de conveni núm. 7901575), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Funeraris de Barcelona, SA, per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0802592), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Gates Vulca, SA (Sant Just Desvern) per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0802511), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Valeo Iluminación, SA, (centres de la província de Barcelona) per als anys 2001 i 2002 (codi de conveni núm. 0805581), etc.

[293] .- El ja citat Conveni col·lectiu de treball del sector d'aparcaments, estacionaments regulats de superfície, garatges, serveis de rentat i greixatge de vehicles per als anys 2003-2007 (codi de conveni núm. 7901575) o el Conveni col·lectiu de treball de les empreses de captació, elevació, conducció, tractament, distribució i depuració d'aigües de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801535), Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries de captació, elevació, conducció, depuració, tractament i distribució d'aigües de les comarques de Lleida per a l'1.1.2001 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500695), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Letona, SA (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0803722), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis i Aigües de Barberà Empresa Municipal, SA (Sabemsa), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0809252), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Societat General d'Aigües de Barcelona, SA (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804082), etc.

redactat determina com a fita de la producció la destinació a cada treballador al lloc més idoni conforme la seva capacitació i formació[294].

Són també habituals les referències als aspectes objectius de la producció. Així, trobarem Convenis que realitzaen crides a l'adaptació davant els canvis tecnològics[295] o, més en general, a la modernització de la producció[296]. També són resenyables texts que contenen referències al necessari manteniment de la qualitat del producte o servei ofert[297].

Amb tot, un limitat nombre de Convenis té un redactat més acurat en la matèria, integrant l'organització del treball o, en el seu cas, la productivitat, dins d'un concepte més ample que el que tradicionalment s'ha vingut observant. Així, en aquests texts les dites fites no es basen ja únicament en referències a la gestió de la mà d'obra, sinó que també inclouen altres aspectes combinats. Aspectes que poden afectar tant a les inversions empresarials[298] o a la

---

[294] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, d'Olot, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 1700861), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sercon Servicios Controlados, SL, per als anys 2001 i 2002 (codi de conveni núm. 0809042), etc.

[295] .- Conveni col·lectiu de treball de les empreses de captació, elevació, conducció, tractament, distribució i depuració d'aigües de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801535), Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries de captació, elevació, conducció, depuració, tractament i distribució d'aigües de les comarques de Lleida per a l'1.1.2001 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500695), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Robert Bosch España Fábrica de Castellet, SA (centre de Castellet i la Gornal), per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0808551), etc.

[296] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (serveis de recollida d'escombraries i neteja viària de Manresa), per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0807271), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Molturación y Refino, SA (centre de treball de Barcelona), per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 0808591), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis i Aigües de Barberà Empresa Municipal, SA (Sabemsa), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0809252), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Societat General d'Aigües de Barcelona, SA (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804082), etc.

[297] .- Conveni col·lectiu de treball de sector de les indústries de captació, elevació, depuració, tractament i distribució d'aigües de la província de Tarragona per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 4302035), Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de la Garriga per al període 7.5.2002-31.12.2003 (codi de conveni núm. 0812272), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Delphi Diesel Systems, SL, per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0812492), etc.

[298] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Componentes Mecánicos, SA, per al període 2002-2005 (codi de conveni núm. 0808352), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Iveco Pegaso, SL (centre de treball de Barcelona), per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0812232), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Pirelli Cables y Sistemas, SA, (centres de treball de la província de Barcelona) per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0811902), etc.

reducció de despeses[299], com al respecte als drets del col·lectiu assalariat, be amb referència al respecte a la dignitat dels treballadors[300] o a la millora de les condicions de treball[301]. També trobarem altres casos en els què es postula una més òptima organització interna de l'empesa[302].

4.1.3 La regulació negociada de les noves formes d'organització del treball

Juntament amb els mecanismes tradicionals d'organització del treball, amb la seva base de fons taylor-fordista i bassats en la plena competència decisòria de l'ocupador, trobarem a la negociació col·lectiva allò que podríem qualificar com a "coses noves" en la matèria.

Cal constatar, però, que el reflex de les noves realitats productives és, ara com ara, molt limitat en els nostres Convenis[303]. No podem desconèixer, en aquest sentit, que la pràctica posa en evidència l'existència de múltiples acords en el marc de les empreses de Catalunya en relació als nous fenòmens[304].

---

[299] .- Conveni col·lectiu de treball de Talleres Casals, SA, per a l'any 2001 (codi de conveni núm. 7901052)

[300] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Gates Vulca, SA (Sant Just Desvern) per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0802511)

[301] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Componentes Mecánicos, SA, per al període 2002-2005 (codi de conveni núm. 0808352), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Iveco Pegaso, SL (centre de treball de Barcelona), per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0812232), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Pirelli Cables y Sistemas, SA, (centres de treball de la província de Barcelona) per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0811902), Conveni Col·lectiu de Treball de l'empresa Pirelli Esmar, SA, per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 4301001), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Rauschert España, SL (centre de Lliçà de Vall), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804951), etc.

[302] .- Conveni col·lectiu de treball de l'Institut Municipal per a la Salut i la Qualitat de Vida per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0802602), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mercedes Benz España, SA (centre de treball de Barcelona), per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0803031), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Robert Bosch España, SA (centre de l'Hospitalet de Llobregat) per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0811131), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa SAI Automotive Lignotock, SA (centre de treball de la província de Barcelona), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0807321), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sandvik Española, SA (centre de treball de Caldes de Montbui) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0808731), etc.

[303] .- Vegi's MONEREO PÉREZ, J. L. y MORENO VIDA, M. N.; "*La negociación colectiva empresarial ante las exigencias de adaptabilidad y reorganización de los sistemas productivos*"; Temas Laborales núm. 76

[304] .- Un exemple paradigmàtic es pot trobar en l'acord de SEAT en relació al treball en equip del dissetè Conveni. Es pot descarregar a: http://www.conc.es/pdf_documents/seat_treball_equip.pdf

Tanmateix, però, la seva inclusió en els Convenis d'àmbit nacional resulta extraordinàriament minça.

Hem de remarcar que el molt limitat nombre de normes convencionals que aborden des d'aquesta nova perspectiva l'organització del treball acostumen a basar-se en una lògica de fons sensiblement diferent a la d'arrel cientificista, tot i que difícilment es pot parlar de trencament amb l'anterior model. De manera que l'organització de la feina esdevé un tot general amb la producció i la integritat dels factors que la conformen, ostentant el mesurament del temps i l'assignació de llocs de treball un caràcter subsidiari. I, alhora, la qualitat en la producció té un valor afegit conjuntament amb la quantitat.

Ha indicat algun autor el canvi de paradigma organitzacional, en el què es perd la funció individualitzadora del treball, per passar a una ètica col·lectiva, en base al conegut fenòmen dels denominats grups de treball[305] (cercles de qualitat, grups de millora continua, grups autònoms, etc).

És significatiu, en aquesta línia, el contingut de l'art. 9 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa ABB Automation Products, SA (centre de treball de Sant Quirze del Vallès), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0805232):

> "*Per sistemes d'organització de la feina cal entendre el conjunt de principis d'organització i racionalització de la feina, i, si escau, de normes per a l'aplicació de tècniques de mesurament de la feina i d'assignació de llocs. Consisteixen, entre d'altres, en les qüestions següents:*
> *a) La determinació dels elements necessaris (màquines o tasques específiques) perquè el treballador pugui assolir com a mínim el rendiment normal o el mínim i l'índex de qualitat fixada. A cada lloc de treball hi ha les instruccions de la feina que cal efectuar, en les quals s'inclou als llocs que l'empresa que ho designa les pautes d'autocontrol i el manteniment preventiu.*

[305] .- Indica, en aquest sentit, MERCADER UGUINA, J.; *""Las nuevas formas de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y la Constitución Europea como telón de fondo*"; RMTAS nº 57: "*Las tendencias que se manifiestan en la realidad productiva hacia la grupalidad del trabajo y la flexibilización de su organizaci ón cambian dicha concepción. Los grupos de trabajo se caracterizan por constituir un grupo real, esto es, una pequeña sociedad, en la que sus miembros interaccionan entre sí, intercambiando conocimientos (cross training) y existiendo un aprendizaje colectivo. La confianza mutua desarrollada a través de la comunicación sincera y de la cooperación y el apoyo mutuo, en tanto exigencia que impone frecuentes concesiones, trabajos y sacrificios que van más allá del puro interés individual, resultan elementos que integran el fundamento de esta nueva relación*"

*b) La fixació de la qualitat admissible en el procés de fabricació de què es tracti, i la conseqüent exigència d'índexs de malbaratament i pèrdues.*
*c) L'exigència de vigilància, atenció i diligència en la cura de la maquinària, les instal·lacions i els utillatges que s'encarreguen al treballador.*
*d) L'adaptació de les càrregues de feina, rendiments i tarifes a les noves condicions que resultin d'aplicar el canvi de mètodes operatius o la inclusió de l'autocontrol en el lloc de treball, així com la formació i la distribució del personal*. (...)"

Però a banda d'aquesta filosofia, cal indicar que aquest mateix Conveni que acaba de citar-se preveu la possiiblitat de constituir grups de millora contínua en funció de les necessitats expressades per la Direcció o la representació dels treballadors. De tal manera que "*una vegada determinats els problemes a resoldre, estableixen conjuntament els objectius a aconseguir i el temps per fer-ho. Sempre que sigui possible, els objectius s'indiquen numèricament*"

D'una major importància teòrica en matèria d'organització del treball i grups de treball, és el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Alstom Transporte, SA (centre de Santa Perpètua de Mogoda), per al període 1.4.2003-31.3.2007 (codi de conveni núm. 0810851), que en el seu art. 33 regula els anomentats Grups de Treball Integral (GTI). Aquest concepte determina, en el redactat convencional, tant el nucli essencial de la producció com el sistema retributiu per qualitat o quantitat de treball, que passa a determinar-se per objectius. Des del punt de vista organitzatiu es defineix el GTI com "*un conjunt de treballadors al qual s'assigna la responsabilitat d'organització, col·laboració i repartiment del procés per fer la feina assignada al grup*", essent el nombre d'assalariats que el conformen, inicialment, de 15 i la seva composició estable. La seva concreció correpon a la Direcció de l'empresa "*segons les necessitats del producte (especialitat, llocs o estacions)"*. A més de l'activitat estrictament productiva, el citat article preveu que el GTI "*ha de mantenir reunions periòdiques en hores de treball segons les necessitats de la producció*" i que amb aquesta finalitat "*ha de disposar d'un lloc adequat tan proper al lloc de treball com sigui possible*". A més, "*ha d'aportar totes les millores possibles a fi d'aconseguir l'objectiu i millorar la qualitat i ha de participar en la millora contínua dels processos*"

El dit GTI ha de tenir, conforme la norma que estem analitzant un portantveu, membre del grup, "*la designació i substitució del qual només ha de ser responsabilitat del GTI. En el supòsit que el grup no designi portaveu, aquest*

*ha de ser nomenat per la Direcció de Producció*". Es troba sotmés al supervisor i les seves funcions són les tasques de representació i coordinació del GTI, a més de les activitats pròpies del seu lloc de treball, entre elles la comprovació de la presència dels membres del grup i la sol·licitud de cobertura d'absències, la moderació de les reunions del GTI, mantenir els contactes necessaris amb els components del GTI, a fi d'analitzar i canalitzar els problemes propis de l'execució de la tasca concreta, realitzar tasques de comunicació i informació i supervisar el compliment dels objectius.

Per sobre del GTI es col·loca la figura del supervisor, amb la fita principal d'analitzar, solucionar i canalitzar els problesmes que sorgeixin en el treball del grup i que aquest no pugui solucionar per ella mateixar, així como adjudicar-li les feines i distrribuir el personals segons la qualificació professionals dels seus components. El GTI compta també amb Suport Tècnic, compost per personal dels departaments d'Enginyeria, Mètodes, Producció, Logística, Supervisors i Portaveus, amb la missió de control d'operativitat del procès productiu, els requeriments de qualitat, les necessitats de mitjans i materials i la informació tècnica, i que es reuneix amb el GTI a petició de qualsevol dels seus integrants.

Malarauradament experiències tant interessants com aquesta són absolutament minoritàries en el nostre sistema de negociació col·lectiva. Un dels pocs Convenis que venen, conjuntament amb aquest, a regular "allò nou" és el de l'empresa Delphi Diesel Systems, SL, per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0812492), que determina com a mecanisme d'organització dels mitjans productius, com també dels de suport logístic, mitjançant una estructura modular/cel·lular, consistent bàsicament en grups o equips de treball anomenats cèl·lules, amb un elevat nivell d'autosuficiència operativa, i també amb la introducció de moderna metodologia i tecnologia en els processos de fabricació, en els de formació i polivalència del personal, etc., tot això amb l'objectiu d'optimitzar el nivell d'eficàcia dels recursos de la companyia tant en l'aspecte humà com en el material, tècnic o organitzatiu, tot afegint que "*les característiques d'àmplia mobilitat, versatilitat i polivalència del personal requerides pel nou sistema tant al nivell de cèl·lula com entre cèl·lules, comporten l'abandonament d'actituds que tendeixen a considerar el lloc de treball com una cosa personal i amb tendència de permanència, i l'acceptació d'una estructura altament flexible i polivalent*". Aquesta nova lògica comporta, en el text analitzat, l'eliminació de la prima de productivitat "*ja que les millores de productivitat no seran causades per un augment de l'aportació manual d'activitat de l'operari, sinó per una millor utilització de les seves habilitats,*

*coneixements i formació, i a més, per la utilització de tot el temps que integra la jornada laboral*". Per a proseguir: "*es tracta, doncs, d'evitar que la incorporació de l'actual "prima de producció" com a concepte salarial fix comporti una pèrdua no intencionada de productivitat, quan precisament l'objectiu és incrementar-la, raó per la qual el personal ha d'assumir, amb un coneixement previ del detall a través de la Comissió d'implementació i seguiment de la producció, les produccions totals acordades en el nivell de cada lloc de treball*". De nou, es posa en tela de judici –en una perspectiva novedosa- la lògica organitzativa simplement basada en la gestió –pura i dura- de la gestió de la mà d'obra com a element de productivitat..

Aquesta inèrcia rupturista amb els sistemes taylor-fordista que l'analitzat Conveni observa va més enllà d'aquest plantejament general, en definir el model de fabricació bassat en una estructura modular/cel·lular com una "*nova orientació de les funcions de cada lloc de* trebal", basada en quatre "*característiques fonamentals: la flexibilitat, la responsabilitat de la qualitat, la polivalència i versatilitat, i la participació i treball en equip*"

Es defineix, així, la primera de les dites característiques, la flexibilitat, com a la "*facultat d'adaptació en un mateix lloc de treball o un de diferent quan s'executi un canvi metodològic en el sistema productiu o qualitatiu, a través de menys saturació en les funcions de manegar purament les màquines i un increment de les funcions complementàries (control de qualitat, preparacions, manteniment, etc.) i/o portar diferents màquines o grups de màquines*". Es determina que la responsabilitat en la qualitat passa pel fet de que "*la persona que fabrica un producte és responsable que aquest producte surti amb la qualitat exigida. Per tal d'això, rebrà la informació (especificacions, plànols, etc.), formació, equip (màquina i procés), mètodes i eines de control necessaris*". S'indica que per polivalència i versabilitat escau entendre la "*facultat d'ocupar diferents llocs de treball dins la mateixa cèl·lula o altres, oferint nivells satisfactoris de qualitat i productivitat. Es tracta de treballar amb mentalitat d'equip per sobre de l'aspecte individual de cada lloc de treball, adoptant aptituds de polivalència i versatilitat que permetin optimitzar al màxim els mitjans i recursos de tot tipus disponibles en cada cèl·lula (suplències d'absències momentànies o no de companys, atenció a màquines i instal·lacions de forma continuada, etc.)*" I es fa esment a que per treball en equip i participació i col·laboració s'enriqueix professionalment el grup, amb la conseqüència de la possiiblitat d'aportart suggeriments i participació en les discussion de millora que beneficiÏn el grup i

una participació activa en els processos de formació que incrementen la capacitat de polivalència, versabiliat i flexibilitat.

Un altre Conveni amb característiques específiques en el marc analitzat és el de l'empresa Gates Vulca, SA (Sant Just Desvern). Resulta simptomàtic el text observat en el seu Capítol 2, atès que fuig de conceptes estrictament productivista, per tal de declarar: "*la nostra missió a Gates és satisfer les expectatives dels clients fabricant i comercialitzant productes tècnics per als mercats d'equip original i recanvis*". En base a aquesta lògica es determina la filosofia de fons de la producció –certament corporativa-: "*el mitjà per dur a terme la nostra missió són els principis de la filosofia GEM (Direcció Enriquida Gates), que crea un sentit d'orgull, participació i compromís, augmenta els reptes, les oportunitats i els desafiaments, i anima els associats a participar en les comunitats on operem. El suport individual i de tots els equips als principis de la filosofia GEM és un factor crític per al nostre èxit*". Es determinen, en aquest sentit, com a principis, d'aquesta suposa "missió": a) "*assolir un alt nivell de seguretat, satisfacció dels clients, qualitat, organització, assistència i productivitat*"; b) "*mantenir línies en què els empleats de Gates puguin representar els seus propis punts de vista i les seves opinions*"; c) "*que tots els empleats tractin els companys de manera justa, imparcial, consistent, amb dignitat i respecte*"; d) "*que tots els empleats assoleixin nivells òptims d'eficiència a través d'un comportament autodirigit i de confiança mútua*"; e) "*mantenir una política de comunicació oberta i participativa*"; f) "*que se segueixin els principis GEM en tots els processos d'entrevista, selecció, promoció i transferència, per tots els associats*"; g) "*motivar que tots els empleats participin en les reunions de planta, departament i equips, en què s'ha de mantenir tothom informat sobre els objectius, el nivell de progrés i els projectes de l'empresa, i facilitar un fòrum en què tothom pugui tractar i respondre els temes*"; h) "*participar en els estudis d'opinió periòdics*"; i) "*fomentar la formació, l'assessorament, la planificació d'objectius i la retroalimentació per aconseguir una actuació exitosa i per incrementar la millora*"; j) "*participació global en els processos de resolució de problemes, millora de les operacions i participació en els resultats de la planta*"; i k) "*reconèixer la millora i els èxits de tots els empleats que donin suport als valors i objectius de la nostra planta*". Probablement no pot deixar de destacar-se el caràcter pseudo-paternalista d'aquest marc de relacions laborals específics, per bé que no pot deixar de destacar-se el seu caràcter novedós: res tenen a veure aquests principis "filosòfics" amb la lògica taylor-fordista. La qual cosa no deixa de ser contradictòria amb el fet de que, tot seguit, el dit Conveni torni a insistir

en la vella cançó que "*l'organització de la feina, d'acord amb el que prescriuen aquest Conveni i la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de la Direcció de l'empresa*", que tot seguit la pròpia norma convencional estableix. Per a posteriorment (amb una nova "contradictio in terminis") afirmar-se: "*el treball en equip es materialitza en les cèl·lules autodirigides, i els equips de treball multidisciplinaris, tant en l'àmbit de tots els departaments com en l'àmbit individual. El treball en cèl·lula consisteix en l'agrupament de tasques amb un flux ordenat de producció, que du a terme un grup de treballadors organitzats en equip, de manera que s'aconsegueix un mètode millorat de fabricació, es promou la participació de tots els treballadors en els equips i processos de qualitat total i s'impulsen els principis del Gates Enriched Management (GEM) o Direcció Enriquidora Gates. El suport individual i de tots els equips als principis de la filosofia GEM és un factor crític per al nostre èxit*", indicant-se tot seguit mecanismes de participació feble –en el sentit que tot seguit analitzarem- en relació a la intervenció dels organismes d'autotela en l'organització del treball. Es tracta, en tot cas, d'una bona mostra de norma de transició entre allò nou i allò vell.

Una lògica de transició similar és apreciable en el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Rubema, SA, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0804732), en el què, tot i seguir-se mecanismes organitzatius de la producció tradicionals respecte allò que es coneix com a personal de producció, s'indiquen mecanismes novedosos en relació als treballs auxiliars, respecte al què els mecanismes cientificistes són dificílment implementables. En quant a aquests col·lectius es trenca la lògica taylorista, passant-se a sistemes de valoració basats en l'apreciació qualitativa[306].

També cal destacar en aquest punt el Convenis col·lectius de treball del grup Valeo[307] que venen a trencar la lògica simplement quantitativa de la producció, implementant mecanismes participatius i sistemes basats en punts que no només tenen en compte el número, sinó també la qualitat, entre d'altres interessants factors de ponderació de la productivitat, basats en el treball en grup.

---

[306] .- Art. 18 del mencionat Conveni

[307] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Valeo Componentes Automóviles, SA (centre de treball de Santa Perpètua de Mogoda), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0810681) i Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Valeo Iluminación, SA, (centres de la província de Barcelona) per als anys 2001 i 2002 (codi de conveni núm. 0805581)

Respecte allò que prèviament hem caracteritzat com la flexibilitat entesa en relació a la demanda, escau referir que en la mostra analitzada només un dels Convenis fa esment a la productivitat basada en el just in time: es tracta del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Telesincro, SA (centres de Barcelona i província), per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 0804232), que en el seu article 23 afirma: "*els treballadors de Telesincro, SA, es comprometen a mantenir i millorar la qualitat dels productes que es fabriquen a l'empresa, a fi de mantenir la competitivitat en el mercat. Amb l'objectiu de satisfer els clients, en consonància amb l'entorn industrial, amb una reducció contínua dels costos, l'empresa Telesincro, SA, posa a disposició els seus recursos per a la millora continuada dels seus treballadors i aplica metodologies basades en conceptes qualitatius, autoqualitat, just in time i altres metodologies que siguin imprescindibles per assegurar el futur de la companyia a curt termini, a mitjà termini i a llarg termini*"; per a prosseguir: "*les eines que s'han d'aplicar han de ser les que donin més benefici a l'empresa i als seus treballadors i treballadores, que s'hagin fet servir amb èxit en aquesta companyia i altres companyies i que siguin utilitzades tant pel personal indirecte com directe de la producció, com ara anàlisis de flux, 5S, TPM, matriu d'autoqualitat, mapes de flux proveïdor/client, Hoshin, SMED, Kanban o altres mètodes organitzatius que millorin el rendiment i la valoració dels seus treballadors, a més d'altres necessàries per a I+D, Administració, Màrqueting i altres departaments que també estiguin encaminades a millorar amb el mateix criteri dins dels seus camps*"

4.1.4 <u>La participació dels treballadors en l'organització del treball</u>

És clar que un dels aspectes centrals en la conformació dels nous sistemes d'organització del treball –com ja hem indicat- és la participació[308] dels treballadors en la matèria.

[308] .- En el concepte de participació que utilizarem aquí no tindrem present allò que podria ser qualificat com a "macro-participació", o, en altres paraules, la participació institucional. Tampoc abordarem la denomina "participació financera", en relació a la doble condició de treballadors i accionistes, que tant ha crescut en algunes experiències en els darrers temps, més enllà de les referències que es faran en relació a la flexbilitat salarial.

La flexibilitat reclama, per definició, la participació dels treballadors, atès que delega en ells una part significativa de la presa de decisions al llarg del procés productiu, tot trencat l'esquema altament jerarquitzat del fordisme. Cal constatar aquí, de nou, com el marc jurídic imperant en la matèria esdevé progressivament caduc, doncs està pensat substancialment per a guanyar adhesions acrítiques o, millor dit, per canalitzar la discrepància de l'alteritat assalariada des de la perspectiva del sotmetiment a un sistema piramidal que col·loca l'ocupador en el seu vèrtex superior, on es situa una mena d'arcà respecte qué es produeix i cóm és produeix inabastable per al conjunt de treballadors i treballadores[309]. Certament la "implicació" de la què ens parla el més recent dret comunitari és una altra cosa, atès que implicar-se vol dir també "inclusió". Tot i acceptar que, de fet, els mecanismes tradicionals de participació constitueixen una mena de contrapoder a l'empresa, no cal oblidar que en el taylor-fordisme aquella participació s'exercia bàsicament en el terreny de la simple gestió[310] i que es centrava, essencialment, en un contingut informatiu[311].

Com s'ha dit ja, però, no pot obviar-se que, en tant que el poder decissori a la producció del "dia a dia" s'horitzontalitza amb la flexibilitat (doncs els treballadors poden decidir moltes més coses en relació a la feina concreta a dur a terme), res no impedeix l'inherent salt qualitatiu, en relació a la discussió d'aquell arcà fins ara inabastable. El nou model, per tant, porta implícit no únicament que l'assalariat pugui prendre decisions en relació a les incidències productives, sinó també que, en algun moment, es pugui plantejar si el sistema de producció és el correcte o, fins i tot, si les característiques del producte són les addients. No es tracta ja, per tant, d'una participació consensual o negocial –encara que també-, sinó d'una participació propositiva.

---

[309] .- Un bon exemple d'aquesta lògica el trobarem en aquesta afirmació: "*En cualquier caso, la democracia en la empresa es una democracia sui generis, en cuanto que no existe posibilidad de cambio de roles de las partes. En la empresa manda básicamente el empresario, aunque junto a él los trabajadores se ven atribuir una especie de «contrapoder», a través del reconocimiento de determinadas facultades instrumentales encaminadas a permitir a los trabajadores un cierto control de la gestión empresarial*", a pud GALINA MORENO, J. M. i GARCÍA ROMERO, B.; "*La participación y representación de los trabajadores en la empresa en el modelo normativo español*"; RMTAS nº 43

[310] .- Vegi's BAYLOS GRAU, A.; "*Los derechos de información participación en la empresa: la ciudadanía en la empresa*"; a APARICIO TOVAR, J i el mateix autor com a coodinadors, "*Autoridad y democracia en la empresa*"; Trotta, Madrid, 1992

[311] .- GARRIDO PÉREZ, E.; "*La información en la empresa. Análisis jurídico delos poderes de información de los representantes de los trabajadores*"; CES, Madrid, 1995

Que no vegi el lector de les anteriors línies una lloança a les doctrines neocomunitaristes, tant correntes en els actuals temps. No crec en aquesta lògica de que, ara com ara, el treballador s'ha impregat del sistema de valors empresarial i fa seva la idea d'empresa, tot integrant-se patrimonialment en aquest projecte[312]. Més enllà de modes doctrinals i puntuals valors socials el fet cert és que el conflicte social continua i continuarà existint, perquè és inherent al capitalisme. Una altra cosa, molt diferent, és que el dit conflicte ja no només es situiï en els estrictes termes de la distribució de rendes i comenci a desplaçar-se cap a la producció, com a tal.

És obvi, en aquest sentit que, ara com ara, estem lluny d'aquest moment, tot i que el tema comença a plantejar-se en les nostres relacions laborals. Però, en tot cas, allò que esdevé evident és que el sistema regulador de la participació vigent no està pensat per aquestes noves realitats, sinó pel convenciment del vell "goril·la ensinistrat" de l'enginyer Taylor.

Com tindrem ocasió de veure, tot seguit, la nostra negociació col·lectiva resulta amplament permeable a una participació productiva propositiva en clau individual. Tanmateix, però, són molt limitats els marcs participatius de proposició col·lectius, més enllà de genèriques referències a les què farem esment.

En la realitat concreta de Catalunya i Espanya s'afegeix, però, un altre problema, doncs el nostre sistema de participació en la producció –a diferència d'altres models europeus i, fins i tot, del propi comunitari[313]- pot ser qualificat més que com feble, o com de "participació consultiva", a diferència de la "participació representativa" dels sistemes de cogestió[314]. Certament és aquesta un dèficit més o menys generalitzat en els països meridionals del continent, que ha portat en aquest àmbit a algun autor a afirmar que la participació a l'empresa és un simple ideal, "*una mena d'horitzó lluminòs respecte al què no es pot fer més que allargar la mà, però que mai es*

[312] .- Vegi's, en aquest sentit, MERCADER UGUINA, J.; op cit.

[313] .- Vegi's la Directiva 2002/14

[314] .- MERCADER UGUINA, J, op. cit.

*materialitza a la realitat, si no és esporàdicament i en una duració molt limitada*"[315].

En efecte, la regulació actual vigent a la nostra ordenació permet dosis de participació significatives en aspectes com ara la contractació (arts. 8.3, 15 i 64.1.2on i 6è TRLET). Determina mecanismes de negociació col·lectiva en relació a l'extinció col·lectiva del contracte (art. 51 TRLET) o, si més no, d'audiència en supòsits individuals. Indica també sistemes d'informació i/o audiència i/o emissió d'informes respecte la marxa econòmica de l'empresa o del sector (art. 64), evolució o canvis en la societat, etc, així com la vigilància i control respecte determinats aspectes contractuals. Tanmateix, alhora d'abordar allò que és, en sentit estricte, l'organització del treball, el legislador es limita a requerir la col·laboració dels organismes de representació en relació al manteniment i increment de la productivitat i a determinar un tràmit d'informació prèvia no vinculant en relació a la implantació o revisió dels sistemes d'organització i control de treball i els estudis de temps establint sistmes d'incentius i valoració de llocs de treball (art. 64.1.4art d) i e) TRLET). Per contra, en l'estricta regulació de les capacitats empresarials d'organització, el nostre marc jurídic (arts. 5 i 20 TRLET) consagra en forma unívoca una quasi bé plena competència organitzativa de l'ocupador, amb l'obligació contractual de reflex del treballador, en relació a la direcció i control de l'activitat laboral, determinant només com a límit la bona fe contractual i la dignitat i formació de l'assalariat, sense indicar mecanismes concrets de participació i decisió. Les úniques limitacions significatives a l'exercici de la dita potestat organitzativa i del "ius variandi" les trobarem –en allò que es conneix com a modificacions reglades- en relació a molt concrets supòsits de mobilitat funcional (art. 39.5 TRLET) i moblitat geogràfica i modificació substancial de les condicions de treball (arts. 40 i 41) en les què sí s'estableix un marc negocial si les mesures empreses són de caràcter col·lectiu. A banda de que aquestes darreres qüestions seran abordades en els posteriors epígrafs "ad hoc", no està de més treure com a conclusió de que el nostre sistema de participació heterònom té una clara lògica que podríem qualificar com pre-flexibilitat.

Un bon exemple d'aquesta afirmació el podem trobar en relació al sempre conflictiu tema de la introducció de noves tecnologies. Així, el marc jurídic comunitari obliga, en general, a una participació dels treballadors en aquests

[315] .- ZOPPOLI, L.; "*Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*";

supòsits, el què no té translació general en la legislació, llevat aquelles matèries en les què existeix una obligació específica provinent de la transposició d'una Directiva, com ara –entre altres qüestions- respecte salut laboral (art. 19.2 i 33.1 a) de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laboral –en endavant, LPRL-), comitès d'empresa europeus (art. 18.2 de la Llei 10/1997, de 24 d'abril), etc. Val a dir que, en tot cas, aquests temes puntuals seran analitzats en el seu moment, pel que –sense perjudici d'allò que després veurem- ens remetem a les posteriors reflexions de cada epígraf.

El propi Acord Interprofessional de Catalunya del 2005 recull en aquest punt una recomenació per a la negociació col·lectiva "inferior":

> "*1. La innovació de l'organització del treball i la introducció de noves tecnologies són una inversió estratègica bàsica per al futur de les empreses, per a l'increment de la seva productivitat i competitivitat. Cal, en cada moment, avaluar el seu impacte sobre l'ocupació, sobre les condicions de treball i sobre les necessitats de formació i adaptació professional dels treballadors. En conseqüència, és convenient que els projectes empresarials d'innovació i implantació de noves tecnologies, que comportin la implantació o revisió dels sistemes d'organització del treball o bé modificacions substancials en les condicions de treball, siguin objecte d'informació i anàlisi mitjançant els procediments de participació sindical.*
> *2. En aquest sentit, és convenient que els convenis col·lectius de sector i empresa estableixin tant els procediments concrets d'informació prèvia del projecte empresarial a la representació sindical, com els d'anàlisi dels seus efectes sobre l'ocupació, les condicions de treball i les necessitats de formació i adaptació professional.*"

No podem deixar d'obviar, d'altra banda, que els mecanismes de participació a l'empresa en el nostre model –per la seva conformació històrica- són en gran part aliens al sindicat, en sentit estricte, atès el doble canal de participació. D'aquesta manera hem privilegiat als organismes unitaris per sobre del sindicat[316], amb la conseqüent pèrdua de la visió global del col·lectiu assalariat a l'empresa i fora de l'empresa que el Sindicat aporta.

---

[316] .- Vegi's FALGUERA BARÓ, M. A. i SENRA BIEDMA, R.; "*Marco jurídico competencial de las representaciones sindicales y unitarias. Análisis crítico de la situación actual y propuestas de modificación*"; RL 15/1996

No és necessari, però, exigir al legislador gran canvis normatius, doncs els propis agents socials tenen a les seves mans l'instrument d'adaptació, com és la negociació col·lectiva, que per la seva característica adaptatibilitat constitueix un mecansiemes regulador idoni. Passem, doncs, a analitzar el contingut de la participació dels treballadors en aquesta matèria.

I, així, hem de denotar, d'entrada, que són variats els Convenis que es refereixen a la lògica de fons dels mecanismes de participació, fent esment en la majoria de supòsits a la col·laboració comuna entre les parts[317], tot i que algun cas aquesta col·laboració es basa en la precisa comunicació ente empresa i representants[318]. Altres redactats imputen la col·laboració només a l'ocupador en l'exercici de les seves competències organitzatives[319], sense que faltin tampoc acords de neta arrel cooperativa, de tal manera que qui es veu obligat a oferir la col·laboració –així com altres continguts de la prestació laboral- és la representació dels assalariats[320]. En altres casos, la col·laboració té un element finalista, tot cercant "*la plena satisfacció dels clients, la millora de la seguretat, la productivitat i l'eficiència*"[321]. Altres Convenis basen la lògica de

[317] .- Art. 16.1 del Conveni col·lectiu de treball de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802545)

[318] .- Conforme l'art. 6.2 del Conveni col·lectiu de treball de la Cambra de Comerç, Indústria i Navegació de Girona per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 1701152): "*dins el marc dels contactes que, en aplicació de disposicions generals, hagin de tenir la Direcció i la representació dels treballadors, ambdues parts s'han d'escoltar mútuament en allò que pugui referir-se als aspectes organitzatius del treball, amb l'objectiu de col·laborar per obtenir els millors resultats*"

[319] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Edicions Intercomarcals, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0809552)

[320] .- Un bon exemple el trobarem en l'art. 39 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Flex Equipos de Descanso, SAU (centre de treball d'Esparreguera) per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0803671): "*La representació dels treballadors/ores, confirmant el que preveu sobre jornada irregular d'acord amb la càrrega de treball, manifesta la seva voluntat de plena col·laboració amb l'empresa en la responsabilitat d'executar en els terminis compromesos les possibles comandes extraordinàries, i expressa la seva millor disposició per a l'establiment en cada moment de les mesures necessàries, fins i tot la feina en jornades extraordinàries però, en el cas d'aquestes últimes, sense superar individualment el màxim anual reglamentari i respectant el reglamentat sobre descansos*"

[321] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa SAI Automotive Lignotock, SA (centre de treball de la província de Barcelona), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0807321)

la participació en l'obtenció dels "*millors nivells de qualitat, productivitat, seguretat i salut laboral, mitjançant la utilització adequada dels recursos*"[322]

D'altra banda, pel que fa als continguts concrets de la dita participació, escau referir que un bon nombre dels texts analitzats es limita a reconèixer un dret genèric a la informació de la representació dels treballadors sobre els canvis que es produeixin en l'organització de la feina, sense cap altra conceció o especificació[323]; o es circunscriuen a remetre la participació al marc legal o més genèric[324]. O es determina, com fa la Llei, la possibilitat de presentar informes previs en el cas d'implantació o revisió de sistemes d'organització i control del treball[325].

En altres casos la introducció de la modificació organitzativa o el nou mètode requereix consulta, sense la determinació de continguts o requisits configuradors[326].

No poden obviar-se, d'altra banda, texts convencionals que limiten el marc legal. Així, algun Conveni opta per traslladar quasi bé íntegrament les competències recollides a la representació dels treballadors en l'art. 64 1 4art, si bé substituït el tràmit d'emissió previ d'informe allà contingut per la simple

---

[322] .- Conveni col·lectiu de l'empresa Vidrios de Seguridad Laminados, SA, per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7902192)

[323] .- Conveni col·lectiu de treball de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802545), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Barnices Valentine, SA (centre de treball de Montcada i Reixac), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0800241), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bosch Sistemas de Frenado, SLU (centre de treball de Lliçà d'Amunt) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0812922), etc

[324] .- Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida de l'1.1.2004 al 31.12.2007 (codi de conveni núm. 2500245), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Lafarge Asland, SA (centres del Garraf i de Montcada i Reixac) per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 0800171), etc

[325] .- Conveni col·lectiu de treball de Diari de Girona, SA, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 1701212), Conveni col·lectiu de treball de sector de les industries de l'oli i els seus derivats, de la província de Tarragona, per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 4300385), etc.

[326] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa BSH Interservice, SA (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0812742), Conveni col·lectiu de treball de l'Associació per a l'Estudi i la Promoció del Desenvolupament Comunitari per a l'any 2002 (codi de conveni núm. 7901832)

informació empresarial sobre els mateixos continguts[327]. O es substitueix el tràmit de consultes ex art 41 TRLET en cas de modificació substancial col·lectiva de les condicions de treball per una simple emissió d'informe per la representació dels assalariats[328].

També és destacable l'existència en aquest punt de determinats continguts convencionals que són més o menys clònics en els diferents texts normatius paccionats. Així, són nombrosos i significatius els Convenis que fan esment a una obligació per part dels representants unitaris de vetllar per a que les competències empresarials en matèria d'organització del treball s'adequiïn a legalitat (el que no deixaria de ser més que una concreció de la previsió genèrica continguda a l'apartat a) de l'art. 64 1 9è TRLET)[329].

Trobarem una altra clàusula d'estil en un comú redactat relatiu a la possibilitat d'iniciativa dels organismes de representació en matèria d'organització del treball, amb un redactat, més o menys clònic, en els següents termes: "*sense minvar l'autoritat conferida a la representació legal de l'empresa, els representants dels treballadors tenen les funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes, etc., respecte a organització i racionalització de la feina, de conformitat amb la legislació vigent i aquest Conveni*"[330].

---

[327] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ediciones Reunidas, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0812822)

[328] .- Conforme l'art. 5 del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Patronat Municipal d'Escola Municipal de Treball de Granollers per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0812812): "*Els canvis organitzatius col·lectius que afectin el personal en la modificació d'alguna de les seves condicions de treball previst en aquest acord, es comunicaran als representants dels treballadors/ores, els quals podran emetre un informe*" En termes similars, el Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Tortosa per als anys 2003 a 2006 (codi de conveni núm. TE-6/2003)

[329] .- Conveni col·lectiu de treball de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802545), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bosch Sistemas de Frenado, SLU (centre de treball de Lliçà d'Amunt) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0812922), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Formo, SA (centre de treball de Gavà), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0801962), Conveni col·lectiu de treball d'Arts Gràfiques de Girona, SL, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 1701222), etc

[330] .- Conveni col·lectiu de treball de les indústries de la fusta de Barcelona per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0805785), Conveni col·lectiu de treball del Centre de Lectura de Reus per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 4300092), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Can Ensenya, SAL, per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0812662), Conveni col·lectiu de treball de Diari de Girona, SA, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 1701212), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Edicions Intercomarcals, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0809552), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, de Figueres, per a 2002-2003 (codi de conveni

Aquesta possibilitat propositiva és matissada en altres texts convencionals en relació a iniciatives dels dits organismes que siguin beneficioses per a l'organització del treball i la seva optimització i racionalització[331] o, simplement, ens trobem davant un reconeixement genèric[332], amb l'obligació empresarial en algun cas, d'"*escoltar, estudiar i prendre o no en consideració, segons els casos, els suggeriments o les propostes que arribin a la Direcció mitjançant la representació legal dels treballadors*"[333].

Tanmateix, però, escau referir que juntament amb aquestes capacitats participatives assimilables (o, de vegades, inferiors) al marc legal, existeixen texts convencionals que amplien allò previst heterònomament. Una part de les clàusules reguladores d'aquesta participació en l'organització del treball ha estat ja analitzada prèviament, en relació als mecanismes d'implementació de

---

1700681), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Gestión y Técnicas del Agua, SA, per al centre de treball de l'Ampolla per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. TE-1/2002), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Industrial Flexo, SA, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0802402), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Port Aventura, SA, per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 4301452), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Salesians Sant Jordi, Comunidad Salesiana de Girona y Asociación Grupo Unión per als anys 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 7901542), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Societat Municipal d'Aparcaments i Serveis, SA, per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0805952), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Suresa CIT, SA (centres de treball de la ciutat de Barcelona i del c. Indústria, 16-20, de l'Hospitalet de Llobregat), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0810441), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Vidriería Rovira, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0804452), Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Tivissa per als anys 2003 a 2004 (codi de conveni núm. TE-5/2003), Conveni col·lectiu de treball d'Arts Gràfiques de Girona, SL, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 1701222), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Centro-Levantina de Bebidas Carbónicas-Pepsico per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 7901502), Conveni col·lectiu de treball de la empresa Cobega per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 7900952), Conveni col·lectiu de treball de les empreses La Seda de Barcelona, SA (centres de Barcelona i del Prat); Catalana de Polímers, SA i UTE (La Seda-Courtaulds) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0811083), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Madrid Film, SA (centre de Cornellà de Llobregat), per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0812772), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Vidriería Rovira, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0804452), etc

[331] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa de l'Institut de Recerca i Tecnologia Agrolimentària (IRTA), personal laboral, per als anys 2002-2006 (codi de conveni núm. 7900582)

[332] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Unilever Foods España, SA (centre de treball de Via Augusta, 59 de Barcelona) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0812341), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Salesians Sant Jordi, Comunidad Salesiana de Girona y Asociación Grupo Unión per als anys 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 7901542), etc

[333] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Unión Naval de Barcelona, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0810621)

nous sistemes (epígraf 2.3.1 previ d'aquesta segona part) i a les possibilitats de revisió (epígraf 2.3.4), pel que ens remetem a les reflexions ja efectuades.

Certament els redactats en la matèria són molt diversos i abasten realitats molt diferenciades. De l'interessant marc jurídic regulador de les competències dels representants dels treballadors ampliatòries dels mínims legals podem destacar:

- Estudi de les condicions de treball en els diferents centres i llocs de treball de l'empresa[334]

- Coneixement de l'especificació dels llocs de treball i la seva valoració, i, en cas de disconformitat, possibilitat de formular davant l'autoritat laboral competent les reclamacions pertinents[335]

- Informació prèvia de les possibles variacions contractuals genèriques[336] (sense referència específica a l'art. 41 TRLET), per tal que aquest informi i sigui escoltat abans de la seva aplicació[337]; de vegades, amb establiment d'un termini[338].

---

[334] .- Conveni col·lectiu de treball de l' empresa Agència Catalana de l'Aigua per al període del 9 de juny de 2004 al 31 de desembre de 2005 (codi de conveni núm. 7901702), Conveni col·lectiu de treball de l' empresa Aigües Ter- Llobregat per als anys 2004 - 2006 (codi de conveni núm. 7900782), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'empresa Centre de la Propietat Forestal per al període 28.9.2004-27.9.2007 (codi de conveni núm. 0813082), Conveni col·lectiu de treball del Consell comarcal del Pallars Jussà per al 20.5.2003 al 31.12.2005 (codi de conveni núm. 2500932), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal de l'Alt Penedès per a l'any 2001 (codi de conveni núm. 0812102), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal del Solsonès del 8.5.2004 al 31.12.2007 (codi de conveni núm. 2500752), Conveni col·lectiu de treball per al personal laboral de la empresa pública Junta de Residus per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7901932), etc.

[335] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Eurohueco, SA (centre de treball de Castellbisbal), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0806882)

[336] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nestlé España, SA, de Girona, per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 1700431)

[337] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nylstar, SA, de Blanes, per a 2003-2006 (codi de conveni núm. 1700951), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Diari Segre, SLU, de la localitat de Lleida (Segrià), per a l'1.1.2003 al 31.12.2006 (codi de conveni núm. 2500812), etc

[338] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Eurohueco, SA (centre de treball de Castellbisbal), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0806882)

- Dret a ser informats dels objectius, organització i funcionament de les unitats, i en especial de la dependència jeràrquica[339]

- Seguiment conjunt de la productivitat a l'empresa, amb determinació del nombre de reunions a celebrar a l'any i possibilitat de fer estudis de millora[340].

- Intervenció a nivell de comunicació en matèria de mobilitat funcional i redistribució de personal[341]. O en matèria de modificació funcional de l'organigrama prèviament establert[342].

- Informació prèvia de canvis de criteri en la gestió dels serveis [343].

- Capacitat de proposta de millores beneficioses per a a l'organització del treball i la seva optimització i racionalització[344], amb possibilita d'informar prèviament a la Comissió paritària[345].

---

[339] .- Conveni col·lectiu de treball de l' empresa Agència Catalana de l'Aigua per al període del 9 de juny de 2004 al 31 de desembre de 2005 (codi de conveni núm. 7901702), Conveni col·lectiu de treball de l' empresa Aigües Ter- Llobregat per als anys 2004 - 2006 (codi de conveni núm. 7900782), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Societat General d'Aigües de Barcelona, SA (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804082), etc.

[340] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Zodiac Española, SA, per als anys 2001, 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 7901402)

[341] .- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de la Fatarella per al període 2002-2004 (codi de conveni núm. TE-4/2003)

[342] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Repsol Investigaciones Petrolíferas, SA (centre de treball de Tarragona), per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 4301411)

[343] .- Conveni col·lectiu de condicions de treball del personal laboral de l'Ajuntament de la Jonquera per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 17000962)

[344] .- Conveni col·lectiu de treball de l' empresa Agència Catalana de l'Aigua per al període del 9 de juny de 2004 al 31 de desembre de 2005 (codi de conveni núm. 7901702), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Terrassa per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0800112), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'empresa Centre de la Propietat Forestal per al període 28.9.2004-27.9.2007 (codi de conveni núm. 0813082), Conveni col·lectiu de treball del Consell comarcal del Pallars Jussà per al 20.5.2003 al 31.12.2005 (codi de conveni núm. 2500932), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal de l'Alt Penedès per a l'any 2001 (codi de conveni núm. 0812102), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal del Solsonès del 8.5.2004 al 31.12.2007 (codi de conveni núm. 2500752), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa de l'Institut de Recerca i Tecnologia Agrolimentària (IRTA), personal laboral, per als anys 2002-2006 (codi de conveni núm. 7900582), Conveni col·lectiu de treball per al personal laboral de la empresa pública Junta de Residus per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7901932), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sandvik Española, SA (centre de treball de

- Modificació dels equips de treball, tot regulant un mecanisme solutori cas de discrepància[346].

- Dret a ser escoltats en tot allò relacionat amb l'organització i racionalització del treball, i dret a la informació de les mesures d'organització als representants sindicals[347].

- Necessitat d'informe favorable del comitè d'empresa en el cas de modificació o implantació de nous sistemes d'organització del treball[348] o d'implantació de sistemes retributius basats en la quantitat o qualitat de

---

Martorelles) per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0808391), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sandvik Española, SA (centre de treball de Caldes de Montbui) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0808731), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Delphi Diesel Systems, SL, per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0812492) Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Eco-Equip SAM (centre de treball de Terrassa) per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0801391), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Foment de Terrassa, SA, per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0806852), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mogoda Serveis SAM per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0806422), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Robert Bosch España Fábrica de Castellet, SA (centre de Castellet i la Gornal), per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0808551), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Tecnología Medio Ambiente (TMA)-Grupo F. Sánchez, SL (serveis de neteja viària i recollida d'escombraries de Sant Cugat del Vallès) per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0806631), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Terrassa Neta, SA, per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0812512), etc.

[345] .- Conveni col·lectiu de treball de l' empresa Aigües Ter- Llobregat per als anys 2004 - 2006 (codi de conveni núm. 7900782),

[346] .- Conveni col·lectiu de treball de Televisió de Catalunya, SA (TV3) per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 7901032)

[347] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Liser Telefonia, SA, per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4302342), Conveni col·lectiu de treball de Canepina, SL, per a 2003-2004 –Girona- (codi de conveni 1701682), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Canepina, SL, de la localitat de Lleida (Segrià), per a l'1.1.2003 al 31.12.2004 (codi de conveni núm. 2500881), etc

[348] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Copaga S. Coop, de la localitat de Lleida (Segrià), per a l'1.1.2001 al 31.12.2001 (codi de conveni núm. 2500102), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ediciones Deportivas Catalanas, SA, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0807792), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hermes Comunicacions, SA, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 7901432), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sky Chefs Barcelona, SA, per al període 1.4.2002-30.3.2004 (codi de conveni núm. 0808801), etc

treball[349]. O necessària negociació per a la implementació d'incentius per grup[350].

- Informació prèvia de variacions o modificacions contractuals de caràcter general en l'organització de la feina i en totes aquelles decisions relatives a la tecnologia i utilització de primeres matèries que tinguin repercussió en la salut física i/o mental del treballador[351]

- Necessitat de consulta davant de qualsevol canvi respecte els sistemes de treball, com a les assignacions de llocs de treball[352]

- Consulta prèvia en tots aquells aspectes que afectin el salari o l'horari[353].

- Possibilitat de requerir informació a l'empresa, per exemple en matèria de mobilitat funcional i la seva justificació[354]

---

[349] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Panrico, SA, per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 7901472)

[350] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Pirelli Cables y Sistemas, SA, (centres de treball de la província de Barcelona) per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0811902), Conveni Col·lectiu de Treball de l'empresa Pirelli Esmar, SA, per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 4301001), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Robert Bosch España Fábrica de Castellet, SA (centre de Castellet i la Gornal), per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0808551), etc.

[351] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Castellblanch, SA, per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0800442), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Comercial Grupo Freixenet, SA, per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0809792), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Euro Depot España, SA, per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0812702), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Formo, SA (centre de treball de Gavà), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0801962), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hayes Lemmerz Manresa, SL, per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 082792), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa René Barbier, SA, per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0803632), XIX Conveni col·lectiu d'empresa SABA Aparcamientos, SA, per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 7901312), etc

[352] .- Conveni col·lectiu de treball de l'Associació per a l'Estudi i la Promoció del Desenvolupament Comunitari per a l'any 2002 (codi de conveni núm. 7901832), Conveni col·lectiu de treball de la Fundació del Gran Teatre del Liceu per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 0811162), etc

[353] .- Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Tivissa per als anys 2003 a 2004 (codi de conveni núm. TE-5/2003), Conveni col·lectiu de condicions de treball del personal laboral de l'Ajuntament de la Jonquera per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 17000962), etc.

[354] .- Conveni col·lectiu de treball de la indústria d'hostaleria i turisme per al període de l'1 de maig de 2004 al 30 d'abril de 2007 (codi de conveni núm. 79000275)

- Consulta als representants dels treballadors en temes vinculats a noves assignacions de llocs de treball[355].

- Impossibilitat de que l'empresa modifiqui la seva estructura orgànica sense prèvia participació de la representació sindical[356].

- Ampliació del marc jurídic legal en matèria de modificació substancial de les condicions de treball. Així, trobarem texts convencionals que determinen la necessitat de posar en coneixement dels representants dels treballadors les possibles modificacions substancials de les condicions de treball amb la màxima antelació possible[357]. O determinant com a subjecte negocial la Comissió de seguiment del Conveni[358].

- Cessió als representants dels treballadors de la informació justificativa de les mesures atenyents a mobilitats internes, trasllats, concursos interns i supressió de llocs de treball i de la nova estructura resultant de llocs de treball, com també de les garanties d'estabilitat dels treballadors[359]

- En relació a la introducció de noves tecnologies, trobarem texts que –en línia amb les previsions comunitàries esmentades- fan esment a que, sense perjudici de la possible modificació substancial de les condicions de treball, quan en una empresa es produeixi el dit fet, si pot comportar per als treballadors una modificació de les condicions de treball o un període de formació o adaptació tècnica no inferior a 1 mes, cal

---

[355] .- Conveni col·lectiu de treball de l'Associació per a l'Estudi i la Promoció del Desenvolupament Comunitari per a l'any 2002 (codi de conveni núm. 7901832), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Companyia d'Aigües de Sabadell, SA (centres de la província de Barcelona) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0800902), etc

[356] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autobusos de Lleida, SA, de Lleida (Segrià), des de l'1.1.2003 al 31.12.2006 (codi de conveni núm. 2500032)

[357] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Club de Tenis Barcino per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0812172)

[358] .- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Banyoles per als anys 2004-2007 (codi de conveni 1700762), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Martorelles per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0810092), etc.

[359] .- Conveni col·lectiu de treball del Servei Català de la Salut, CatSalut (personal laboral) per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 7901512)

comunicar-ho prèviament als representants dels treballadors en un termini suficient per poder analitzar i preveure'n les conseqüències amb relació a ocupació, salut laboral, formació i organització de la feina[360]. O es determina la simple comunicació[361]. O es preveu l'emissió d'un informe previ sobre les matèries de la seva competència[362]. Altres texts convencionals, en linia amb el marc comunitari, fan un especial èmfasi en aquest tema en aspectes vinculats amb la salut laboral[363] o creen una Comissió específica en la matèria[364].

- Obligatòria negociació "ad hoc" quan qualsevol de les parts consideri que el servei no s'està prestant en les condicions predeterminades, amb elevació d'informe a la Comissió paritària del Conveni cas de desacord[365].

En general, la titularitat d'aquests drets de participació estan pensats per als organismes unitaris, tot i que trobarem redactats que els reconeixen en forma indeterminada i d'altres que accepten l'exercici estrictament sindical si no hi ha de delegats de personal o comitè d'empresa[366]. En altres supòsits, molt

---

[360] .- Conveni col·lectiu de treball de les indústries de la fusta de Barcelona per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0805785), Conveni col·lectiu de treball de les empreses La Seda de Barcelona, SA (centres de Barcelona i del Prat); Catalana de Polímers, SA i UTE (La Seda-Courtaulds) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0811083), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ediciones Reunidas, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0812822), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Reyde, SA (centres de treball de Sant Boi de Llobregat i del Prat de Llobregat), per al període 1.4.2003-31.3.2006 (codi de conveni núm. 0803641), etc

[361] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Alstom Transporte, SA (centre de Santa Perpètua de Mogoda), per al període 1.4.2003-31.3.2007 (codi de conveni núm. 0810851), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Quality Espresso, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0812192), etc

[362] .- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral l'Ajuntament de Pineda de Mar per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0809272)

[363] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Vidriería Rovira, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0804452)

[364] .- Conveni col·lectiu de treball de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802545)

[365] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autoritat Portuària de Tarragona per als anys 1999-2003 (codi de conveni núm. 4302532)

[366] .- Art 9 del Conveni col·lectiu de treball del sector agropecuari de Catalunya per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 7901175).

minoritaris, la dita competència rau en la pròpia Comissió paritària del Conveni[367]. Sovint, però, aquests mecanismes de participació passen per la creació de comissions paritàries "ad hoc" per debatre temes relatius a l'organització del treball, com ara Comission tècniques sectorials per debatre i negociar les modificacions en les condicions de treball dels serveis actuals d'acord amb les seves funcions i necessitats [368] O per creació de Comissions de productivitat, organització del treball o millora productiva[369], amb continguts més o menys determinats. En altres casos es crea un Consell d'Estratègia, amb participació dels treballadors i en relació a la discussió, com a mínim dues vegades a l'any, dels plans estratègics de l'empresa, a mig i a llarg termini, en relació amb els principals objectius de les àrees més importants[370]. Algun Conveni atorga la capacitat dispositiva sobre elements productius a la pròpia Comissió paritària (com ara els temes atenyents a la possible rotació del sistema de recollida d'escobraries en una empresa de neteja urbana[371]). O es crea –en una empresa d'espectacle- una Comissió Artística i Tècnica que,

[367] .- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Entitat Municipal Descentralitzada de Valldoreix per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0811622), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Prestació de Serveis al Ciutadà, SA, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0805062), etc

[368] .- Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Sitges per al període 15.4.2002-31.12.2004 (codi de conveni núm. 0805472)

[369] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bestfoods Industrial, SL, per a l'any 2002 (codi de conveni núm. 7901462), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cerestar Ibérica, SL (centre de la província de Barcelona), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0804602), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Componentes Mecánicos, SA, per al període 2002-2005 (codi de conveni núm. 0808352), Conveni col·lectiu de treball de la empresa Damm, SA, per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7900772), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Delphi Diesel Systems, SL, per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0812492), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Flex Equipos de Descanso, SAU (centre de treball d'Esparreguera) per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0803671), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa IAR Ibérica, SA, per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0804051), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Metaldyne Internacional Spain, SL, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0801232), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nocicao, SL, per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0812751), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Unilever Foods España, SA (centre de treball de Via Augusta, 59 de Barcelona) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0812341), etc.

[370] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Eurohueco, SA (centre de treball de Castellbisbal), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0806882)

[371] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC Medio Ambiente, SA, (serveis de neteja pública i recollida d'escombraries domiciliària de Calella) per als anys 2000 i 2001 (codi de conveni núm. 0807111)Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (serveis de neteja pública i recollida d'escombraries domiciliàries de Calella) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0812432), etc.

entre d'altres objectius proposa actuacions i modifica la temporada[372]. En altres casos es creen Grups paritars per tal de concretar la cooperació, mitjançant aportacions, discussions, etc., sens perjudici ni renúncia per la direcció a les seves obligacions i responsabilitats de gestionar tot el que fa referència a l'organització de la feina[373]. Altres normes convencionals creen sistemes paritaris per tal de valorar les queixes dels clients del servei[374]. O es crea un Consell socio-laboral[375].

Algun Conveni específic crea una comissió paritària "ad hoc", per tal de determinar si resulta possible la implementació de la cogestió a l'empresa[376].

Escau referir, així mateix, que els sistemes interns de queixa –contra allò establert a la Recomenació 92 OIT- tenen un desenvolupament molt limitat en el nostre sistema de negociació col·lectiva[377].

---

[372] .- Conveni col·lectiu de treball de la Fundació del Gran Teatre del Liceu per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 0811162)

[373] .- Conveni col·lectiu de treball de les empreses La Seda de Barcelona, SA (centres de Barcelona i del Prat); Catalana de Polímers, SA i UTE (La Seda-Courtaulds) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0811083)

[374] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Funeraris de Barcelona, SA, per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0802592)

[375] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Transportes Urbanos y Servicios Generales, SAL, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0807192)

[376] .- Així, l'art. 36 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Girbau, SA, per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802181): "*Es crearà una Comissió mixta a fi d'estudiar tot el que es refereix a la cogestió i a la participació dels treballadors a l'empresa. Aquesta Comissió estarà presidida per Pere i Antoni Girbau i Bover, en qualitat de consellers delegats, i 5 persones més, 2 d'elles elegides per la Direcció i les 3 restants les nomenarà el Comitè d'Empresa*"

[377] .- De fet només hem detectat que tres dels Convenis de la mostra analitzada en fa esment. Es tracta, en concret del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Zodiac Española, SA, per als anys 2001, 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 7901402), que el seu article 12 observa: "*Les reclamacions, queixes, peticions i observacions que per qualsevol causa o motiu un treballador decideixi formular a l'empresa han d'anar adreçades al director de l'empresa o, si s'escau, al responsable de personal, però passant pels seus caps immediats i sempre una vegada complerta l'ordre o la tasca que se li va encomanar*" . També l'art. 82 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mercedes Benz España, SA (centre de treball de Barcelona), per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0803031):

"*S'ha establert el procediment següent per resoldre'ls:*
*El Departament de Personal, sobre la base de l'estudi de l'escrit cursat a través del cap i, si ho considera necessari, amb audiència de l'interessat, ha de concretar la naturalesa de la queixa, el seu objecte, la classe d'apreciació que implica i la determinació d'allò que correspongui al cas: una resposta, una satisfacció o un dictamen legal.*

Finalment, pel que fa a aquest epígraf, escau ara analitzar els mecanismes propositius de millora de la producció en clau individual que, com s'apuntava més amunt, tenen un ample desenvolupament en el nostre marc negocial. Val a dir que hem detectat més d'una trentena de Convenis que hi fan esment.

Tot i que, en general, les dites clàusules són pròpies dels Convenis d'empresa, trobarem alguna norma sectorial que fa esment a la dita participació. Així, per exemple, el Conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons, caramels i xiclets de la província de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804515) en el seu article tretzè, relatiu a "l'exercici de l'autoritat", determina entre d'altres aspectes que "*periòdicament, els caps, per iniciativa pròpia, poden reunir els membres de la seva unitat de treball, ja sigui individualment, en equip o en conjunt, amb la finalitat de demanar l'opinió de cadascun dels seus subordinats immediats sobre les tasques que tenen encomanades, així com les propostes sobre possibles millores en els processos*" També el Conveni col·lectiu de treball de Vins escumosos de Catalunya per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 7900755)) regula un premi per suggeriment[378].

Tanmateix, en l'àmbit empresarial allò més freqüent és l'aparició de normes que s'emmarquen en el det premial, incentivant la capacitat propositiva dels treballadors a fi i efecte de millorar la producció o la qualitat del producte. En algun cas només es reconeix el dit dret (que de vegades es caracteritza com a una obligació), sense pactar-se contraprestació[379].

---

*L'interessat ha de rebre la resposta que correspongui en el termini dels 10 dies següents a la formulació de la queixa.*"
En el mateix sentit, el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Asfaltos Españoles, SA, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 4302452)

[378] .- Art. 36 del dit Conveni, regulant la quantitat que tot seguit es dirà

[379] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ediciones Deportivas Catalanas, SA, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0807792), Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa de Serveis i Promocions d'Iniciatives Municipals, SA, per als anys 2001-2002 (codi de conveni núm. 4302242), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa René Barbier, SA, per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0803632), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa TMD Friction España, SL (centre de Cornellà), per als anys 2001- 2004 (codi de conveni núm. 0801991), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Alstom Transporte, SA (centre de Santa Perpètua de Mogoda), per al període 1.4.2003-31.3.2007 (codi de conveni núm. 0810851), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa mixta de Serveis Fúnebres Municipals de Tarragona, SA, per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300642), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Terrassa per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0800112), etc

La dotació del dit premi és força variable entre els diferents texts. Així, en algun cas el premi consisteix en el valor de la mà d'obra estalviat al llarg de l'any per aplicació dels sistemes d'incentius, amb la possibilitat de guanyar, a més un viatge, sempre que es compleixin una sèrie de condicions[380]. En altres casos, el percentatge sobre l'estalvi productiu és del cinquanta per cent sobre la mateixa base anterior, amb possibilitat d'estimació directe si el suggeriment no és quantificable econòmicament[381].

La major part de Convenis es limiten, però, a fixar una quantitat a percebre d'un sol cop. Quantitat molt variable, atès que pot assolir 40 euros amb 90 cèntims[382], 90 euros amb 15 cèntims[383], 180 euros amb 30 cèntims[384], 1503

---

[380] .- És el cas del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa ABB Automation Products, SA (centre de treball de Sant Quirze del Vallès), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0805232), que en el seu article 49 determina:
"*Els premis consisteixen en el valor de mà d'obra (punts) i/o material estalviats en 1 any, i es pren com a base per al càlcul de l'estalvi les unitats pressupostades de l'any en curs.*
*De les propostes presentades i premis pagats es dóna informació puntual mitjançant el tauler d'anuncis.*(...)
*Si no és possible la seva valoració, el cap directe proposa el premi que considera que s'ha de concedir i, a la vista d'aquesta proposta i de l'informe de la Comissió d'Arbitratge, el Comitè de Direcció el decideix. En aquests casos també es pot considerar que el premi consisteixi en una ampliació del període de vacances, un canvi de categoria, etc.*"
I en el seu article 50 observa:
"*50.1 Amb la finalitat d'incentivar al màxim les millores internes, es concedeix un viatge pagat o una compensació econòmica equivalent (d'un import màxim del 15% del total de l'estalvi anual) a la millor proposta presentada i premiada entre els mesos de gener a desembre de cada any, sempre que el total de les propostes premiades en el període esmentat representin un estalvi de materials i/o del procés de fabricació superior a 4.550 euros, a més del valor econòmic a què es tingui dret.*

*50.2 Si mentre és vigent aquest Conveni es presenten 15 propostes efectives o més amb premis superiors a 1.220 euros, s'atorgarà un premi extraordinari a la que impliqui més estalvi, el qual consistirà en un import equivalent al premi ja concedit, de com a màxim 3.100 euros, que s'ha d'abonar quan finalitzi aquest Conveni.*"

[381] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Asfaltos Españoles, SA, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 4302452), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa ABB Power Technology Products, SA, Divisió DMS (centre de treball de Gavà) per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0812081), etc

[382] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de Vins escumosos per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 7900755)

[383] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Asfaltos Españoles, SA, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 4302452), tot i que si la idea és posada en pràctica i dóna resultats, el premi està dotat amb "*l'import corresponent al 25% de l'estalvi de la feina, del temps o dels materials aconseguit amb el suggeriment en un període de 6 mesos, sense cap limitació pràctica*"

euros (especialment en el sector de vins i caves)[385], etc. En altres casos el premi no té valor metal·lic directe, consistint en "*beques o viatges de perfeccionament o estudis amb diploma honorífic i cancel·lació de notes desfavorables en l'expedient personal*"[386] o l'ampliació del període de vacances i el canvi de categoria[387]. Algun text preveu contraprestació econòmica, però sense fixar-ne quantitat[388] o es preveu la seva negociació cas per cas[389] o es difereix la quantia a un posterior reglament que ho desenvolupi[390]. En altres casos s'opta per una quantificació "ad hoc" en funció de la importància del tema, juntament amb el lliurament d'una carta personal de reconeixement, amb ressenya en l'expedient de l'afectat com a mèrit[391].

En general la possibilitat de presa en consideració de les suggerències dels assalariats és potestativa per l'empresa, tot i que algun Conveni la compromet

---

[384] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Doga, SA, per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0801362)

[385] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Comercial Grupo Freixenet, SA, per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0809792), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Freixenet, SA, per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801982), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa René Barbier, SA, per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0803632), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Castellblanch, SA, per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0800442), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Segura Viudas, SA, per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0803812), etc

[386] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporación Alimentaria Peñasanta, SA, per als anys 2002-2004 (codi conveni núm. 1701992) En un sentit similar, el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Letona, SA (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0803722)

[387] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa ABB Power Technology Products, SA, Divisió DMS (centre de treball de Gavà) per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0812081)

[388] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Futbol Club Barcelona (personal continu) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0807242)

[389] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Menzolit Vitroplast, SL (centre de treball de Granollers), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0809501), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Skis Rossignol de España, SA (centre de treball d'Artés) per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804011), etc

[390] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Alstom Transporte, SA (centre de Santa Perpètua de Mogoda), per al període 1.4.2003-31.3.2007 (codi de conveni núm. 0810851), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mercedes Benz España, SA (centre de treball de Barcelona), per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0803031), etc

[391] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grundig España, SA (centre de treball de la província de Barcelona), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0805692)

al seu estudi cas per cas[392]. En altres supòsits la presentació de suggerència és premiada en tot cas, llevat que en el termini de 20 dies l'empresa ho denegui per escrit[393].

La major part de texts no fan cap referència al mecanisme intern d'adopció de les dites mesures de premi. Tanmateix, és destacable que algun Conveni sí ho fa. Així, s'exigeix que la proposta es faci per escrit i es remeti al cap corresponent, qui després d'acusar-ne la recepció l'ha de remetre al Departament de qualitat i a la Comissió d'arbitratge, regulant-se posteriorment els requisits a complir en la tramitació de la proposta[394]. O es crea una comissió "ad hoc" composada per dos membres designats per l'empresa i altres dos pel comitè d'empresa[395]. Altres Convenis exclouen d'aquest dret

---

[392] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aismalibar, SA, per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0800062), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Foment de Terrassa, SA, per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0806852), col·lectiu de treball de l'empresa Menzolit Vitroplast, SL (centre de treball de Granollers), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0809501), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grundig España, SA (centre de treball de la província de Barcelona), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0805692), etc

[393] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa ABB Power Technology Products, SA, Divisió DMS (centre de treball de Gavà) per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0812081)

[394] .- El ja citat art. 49 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa ABB Automation Products, SA (centre de treball de Sant Quirze del Vallès), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0805232) té una regulació quasi reglamentària en aquest punt:
"*Les propostes s'han de presentar per mitjà del cap per escrit, degudament documentades i amb la solució proposada. El cap n'ha d'acusar recepció i les ha de remetre al Departament de Qualitat.*
*S'envia una còpia d'aquesta proposta a la Comissió d'Arbitratge, la qual les arxiva per ordre d'entrada; així mateix, coneix el resultat d'aquestes propostes i és qui tramet les possibles reclamacions.*
*S'informa per escrit l'interessat de l'acceptació prèvia o la denegació, i s'al·lega en aquest últim cas les raons del rebuig en el termini de 2 mesos.*
*Per a la seva valoració, se segueixen les regles següents:*
*En les propostes sobre materials, el departament d'Enginyeria és qui analitza la proposta i dictamina l'estalvi que representa.*
*Si afecta el procés de fabricació, els departaments de Mètodes i Temps analitzen la viabilitat de la proposta i calculen l'estalvi anual net que comportaria; així mateix, analitzen les inversions que podria generar. Si s'hagués de fer inversions, es deduiria, percentualment, entre una cinquena part i una tercera part del seu valor sobre els estalvis anuals, en funció del temps de l'estalvi i de l'import a invertir.*
*Els departaments d'Enginyeria, Mètodes i Temps analitzen conjuntament les propostes de materials i mètodes.*"
En un sentit similar, el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Futbol Club Barcelona (personal continu) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0807242) o Conveni col·lectiu de treball de l'empresa ABB Power Technology Products, SA, Divisió DMS (centre de treball de Gavà) per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0812081)

[395] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Futbol Club Barcelona (personal continu) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0807242), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Skis Rossignol de España, SA (centre de treball d'Artés) per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804011), etc

premial a determinats col·lectius de treballadors, en concret els que tinguin com a tasca laboral específica la recerca o els comandaments[396]; de la mateixa manera que determinats texts inclouen tant el personal de producció com els administratius[397].

Algun redactat determina l'obligació de presentar la suggerència per escrit, amb la possibilitat de que l'empresa requereixi aclariments o correccions[398]. Es preveu també, en determinats supòsits, una comunicació al comitè d'empresa[399]. Altres texts esporàdics recullen l'anonimat de l'autor[400].

Hi ha Convenis que s'inclinen per establir una lògica anual, de tal manera que cada any es premia la millor iniciativa formulada, tant respecte millores productives o de rendibilitat del treball, com en relació a la prevenció d'accidents o suggeriment de caràcter humà, social o productiu en favor del Club o dels seus treballadors [401]

En algun supòsit la convocatòria de premis a suggeriments té un objectiu clarament finalista[402], atès que s'emmarquen dins del procés d'implantació o manteniment del sistema de qualitat de la normativa ISO, i s'exigeix el respecte de les metodologies i la dinàmica operativa que es derivin d'aquest procés

---

[396] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Asfaltos Españoles, SA, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 4302452), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Letona, SA (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0803722), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa ABB Power Technology Products, SA, Divisió DMS (centre de treball de Gavà) per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0812081), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Skis Rossignol de España, SA (centre de treball d'Artés) per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804011), etc

[397] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grundig España, SA (centre de treball de la província de Barcelona), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0805692)

[398] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Asfaltos Españoles, SA, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 4302452)

[399] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Codorniu, SA (centre de treball de Sant Sadurní d'Anoia), per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0800671)

[400] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grundig España, SA (centre de treball de la província de Barcelona), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0805692)

[401] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Futbol Club Barcelona (personal continu) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0807242)

[402] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Foment de Terrassa, SA, per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0806852)

Esporàdicament apareixen Conveni que preveuen un sistema de recurs intern, cas de no obtenir-se el premi o estar disconforme amb la quantia, essent l'organisme solutori la Comissió paritària[403].

Cal destacar, finalment, que en aquet punt pot existir a la pràctica algun tipus de problemàtica en relació als invents laborals dels treballadors i la simple difícil determinació dels drets que això comporta.

#### 4.1.5 L'ús de les noves tecnologies en l'àmbit de la prestació laboral. El teletreball

És recorrent i es troba a l'ordre del dia el debat relatiu a l'ús de les noves tecnologies en el marc del temps de treball (en definitiva, allò que es conneix com a "ciberdrets"). La polèmica no sorgeix tant respecte al seu ús productiu (malgrat la seva evident problemàtica concreta), sinó de la utilització pel treballador d'aquests nous mecanismes per a fites extraproductives. Es discuteix, així, si aquesta finalitat resulta possible sense afectar en forma fraudulenta el contingut de la prestació de treball i el deure de diligència. I també es fa esment a la possibilitat de control de l'ocupador d'àmbits de privacitat en aquest terreny o, fins i tot, de la possibilitat d'accedir a les comunicacions dels treballadors amb tercers.

Val a dir que, en general, aquest debat s'ha produït en relació al correu electrònic i, en menor mesura, de la resta d'eines d'Internet. Tanmateix, però, escau observar que, en el fons, aquesta qüestió es també postulable de totes les noves tecnologies. Així, per exemple, de la telefonia mòbil, atès que són varis els texts convencionals que fan esment al seu ús extraproductiu, tot prohibint-lo o tipificant aquesta conducta com a fet sancionable[404].

---

[403] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa ABB Power Technology Products, SA, Divisió DMS (centre de treball de Gavà) per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0812081)

[404] .- Així, l'apartat 1.8.13 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo General Cable Sistemas, SA (centre de treball de Manlleu), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0808621). O lart. 44 del Conveni col·lectiu de treball per a les empreses comercials i de serveis i dels seus treballadors dedicades a l'empaquetat, enfaixat, envasament amb retractilat, ensobrada, etc., amb plàstic, cartró o altres materials; com també encolats, etiquetatges, marcatges, col·locació d'adreces i qualsevol altra manipulació d'un producte propietat de tercers (SMAC) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 7901635). Vegi's, també, l'art. 27 del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de materials de la construcció, de la província

Ens trobem, de nou, aquí davant una nova "prova del nou", que palesa la implementació o no de la nova cultura productiva. És molt corrent, així, negar la possibilitat de que els trebalaldors pugin fer un ús extraproductiu d'aquesta tecnologia de la comunicació, tot afirmant-se (en una lògica molt arraigada en la més recent legislació i doctrina anglo-saxona) que els instruments "ad hoc" són propietat de l'empresa.

És obvi d'entrada que si es té present que l'empresari és el propietari de l'aparell de producció tecnològic, paga les seves despeses i és beneficiari de la prestació del treball, les dites tecnologies es converteixen en un instrument laboral més sotmès, per tant, al marc general de deutes i obligacions contractuals. Ara bé, aquesta consideració inicial –certament contundent- ha de ser matisada. Matisada en dos sentits, als què es feia esment en l'apartat anterior. En primer lloc, que allò que no es pot pretendre és l'aplicació d'un règim d'organització del treball fordista a un instrument de producció postfordista: aquí ha de regir la flexibilitat bipolar o de doble sentit a la què fèiem abans referència. D'altra banda, tampoc no pot deixar-se de banda allò que es caracteritzava com l'"ús social de les noves tecnologies".

La recent Sentència del nostre Tribunal Constitucional 281/2005 ha vingut a posar un cert fre a aquesta concepció "propietarista", en determinar que l'exercici de les competències dels poders de direcció i d'organització productiva de l'empresari –per tant, el dret a la propietat privada- tenen concretes limitacions. La propietat privada, per tant, té límits, com es diu en el pronunciament referit (i com es consagra a l'art. 38, en relació al 33 de la Constitució): "*el margen de libertad de que goza el empresario en el marco de una economía liberal se ha reducido por razón de la protección de intereses colectivos de diversa índole, y que la progresiva incorporación de finalidades sociales relacionadas con el uso o aprovechamiento de los distintos tipos de bienes sobre los que el derecho de propiedad puede recaer ha producido una diversificación de la institución dominical en una pluralidad de figuras o situaciones jurídicas reguladas con un significado y alcance diversos*". I, encara més: "*de ahí que se venga reconociendo con general aceptación doctrinal y*

---

de Tarragona, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 4301475), l'art. 26 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Naturantaix, SA, per a l'any 2002 (codi de conveni núm. TE-4/2002), l'annex I del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sociedad Española de Construcciones Eléctricas (SECE, SA) per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 7901152), etc.

*jurisprudencial la flexibilidad o plasticidad actual del dominio, que se manifiesta en la existencia de diferentes tipos de propiedades dotadas de estatutos jurídicos diversos, de acuerdo con la naturaleza de los bienes sobre los que cada derecho de propiedad recae. La Constitución, en suma, no ha recogido una concepción abstracta del derecho de propiedad como mero ámbito subjetivo de libre disposición o señorío sobre el bien objeto del dominio reservado a su titular, sometido únicamente en su ejercicio a las limitaciones generales que las leyes impongan para salvaguardar los legítimos derechos o intereses de terceros o del interés general. Y ello hasta el extremo de que, no sólo la utilidad individual, sino también la función social, definen inescindiblemente el contenido del derecho de propiedad sobre cada categoría o tipo de bienes*".

En conseqüència, la simple invocació del dret a la propietat o a la lliure empresa és insuficient per a limitar l'exercici d'un dret fonamental del treballador, com és el de la comunicació, integrat dins l'art. 18.3 CE[405], sempre i quan aquest dret subjectiu es realitzi de bona fe i no afecti en forma exorbitada la prestació laboral.

En paral·lel, resta oberta el debat relatiu a les capacitats de l'ocupador de controlar l'ús pels seus treballadors del correu electrònic i la possibilitat d'accedir al contingut dels mateixos, encara que tinguin una versemblança de continguts privats.

Ens trobem, de nou aquí, davant un buit legislatiu, doncs no existeix cap norma legal que reguli aquest marc jurídic d'aplicació i que, en conseqüència, conjugui ambdós drets en joc. Per tant –com tantes vegades s'ha dit al llarg d'aquetes pàgines- és remarcable l'existència d'un camp de desenvolupament concret i importat per part de la negociació col·lectiva.

---

[405] .- STC 114/1984, entre d'altres, amb important cita de la sentència del Tribunal Europeu de Drets Humans de 02.08.1984, cas Malone. Aquesta lògica de situar el dret a la comunicació en el camp concret del dret al secret de comunicacions ha estat posteriorment seguida per molts altres pronunciaments del nostre més alt intèrpret constitucional. És important, en aquest sentit, referir que la STC 70/2002, va venir a aclarir que: "*Ciertamente los avances tecnológicos que en los últimos tiempos se han producido en el ámbito de las telecomunicaciones, especialmente en conexión con el uso de la informática, hacen necesario un nuevo entendimiento del concepto de comunicación y del objeto de protección del derecho fundamental, que extienda la protección a esos nuevos ámbitos, como se deriva necesariamente del tenor literal del art. 18.3 CE*"

La delimitació de la problemàtica enunciada té aixopluc, també, en l'Acord Interprofessional de Catalunya del 2005. En efecte, en el Capítol 3 del Títiol 2 s'observa:

> "*Ús de tecnologies de la informació i la comunicació (TIC)*
>
> *1. Es considera convenient que els convenis col·lectius regulin determinats aspectes sobre aquesta matèria a l'efecte de clarificar l'ús dels mitjans electrònics, atorgar seguretat jurídica a les parts i evitar conflictes, partint de les premisses següents:*
>
> *Els mitjans electrònics i informàtics són instruments que l'empresa posa a disposició dels treballadors per al desenvolupament de les seves funcions en el lloc de treball.*
>
> *Ha de conjugar-se el legítim dret de l'empresari de controlar l'ús adequat i raonable de les eines i mitjans tècnics que posa a disposició del treballador per a realitzar la seva activitat professional, amb el dret a la intimitat del treballador. En el cas que es produeixin incidències es garantirà l'assistència de la representació legal dels treballadors.*
>
> *L'ús indegut d'aquests mitjans suposa un incompliment dels deures del treballador i, per tant, cal establir un règim disciplinari que reguli la tipologia d'incompliments i les sancions aplicables, amb criteris de proporcionalitat i establint, en tot cas, que constituiran un agreujant aquelles conductes que suposin assetjament sexual, assetjament moral o xenofòbia.*"

Dons bé, només hem detectat vint-i-tres Convenis de la norma que, d'alguna manera, fan esment a la dita qüestió (sense incloure aquí aquells que regulen el temes cibernètics en referència a aspectes sindicals o de representació)[406]. Per tant, es pot afirmar que el tema només és abordat en menys d'un tres per cent de les normes analitzades. Cal destacar, però, que –com resulta conegut- són múltiples les experiències sorgides de la negociació col·lectiva o de l'autonomia de la voluntat de l'ocupador, que venen a regular la utilització dels nous sistemes informàtics, tot i no recollir-se, en la major part dels casos, com

[406] .- Vegis també DEL REY GUANTER, S. (dir.); "*La negociación*…"; op. cit. Pàg. 47 i ss

a Conveni col·lectiu. Són variats així els pactes d'empresa o els codis de conducta en la matèria.

No deixa de ser, d'altra banda, molt significatiu que tot i que la comunicació interna on-line és una pràctica molt generalitzada en un bon nombre d'empreses, com l'experiència posa en evidència, la caracterització concreta d'aquesta comunicació (que no deixa de presentar problemes en relació a la recepció o l'emissió del comunicat "ad hoc") no té pràcticament desenvolupament en un marc normatiu convencional de referència. Només hem trobat dos Convenis que fan esment, de passada, a la informació dels treballadors en relació a l'enquadrament professional en vigor en la corresponent web[407] o a la tramitació per via de xarxa dels encàrrecs de treball per part del Comitè d'empresa[408].

Poc nombrosos[409] són també els Convenis que es refereixen als protocols d'utilització de les noves tecnologies per a fins estrictament productius. No deixa de cridar l'atenció aquesta escassa regulació de la matèria, màxim quan –com s'ha vist- és molt concorrent l'observació normativa d'allò que abans s'ha caracteritzat com a organització del treball d'arrel cientificista. És obvi, en aquest sentit, que els criteris concrets d'exercici de treballs específics són molt diferents entre la feina industrialista en cadena i les tasques del sector servei a través d'ordinadors. Les exigències que ambdues comporten, les normes de seguretat, els criteris organitzatius, etc poc tenen a veure entre ambdues realitats.

---

[407] .- Diu l'art. 11.1 del Conveni col·lectiu de treball de l' empresa Agència Catalana de l'Aigua per al període del 9 de juny de 2004 al 31 de desembre de 2005 (codi de conveni núm. 7901702): "*Per tal que els treballadors estiguin informats de manera específica del contingut de les categories professionals es publicaran les monografies dels llocs de treball al web de la intraaca.*"

[408] .- Conforme l'art. 55 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Centres de l'Institut Municipal de Serveis Personals de l'Ajuntament de Badalona per als anys 1999 i 2000 (codi de conveni núm. 0807722): "*La comanda de compra de material d'oficina i bibliogràfic per a l'ús del Comitè d'Empresa s'adreçarà a la Gerència, que s'ocuparà que l'àrea corresponent faci efectiva la compra. Així mateix l'encàrrec de treball es traslladarà per ordinador i altres mitjans*"

[409] .- Es tracta, de fet, del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci de la Zona Franca de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801052), del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fira Internacional de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0801852) i del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Impresiones de Cataluña, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0809352)

En aquests casos allò que es preveu en els escassos Convenis que fan esment a la regulació laboral de l'ús de les noves tecnologies són aspectes com ara el règim de seguretat i incidències[410], el règim aplicable als diferents llocs de treball, amb especial menció a les garanties de confidencialitat i les regles aplicatives a la integritat de la informació tractada informàticament[411], els

[410] .- Conforme al punt 1.1 del Reglament d'ús de sistemes informàtics del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci de la Zona Franca de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801052):

"*S'haurà de garantir la seguretat física de la informació, cosa que significa que caldrà tancar amb clau tots els armaris, els calaixos i altres mitjans on es guardin dades de caràcter personal.*

*Els suports que continguin dades de caràcter personal s'han de catalogar, inventariar i emmagatzemar en un lloc d'accés restringit al personal autoritzat.*

*S'hauran de respectar totes aquelles mesures de seguretat que adopti el Consorci per tal de garantir la confidencialitat i la integritat de la informació.*

*Les contrasenyes s'hauran d'emmagatzemar en un fitxer protegit i sota la responsabilitat de l'administrador del sistema.*"

[411] .- El punt 1.2 del Reglament d'ús de sistemes informàtics del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci de la Zona Franca de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801052), estableix:
"*Cada lloc de treball haurà d'estar sota la responsabilitat d'una persona de les autoritzades, que haurà de garantir que la informació que mostra no pot ser vista per persones no autoritzades.*
*Quan la persona assignada a un lloc de treball l'abandoni, bé sigui temporalment o en acabar el seu torn de treball, l'haurà de deixar en un estat que impedeixi la visualització de les dades protegides.*
*En el cas de les impressores, s'haurà d'assegurar que no quedin documents impresos a la safata de sortida que continguin dades protegides.*
*Si les impressores són compartides amb altres usuaris no autoritzats per accedir a les dades del fitxer, els responsables de cada lloc hauran de retirar els documents a mesura que es vagin imprimint.*
*Tots els ordinadors tindran una assignació personalitzada, sigui una persona o grup, per tal de saber qui és el responsable de les dades que contenen.*
*Els treballadors i els col·laboradors del Consorci són responsables dels recursos informàtics i de comunicacions que els han estat atorgats com a suport per facilitar-los la tasca professional, motiu pel qual seran responsables en la mesura que els atorga la posició davant de la llei.*
*Només es podran fer servir els recursos informàtics i de comunicacions per als quals s'està autoritzat pels responsables. Cal assegurar-se de fer servir les unitats d'emmagatzematge adequades a cada necessitat.*
*Cal responsabilitzar-se dels documents digitals que s'elaborin. Els documents que resideixen en mitjans informàtics o de comunicacions són responsabilitat dels autors, els quals són responsables de la seva cura per utilitzar-los d'acord amb el seu responsable i en l'àmbit estricte del seu lloc de treball.*
*S'haurà d'emmagatzemar tota la informació als espais destinats a aquest efecte, dins de les xarxes informàtiques i de comunicacions de la corporació on es garanteixi la confidencialitat i la integritat adequades. En tot cas, si per qualsevol raó s'ha de guardar informació en unitats locals, cal assegurar-se de disposar de còpies de seguretat de la informació.*
*És importat saber que l'emmagatzematge i el tractament de dades de caràcter personal als ordinadors personals fa impossible l'aplicació de les mesures de seguretat necessàries per protegir l'entorn del fitxer. En qualsevol cas, serà responsabilitat del mateix usuari l'aplicació de les mesures de seguretat i de protecció exigides.*

aspectes atenyents als passwords[412], els criteris de tractament dels fitxers[413], etc.

---

*Per la mateixa raó que en el cas anterior, qui creï fitxers que continguin dades de caràcter personal o executi aplicacions o programes que les tractin, al marge del Departament de Sistemes de la Informació, serà el responsable del fitxer o del tractament amb les conseqüències legals que se'n derivin.*
*No està permesa la instal·lació de cap sistema que no estigui autoritzat pel DSI.*
*Només es podran fer servir els recursos informàtics i de comunicacions per a l'acompliment de les tasques que estan assignades al lloc de treball i d'acord amb els responsables del servei.*
*S'està obligat al secret professional del coneixement que es tingui sobre les dades fins i tot després d'haver canviat de lloc de treball.*
*(...)*
*No es permet manipular els equipis ni els programes. La instal·lació i la configuració física (les màquines) i lògica (els programes) dels equips informàtics i de comunicacions les poden fer només els especialistes informàtics del Servei d'Informàtica.*
*No es permet la comunicació de dades personals per telèfon.*
*No es podrà fer servir paper reciclat que contingui dades de caràcter personal."*

[412] .- El punt 1.3 del Reglament d'ús de sistemes informàtics del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci de la Zona Franca de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801052), estableix: "*Cada lloc de treball únicament ha de tenir accés als recursos sobre els quals s'està autoritzat (aplicacions, espais compartits de disc, bústies de correu, impressores i altres dispositius). Qualsevol altra circumstància s'haurà de notificar immediatament al DSI.*
*Només podran obtenir les dades aquells usuaris que estiguin autoritzats a entrar a l'aplicació que conté tota la informació corporativa.*
*Els codis d'accés s'hauran de canviar mitjançant el mecanisme i amb la periodicitat corresponents.*
*No es podran utilitzat les identificacions d'altres persones per accedir a les xarxes corporatives ni tampoc permetre que altres ho facin.*
*No es podrà difondre la contrasenya associada al codi de l'usuari i és responsabilitat de cada u mantenir-la en secret, atès que és l'única manera de garantir la seguretat i la confidencialitat del sistema i protegir les possibles intrusions informàtiques i/o telemàtiques del personal usuari.*

[413] .- Disposa el punt 1.4 del del Reglament d'ús de sistemes informàtics del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci de la Zona Franca de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801052):

"*Davant de la necessitat de crear nous fitxers que continguin dades de caràcter personal per acomplir la tasca diària del Consorci, caldrà el vistiplau del director del departament i es procedirà a comunicar aquest vistiplau al Departament de Sistemes de la Informació, el qual incorporarà totes les mesures de seguretat adequades al fitxer i a la legislació vigent.*
*Totes aquelles carpetes o fitxers que estiguin en desús s'hauran d'esborrar o emmagatzemar en una ubicació que garanteixi la seguretat de les dades que contenen.*
*Atès que la llei no distingeix entre el tipus de fitxer, ja que la descripció és lògica i no física, caldrà atenir-se sempre a les exigències legals referides en el fitxer matriu sense necessitat de declarar-los a l'Agència de Protecció de Dades, perquè es dóna per descomptat que s'eliminaran al més aviat possible.*
*Per tant, cal esborrar, periòdicament, la informació automatitzada (documents de text o fulls de càlcul, missatges de correu irrellevants, etc.) que no es facin servir.*
*Totes les bases de dades i fitxers que estiguin duplicats i no es mantinguin s'hauran d'eliminar, tal com disposa l'article 4 de la Llei orgànica de protecció de dades de caràcter personal.*
*Totes aquelles bases de dades o fitxers (corporatius o no) que es creïn per fer proves i que continguin dades personals reals s'hauran d'atenir a les mateixes exigències legals que qualsevol fitxer en un entorn d'explotació.*
*Qualsevol gestió del fitxer que contingui dades de caràcter personal, com ara actualització, cancel·lació i modificació i també la recollida de noves dades, la cessió o la comunicació i el*

En altres casos, allò que el Conveni preveu són les regles aplicatives a l'ús laboral del correu electrònic (amb la significativa advertència de confidencialitat de l'adreça laboral)[414] i amb especial menció del risc, en el seu cas, d'infecció per virus informàtics[415].

---

*seu emmagatzematge, haurà d'anar acompanyada d'una consulta expressa al responsable del servei, que donarà, de manera fefaent, les indicacions oportunes per dur-la a terme.*
*Quan es recullin dades de caràcter personal, s'haurà de tenir present que ningú no podrà ser obligat a declarar sobre la seva ideologia, religió o creences. En cas que la persona afectada decideixi facilitar lliurement la informació que se sol·licita en relació amb les dades indicades o la seva afiliació sindical, s'haurà de disposar, de manera indispensable, de la seva autorització, per escrit, per a l'emmagatzematge i el tractament de qualsevol d'aquestes dades.*
*En tots aquells documents (llistats, documents impresos, discos, fitxers comprimits i altres suports magnètics o de qualsevol altre tipus) que continguin dades de caràcter personal, caldrà observar una sèrie de mesures addicionals com ara:*
*Hauran de ser tractats i conservats amb la màxima confidencialitat i, per tant, s'hauran de guardar en llocs on només tingui accés el personal autoritzat. Els suports (disc, comprimits, etc.) hauran de tenir una identificació amb el detall de la informació que contenen i la data en què es van crear.*
*Els documents s'hauran de destruir quan deixin de ser necessaris i no es podran fer servir com a paper reciclat.*
*Els suports, abans de reutilitzar-los o desprendre-se'n, hauran de ser formatejats degudament, amb la finalitat que les dades que abans continguessin no puguin ser recuperades de cap manera.*
*Tota la informació que es fa servir en l'àmbit de la feina, incloent-hi la que té format digital, és propietat exclusiva del Consorci, i per tant, no se'n pot fer un ús privat.*"

[414] .- Estableix l'Annex 4 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fira Internacional de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0801852):
"*1. Correu electrònic*
*S'entén per missatge electrònic tant els missatges interns entre terminals de la xarxa de l'empresa com els externs, que es dirigeixen o provenen de xarxes externes a l'empresa.*
*El correu electrònic és un instrument de comunicació informàtic que l'empresa posa a la disposició dels seus col·laboradors i que, com la resta de mitjans de treball posats a la seva disposició, s'ha de fer servir per a fins estrictament professionals.*
*No obstant això, de forma excepcional, el correu electrònic de l'empresa es pot fer servir per a fins diferents dels que preveu l'apartat anterior en el cas següent:*
*(...)*
*3.1 Els treballadors han de fer servir arxius amb signatura en qualsevol enviament per correu electrònic; s'ha d'indicar el nom i els cognoms del treballador i també la seva posició dins l'empresa.*
*3.2 Els treballadors han de fer servir un text estàndard a la fi de qualsevol enviament de correu electrònic que vagi dirigit fora de la xarxa de la Fira. En aquest text s'han d'expressar els límits que l'empresa considera adequats perquè consti que el missatge ha estat enviat amb el seu consentiment. A títol d'exemple:*
*"Aquest missatge pot incloure informació privilegiada o confidencial. Estan prohibits la reproducció, publicació i divulgació (total o parcial) del missatge, tret del remitent que indica el missatge, i l'ús no autoritzat del missatge per part de l'emissor. En el cas de rebre el missatge per error, per favor comuniqueu-ho immediatament al remitent.*
*L'empresa no es fa responsable de les opinions, conclusions i cap altre tipus d'informació que contingui aquest missatge i que no correspongui a la seva activitat oficial."*
Per la seva banda, l'annex 3 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Impresiones de Cataluña, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0809352) regula, entre d'altres aspectes:
"*1. Criteris generals*

*1.1 El correu electrònic constitueix una eina de treball facilitada per la Direcció de l'empresa als empleats d'IMPRECAT a fi que desenvolupin les seves funcions laborals més eficaçment.*
*1.2 Com a conseqüència s'ha de dotar d'una adreça individual de correu electrònic tots els llocs de treball que necessitin fer-lo servir raonablement. És facultat de l'empresa l'organització del correu electrònic i el sistema que s'ha de seguir i l'empresa té llibertat absoluta per decidir-ne les condicions.*
*1.3 A l'efecte de dotació de mitjans s'han de seguir en tot cas criteris objectius vinculats a l'ocupació professional.*
*1.4 Els usuaris, han d'evitar facilitar tant com puguin, amb finalitats particulars, l'adreça electrònica a persones o institucions alienes al seu àmbit familiar o d'amistat que impliquin risc de trameses massives o improcedents. Si tenen lloc aquestes trameses, en tot cas han d'adoptar les mesures oportunes o han de demanar-ho als responsables de sistemes.*
*2. Normes reguladores*
*2.1 La dotació, utilització i control del correu electrònic, les conseqüències i responsabilitats que derivin del correu electrònic i altres temes connexos s'han de regir pel que disposa aquest protocol i subsidiàriament per les previsions de l'ordenament laboral, civil i informàtic.*
*2.2 En el cas de qualsevol mena de dubte, llacuna o insuficiència reguladora cal aplicar els principis de bona fe, llibertat d'empresa i respecte als drets fonamentals en el marc del que disposa el punt 1.1, que en tot cas ha de constituir una referència interpretativa preponderant.*
*2.3 La Direcció i el Comitè d'Empresa han de regular en el futur qualsevol situació o incidència no prevista actualment que sigui aconsellable preveure. Si no arriben a un acord, l'empresa pot regular-la provisionalment tenint en compte, tant com pugui, les indicacions que el Comitè li pot fer arribar mitjançant l'informe pertinent.*"
Prosseguint després en el seu apartat sisè:
"*6.1 Criteri general*
*Està prohibida la utilització del correu electrònic d'un altre usuari, tret de les excepcions previstes a l'apartat següent, a fi d'evitar qualsevol mena de perjudici a ambdós o a l'empresa per la confusió consegüent.*
*6.2 Per fer servir el correu electrònic d'una altra persona hi ha d'haver el consentiment de l'usuari de manera expressa, amb la notificació prèvia a la Direcció de Recursos Humans, que ha d'indicar la causa de la utilització.*"
I en el vuitè:
"*8. Extinció del contracte de treball*
*8.1 Si es cessa a l'empresa per extinció del contracte de treball, s'ha de considerar que són professionals els missatges electrònics que rebi la terminal de l'empleat que cessa o que emmagatzemi la terminal, tret d'indicació justificada en contra. L'empresa té llibertat per revisar-los o eliminar-los.*
*8.2 Els rebuts de liquidació han d'incorporar una previsió sobre això que autoritzi l'empresa. En el cas que hi hagi circumstàncies excepcionals que justifiquin el contrari, s'han de fer les especificacions oportunes. A aquest efecte no n'hi ha prou amb la simple voluntat de l'interessat en contra.*
*8.3 L'empresa no té l'obligació de comunicar els continguts dels missatges que es rebin després del cessament, tret que l'empleat avisi expressament i justificadament a aquest efecte i especifiqui els missatges en què és necessari actuar de manera excepcional.*"

[415] .- Així, el ja citat Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Impresiones de Cataluña, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0809352) estableix en el seu apartat setè:
"*7. Virus*
*7.1 Estant acceptat en general que els virus que s'introdueixen als sistemes informàtics majoritàriament ho fan a través del correu electrònic, és obligació de tots els empleats d'IMPRECAT tenir la màxima diligència per evitar aquesta mena de problemes.*
*7.2 Davant qualsevol situació dubtosa o de risc sobre la possible introducció de virus, els usuaris s'han de dirigir als responsables de sistemes i seguir les instruccions que aquests els facilitin.*"

En relació a l'ús per motius extraproductius, val a dir que una bona dels dits Convenis segueixen instaurats en la lògica abans caracteritzada com a centrada en el caràcter de propietat privada del nous medis de comunicació, de tal manera que el redactat convencional es limita a regular l'ús dels mateixos per a fins extraproductius com a tipus sancionable, en l'exercici regular per l'ocupador del seu poder disciplinari.

Així és considerat com a falta greu "*l'ús amb fins aliens al treball del sistema informàtic de l'empresa, e-mail, etc*"[416] o el seu "*ús incorrecte*"[417] o "*indegut*"[418], sense majors consideracions. En altres casos, allò que resulta sancionable és l'ús sense autorització, en regular-se com a falta greu "*la utilització inadequada i aliena als fins professionals dels mitjans ofimàtics i informàtics de l'empresa, Internet, (...) i correu electrònic sense la deguda autorització*"[419]. S'afirma en altres redactats que "*els mitjans i recursos informàtics i de comunicació propietat de l'empresa de què disposen els treballadors per exercir el seu treball correctament s'han de fer servir de manera correcta, racional i responsable*", per concloure que "*si el treballador ho incompleix, s'ha de considerar falta laboral, sancionable segons la seva gravetat o transcendència*"[420].

No falten, tampoc, Convenis que no contemplen formalment la imposició de sancions en la matèria, per bé que es prohibeix la utilització del material

---

[416] .- Art. 44 del Conveni col·lectiu de treball per a les empreses comercials i de serveis i dels seus treballadors dedicades a l'empaquetat, enfaixat, envasament amb retractilat, ensobrada, etc., amb plàstic, cartró o altres materials; com també encolats, etiquetatges, marcatges, col·locació d'adreces i qualsevol altra manipulació d'un producte propietat de tercers (SMAC) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 7901635)

[417] .- Conveni col·lectiu de treball del Consell Comarcal del Pla d'Urgell, personal laboral, per a l'1.1.2003 a l'1.1.2008 (codi de conveni núm. 2500582)

[418] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mercados de Abastecimientos de Barcelona, SA, per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0803022)

[419] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cambra de la Propietat Urbana de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300072). En sentit similar, el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Naturantaix, SA, per a l'any 2002 (codi de conveni núm. TE-4/2002), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci de la Zona Franca de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801052), etc.

[420] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Comercial Citroën, SA (centres de treball de rambla Guipúscoa, 177-191, Barcelona; c. Tuset, 23-25, Barcelona, i ctra. del Prat, 1, Sant Boi de Llobregat) per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0810461)

informàtic per a fins propis tant dins del temps de treball com fora d'ell[421] o s'afirma que la dita utilització queda limitada exclusivament per a finalitats professionals i per exercir les funcions pròpies dels llocs de treball[422].

L'opció d'altres texts convencionals passa per una tipificació sancionadora més rigorosa, en imputar-se com a contrari a la bona fe contractual l'ús fraudulent dels dits mitjans[423] o la seva utilització abusiva[424]; sense que faltin Convenis que observen una tècnica més acurada, atès que allò que resulta sancionable no és només l'ús extraproductiu, sinó aquella conducta consistent en l'accés a Internet, Intranet i correu electrònic, "*d'una forma no raonable, desproporcionada i no conforme amb els principis de la bona fe contractual*"[425].

Trobarem, però, Convenis amb un redactat molt més desenvolupat i garantista (incloent-se en algun cas autèntics i extensos codis de conducta). Certament la major part d'ells –com no pot ser d'una altra manera- insisteixen en el caràcter privat dels dits instruments de comunicació, així com en l'element finalista en relació a la producció. Ara bé, a partir d'aquestes constatacions es determinen regles concretes per a la seva utiltització per a fites extraproductives, si bé contemplant determinades rlimitacions, com ara:

- Prohibició d'utilització d'aquests mitjans per realitzar enviaments massius de missatges, enviar missatges amb annexos de gran capacitat o realitzar enviaments sense relació amb l'exercici professional, que interfereixin en les comunicacions de la resta dels empleats o pertorbin el normal funcionament de l'empresa.[426]

---

[421] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació Privada Josep Finestres per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0807762)

[422] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Gates Vulca, SA (Sant Just Desvern) per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0802511)

[423] .- Art. 25 del Conveni col·lectiu de treball de l' empresa Aigües Ter- Llobregat per als anys 2004 - 2006 (codi de conveni núm. 7900782), per bé que en relació a altres béns o estris de l'empresa.

[424] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo General Cable Sistemas, SA (centre de treball de Manlleu), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0808621)

[425] .- Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç en general de les comarques de Lleida, per al període de l'1.1.2004 al 31.12.2006 (codi de conveni núm. 2500065)

[426] .- Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Sitges per al període 15.4.2002-31.12.2004 (codi de conveni núm. 0805472)

- Encara que es prohibeixi la utilització dels dits mecanismes al llarg de la jornada laboral, es reconeix, prèvia autorització dels comandaments respectius, la possibilitat d'ús fora del temps de treball[427].

- Es possibilitat la seva utilització fora de les dependències de l'empresa[428]

- Algun supòsit delega a la Comissió paritària la concreció d'un protocol d'ús del material informàtic, telemàtic i correu electrònic[429]

El Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci de la Zona Franca de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801052) va encara més enllà, tot diferenciant entre l'ús del correu electrònic i d'Internet (entès com accés per navegador). En el primer cas, s'autoritza la seva utilització, per bé que amb les següents limitacions: a) que no signifiqui una despesa important de temps, b) que no pugui fer malbé l'equipament, c) que no tingui com a objectiu el lucre personal, d) que no es tracti de missatges en cadena o de tipus piramidal i e) que no s'enviïn continguts expressament prohibits. I en el cas de la navegació per Internet, queda limitada a temes directament relacionats amb l'activitat de l'empresa i els objectius del lloc de treball de l'usuari. El dit Conveni prohibeix també l'accés a debats en temps real (xats o IRC).

Un redactat similar és apreciable en el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fira Internacional de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0801852), que autoritza en termes similars a l'anterior l'ús del correu electrònic, encara que afegeix com a lògica limitació específica la utilització per fer enviaments massius (o "spam"). Aquest text afegeix, a més, concretes limitacions, com ara la prohibició d'ús quan: a) existeixi la possibilitat de transmissió de la informació per mitjans més eficients; b) s'infringeixin les normes de dret d'autor o propietat intel·lectual; c) s'atempti voluntàriament

[427] .- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal de la Conca de Barberà, per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 4302172)

[428] .- Conveni col·lectiu de treball del Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 1701362), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de la Diputació de Girona per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 1700972), etc.

[429] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació Privada Josep Finestres per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0807762)

contra el dret de terceres persones o de l'empresa; d) siguin difamdors, obscens, fraudulents, amenaçadors o de qualsevol altra naturalesa que incorri en conductes il·legals o il·lícites i siguin transmesos voluntàriament pel treballador. I en relació a aquestes darreres limitacions s'afirma que les mateixes "afec*ten tant els continguts professionals com els personals*"; i que "*les responsabilitats de la Fira que es puguin derivar de l'incompliment d'aquesta limitació es poden traslladar a qui incorri en aquest incompliment*".

El mateix Conveni determina també les regles d'utilització d'Internet. En aquest cas se n'autoritza el seu ús, per bé que amb el compliment de les següents condicions: a) a'ha de fer fora de l'horari de treball; per a això s'ha de marcar en les terminals del control de presència; b) no ha de provocar la inutilització de l'equip de l'empresa per negligència manifesta de l'empleat; c) no ha de tenir com a objectiu el lucre personal; d) no ha de consistir en la participació en xats; e) no s'ha d'accedir de forma voluntària a webs que la legislació vigent consideri il·legals o que incorporin continguts expressament prohibits. Es prohibeix, però, el seu ús en termes quasi bé idèntics als ja referits respecte el correu electrònic, amb similars advertències en relació a possibles responsabilitats.

És també força interessant el contingut del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Impresiones de Cataluña, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0809352), que en el seu annex 3, punts tercer i quart, determina, entre d'altres aspectes, les següents regles d'utilització:

> *"3. Ús personal*
> *3.1 No obstant el que disposa el punt 1.1, els empleats d'IMPRECAT poden fer servir el correu electrònic facilitat per l'empresa per a ús personal i familiar d'una manera raonable i moderada, sempre per causes justificades vinculades a la necessitat de contactar amb la llar familiar, concertar cites immediates o transmetre comandes urgents. Encara que s'usi per aquests motius, s'ha de procurar que l'ús personal es faci fora d'hores de treball a fi d'impedir un perjudici en les funcions laborals.*
>
> *3.2 Es considera que els enviaments personals tenen un caràcter raonable i moderat si no superen els 80 missatges mensuals, tret de prova en contra. Quan se superi aquest nombre, correspon a l'empleat justificar-ne la procedència.*

*3.3 Pel que fa a les trameses personals se n'ha d'indicar el caràcter personal posant la paraula PERSONAL en majúscules dins l'apartat referent a la matèria o contingut del missatge, paraula que es pot acompanyar amb una altra indicació. No indicar-ne el caràcter personal allibera l'empresa de qualsevol responsabilitat en el control d'aquests missatges, segons els criteris que s'exposen a l'apartat 5*[430].

*3.4 No es poden fer enviaments massius amb caràcter general, tret que estiguin autoritzats per la Direcció de Recursos Humans, enviaments que s'han de trametre a través d'aquesta Direcció, a excepció del que disposa l'apartat 10. Amb la finalitat d'agilitar els processos de treball, aquest departament ha d'autoritzar els enviaments massius de caràcter estrictament professional exclusivament a les persones que n'hagin de fer de manera sistemàtica i habitual per la seva activitat.*

*3.5 Qualsevol mena d'enviament, particularment els enviaments massius, ha d'evitar que es bloquegi el servidor de l'empresa i que se'n limiti la rapidesa o eficàcia de qualsevol manera, per l'extensió del text o dels arxius que s'hi adjunten.*

*4. Condicions generals d'utilització*
*4.1 Com a criteri general, com que el correu electrònic manifesta tenir l'origen a IMPRECAT, s'ha d'evitar qualsevol text contrari als principis ètics comuns acceptats per la societat, oposat a l'ordre públic i que vulneri els drets fonamentals de la persona. L'empresa pot incorporar a qualsevol correu la indicació que no es fa responsable dels continguts i que aquests només són imputables al remitent, fent servir els mecanismes del sistema que siguin necessaris a aquest efecte.*

*4.2 Quan el correu es faci servir amb una finalitat laboral, com ara la sol·licitud de permisos, la denúncia de terminis, la interposició de reclamacions i les respostes enviades per la Direcció de l'empresa per aquests motius, aquestes comunicacions han de tenir validesa i eficàcia des de la data de l'enviament, sempre que es confirmin dins de les 48*

[430] .- En una tècnica similar a la utilitzada en l'art. 12.4 del CC de Telefónica de España SAU (BOE 16.10.2003), atès que, tot i no regular un sistema de doble bústia, estableix la possibilitat de salvaguarda d'àmbits de privacitat pel treballador, sempre i quan aquest faci constar en la matèria o contingut del missatge la paraula "personal"

*hores següents per qualsevol mitjà vàlid, inclòs un nou missatge electrònic.*

*4.3 S'han d'evitar escrupolosament els continguts de caràcter violent, racista, sexista i pornogràfic i en els enviaments massius s'han d'evitar els continguts merament humorístics, ja que qualsevol ciutadà té a l'abast la possibilitat de tenir la seva pròpia adreça electrònica amb mitjans aliens a l'empresa.*

*4.4 En tot cas està prohibida rigorosament la utilització del correu electrònic corresponent al lloc de treball per desenvolupar qualsevol activitat professional per compte propi o d'altri que no correspongui a la funció que es fa a IMPRECAT. A aquest efecte es consideren inclosos en la prohibició els avisos, intercanvis de correspondència i altres missatges similars que col·laborin a mantenir una activitat professional aliena, encara que no tinguin un contingut professional.*

*4.5 També s'ha de considerar particularment reprotxable fer servir el correu electrònic per enviar a companys, subordinats, clients, proveïdors o persones vinculades a l'empresa per qualsevol altre motiu comunicacions que, soles o acumulades, puguin implicar o constituir assetjament sexual o moral.*

*4.6 Els usuaris han de procurar evitar l'emmagatzament excessiu de missatges, particularment els que tinguin adjuntats documents extensos.*

*4.7 A fi d'evitar sobrecàrregues al sistema informàtic encarregat del servei de correu electrònic, l'empresa es reserva el dret a establir quotes d'espai disponible per a cada compte de correu i restringir de manera automàtica l'enviament i/o recepció de missatges si el límit establert se supera. L'empresa també es reserva el dret d'establir un límit d'extensió per als missatges individuals processats i pot anul·lar l'enviament o la recepció dels que superin aquest límit. Els missatges de caràcter personal que es rebin han de ser eliminats una vegada rebuts, en tot cas en un termini de 48 hores; una vegada transcorregut aquest termini es considera que els missatges són professionals a tots els efectes, tret d'indicació en contra.*"

Les capacitats de control per l'empresari en vers els mitjans informàtics de la seva propietat tenen també una variada regulació.

Trobarem així varis texts convencionals que autoritzen en forma il·limitada l'accés als arxius informàtics de l'ordinador en el què el treballador presta els seus serveis, fent-se esment en algun cas a la possibilitat d'accedir a l'historial de pàgines web visitades[431].

Cal constatar, però, que la major part de normes convencionals venen a establir una sèrie de tuteles o condicionats. Així, no manquen Convenis que exigeixen la concurrència d'un element finalista en el dit control, afirmant que l'accés a les dades contingudes a l'ordinador només es podrà realitzar quan existeixin indicis d'un ús il·lícit per part de l'empleat [432]; o quan existeixin indicis de vulneració de les regles reguladors dels protocols d'utilització de les noves tecnologies o per "obligació legal"[433]; o quan existeixin indicis raonables que s'estan cometent delictes o faltes mitjançant la utilització del correu electrònic, o d'abusos manifestos o utilització indeguda del correu, l'adreça o un altre aspecte per part de l'usuari, com a remitent o com a destinatari o quan es cregui raonablement que hi ha assetjament o un altre mena de perjudici causat, mitjançant el correu electrònic, a companys, subordinats, clients, proveïdors, assessors o persones estretament vinculades a l'empresa per qualsevol altre motiu[434].

.

El règim de garanties és divers. Així, en alguns casos, trobarem genèrics referències al respecte al dret a la dignitat i a la intimitat de l'afectat[435]. Altres texts opten per consagrar la intimitat i/o confidencialitat dels treballadors en les seves comunicacions personals, tot i reconèixer a l'empresa la possibilitat, si ho

---

[431] .- Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç en general de les comarques de Lleida, per al període de l'1.1.2004 al 31.12.2006 (codi de conveni núm. 2500065)

[432] .- Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Sitges per al període 15.4.2002-31.12.2004 (codi de conveni núm. 0805472)

[433] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fira Internacional de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0801852)

[434] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Impresiones de Cataluña, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0809352)

[435] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Comercial Citroën, SA (centres de treball de rambla Guipúscoa, 177-191, Barcelona; c. Tuset, 23-25, Barcelona, i ctra. del Prat, 1, Sant Boi de Llobregat) per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0810461)

creu oportú, d'implantar mitjans tècnics de control, sempre que no vulnerin aquest dret a la intimitat[436]. Mentre que altres redactats desenvolupen aquests drets, tot exigint que la revisió es realitzi al llarg de la jornada de treball, amb presència d'un representant dels treballadors o de l'organització sindical que l'afectat consideri oportú[437]. O es fa esment a la intervenció dels departaments tècnics de l'empresa, que han d'infromar prèviament a l'usuari, i a l'assistència d'un representant dels treballadors[438]. O es requereix una prèvia informació a la representació sindical, en aparìexer indicis d'infracció, de tal manera que la investigació s'ha de fer conjuntament, amb presència en el moment de l'accés d'un delegat sindical o dos membres del Comitè d'empresa com a mínim[439]. En altres casos, a més de la presència de representants, el Conveni exigeix l'aixecament d'una acta, amb la possibiltiat de previ precinte de l'ordinador[440].

Són minoritàries, però existents, les normes convencionals que declaren la impossibilitat empresarial de controlar els comptes de correus dels treballadors o conèixer les visites a pàgines webs que aquests realitzin[441], llevat l'existència d'una sospita justificada i la consulta prèvia als representants dels treballadors així ho aconsellin[442].

La possibiltiat de monitorització de l'ordinador (és a dir, el seu buidat i anàlisi per especialista informàtic) es troba contemplada també en variats texts

---

[436] .- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal de la Conca de Barberà, per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 4302172)

[437] .- Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Sitges per al període 15.4.2002-31.12.2004 (codi de conveni núm. 0805472)

[438] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fira Internacional de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0801852)

[439] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo General Cable Sistemas, SA (centre de treball de Manlleu), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0808621)

[440] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Impresiones de Cataluña, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0809352)

[441] .- Art. Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal del Maresme per als anys 2002-2006 (codi de conveni núm. 0812292)

[442] .- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal del Maresme per als anys 2002-2006 (codi de conveni núm. 0812292). En sentit similar, el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo General Cable Sistemas, SA (centre de treball de Manlleu), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0808621)

convencionals[443], regulant-se en general l'aplicació de l'avantdit règim de condicionats, garanties i tuteles.

Finalment, en quant a aquest punt, hem d'analitzar l'accés dels organismes col·lectius de representació dels treballadors a les noves tecnologies.

Doncs bé, analtizant el contingut dels Convenis estudiats en aquesta matèria, cal observar, en primer lloc, que hem detectat un total de vint-i-cinc normes convencionals (per tant, un 3,4 per cent de la mostra) que venen a regular l'ús de les noves tecnologies pels organismes de tutela col·lectiva.

Cal constatar, d'entrada, que la majoria de les dites normes, però, es limiten a regular el dret dels dits organismes a determinats medis materials per exercir les seves funcions, fent-se així esment (juntament amb taules i cadires, arxivadors, telèfon, etc) a l'ordinador[444], sovint amb impressora[445] o amb una connexió a Internet o intranet o amb connexió en xarxa[446] o a una adreça de correu electrònic[447].

---

[443] .- Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Sitges per al període 15.4.2002-31.12.2004 (codi de conveni núm. 0805472), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal del Maresme per als anys 2002-2006 (codi de conveni núm. 0812292), Conveni col·lectiu de treball del Consell Comarcal del Pla d'Urgell, personal laboral, per a l'1.1.2003 a l'1.1.2008 (codi de conveni núm. 2500582), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci de la Zona Franca de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801052, etc

[444] .- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Castellví de Rosanes per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0811802), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Molins de Rei per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0807052), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral l'Ajuntament de Pineda de Mar per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0809272), Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0809212), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ediciones Reunidas, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0812822), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Euro Depot España, SA, per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0812702), etc.

[445] .- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Banyoles per als anys 2004-2007 (codi de conveni 1700762), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Girona per al període 2002-2004 (codi de conveni núm. 1700502), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Martorelles per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0810092), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Barcelona Project's, SA, per al període 1.5.2003-30.4.2005 (codi de conveni núm. 0806701), Conveni col·lectiu de treball de l'Institut Municipal de Serveis per als Disminuïts Psíquics de l'Ajuntament de Mollet del Vallès per al període 18.12.2002-31.12.2004 (codi de conveni núm. 0809022), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Technical Centre Europe (Spain), SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0810081), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Funeraris de Barcelona, SA, per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0802592), etc

[446] .- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts per al període de 29.1.2004-31.12.2004 (codi de conveni núm. 0804872), Conveni col·lectiu de

Alguns Convenis van una mica més enllà, tot regulant la comunicació a través d'Internet o correu electrónic amb els trelladors. És aquest el cas de l'art. 49.2.5 del Conveni col·lectiu de treball de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802545), que estableix: "*En aquelles empreses que disposin de seccions sindicals constituïdes de conformitat amb la legislació vigent, han d'acordar entre aquestes i la direcció de l'empresa, en els termes i condicions que mútuament acordin, i prèvia subscripció de les normes d'ús i bona praxis, l'establiment de connexió externa (per internet, correu electrònic), des del local utilitzat per aquestes amb empreses proveïdores de telecomunicacions, a fi i efecte de facilitar la comunicació amb el seu sindical.*".

L'obligació de suscripció del Codi de bona conducta és observada també en el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa ABB Automation Products, SA (centre de treball de Sant Quirze del Vallès), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0805232), que, a més, determina que les despeses aniran a càrrec de l'empresa. En altres casos, però, es pemet la utilització dels mitjans electrònics situats a l'empresa per part dels organismes col·lectius, però sempre que aquest ús no comporti un cost addicional per a l'ocupadora[448].

Altres Convenis doten als organismes de representació d'un apartat a la intranet corporativa d'un apartat per difondre informació[449].

---

treball de l'Ajuntament de Sitges per al període 15.4.2002-31.12.2004 (codi de conveni núm. 0805472), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal de l'Alt Penedès per a l'any 2001 (codi de conveni núm. 0812102), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Integrals de Manteniment Rubatec, SA (servei d'enllumenament públic de la ciutat de Barcelona), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0810061), etc.

[447] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Col·legi d'Arquitectes de Catalunya (centres de Barcelona ciutat) per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0808572), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa ABB Automation Products, SA (centre de treball de Sant Quirze del Vallès), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0805232), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fira Internacional de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0801852), etc.

[448] .- Conveni col·lectiu de treball del Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 1701362)

[449] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fira Internacional de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0801852)

Son escassos, d'altra banda, els texts convencionals que limiten el dret a la informació per raó de problemes tècnics[450].

Com també són limitats els Convenis que observen codis de conducta específics. En aquest punt ha de fer-se esment a l'art. 56 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hayes Lemmerz Manresa, SL, per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 082792):

> "*Amb l'objecte d'actualitzar els mitjans d'informació sindical i d'adaptar-los a les noves tecnologies, l'empresa ha de dotar el Comitè d'Empresa i les seccions sindicals amb representació al Comitè d'una adreça electrònica a fi de facilitar la difusió dels assumptes que puguin interessar els seus afiliats i els treballadors en general.*
>
> *Els representants dels treballadors són responsables del contingut dels seus enviaments i del bon ús del correu electrònic. La seva utilització en cap cas pot donar lloc a una pràctica que pugui suposar mala fe contractual o abús de dret.*
>
> *L'empresa ha de facilitar als representants dels treballadors els mitjans tècnics necessaris per garantir l'ús i l'accés a la informació generada per l'empresa a través de la intranet.*
>
> *Els treballadors/ores poden fer ús del seu compte de correu particular i aliè a l'empresa per comunicar-se amb la seva secció sindical i/o els representants dels treballadors.*
>
> *El contingut dels missatges enviats o rebuts pel Comitè d'Empresa i les seccions sindicals està protegit per les lleis que emparen el secret de les comunicacions.*"

O l'annex 3, punt 10 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Impresiones de Cataluña, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0809352):

---

[450] .- Així, l'art. 36 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa La Farga, Gestió d'Equipaments Municipals, SA, per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0811122): "*La Farga facilita els mitjans necessaris perquè la informació dels/de les delegats/des arribi als treballadors/es amb la màxima rapidesa (correu electrònic, web, etc.), sense que allò perjudiqui la capacitat tècnica de l'empresa.*"

*"10. Comitè d'Empresa*

*10.1 Dotació*

*L'empresa ha de proveir el Comitè d'Empresa de la seva pròpia adreça electrònica i la terminal corresponent per a ús exclusiu de qualsevol dels seus membres.*

*10.2 Confidencialitat*

*Com a criteri general els missatges electrònics emesos des de la terminal del Comitè d'Empresa s'han de considerar confidencials i l'empresa no pot revisar-los, tret de causes excepcionals que ho justifiquin, les quals han de ser notificades prèviament al Comitè, el qual òbviament ha d'assistir a la revisió.*

*10.3 El Comitè d'Empresa ha d'evitar l'enviament massiu de missatges amb documents adjunts d'extensió superior a 500 kb.*

*10.4 Els missatges electrònics entre el Comitè d'Empresa i la Direcció en cap cas es poden considerar constitutius d'acord laboral.*

*10.5 En el cas que el Comitè d'Empresa sol·liciti a través del correu electrònic qualsevol mena d'autorització a la Direcció, com ara d'assemblees, d'absències per funcions representatives i altres autoritzacions dins de l'àmbit de les seves competències, no es pot considerar concedida l'autorització si hi ha silenci, ja que cal una resposta afirmativa expressa.*

*16.6 L'abús manifest per part del Comitè de les facilitats concedides ha de permetre a l'empresa que les hi limiti, sens perjudici de les negociacions o conflictes que posteriorment es puguin dur a terme i els acords o resolucions que s'hi obtinguin."*

Cal constatar, a més, que la majoria dels Convenis que observen alguna clàusula en la matèria (catorze en total) afecten a una Administració pública local o a una empresa pública, essent, en conseqüència, molt limitada la incidència de la qüestió en l'empresa privada.

Finalment, pel que fa al subjecte beneficiari de la mesura, val a dir que en la immensa majoria de casos es fa esment als organismes unitaris de representació: en concret, el setanta-dos per cent dels Convenis que contenen

clausules al respecte es refereixen als Comitès d'empresa o delegats de personal. Només en un setze per cent , la referència és a la secció sindical i en un dotze per cent és conjunta per ambdós canals de representació.

Cal extreure doncs com evident conclusió que, ara com ara, els nostres Convenis col·lectius es troben molt lluny d'assolir els plantejaments fets a l'AIC.

Pel que fa al Teletreball, escau afirmar d'entrada que la dita figura es troba, certament, a cavall de la flexibilitat en l'organització del treball –en relació a les noves formes que aquesta adopta- i la flexibilitat en els medis de producció per raó de les noves tecnologies. He preferit, però, incloure el tema aquí, atesa l'evident i directa connexió amb aquestes.

A ningú no s'escapa la multiplicitat de situacions que es poden derivar d'allò que es coneix com a teletreball, en genèric. Atesa la manca de definició legal, es parla d'aquesta figura tant per descriure el vell treball a domicili (posat al dia), com aquell que es realtiza en els anomenats "telecentres" o, fins i tot, en centres mòbils o itinerants. D'altra banda, en funció del tipus de comunicació amb l'empresa parlem de teletreball "off line" per referirnos a les situacions en les què l'afectat presta els seus serveis a través de mitjans tradicionals, per bé que rep les especificacions i ordres de l'empresa a través de sistemes electrònics; i ho fem de teletreball "on line" quan la feina es fa efectiva a través de cibercomunicacions, podent ser aquest de doble sentit, si la feina es fa sobre la pròpia connexió o de sentit únic, quan el resultat de la tasca s'aboca a la xarxa, havent-se fet prèviament en desconnexió. En tot cas, com indica la doctrina, allò que caracteritza el teletreball és, essencialment, la concurrència de tres notes definidores: a) la localització fora de l'empresa; b) la utilització de tecnologies cibernètiques i c) un canvi ostensible en el sistema d'organització del treball i de la concreció de la prestació laboral.

Malgrat tractar-se d'una realitat (probablement menys estesa d'allò que les perspectives inicials de fa uns anys esperaven), la situació dels teletraballadors resta en la nostra ordenació jurídica, ara com ara, en una mena de limbe, atès que cap regulació heterònoma ha vingut a observar les característiques essencials d'aquesta mena de feina, més enllà de l'arcaica (i difícilment aplicable a aquest cas concret) figura del treball a domicili, ex art. 13 TRLET. Aspectes essencials com ara el dret a la intimitat, el control de l'activitat de l'afectat, el temps de treball, l'exercici de determinats drets sindicals i de representació, els efectes de la impossibilitat de prestació de serveis per

causes no imputables a l'assalariat, la salut laboral, etc., es troben en els actuals moments –tot i la seva òbvia importància- orfes de qualsevol mena de plantejament legal, tot i l'existència de l'Acord Marc sobre Teletreball d'àmbit europeu de 16 de juliol de 2002, que no ha estat transposat. Només es pot fer referencia, en aquest sentit, a l'existència d'algun pronunciament judicial que ha abordat aspectes en forma puntual i concreta[451].

Per tant, davant l'actual buit de l'heteronomia, l'autonomia col·lectiva es troba cridada a jugar –si més no, en teoria- una paper fonamental per tal de donar cobertura jurídica a aquestes situacions.

L'Acord Interprofessional de Catalunya recull, en el seu Capítol 3 del Títol 2, respecte "Altres continguts de la negociació col·lectiva", una declaració d'intencions en aquest sentit:

> "*1. L'Acord Marc Europeu sobre el Teletreball és una referència reguladora, útil i equilibrada per a les relaciones derivades d'aquesta nova forma de gestió de l'activitat empresarial. És convenient que els convenis col·lectius de sector i empresa n'incorporin la seva regulació, amb independència de l'autonomia de les parts negociadores, per tal de realitzar un major desenvolupament i adaptació a la realitat de les seves pròpies organitzacions del treball.*
> *2. En els centres de teletreball en els quals conviuen teletreballadors assalariats de diverses empreses i teletreballadors autònoms, l'avaluació de riscos laborals, el corresponent pla de prevenció de riscos i la gestió preventiva, es realitzaran de manera integral en el conjunt del centre i, en aquest cas, es podran mancomunar els organismes de prevenció i els procediments de participació que estableix la Llei de prevenció de riscos laborals, tot involucrant a les administracions públiques implicades.*
> *3. En qualsevol cas, l'empresa vetllarà per l'acompliment de les previsions de la Llei, especialment en matèria de riscos psicosocials i ergonomia.*"

[451] .- Així, per exemple, la impossibilitat d'imposar al treballador el passi a la situació de teletreballador si no s'articula la mesura de reestructuració per la via de l'art. 41 TRLET, com es diua la STS 11.04.2005. En general, però, la major part de pronunciaments que han analitzat la qüestió ho han fet en relació a l'existència o no de relació laboral (entre moltes d'altres de diferents Tribunals, vegi's la STS de 22.04.1996)

Tanmateix, però, la dita realtiat és una autèntica desconeguda per a la nostra negociació col·lectiva. De fet, però, en la mostra emprada només hem detectat dos Convenis que es refereixen a la dita qüestió.

El primer d'ells és el Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Vallgorguina per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0810372), que en el seu article 33 regula, en relació a les excedències:

> "*Si el lloc de treball que ocupa es pot realitzar sense que sigui necessària la presència física de treballador i això permet el manteniment de la funció i la productivitat, prèvia petició d'aquest, es pot implantar al teletreball en el seu lloc de treball amb les següents condicions:*
> *a) Si el lloc de treball es pot realitzar mitjançant el teletreball, la possibilitat de realitzar-lo per aquest sistema depèn de la voluntat de l'Ajuntament i de l'equipament necessari per al seu desenvolupament.*
> *b) L'Ajuntament sol·licitarà un informe previ al cap corresponent al treballador sobre les possibilitats d'implantar el teletreball en aquest lloc de treball.*
> *c) En cas favorable es redactarà un projecte d'aplicació pràctica que establirà la maquinària i les aplicacions informàtiques necessàries, els protocols de funcionament i els criteris d'avaluació de la productivitat i la dedicació.*
> *d) L'Ajuntament aportarà les aplicacions informàtiques i la contractació dels enllaços telefònics necessaris.*
> *e) El treballador aportarà l'ordinador, que ha de complir les especificacions del projecte.*
> *f) L'incompliment dels protocols de gestió i/o manca d'assoliment dels objectius de productivitat i dedicació implicarà la suspensió amb caràcter immediat del sistema de teletreball i el retorn del treballador/a a les condicions laborals que regien anteriorment al seu lloc de treball.*"

L'altre és el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació Privada Josep Finestres per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0807762), que observa en el seu article 49:

> "*La Direcció de l'empresa es reserva la facultat d'establir que determinats llocs de treball, existents o de nova creació, puguin ésser desenvolupats sota la modalitat del teletreball. En aquest sentit, l'empresa comunicarà als representants dels treballadors/ores el llistat de llocs de treball susceptibles*

*de ser portats a terme sota aquesta modalitat. Els llocs de treball que es portin a terme sota aquesta modalitat s'adequaran a les categories establertes en el present Conveni col·lectiu.*
*A tal efecte s'entendrà com a teletreball el que es faci a distància, utilitzant com a mitjans de producció les telecomunicacions, les tecnologies de la informació sense presencia permanent ni al centre de treball de l'empresa ni a l'empresa que pogués demandar els serveis.*

*L'empresa proveirà el treballador/a de totes les eines de treball necessàries per al desenvolupament de les funcions pròpies del seu lloc de treball.*
*El treballador/a que presti els seus serveis per a la Fundació Privada Josep Finestres sota aquesta modalitat estarà subjecte a les directrius i ordres que provinguin de la Direcció.*

*Tots aquells treballadors/ores que prestin els seus serveis sota aquesta modalitat hauran d'acordar prèviament amb la Direcció de l'empresa els termes i condicions de control i supervisió del compliment de les mesures de seguretat i salut del lloc habitual de prestació del servei del treballador/a*."

Pot observar-se com, en general, la regulació continguda en ambdós Convenis fa èmfasi en els aspectes relatius a la implantació "ex novo" del teletreball, ometent qualsevol referència atenyent a la regulació d'aquells aspectes reguladors de la prestació laboral, un cop instaurat el nou sistema, que més amunt s'apuntaven.

Certament, com ja s'indicava més amunt, no pot afirmar-se que el nostre model de negociació col·lectiva sigui, ara com ara, permeable a l'hora d'implementar aquesta nova realitat productiva.

#### 4.1.6 El control mediambiental de l'empresa

Ja hem posat de manifest anteriorment que el nou paradigma productiu comporta, d'alguna manera, el trencament de la inexistència de controls social desenvolupats de què es produeix i cóm es produeix en l'empresa. Cal afegir –en línia amb les prèvies reflexions- que un dels aspectes més importants d'aquest vincle entre empresa i societat en el nou marc és el relatiu a l'impacte

mediambiental de la producció, atesos els costos ecològics que comporta l'existència de qualsevol centre de treball.

Cal recordar que l'Acord Interprofessional de Catalunya del 2005 fa una referència expressa en aquest punt. Així, en el seu Capítol 3 del Títol 2 s'observa:

"*1. Les organitzacions signants manifesten la seva voluntat de consolidar i potenciar el caràcter industrial de Catalunya, tot concertant mesures que afavoreixin un desenvolupament sostenible d'aquest sector. S'entén per desenvolupament sostenible del sector industrial, el nivell de creixement d'aquesta activitat compatible amb la protecció ambiental de l'entorn en el qual es desenvolupa.*
*I amb aquest objectiu, les parts manifesten:*
*a) La necessitat d'un marc legislatiu estable, especialment pel que fa al sistema d'autoritzacions ambientals de les activitats regulades en el marc de la Llei 3/1998, de la intervenció integral de l'Administració ambiental. Per tal de garantir la seguretat jurídica de les empreses, i l'acompliment simultani de tots els requisits ambientals de les activitats subjectes a aquest règim d'autorització administrativa.*

*b) La voluntat d'impulsar, en el marc de la voluntarietat, la implantació de sistemes de gestió ambiental, tot potenciant la implicació dels treballadors en aquest procés. En aquest sentit, el Reglament 1936/93, de 29 de juny de 1993 (EMAS) i el Reglament 761/2001, sobre el sistema comunitari de gestió i auditoria mediambiental, estableix la necessitat de vetllar perquè el personal de l'empresa, a tots els nivells competencials, prengui consciència dels efectes potencials sobre el medi ambient de les seves activitats laborals i dels beneficis que es podrien derivar d'una millor actuació en aquest àmbit.*

*c) Pel que fa a la formació ambiental, cal fer evident la necessitat d'una formació adequada a tots els membres del personal que desenvolupin una tasca que pugui tenir un efecte apreciable sobre el medi ambient.*

*d) La importància de generar un clima de confiança entre el sector i la societat, basat en la transparència i la millora de la informació entre les parts. En el cas concret de la gestió del risc ambiental de les activitats industrials, avançar en la millora de la comunicació, transparència, i especialment a assegurar l'eficàcia dels plans de gestió d'aquest tipus de risc. En aquesta línia, cal tenir especialment present l'entorn social de la instal·lació que es tracti.*

*2. Per tal d'assolir un creixement industrial sostenible en termes mediambientals, les parts proposen al Govern de Catalunya la necessitat d'obrir un espai específic de concertació sobre les mesures i polítiques que han d'afavorir l'assoliment d'aquest objectiu.*"

Sens dubte uns dels elements més positius de l'evolució de la negociació col·lectiva a casa nostra en els darrers anys ha estat, precisament, la regulació de les polítiques mediambientals. No és aquesta, certament, una qüestió intranscedent, atès que suposa la implementació d'un cert control sobre la producció per part de la negociació col·lectiva. I tot el caràcter limitat de les mesures pactades, que tot seguit analitzarem, no pot deixar-se de destacar l'evident punt d'inflexió que aquesta tendència comporta.

Són quasi bé una cinquentena els Convenis col·lectius de la mostra analitzada en els què s'ha detectat l'existència d'algun tipus de clàusula en la dita matèria. Es por afirmar, doncs, que quasi bé un sis i mig per cent del total dels Convenis de Catalunya recullen clàusules prevencionistes respecte l'impacte ambiental de les empreses.

Pel que fa a les normes convencionals sectorials hem de fer esment que els redactats detectats es donen en els àmbits del comerç (del moble, fotogràfic i d'activitats sense Conveni ), vins escumosos, bugaderies i olis, sense que poguem ometre els incipients intents d'implementació de la qüestió en la indústria siderometal·lúrgica. Per la seva banda, en els Convenis d'empresa trobarem, entre d'altres, una específica regulació en l'àmbit de les Administracions públiques i d'empreses de neteja o manteniment urbà. No cal oblidar, en aquest tema, el sector químic. Són nombrosos els Convenis d'empresa que determinen capacitats d'intervenció en la qüestió; tanmateix, cal tenir present la singular i específica realitat negocial de la dita activitat, així com la concreta regulació que en relació als problemes mediambientals observa el Conveni General de la Indústria Química, que atès el seu àmbit estatal, resta fora d'aquest estudi[452].

---

[452] .- No podem ometre, però, que el dit Conveni General de la Indústria Química (BOE 06.08.2004), regula en el seu Capítol X el tema mediambiental, en els següents termes:

"*CAPÍTULO X*
*Medio ambiente*
*Artículo 67. Actuación en defensa y protección del Medio Ambiente.*
Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la Sociedad.

En algun cas la regulació dels mecanismes relatius a la salud laboral fa esment genèric al medi ambient, no observant-se, però, mesures concretes en la matèria[453] o limitant-se a referir a la legislació general aplicable[454].

Tanmateix però, a banda d'aquestes regulacions merament enunciatius, cal observar que el gruix dels texts aborda la qüestió amb determinats continguts

---

*De la movilización de las capacidades (técnicas, económicas, profesionales, etc.) que puedan conllevar los procesos de adaptación se derivan efectos positivos, no sólo para la salud humana y medioambiental, sino también para la innovación tecnológica y la competitividad del sector.*
*Como contribución a todo ello, es necesario plantearse una consecuente defensa de la industria, el empleo y las condiciones de trabajo, por parte de las organizaciones empresariales y sindicales.*
*A estos efectos, el conjunto del sector químico debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de Medio Ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la Sociedad y las Administraciones competentes.*
*Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:*
*Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de Medio Ambiente, concretando las medidas a adoptar.*
*Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.*
*Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.*
*Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.*
*Todo ello debe ser objeto de permanente y compartida preocupación, tanto de la Dirección de la Empresa, como de los representantes de los trabajadores, y a cuyo efecto se dará cuenta a estos últimos en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud de todas estas materias.*
*Las cuestiones medioambientales se integrarán en los programas de formación, dirigidos a los Delegados de Medioambiente, así como a los demás delegados de prevención y también al conjunto de los trabajadores.*
*Artículo 67 bis. Delegados de Medioambiente.*
*Los representantes de los trabajadores podrán designar un Delegado de Medioambiente de entre los Delegados de Prevención, cuyas funciones y competencias son:*
*1. Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo.*
*2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.*
*3. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medioambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.*
*4. Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.*"

[453] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Alstom Transporte, SA (centre de Santa Perpètua de Mogoda), per al període 1.4.2003-31.3.2007 (codi de conveni núm. 0810851),

[454] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Terminales Portuarias, SA (centre de treball de Barcelona), per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0810011)

(quasi bé sempre genèrics, però), si bé són destacables dues perspectives clarament diferenciades: a) d'una banda, aquells Convenis que integren la matèria conjuntament amb la prevenció de riscs laborals, de tal manera que s'observa en un marc comú tant la salut laboral a l'empresa com l'ambiental fora d'ella; b) un altre sector de normes es refereix a continguts concrets de política mediambiental, respecte la política productiva de l'empresa.

Doncs bé, pel que fa a aquells Convenis que tracten la protecció del medi conjuntament amb la salut laboral, escau referir que, en general, aquest tema és abordat des de la perspectiva de la participació dels treballadors. Així, trobarem texts convencionals que preveuen la informació als representants dels assalariats en els supòsits d'introducció de noves tecnologies, canvis en el sistema productiu o adquisició de maquinària i equips que siguin susceptibles d'afectar, a més de la seguretat i salut, el medi ambient[455].

La inclusió dels temes mediambientals generals en el marc de l'avaluació de riscs laborals és pot freqüent en els texts que hem analitzat, tot i que en trobarem algun que hi ha fa esment[456]. Són més freqüents, però, els Convenis que determinen determinades capacitats d'intervenció dels organismes de protecció a la salut respecte el tema que aquí s'analitza. Així, alguna norma convencional opta per dotar a la Comissió paritària que es crea de capacitats de participació al respecte, amb possibilitat d'intervenció de tècnics autònimics, entre ells els adscrits al Departament de Medi Ambient de la Generalitat[457].

Ja en clau interna d'empresa, trobarem redactats genèrics que venen a recollir simples referències sense contingut[458] o fent un esment indeterminat a

[455] .- Conveni col·lectiu de treball de tallers de tintoreries, despatxos a comissió, bugaderies d'autoservei i planxat de roba de la província de Barcelona per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0804195)

[456] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Robert Bosch España, SA (centre de l'Hospitalet de Llobregat) per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0811131), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Robert Bosch España Fábrica de Castellet, SA (centre de Castellet i la Gornal), per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0808551), etc

[457] .- Pacte complementari del Conveni col·lectiu de treball de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802545) i art. 48 del Conveni col·lectiu de treball per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300405)

[458] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Girbau, SA, per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802181), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Terminales Portuarias, SA (centre de treball de Barcelona), per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0810011), etc.

Directives cominitàries[459] o determinant la possibilitat de que es pacti en el futur com a competència del Comitè de Seguretat i Salut les matèries mediambientals[460].

En altres supòsits existeix un major contingut, atès que s'indica l'obligació d'informació[461] i formació per part de l'empresa als delegats de prevenció en la gestió de medi ambient[462]. O s'estableix com a dret dels membres del Comitè de Seguretat i salut ser consultats prèviament a l'hora de prendre decisions sobre inversions i despeses o modificacions de processos de treball que puguin tenir alguna repercussió sobre el medi ambient (en particular, el control d'emissions i el tractament de deixalles) i a conèixer el compliment de les disposicions legals que hi hagi[463]. En altres casos, el Conveni opta per dotar al dit organisme de participació de competències respecte la formació, informació i mentalització dels treballadors de l'empresa en quant –entre d'altres aspectes-

[459] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo General Cable Sistemas, SA (centre de treball d'Abrera), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0808431) i Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo General Cable Sistemas, SA (centre de treball de Montcada i Reixac), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0802151). Val a dir que ambdós Convenis fa esment a la "Directiva 38/95", essent obvi l'error, atès que la possible norma comunitària citada (per tant, la Directiva 1995/38) es refereix a plaguicides en determinades espècies vegetals, el què poc té a veure amb l'activitat del grup empresarial referit.

[460] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo General Cable Sistemas, SA (centre de treball de Manlleu), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0808621), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Integrals de Manteniment Rubatec, SA (servei d'enllumenament públic de la ciutat de Barcelona), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0810061), etc

[461] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Gates Vulca, SA (Sant Just Desvern) per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0802511), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ipsen Pharma, SA (treballadors adscrits al centre de treball de Sant Feliu de Llobregat), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0803711), Conveni col·lectiu de treball de les empreses La Seda de Barcelona, SA (centres de Barcelona i del Prat); Catalana de Polímers, SA i UTE (La Seda-Courtaulds) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0811083), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Repsol Investigaciones Petrolíferas, SA (centre de treball de Tarragona), per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 4301411), etc

[462] .- Conveni col·lectiu de treball de les indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Barcelona per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0802535)

[463] .- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0807632), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de la Roca del Vallès per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0808292), Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de les Franqueses del Vallès per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0806962), etc.

el medi ambient[464]. També trobarem redactats que li atorgan capacitat de denúncia administrativa[465].

Són destacables texts amb major contingut que, tot tractant en forma conjunta la salut laboral i el medi ambient, atorgan al Comitè de Seguretat i Salut competències relatives a primeres matèries perilloses, el seu control i la seva substitució per una altra primera matèria semblant, però no perillosa o canvis de tecnologia que substitueixen formes i llocs de treball perillosos [466]. O es pacten compromisos entre les parts consistents en la continua millora de la seguretat i salut laboral de les persones que treballen a l'empresa, així com reduir els impactes significatius amb el medi ambient en totes les actuacions que es facin·, i s'assoleix el compromís de compartir (realitzar) amb el Comitè de Seguretat, Salut Laboral i Medi Ambient aquestes inquietuds perquè s'estableixin programes de desenvolupament en els aspectes expressats[467].

En relació al segon gran blocs de termes que tracten els Convenis en la matèria –la gestió mediambiental- cal destacar l'existència de redactats que fan continu esment a la degradació ecològica i als requeriments social en aquest terreny. Així, el Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del moble per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 7901695) i el Conveni col·lectiu de treball general del sector del comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense conveni propi per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7901495) afirmen: "*la cada vegada major atenció a la problemàtica del medi ambient obliga les empreses de comerç minorista, tant del sector d'alimentació com del sector de no-alimentació, a iniciar pràctiques de protecció i conservació del medi ambient en l'entorn de l'establiment comercial*". O el Conveni col·lectiu de treball del sector de Vins escumosos per als anys 2003-2005 (codi de conveni

---

[464] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa BSN Glasspack España, SA (centre de Castellar del Vallès) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0811321)

[465] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Integrals de Manteniment Rubatec, SA (servei d'enllumenament públic de la ciutat de Barcelona), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0810061), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Vidriería Rovira, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0804452), etc.

[466] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Tractament i Selecció de Residus, SA (centre de treball de Montcada i Reixac) per a l'any 2002 (codi de conveni núm. 0804311), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Tractament i Selecció de Residus, SA (centre de Sant Adrià de Besòs), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0804321), etc.

[467] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Transformadora de Etileno AIE, per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 4300672)

núm. 7900755) que indica: "*es considera necessari que les empreses i treballadors del sector, actuïn de manera responsable i respectuosa amb el medi ambient, tenint molta cura de la seva defensa i protecció segons els interessos i preocupacions de la societat*"[468]. Altres declaracions d'intencions van una mica més enllà: "*les innovacions i progrés tècnic dels productes, serveis i procediments han de ser compatibles amb el medi ambient*."[469]. O afirmen: "*la implantació de sistemes de gestió ambiental intern de les indústries estan incidint positivament en la compatibilitat de la producció industrial i la protecció medi ambiental*"[470]. Trobarem declaracions, més o menys similars, en varis dels Convenis als què s'ha fet esment[471].

---

[468] .- En un sentit similar, Conveni col·lectiu de treball del comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0800785)

[469] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa BSH Interservice, SA (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0812742)

[470] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Daniel Aguiló Panisello, SA, per als anys 2002-2007 (codi de conveni núm. 0812642)

[471] .- Així, l'art. 43 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ecoparc de Barcelona, SA, per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0812852): "*És voluntat de les parts expressar la sensibilitat i conscienciació tant de la Direcció com dels treballadors i la representació social, de la preocupació mostrada per la societat davant del medi ambient i l'entorn natural*". Art. 68 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Euro Depot España, SA, per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0812702): "*La protecció del medi ambient és un dels principis bàsics de la gestió d'Euro Depot, SA. Per això, les parts signants d'aquest Conveni es comprometen a aplicar una política de protecció del medi ambient que tendeixi a superar les expectatives dels clients i les exigències legals i confirmen que no volen impactar conscientment en el medi ambient*". L'art. 80 del Conveni col·lectiu de treball de les empreses Industrias de Óptica, SA, i Indóptica, SA (centres de treball del c. Santa Eulàlia, 181, de l'Hospitalet de Llobregat), per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802223): "*Els signants d'aquest Conveni consideren fonamental que dins dels àmbits d'aplicació s'actuï de manera responsable i respectuosa amb el medi ambient. Es considera fonamental per garantir aquest principi l'aplicació d'una política mediambiental i de les accions necessàries per al seu compliment. La Direcció informarà de les accions que s'emprenguin en aquesta matèria en les reunions del Comitè d'Empresa i del Comitè de Seguretat i Salut*". Art. 51.6 del Conveni col·lectiu de treball de l'Institut Municipal de Serveis per als Disminuïts Psíquics de l'Ajuntament de Mollet del Vallès per al període 18.12.2002-31.12.2004 (codi de conveni núm. 0809022): "*En els últims anys s'ha desenvolupat un canvi en la conscienciació per part de la societat sobre la protecció del medi ambient que ha comportat un canvi en la mentalitat de la societat en el respecte del medi natural. Aquest canvi ha arribat al mon del treball i progressivament les empreses implanten mesures mediambientals amb la finalitat de ser més respectuosos amb el medi, a la vegada que per l'estalvi econòmic que això comporta*". Un redactat idèntic a l'anterior és apreciable en el Conveni col·lectiu de treball de l'Institut Municipal per a la Formació Ocupacional i l'Ocupació de Mollet del Vallès per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0810542). Art. 19 de Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Menzolit Vitroplast, SL (centre de treball de Granollers), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0809501): "*La preocupació per l'home i el seu entorn ambiental és objecte d'una atenció essencial, i inclou des de la investigació fins a la resta d'activitats de l'empresa, en què no solament s'observen les normatives legals sinó que uneixen esforços a l'efecte d'aplicar mesures constructives orientades a protegir la seguretat, la salut i el medi ambient*". Vegi's també l'art. 32 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Repsol Investigaciones Petrolíferas, SA (centre de treball de Tarragona), per als anys 2002-2005 (codi

Aquesta situació comporta que els diferents Convenis determinin diverses mesures que posen en directa relació la producció o la prestació de serveis amb el medi ambient. Entre les possibilitats que es deriven del nostre sistema de negociació col·lectiva resulta destacable l'existència de redactats genèrics, més propis de les declaracions d'intencions que de compromissos formals, com ara :

- Iniciació als treballadors, mitjançant informació i orientació, en la problemàtica del medi ambient i en l'aplicació de la normativa reguladora en el sector corresponent[472].

- Obligació de les empreses d'adoptar "*una actitud permanent responsable i visible en matèria de medi ambient i al mateix temps que l'esforç que estan desplegant les empreses en aquest camp i el que es pugui fer en el futur, així com els seus resultats, siguin coneguts i adequadament valorats per la societat i les administracions competents*"[473]

- Creació d'un comissió d'estudis sobre l'impacte ambiental de l'activitat de la què es tracti[474].

---

de conveni núm. 4301411), l'art. 36 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Transformadora de Etileno AIE, per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 4300672), art. 104 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Vidriería Rovira, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0804452), etc

[472] .- Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del moble per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 7901695), Conveni col·lectiu de treball general del sector del comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense conveni propi per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7901495), etc. Un redactat similar, per bé que amb diferències, pot observar-se en el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Letona, SA (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0803722)

[473] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de Vins escumosos per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 7900755), Conveni col·lectiu de treball del comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0800785), etc

[474] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de l'oli i els seus derivats i les d'amaniment, farcit i exportació d'olives de les comarques de Lleida per al període 2004-2005 (codi de conveni núm. 2500205), Conveni col·lectiu de treball de l'Institut Municipal de Serveis per als Disminuïts Psíquics de l'Ajuntament de Mollet del Vallès per al període 18.12.2002-31.12.2004 (codi de conveni núm. 0809022), Conveni col·lectiu de treball de l'Institut Municipal per a la Formació Ocupacional i l'Ocupació de Mollet del Vallès per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0810542), etc

- Obligació de les parts de complir la normativa en vigor sobre la matèria[475].

- Requeriment als treballadors per a que, a través dels seus representants, aportin idees i accions "*adreçades a una societat més justa i equilibrada en aquest entorn sociolaboral*"[476]

Altres Convenis, tot i no abandonar el marc general declaratiu, venen a establir una sèrie d'obligacions per a l'empresa, tot determinant una sèrie de principis respecte els què ha de basar-se la producció. Així, l'art. 33 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa BSH Interservice, SA (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0812742) indica:

> "*Els principis pels quals s'ha de regir la nostra política mediambiental han de ser:*
> *1. Reduir l'impacte mediambiental per impedir accidents amb danys en tot el cicle productiu.*
> *2. Prendre les mesures oportunes per impedir accidents amb danys mediambientals o minimitzar els seus efectes.*
> *3. Assegurar la gestió adequada per a una política mediambiental eficaç.*
> *4. Complir les lleis i normes de protecció del medi ambient, fins i tot anar més enllà de l'exigit.*
> *5. Fomentar a cada un dels membres de l'empresa el comportament respectuós amb el medi ambient.*
> *6. Requerir dels proveïdors que procedeixin de la mateixa forma en política mediambiental.*
> *7. Informar els clients de l'ús mediambiental adequat dels productes.*"

---

[475] .- Conveni col·lectiu de treball de les empreses La Seda de Barcelona, SA (centres de Barcelona i del Prat); Catalana de Polímers, SA i UTE (La Seda-Courtaulds) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0811083), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Menzolit Vitroplast, SL (centre de treball de Granollers), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0809501), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Valeo Iluminación, SA, (centres de la província de Barcelona) per als anys 2001 i 2002 (codi de conveni núm. 0805581), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Vidriería Rovira, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0804452), etc

[476] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ecoparc de Barcelona, SA, per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0812852)

Hi ha texts que venen a determinar una política general d'empesa en relació al consum d'energia, tot afirmant que l'empresa es comrpromet a : "*cercar solucions alternatives de consum, substituint aquelles que siguin considerades com contaminants o perilloses, per altres més ecològiques, col·laborar en el reciclatge de l'aigua i de les matèries que es consumeixin, per un estalvi econòmic i per als efectes medi ambientals*"; amb l'addició de que també "*s'ha d'incidir en els avantatges de l'envàs de cartró en lloc dels envasaments de plàstic*"[477]

També el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Euro Depot España, SA, per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0812702) en el seu art 68 recull conceptes generals similars:

> "*Com a base del sistema de gestió mediambiental s'estableixen en aquest article els conceptes i objectius següents:*
> *Reducció del consum energètic*
> *Reducció del consum d'aigua*
> *Reducció del consum de paper i altres béns consumibles*
> *Recollida selectiva i foment del reciclatge dels residus generats*
> *Introducció de totes les mesures econòmicament i/o tecnològicament viables que comportin un major respecte a l'entorn; establiment de plans de prevenció i reducció de tots els tipus de contaminació i dels impactes mediambientals dels diversos processos de negoci presents o en desenvolupament (en condicions normals o en cas d'incidents) dins d'un sistema de millora contínua.*
> *Substitució dels materials i productes que provoquen un deteriorament mediambiental en la seva producció i utilització.*
> *Foment de la responsabilitat en tots els nivells de l'organització respecte a temes ambientals a través de programes de formació i informació per al personal, col·laboradors (clients, proveïdors i subscontractistes) i organismes.*
> *Millora de les condicions ambientals en les instal·lacions i les activitats de la companyia.*"[478]

---

[477] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Daniel Aguiló Panisello, SA, per als anys 2002-2007 (codi de conveni núm. 0812642)

[478] .- Un redactat similar és apreciable en el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sandvik Española, SA (centre de treball de Caldes de Montbui) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0808731)

Les obligacions de les parts en relació al soroll i l'impacte que aquest té en l'entorn urbà circundant és observat en molts pocs Convenis, limitant-se al foment de les accions tendents a la seva reducció[479].

Aquesta lògica es manté, també, en varis dels Convenis analitzats, reiterant-se declaracions d'intencions i compromissos genèrics, respecte els què cal dubtar en general del seu caràcter obligacional[480].

En altres casos, resulta apreciable un compromís de les parts per tal d'assolir la plena implantació dels sistemes de Gestió Mediambientals ISO 9001[481] i 14001[482] . O s'indiquen concretes obligacions per a l'empresa, com ara el contol estricte dels abocaments, les emissions atmosfèriques i els residus i l'assegurament de que que totes les empreses externes tenen un programa de seguretat i protecció del medi ambient per als seus treballadors, en el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nylstar, SA, de Blanes, per a 2003-2006 (codi de conveni núm. 1700951). Aquesta darrer Conveni regula, també, en el seu article 55 un ús racional i adequat de l'aigua basat en: a) no malgastar-la, fent-

---

[479] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA (serveis de neteja pública i recollida de residus de la Llagosta) per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0812451) i Conveni col·lectiu de l'empresa Urbaser, SA, (abans Cosbapsa) de Calafell i Segur de Calafell per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 4300781)

[480] .- Així, l'art. 80 del Conveni col·lectiu de treball de les empreses Industrias de Óptica, SA, i Indóptica, SA (centres de treball del c. Santa Eulàlia, 181, de l'Hospitalet de Llobregat), per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802223)::
"*Es considera fonamental per a aquestes finalitats la realització d'activitats adreçades a aconseguir els següents objectius:*
*Promoció de l'eficiència energètica i el reciclatge des de la fase de disseny dels productes i processos.*
*Compromís de complir en tot moment les exigències de la legislació i les normatives mediambientals vigents així com compromisos voluntaris.*
*Establiment d'objectius i metes i assumpció del compromís de millora contínua i de prevenció de la contaminació.*
*Manteniment d'una relació oberta i de col·laboració amb l'Administració i la societat en general amb interès en les activitats que es duen a terme.*
*Treball amb proveïdors i col·laboradors assolint les mesures oportunes perquè apliquin en el centre normes ambientals equivalents a les pròpies.*
*Formació i motivació del personal per al desenvolupament de les bones pràctiques ambientals.*"

[481] .- Conveni col·lectiu de l'empresa Urbaser, SA, (abans Cosbapsa) de Calafell i Segur de Calafell per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 4300781)

[482] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Industrias Químicas Asociadas LSB, SL, per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 4300362), Conveni col·lectiu de treball de les empreses La Seda de Barcelona, SA (centres de Barcelona i del Prat); Catalana de Polímers, SA i UTE (La Seda-Courtaulds) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0811083), etc

ne un ús necessari i restringit., b) tancar les aixetes quan no s'usin i avisar els caps immediats de les deficiències que es puguin observar en aquest sentit (fuites en cisternes de sanitaris, dutxes, vàlvules en mal estat, etc.) i c) no contaminar-la, abocant als desguassos productes prohibits com: olis, productes químics, petroli, gasoil, gasolina, dissolvents, DW, etc. També existeix una obligació de reciclatge, atès que el seu article 56 determina l'obligació de "*separar les restes que es produeixin amb el procés de fabricació i també els residus que es puguin produir en la resta de tallers i dependències de la fàbrica, dipositant-los en els contenidors, les bosses i els llocs assignats, ja siguin restes de fils, ensimatges, escombraries, olis, piles, fluorescents, papers, cartrons, etc*". I l'art. 57 advoca per un estalvi d'energia, amb la implantació de mesures "ad hoc" a observar pels treballadors, com ara: evitar de deixar els llums encesos i les instal·lacions en marxa sense cap necessitat i avisar els seus caps immediats de les fuites d'aire comprimit, vapor, DW, nitrogen, gas, etc. que es produeixin.

En altres supòsits es preveu l'aportació econòmica anual de l'empresa al fons social com a conseqüència dels ingressos pel reciclatge dels residus industrials [483].

No deixa de ser simptomàtic, però, que els Convenis de Catalunya resten en general –i llevat els darrers texts transcrits- força lluny d'allò observat, per exemple, en el Conveni General de la Indústria Química (exemplar en aquest punt, com en molts d'altres). A tall d'exemple: són molt pocs els Convenis que creen una Comissió "ad hoc" de medi ambient com a canal de participació dels treballadors en aquest tema[484] o aquells texts que determinen l'obligació empresarial de formació mediambiental dels seus assalariats[485].

---

[483] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sandvik Española, SA (centre de treball de Caldes de Montbui) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0808731)

[484] .- No és el cas del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa de l'Institut de Recerca i Tecnologia Agrolimentària (IRTA), personal laboral, per als anys 2002-2006 (codi de conveni núm. 7900582), que sí determina la dita comissió en el seu art. 71 També es desprén la creació d'una comissió similar en el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sandvik Española, SA (centre de treball de Caldes de Montbui) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0808731)

[485] .- De nou, l'excepció cal cercar-la en el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa de l'Institut de Recerca i Tecnologia Agrolimentària (IRTA), personal laboral, per als anys 2002-2006 (codi de conveni núm. 7900582). També el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA (servei de neteja i recollida de residus de Granollers), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0812841)

Amb tot, val la pena observar en aquest punt que en aquesta matèria s'ha produït en els darrers anys –amb posterioritat a la fi de la mostra analitzada- avanços significatius en múltiples sectors[486].

[486] .- Vegi's RIVAS VALLEJO, M. P.; "*El Medio Ambiente y el Trabajo. Su tutela desde la Perspectiva Colectiva y Sindical*". Ponència presentada al II Congresso sulbrasileiro de membros da magistratura e do ministério público do trabalho: "Instrumentos de aperfeiçoamento da jurisdição social" (fotocòpia)

## 4.2 La flexibilitat en la mobilitat funcional

### 4.2.1 Unes prèvies reflexions sobre el nostre sistema d'enquadrament professional

El sistema d'enquadrament professional és una bona prova de la falta d'articulació del nostre model de negociació col·lectiva, abans denunciada. Tot i que és aquest un aspecte que, per lògic criteri general, hauria de ser competència dels convenis sectorials –amb primacia dels estatals- (i així es deriva, a més, del propi contingut de l'art. 84 TRLET) escau observar com pràcticament la totalitat dels convenis de la mostra analitzada regulen –en la major part dels casos en forma exclusiva- aquest aspecte.

I per bé que un dels criteris característics de la flexibilitat és l'establiment de sistemes d'enquadrament per grups professionals –com es palesa en l'art. 22 TRLET-, el fet cert és que el nostre model de negociació col·lectiva segueix ancorat en una lògica fordista (a diferència de la pràctica dels convenis sectorials estatals)

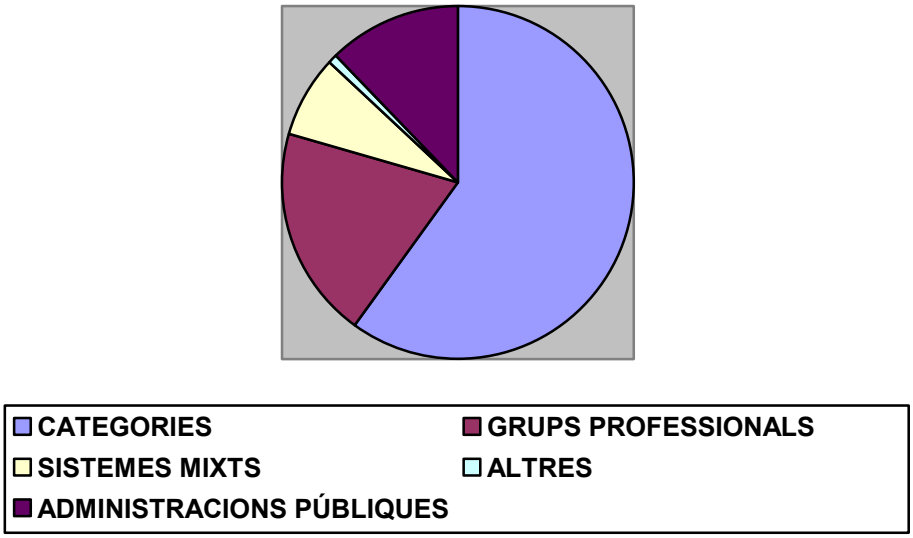
La tècnica emprada en els nostres convenis és molt diversa[487]. Així, per bé que –com veurem tot seguit- es continua en gran mesura en la lògica de les categories, la regulació de la classificació per nivell o grup va assolint més pes, tot i que en forma molt lenta. En tot cas, escau fer esment que un bon grapat de convenis utilitzen una tècnica que podríem qualificar com mixta, atès que tot i integrar-se dins d'un dels grans models (grup o categoria) observen mecanismes de pont entre ambdues (com ara, l'aplicació d'un o altre concepte en funció del complement salarial, o la modificació en base a la data d'efectes o el lloc de treball exercit o el torn o el període de referència o la instauració de mecanismes d'homogeneizatció dins l'escalat de categories, etc.) Cal aclarir que formalment són molts els convenis que semblen acollir-se al concepte de grup però, que no obstant, ho fan des d'una perspectiva estrictament funcional, de tal manera que en matèria retributiva s'opta per la diferenciació per categories. En aquests casos, a efectes del següent quadre s'ha tingut present l'escala salarial. Així mateix, escau advertir com trobarem texts que no opten ni

[487] .- Vegis DEL REY GUANTER, S. (dir.); "*La negociación…*"; op. cit. Pàg. 79 i ss i ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A.; "*Cualificación y clasificación profesional*"; a ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (coord.); "*La negociación...*"; op cit. pp. 364 i ss

per una ni per altra via (per exemple, individualitzant els salaris o fixant-los en funció de les unitats productives) I, finalment, cal observar que la major part dels convenis corresponents a una Administració pública regeix, com és lògic, els mecanismes d'enquadrament conforme als criteris legals.

D'altra banda, crida l'atenció que l'establiment de mecanismes de grup amb subgrups específics respecte el període d'antiguitat en un la funció "ad hoc" (força generalitzada en altres àmbits de negociació) només ha estat detectada en cinc convenis de la mostra.

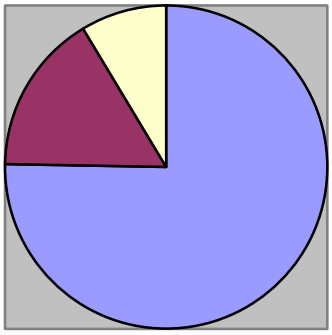
**MODELS D'ENQUADRAMENT CC CATALUNYA: TOTAL CONVENIS**




D'Aquesta manera, més d'un 60 % dels convenis de Catalunya continua aplicant una classificació per categories i només el 19,3 per cent segueix la lògica dels grups o nivells professionals.

Les dades són encara més significatives quan es pren com referència els convenis sectorials:

**MODELS D'ENQUADRAMENT CC CATALUNYA: CONVENIS SECTORIALS**



CATEGORIES GRUPS PROFESSIONALS SISTEMES MIXTS

No deixa de cridar l'atenció que en aquest àmbit sectorial el percentatge de convenis que continuïn aplicant el concepte de categories sigui superior al total: en concret, un 75,4 %.

I és obvi que és aquest un aspecte amb una directa influència en relació al tema analitzat.

4.2.2 La regulació de la mobilitat funcional als convenis catalans

La regulació de la mobilitat funcional està contemplada en els nostres convenis en un total del 50,1 per cent dels convenis estudiats[488].

Si es té present el tractament d'altres aspectes en la nostra negociació col·lectiva, és clar que ens trobem davant un percentatge elevat que, a més, no cau –com ocorre pràcticament en la resta de matèries- en el simple seguidisme o transposició de la llei. D'aquesta manera, només el 27, 8 % dels convenis que regulen el tema ho fan des d'aquesta perspectiva sense contingut concret. Sens dubte ens trobem davant d'un dels aspectes que més continguts té en el nostre model.

[488] .- Vegis DEL REY GUANTER, S. (dir.); "*La negociación…*"; op. cit. Pàg. 229 i ss; i FABREGAT MONTFORT, G.; "*Movilidad funcional*"; a ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (coord.); "*La negociación…*"; pp. 415 i ss

De l'anàlisi dels esmentats continguts convencionals es desprenen els següents resultats:

- En relació a la causalitat, ha de destacar-se la multiplicitat de supòsits que es regulen en els nostres convenis, a banda de les legalment observades. Per matèries, hom pot ser la següent qualificació:

  - En relació a la prestació laboral: trobarem texts que prenen com referència la plena ocupació efectiva, a fi d'evitar l'existència de temps morts en l'activitat laboral o períodes sense prestació laboral[489] o per no tenir l'assalariat feina pròpia del seu enquadrament[490] o la saturació horària en algunes seccions[491] . O, en sectors específics, es fa esment a la necessitat d'una millor adaptació del treballador[492] o la inadequació de la persona afectada a les feines

[489] .- Conveni col·lectiu de treball del sector d'aparcaments, estacionaments regulats de superfície, garatges, serveis de rentat i greixatge de vehicles per als anys 2003-2007 (codi de conveni núm. 7901575), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autobusos de Lleida, SA, de Lleida (Segrià), des de l'1.1.2003 al 31.12.2006 (codi de conveni núm. 2500032), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autoritat Portuària de Tarragona per als anys 1999-2003 (codi de conveni núm. 4302532), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Societat General d'Aigües de Barcelona, SA (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804082), Conveni col·lectiu de treball de Talleres Casals, SA, per a l'any 2001 (codi de conveni núm. 7901052), etc.

[490] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Almalog, SL (centres de la província de Barcelona) per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0812242), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Quality Espresso, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0812192), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa United Parcel Service España LTD y CIA, SRL (centres de treball de la província de Barcelona) per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 0805701), etc.

[491] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor España, SA (centre de treball de Barcelona), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0808181), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Ibérica, SA (centres de treball de Barcelona-Zona Franca i Montcada), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0806581), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Parts Centre España, SA (centre de treball del Prat de Llobregat) per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0808171), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Vehículos Industriales, SA (centre de treball de Barcelona), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0812032), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Technical Centre Europe (Spain), SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0810081), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Schindler, SA, per al període de l'1.1.2002 al 31.12.2005 (codi de conveni núm. 7900672), Conveni col·lectiu de treball de Talleres Casals, SA, per a l'any 2001 (codi de conveni núm. 7901052), etc.

[492] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de centres especials de treballadors disminuïts físics o sensorials de Catalunya per als anys 2002-2004 (codi de conveni 7901565), etc.

encomanades[493] o a la possibilitat de mobilitat funcional temporal per causes de formació del treballador[494].

- Per causes vinculades amb la producció o la prestació de serveis: com les situacions d'avaries[495]. En d'altres casos la justificació es basa en què el tipus de feina requereix el seu exercici en equip[496] o a la dispersió de centres de treball de l'activitat[497] o a l'estacionalitat de la feina[498] o la dispersió de la demanda[499] o als períodes de baixa activitat[500] o a la naturalesa específica del treball[501] o del servei públic prestat directament o indirecta per a una Administració[502] o la

[493] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nutrexpa, SA (centre de treball de Parets del Vallès), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0805551), etc.

[494] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Valeo Iluminación, SA, (centres de la província de Barcelona) per als anys 2001 i 2002 (codi de conveni núm. 0805581)

[495] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Delphi Diesel Systems, SL, per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0812492), etc.

[496] .- Pacte d'eficàcia limitada de l'Associació de forners i pastissers artesans de Catalunya per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0806015), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autoritat Portuària de Tarragona per als anys 1999-2003 (codi de conveni núm. 4302532), etc.

[497] .- Conveni col·lectiu de treball de neteja d'edificis i locals de la província de Barcelona per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0803185), Conveni col·lectiu de treball de neteja d'edificis i locals de Girona i província per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 1700385), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi de Llobregat, SA (neteja de col·legis i centres públics de Sant Boi de Llobregat) per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0811471), Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de l'empresa Sentry, Compañía Especializada de Control y Servicios, SL, per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 7901922), Conveni col·lectiu de treball del Servei Coordinador d'Urgències de Barcelona, SA 061, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0811092), Conveni col·lectiu de treball per a l'empresa Vicenç Orts, SL, de la província de Tarragona, per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300712), etc.

[498] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons, caramels i xiclets de la província de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804515), Conveni col·lectiu de treball de la empresa Cobega per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 7900952), etc.

[499] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nylstar, SA, de Blanes, per a 2003-2006 (codi de conveni núm. 1700951), etc.

[500] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nutrexpa, SA, de Riudarenes, per a 2002-2003 (codi de conveni núm. 1700591), etc.

[501] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Edicions Intercomarcals, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0809552), etc.

[502] .- Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Sant Carles de la Ràpita, personal laboral, per als anys 2000 al 2003 (codi de conveni núm. TE-6/2002), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (serveis de sanejament urbà de

viabilitat del nou projecte o el programa que ho determini[503] o la projuecció en els mercats internacionals[504] o, a l'ensenyament, als plans d'estudi[505].

- Per canvis en el model productiu o els instruments de producció: són destacables normes col·lectives que determinen com supòsit aplicable la reestructuració i/o reorganització d'un servei[506] o al reagrupament d'instal·lacions[507] o la implantació de nous mitjans productius[508] o nous mètodes de treball[509] o els canvis de ruta en

---

Badalona) per als anys 2000-2005 (codi de conveni núm. 0801901), Conveni col·lectiu de treball de l'Institut Municipal per a la Formació Ocupacional i l'Ocupació de Mollet del Vallès per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0810542), Conveni col·lectiu de treball del Servei Català de la Salut, CatSalut (personal laboral) per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 7901512), etc.

[503] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi, SA, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0811051), etc.

[504] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Robert Bosch España Fábrica de Castellet, SA (centre de Castellet i la Gornal), per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0808551)

[505] .- Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Blanquerna (centres universitaris) per al període 26.3.2003-31.12.2005 (codi de conveni núm. 0812592), etc.

[506] .- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Tortosa per als anys 2003 a 2006 (codi de conveni núm. TE-6/2003), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de la Diputació de Tarragona, per al període 2002-2005 (codi de conveni núm. 4300932), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Escoles d'Educació Especial de l'Institut Municipal de Serveis Personals de l'Ajuntament de Badalona per als anys 1999 i 2000 (codi de conveni núm. 0812411), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Font Vella, SA (Administració-oficines centrals de Barcelona), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0805440), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Font Vella, SA (personal de la xarxa de vendes del centre del c. Comte d'Urgell, 240, 8è, Barcelona) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801950), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Font Vella, SA, d'Amer, per als anys 2004-2005 (codi de conveni 1700141), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Font Vella, SA, de Sant Hilari Sacalm, per als anys 2003-2005 (codi de conveni 1700141), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Font Vella, SA, de Sant Hilari Sacalm, per als anys 2003-2005 (codi de conveni 1700141), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Philips Ibérica, SA (División Industrial Luminarias de La Garriga) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0810672), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa San Miguel, fábricas de cerveza y malta, SA, de la localitat de Lleida (Segrià) per a l'1.1.2001 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500311), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Reunits, SA (SERSA) (servei de recollida de residus sòlids i de recollida selectiva de Castelldefels) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0803881), etc.

[507] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Schindler, SA, per al període de l'1.1.2002 al 31.12.2005 (codi de conveni núm. 7900672), Conveni col·lectiu de treball de Talleres Casals, SA, per a l'any 2001 (codi de conveni núm. 7901052), etc.

[508] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autoritat Portuària de Tarragona per als anys 1999-2003 (codi de conveni núm. 4302532), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Font Vella, SA (Administració-oficines centrals de Barcelona), per als anys 2003-2005 (codi de

activitat de distribució de productes[510]. No deixa de ser sorprenent que la introducció de noves tecnologies i els seus efectes en la matèria aquí tractada sigui abordada en molt pocs casos[511].

- Situacions de crisi o dificultats empresarials: són molt poc els convenis que contemplen la mobilitat funcional com a mecanisme d'adaptació davant dificultats de l'ocupadora. Trobarem, no obstant, texts que tipifiquen la crisi del mercat[512].

---

conveni núm. 0805440), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Font Vella, SA (personal de la xarxa de vendes del centre del c. Comte d'Urgell, 240, 8è, Barcelona) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801950), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Font Vella, SA, d'Amer, per als anys 2004-2005 (codi de conveni 1700141), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Font Vella, SA, de Sant Hilari Sacalm, per als anys 2003-2005 (codi de conveni 1700141), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Font Vella, SA, de Sant Hilari Sacalm, per als anys 2003-2005 (codi de conveni 1700141), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mercedes Benz España, SA (centre de treball de Barcelona), per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0803031), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Schindler, SA, per al període de l'1.1.2002 al 31.12.2005 (codi de conveni núm. 7900672), Conveni col·lectiu de treball de Talleres Casals, SA, per a l'any 2001 (codi de conveni núm. 7901052), etc.

[509] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor España, SA (centre de treball de Barcelona), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0808181), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Ibérica, SA (centres de treball de Barcelona-Zona Franca i Montcada), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0806581), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Parts Centre España, SA (centre de treball del Prat de Llobregat) per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0808171), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Vehículos Industriales, SA (centre de treball de Barcelona), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0812032), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Technical Centre Europe (Spain), SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0810081), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Schindler, SA, per al període de l'1.1.2002 al 31.12.2005 (codi de conveni núm. 7900672), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Reunits, SA (serveis a col·legis i centres públics de Viladecans), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0808431), Conveni col·lectiu de treball de Talleres Casals, SA, per a l'any 2001 (codi de conveni núm. 7901052), etc.

[510] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Snack Ventures, SA (delegacions de vendes de la província de Barcelona), per als anys 2000-2005 (codi de conveni núm. 0807431)

[511] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ediciones Reunidas, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0812822)

[512] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Asfaltos Españoles, SA, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 4302452), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Font Vella, SA (Administració-oficines centrals de Barcelona), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0805440), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Font Vella, SA (personal de la xarxa de vendes del centre del c. Comte d'Urgell, 240, 8è, Barcelona) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801950), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Font Vella, SA, d'Amer, per als anys 2004-2005 (codi de conveni 1700141), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Font Vella, SA, de Sant Hilari Sacalm, per als anys 2003-2005 (codi de conveni 1700141), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mercedes Benz España, SA (centre de treball de Barcelona), per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0803031), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor España, SA (centre de treball de Barcelona), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0808181), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Ibérica, SA (centres de treball de Barcelona-Zona Franca i Montcada), per als anys 2004-2007

- Cobertura d'absències d'altres assalariats: Menció a banda mereix la clàusula causal força generalitzada en relació a la cobertura dels llocs de treball per l'absència de treballadors per suspensió contractual o altres causes similars[513].

---

(codi de conveni núm. 0806581), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Parts Centre España, SA (centre de treball del Prat de Llobregat) per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0808171), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Vehículos Industriales, SA (centre de treball de Barcelona), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0812032), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Technical Centre Europe (Spain), SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0810081), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Schindler, SA, per al període de l'1.1.2002 al 31.12.2005 (codi de conveni núm. 7900672), Conveni col·lectiu de treball de Talleres Casals, SA, per a l'any 2001 (codi de conveni núm. 7901052), etc.

[513] .- Conveni col·lectiu de treball de les indústries de confecció d'ant, napa i doble cara per als anys 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 7900295), Conveni col·lectiu de treball de les empreses consignatàries del mercat central del peix de Barcelona per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0801525), Conveni col·lectiu de treball de neteja d'edificis i locals de la província de Barcelona per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0803185), Conveni col·lectiu de treball de neteja d'edificis i locals de Girona i província per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 1700385), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Tortosa per als anys 2003 a 2006 (codi de conveni núm. TE-6/2003), Conveni col·lectiu de treball de la empresa Cobega per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 7900952), Conveni col·lectiu de treball del Col·legi de Farmacèutics de la província de Barcelona per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0800702), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci Sanitari de la Creu Roja a Catalunya (Hospital Creu Roja de Barcelona) per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0802282), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Delphi Diesel Systems, SL, per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0812492), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de la Diputació de Tarragona, per al període 2002-2005 (codi de conveni núm. 4300932), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ediciones Deportivas Catalanas, SA, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0807792), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ediciones Reunidas, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0812822), Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal de Transports de Tarragona, SA, per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 4300922), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Eulen, SA (serveis de productes en desenvolupament de la província de Barcelona) per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0810070), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Eurohueco, SA (centre de treball de Castellbisbal), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0806882), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (servei de neteja viària i recollida d'escombraries de Corbera de Llobregat), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0807831), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (sanejament urbà de l'Hospitalet de Llobregat) per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0806771), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (servei de recollida d'escombraries i neteja viària d'Igualada) per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0806721), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (serveis de neteja pública i recollida d'escombraries domiciliàries i deixalleria de Mataró), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0801921), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Genser Control, SL (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0810052), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hospital Clínic i Provincial de Barcelona per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0802272), Conveni col·lectiu de treball de l'Institut Municipal per a la Formació Ocupacional i l'Ocupació de Mollet del Vallès per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0810542), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Julián Sanz Soria, SL, per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0806802), Conveni col·lectiu de treball de les empreses La Seda de Barcelona, SA (centres de Barcelona i del Prat); Catalana de Polímers, SA i UTE (La Seda-Courtaulds) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm.

0811083), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Laboratorios Ordesa, SL (centre de treball de Sant Boi de Llobregat), per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0805481), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Manufacturas de Fieltros Industriales, SA, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0802922), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mercedes Benz España, SA (centre de treball de Barcelona), per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0803031), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mikalor, SA, per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0803082), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mogoda Serveis SAM per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0806422), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Montefibre Hispania, SA (centre de treball de Barcelona) per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0812831), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor España, SA (centre de treball de Barcelona), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0808181), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Ibérica, SA (centres de treball de Barcelona-Zona Franca i Montcada), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0806581), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Parts Centre España, SA (centre de treball del Prat de Llobregat) per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0808171), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Vehículos Industriales, SA (centre de treball de Barcelona), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0812032), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Technical Centre Europe (Spain), SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0810081), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nutrexpa, SA (centre de treball de Parets del Vallès), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0805551), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nutrexpa, SA, de Riudarenes, per a 2002-2003 (codi de conveni núm. 1700591), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nylstar, SA, de Blanes, per a 2003-2006 (codi de conveni núm. 1700951), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Port Aventura, SA, per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 4301452), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Prestació de Serveis al Ciutadà, SA, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0805062), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Productos del Café, SA, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 4300841), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Reno de Medici, SPA, Sucursal en España (centre de treball del Prat de Llobregat) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0807341), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Repsol Investigaciones Petrolíferas, SA (centre de treball de Tarragona), per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 4301411), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Reyde, SA (centres de treball de Sant Boi de Llobregat i del Prat de Llobregat), per al període 1.4.2003-31.3.2006 (codi de conveni núm. 0803641), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Robert Bosch España, SA (centre de l'Hospitalet de Llobregat) per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0811131), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Schott Ibérica, SA - Divisió Atevi (centre de treball de Sant Adrià de Besòs) per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 0800152), Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de l'empresa Sentry, Compañía Especializada de Control y Servicios, SL, per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 7901922), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Reunits, SA (serveis a col·legis i centres públics de Viladecans), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0808431), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Servicios Globales Logísticos, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0809732), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Servitar, SL, per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0810892), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sky Chefs Barcelona, SA, per al període 1.4.2002-30.3.2004 (codi de conveni núm. 0808801), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Smurfit Ibersac, SA (centre de treball de Santa Margarida i els Monjos) per als anys 2002 al 2005 (codi de conveni núm. 0800511), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Societat Rectora de la Borsa de Valors de Barcelona, SA, per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0805732), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Técnicos Medioambientales Tecmed, SA, i Aseo Urbano Medio Ambiente, SL UTE, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0812421), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Transformadora de Etileno AIE, per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 4300672), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Sanejament Cornellà per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0809363), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Sant Quirze (Fomento de Construcciones y Contratas, SA, i Serveis Integrals de Manteniment Rubatec, SA, per als serveis de neteja viària i recollida d'escombraries de Sant Quirze del Vallès) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0812481), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Santa Coloma de Gramenet (servei de neteja viària, recollida d'escombraries i altres serveis a Santa Coloma de Gramenet) per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0800331), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Valeo Componentes Automóviles, SA

- Alguns convenis regulen clàusules de mobilitat funcional horitzontal o, fins i tot ascendent o descendent en els casos de treballadors malalts o que no puguin dur a terme la seva activitat amb plena dedicació (la qual cosa, d'altra banda, no és res més que una adaptació d'allò previst a l'art. 25 LPRL)[514]. Val a dir que en l'àmbit de les Administracions

(centre de treball de Santa Perpètua de Mogoda), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0810681), etc.

[514] .- Conveni col·lectiu de treball per al sector d'empreses i treballadors de transport de malalts i accidentats en ambulància (transport sanitari) per als anys 2002-2005 (codi de conveni 7901955), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Salt per al període 2000-2003 (codi conveni núm. 1700942), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Vidreres per al període 2002-2005 (codi de conveni núm. 1701932), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Centres de l'Institut Municipal de Serveis Personals de l'Ajuntament de Badalona per als anys 1999 i 2000 (codi de conveni núm. 0807722), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cerestar Ibérica, SL (centre de la província de Barcelona), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0804602), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi de Llobregat, SA (neteja de col·legis i centres públics de Sant Boi de Llobregat) per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0811471), Conveni col·lectiu de treball de la empresa Damm, SA, per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7900772), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Dana Automoción, SA, Planta de Vilanova per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0812032), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Delphi Diesel Systems, SL, per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0812492), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Doga, SA, per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0801362), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ediciones Reunidas, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0812822), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Escoles d'Educació Especial de l'Institut Municipal de Serveis Personals de l'Ajuntament de Badalona per als anys 1999 i 2000 (codi de conveni núm. 0812411), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Eurohueco, SA (centre de treball de Castellbisbal), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0806882), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Foment de Terrassa, SA, per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0806852), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (serveis de sanejament urbà de Badalona) per als anys 2000-2005 (codi de conveni núm. 0801901), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (sanejament urbà de l'Hospitalet de Llobregat) per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0806771), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (serveis de recollida d'escombraries i neteja viària de Manresa), per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0807271), Conveni col·lectiu de treball de les empreses Fomento de Construcciones y Contratas, SA, UTE Cespa-Ingeniería Urbana, SA, i Urbaser (per a l'activitat de medi ambient de Barcelona capital) per als anys 2001-2007 (codi de conveni núm. 0809133), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Font Vella, SA (Administració-oficines centrals de Barcelona), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0805440), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Font Vella, SA (personal de la xarxa de vendes del centre del c. Comte d'Urgell, 240, 8è, Barcelona) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801950), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Font Vella, SA, d'Amer, per als anys 2004-2005 (codi de conveni 1700141), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Font Vella, SA, de Sant Hilari Sacalm, per als anys 2003-2005 (codi de conveni 1700141), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Font Vella, SA, de Sant Hilari Sacalm, per als anys 2003-2005 (codi de conveni 1700141), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Futbol Club Barcelona (personal continu) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0807242), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Gates Vulca, SA (Sant Just Desvern) per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0802511), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo El Prado-Cervera, SL (plataforma de Barcelona), per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0811892), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo Prado Cervera, SL (planta de Vic), per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0811242), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa IAR Ibérica, SA, per als anys 2001-2003

(codi de conveni núm. 0804051), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa IAR Ibérica, SA, per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0804051), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Iberpotash, SA (centre de treball de Sallent) per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0806551), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ingenico Barcelona, SA (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0804232), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Inmobiliaria Sarasate, SA (Hotel Ritz), per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0807331), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa de l'Institut de Recerca i Tecnologia Agrolimentària (IRTA), personal laboral, per als anys 2002-2006 (codi de conveni núm. 7900582), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de la Gerència Municipal d'Urbanisme de Terrassa per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0802162), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Institut Municipal de Cultura i Esports de Terrassa per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0802572), Conveni col·lectiu de treball de l'Institut Municipal de Serveis per als Disminuïts Psíquics de l'Ajuntament de Mollet del Vallès per al període 18.12.2002-31.12.2004 (codi de conveni núm. 0809022), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Iveco Pegaso, SL (centre de treball de Barcelona), per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0812232), Conveni col·lectiu de treball per al personal laboral de la empresa pública Junta de Residus per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7901932), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Letona, SA (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0803722), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Liser Telefonia, SL (serveis de manteniment de cabines, suports i telèfons d'ús públic de Barcelona capital), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0811742), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Matadero Industrial de Lérida, SA, per al període de l'1.1.2004 al 31.12.2005 (codi de conveni núm. 2500271), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Menzolit Vitroplast, SL (centre de treball de Granollers), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0809501), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mercedes Benz España, SA (centre de treball de Barcelona), per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0803031), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor España, SA (centre de treball de Barcelona), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0808181), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Ibérica, SA (centres de treball de Barcelona-Zona Franca i Montcada), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0806581), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Parts Centre España, SA (centre de treball del Prat de Llobregat) per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0808171), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Vehículos Industriales, SA (centre de treball de Barcelona), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0812032), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Technical Centre Europe (Spain), SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0810081), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nutrexpa, SA, de Riudarenes, per a 2002-2003 (codi de conveni núm. 1700591), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nylstar, SA, de Blanes, per a 2003-2006 (codi de conveni núm. 1700951), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Panrico, SA, per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 7901472), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Pirelli Cables y Sistemas, SA, (centres de treball de la província de Barcelona) per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0811902), Conveni Col·lectiu de Treball de l'empresa Pirelli Esmar, SA, per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 4301001), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Robert Bosch España Fábrica de Castellet, SA (centre de Castellet i la Gornal), per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0808551), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Schindler, SA, per al període de l'1.1.2002 al 31.12.2005 (codi de conveni núm. 7900672), Conveni col·lectiu de treball del Servei Català de la Salut, CatSalut (personal laboral) per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 7901512), Conveni col·lectiu de treball del Servei Coordinador d'Urgències de Barcelona, SA 061, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0811092), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Funeraris de Barcelona, SA, per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0802592), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis i Aigües de Barberà Empresa Municipal, SA (Sabemsa), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0809252), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Reunits, SA (serveis a col·legis i centres públics de Viladecans), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0808431), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sintermetal, SA (centre de treball de Ripollet), per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0803991), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sky Chefs Barcelona, SA, per al període 1.4.2002-30.3.2004 (codi de conveni núm. 0808801), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Societat General d'Aigües de Barcelona, SA (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804082),

públiques són freqüents els redactats reguladors de les denominades "segones activitats". Escau referir, no obstant, que aquestes dates es remeten a les regulacions convencionals específiques en referència a la mobilitat funcional: són molt nombrosos els convenis que contemplen aquest dret des de la perspectiva del dret a la salut laboral, pel que ens remetem a altres estudis similars sobre aquest tema[515].

- D'altra banda, ha de destacar-se l'existència de variats convenis que observen com exclusió de les competències modificadores de l'empresari en matèria de mobilitat funcional aquells casos en els què existeixi un canvi de l'element locatiu, amb prestació de serveis en una altra localitat[516]. No obstant, altres texts contemplen aquest extrem s'inclinen, directament o indirecta, per la inclusió de la mobilitat locativa dins el concepte de mobilitat funcional[517], per bé que en la major part de

---

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Societat Municipal d'Aparcaments i Serveis, SA, per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0805952), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Suresa CIT, SA (centres de treball de la ciutat de Barcelona i del c. Indústria, 16-20, de l'Hospitalet de Llobregat), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0810441), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Telesincro, SA (centres de Barcelona i província), per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 0804232), Conveni col·lectiu de treball de Televisió de Catalunya, SA (TV3) per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 7901032), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Transformadora de Etileno AIE, per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 4300672), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA, i Servicios Especiales de Limpieza, SA (servei de neteja pública i neteja d'edificis i dependències municipals del Prat de Llobregat), per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0812893), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Valeo Iluminación, SA, (centres de la província de Barcelona) per als anys 2001 i 2002 (codi de conveni núm. 0805581), etc.

[515] .- Vegi's FALGUERA BARÓ, M. A., VALLEJO RIVAS, P. i MORENO CALIZ, S.; "La *regulació de la prevenció a la negociació col·lectiva de Catalunya*"; Departament de Treball, Barcelona, 2008

[516] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa de l'Institut de Recerca i Tecnologia Agrolimentària (IRTA), personal laboral, per als anys 2002-2006 (codi de conveni núm. 7900582), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Laboratori General d'Assaigs i Investigació per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 7901662), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor España, SA (centre de treball de Barcelona), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0808181), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Ibérica, SA (centres de treball de Barcelona-Zona Franca i Montcada), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0806581), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Parts Centre España, SA (centre de treball del Prat de Llobregat) per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0808171), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Vehículos Industriales, SA (centre de treball de Barcelona), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0812032), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Technical Centre Europe (Spain), SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0810081), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Pirelli Cables y Sistemas, SA, (centres de treball de la província de Barcelona) per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0811902), etc.

[517] .- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de la Diputació de Tarragona, per al període 2002-2005 (codi de conveni núm. 4300932), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Centre d'Alt Rendiment Esportiu de Sant Cugat del Vallès per als anys 2002-2005

casos es fa esment –com ocorre en la determinació del concepte de mobilitat geogràfica, en els termes que posteriorment es veuran- per la fixació de determinades distàncies o demarcacions municipals a efectes de fixació de límits[518].

- Així mateix, ha d'observar-se que en general la major part de convenis que aborden l'impacte que la mobilitat pugui tenir en relació al temps de treball –singularment horaris- o als torns ho fan des de la perspectiva de la modificació substancial de les condicions de treball. Tanmateix, però, trobarem algun text que aborda la qüestió des de la perspectiva aquí analitzada bé amb caràcter general[519], be establint determinades tuteles, com ara la necessitat d'un acord exprés entre les parts[520] o l'obligat

(codi de conveni núm. 0812792), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mogoda Serveis SAM per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0806422), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nutrexpa, SA, de Riudarenes, per a 2002-2003 (codi de conveni núm. 1700591), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Servitar, SL, per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0810892), etc.

[518] .- Conveni col·lectiu de treball del sector d'aparcaments, estacionaments regulats de superfície, garatges, serveis de rentat i greixatge de vehicles per als anys 2003-2007 (codi de conveni núm. 7901575), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Eulen, SA (prestació de serveis sociosanitaris), per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0808680), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Eulen, SA (serveis de productes en desenvolupament de la província de Barcelona) per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0810070), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Inspección y Mantenimiento, SA, per als anys 2002 al 2004 (codi de conveni núm. 7901872), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de la Mancomunitat de Municipis de l'Àrea Metropolitana de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0809172), etc.

[519] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aparcaments Municipals de Tarragona, SA, per als anys 2003-2007 (codi de conveni núm. 4301692), Conveni col·lectiu de treball de la empresa Cobega per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 7900952), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Excavaciones y Construcciones Comino, SL (neteja viària i recollida d'escombraries-sanejament de Sant Andreu de la Barca), per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0806081), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Iberpotash, SA (centre de treball de Sallent) per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0806551), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa La Farga, Gestió d'Equipaments Municipals, SA, per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0811122), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nutrexpa, SA, de Riudarenes, per a 2002-2003 (codi de conveni núm. 1700591), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Reno de Medici, SPA, Sucursal en España (centre de treball del Prat de Llobregat) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0807341), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Schott Ibérica, SA - Divisió Atevi (centre de treball de Sant Adrià de Besòs) per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 0800152), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Reunits, SA (SERSA) (servei de recollida de residus sòlids i de recollida selectiva de Castelldefels) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0803881), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Santa Coloma de Gramenet (servei de neteja viària, recollida d'escombraries i altres serveis a Santa Coloma de Gramenet) per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0800331), etc.

[520] .- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Llançà per a 2003-2004 (codi de conveni núm. 1701882)

manteniment de l'horari anterior[521], encara que en altes casos es preveu en forma expressa la prohibició que la moblitat funcional afecti a aquells altres aspectes[522].

- I així mateix escau fer esment que variats convenis fan esment a la mobilitat funcional en relació a la polivalència[523], sense perjudici de les reflexions que respecte a aquesta darrera figura farem en el següent epígraf. Només en algun cas es fa esment a la possibilitat que en el decurs de la mobilitat funcional ambdues parts pactin en forma expressa la polivalència[524].

- Respecte la capacitat decisòria de la posta en pràctica de la mesura és obvi que quasi bé tots els convenis legitimen –com ho fa la llei- a l'empresari, sense perjudici dels elements de participació als què posteriorment es faran esment. No obstant, hi ha normes que limiten o matisen aquesta capacitat. Així:

  - Alguns pactes reconeixen el dret de sol·licitud de les persones assalariades a la mobilitat funcional o el mutu acord entre les

[521] .- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Entitat Municipal Descentralitzada de Valldoreix per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0811622)

[522] .- Conveni col·lectiu de treball del sector d'aparcaments, estacionaments regulats de superfície, garatges, serveis de rentat i greixatge de vehicles per als anys 2003-2007 (codi de conveni núm. 7901575), etc.

[523] .- Conveni col·lectiu de treball d'exhibició cinematogràfica de la província de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0801695), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autoritat Portuària de Tarragona per als anys 1999-2003 (codi de conveni núm. 4302532), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cespa, SA (centre de treball de Valls), per als anys 2002-2005, de la província de Tarragona (codi conveni núm. 4301731), Conveni col·lectiu de treball de la Compañía de Iniciativas y Espectáculos, SA (CINESA) (centres de Barcelona i la seva província) per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0811042), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Euro Depot España, SA, per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0812702), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fabricación de Asientos para Automóviles, SA, per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0808441), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Liser Telefonia, SA, per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4302342), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Madrid Film, SA (centre de Cornellà de Llobregat), per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0812772), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mercados de Abastecimientos de Barcelona, SA, per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0803022), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sercon Servicios Controlados, SL, per als anys 2001 i 2002 (codi de conveni núm. 0809042), etc.

[524] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Reyde, SA (centres de treball de Sant Boi de Llobregat i del Prat de Llobregat), per al període 1.4.2003-31.3.2006 (codi de conveni núm. 0803641)

parts[525]. I, fins i tot, en altres casos es va més enllà, regulant-se la preferència dels treballadors del mateix grup que ho sol·licitin per

[525] .- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Salt per al període 2000-2003 (codi conveni núm. 1700942), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Alstom Power, SA Hydro Turbinas (centre de treball de Cornellà de Llobregat), per al període 1.4.2002-31.3.2005 (codi de conveni núm. 0811181), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal de l'Alt Empordà per al període 2002-2004 (codi del conveni 1700922), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral al servei del Consell Comarcal de la Garrotxa, per a 2001 (codi de conveni núm. 1701502), Conveni col·lectiu de treball de l'Hospital de la Creu Roja de l'Hospitalet de Llobregat del Consorci Sanitari de la Creu Roja a Catalunya per a l'any 2001 (codi de conveni núm. 0802292), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Daniel Aguiló Panisello, SA, per als anys 2002-2007 (codi de conveni núm. 0812642), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Delphi Diesel Systems, SL, per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0812492), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de la Diputació de Girona per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 1700972), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Doga, SA, per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0801362), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ediciones Reunidas, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0812822), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Escoles d'Educació Especial de l'Institut Municipal de Serveis Personals de l'Ajuntament de Badalona per als anys 1999 i 2000 (codi de conveni núm. 0812411), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Font Vella, SA (Administració-oficines centrals de Barcelona), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0805440), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Font Vella, SA (personal de la xarxa de vendes del centre del c. Comte d'Urgell, 240, 8è, Barcelona) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801950), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Font Vella, SA, d'Amer, per als anys 2004-2005 (codi de conveni 1700141), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Font Vella, SA, de Sant Hilari Sacalm, per als anys 2003-2005 (codi de conveni 1700141), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa IAR Ibérica, SA, per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0804051), Conveni col·lectiu de treball de les empreses Industrias de Óptica, SA, i Indóptica, SA (centres de treball del c. Santa Eulàlia, 181, de l'Hospitalet de Llobregat), per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802223), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Laboratorios Ordesa, SL (centre de treball de Sant Boi de Llobregat), per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0805481), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mercedes Benz España, SA (centre de treball de Barcelona), per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0803031), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mútua de Terrassa MPS per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0803122), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor España, SA (centre de treball de Barcelona), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0808181), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Ibérica, SA (centres de treball de Barcelona-Zona Franca i Montcada), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0806581), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Parts Centre España, SA (centre de treball del Prat de Llobregat) per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0808171), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Vehículos Industriales, SA (centre de treball de Barcelona), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0812032), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Technical Centre Europe (Spain), SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0810081), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nutrexpa, SA (centre de treball de Parets del Vallès), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0805551), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nutrexpa, SA, de Riudarenes, per a 2002-2003 (codi de conveni núm. 1700591), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Schindler, SA, per al període de l'1.1.2002 al 31.12.2005 (codi de conveni núm. 7900672), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Reunits, SA (SERSA) (servei de recollida de residus sòlids i de recollida selectiva de Castelldefels) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0803881), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Reunits, SA (serveis a col·legis i centres públics de Viladecans), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0808431), Conveni col·lectiu de treball de Sol del Camp, SA, d'Arbúcies per a 2002-2005 (codi de conveni núm. 1701182), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Sanejament Cornellà per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0809363), etc.

ocupar la plaça[526]. En d'altres supòsits s'estableix el dret de mobilitat del treballador, quan així ho demani, en el cas que exerceixi feines tòxiques, penoses o perilloses[527].

- En limitats casos regeix el principi de voluntarietat dels treballadors[528]. O es pacta la necessitat d'acord específic entre l'empresa i la persona afectada[529] o es declara que s'haurà de tenir en compte la seva opinió[530].

- Puntuals convenis interdeixen la mobilitat funcional, llevat concretes excepcions, en funció de la seguretat, atès el tipus d'activitat exercida[531] o, en d'altres supòsits, es prohibeix per a determinat tipus de funcions[532].

---

[526] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (sanejament urbà de l'Hospitalet de Llobregat) per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0806771), etc.

[527] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Técnicos Medioambientales Tecmed, SA, i Aseo Urbano Medio Ambiente, SL UTE, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0812421)

[528] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi, SA, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0811051), Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal de Serveis Comunitaris, SA, de la localitat de Lleida (Segrià), per a 1.1.2004 al 31.12.2005 (codi de conveni núm. 2500652), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (servei de neteja viària i recollida d'escombraries de Corbera de Llobregat), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0807831), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa SAI Automotive Lignotock, SA (centre de treball de la província de Barcelona), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0807321), etc.

[529] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació Joan Miró per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0806662), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa de l'Institut de Recerca i Tecnologia Agrolimentària (IRTA), personal laboral, per als anys 2002-2006 (codi de conveni núm. 7900582), etc.

[530] .- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Institut Municipal de Serveis Socials de l'Ajuntament de Terrassa per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0807302), etc.

[531] .- Conveni col·lectiu de treball de les empreses de remolcadors de trànsit interior i exterior de ports de la província de Barcelona per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0803625), Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Sant Carles de la Ràpita, personal laboral, per als anys 2000 al 2003 (codi de conveni núm. TE-6/2002), etc.

[532] .- Conveni col·lectiu de treball d'exhibició cinematogràfica de la província de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0801695), Conveni col·lectiu de treball de les indústries de confecció d'ant, napa i doble cara per als anys 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 7900295), etc.

- Per contra, trobarem convenis –especialment, a la restauració del sector de l'hosteleria- que delimiten les categories específiques en les què opera la mobilitat en tot cas[533].

- En matèria de designació de les persones afectades, és significatiu que algun conveni desenvolupi aquest aspecte. Així;

  - Algunes normes col·lectives requereixen i regulen que la persona afectada sigui idònia o estigui suficientment capacitada per dur a terme les noves funcions[534]. En algun cas, el concepte d'idoneïtat ve

[533] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Barcelona Project's, SA, per al període 1.5.2003-30.4.2005 (codi de conveni núm. 0806701), Conveni col·lectiu de treball de la Compañía de Iniciativas y Espectáculos, SA (CINESA) (centres de Barcelona i la seva província) per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0811042), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Edume 2000, SL, per al període 1.5.2001-30.4.2004 (codi de conveni núm. 0811612), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa La Casera, SA, centre de treball de Lleida (Segrià), de l'1.1.2001 al 31.12.2001 (codi de conveni núm. 2500771), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa La Casera, SA (centre de treball de Tordera) per a l'any 2001 (codi de conveni núm. 0811281), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Madoh Restaurants, SL, per al període 1.5.2004-30.4.2010 (codi de conveni núm. 0811602), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Osona 1959, SL, per al període 1.5.2001-30.4.2004 (codi de conveni núm. 0811862), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa 2005 Restauración, SL, per al període 1.5.2001-30.4.2004 (codi de conveni núm. 0811652), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Robert Bosch España Fábrica de Castellet, SA (centre de Castellet i la Gornal), per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0808551), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa RV-97, SL (centres de la província de Barcelona), per al període 1.5.04-30.4.08 (codi de conveni núm. 0811762), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sisdelsis, SL, per al període 1.5.2004-30.4.2009 (codi de conveni núm. 0812982), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sistemes de Restauració Catalunya, SL, per al període 1.5.2004-30.4.2009 (codi de conveni núm. 0813012), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Societat General d'Aigües de Barcelona, SA (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804082), Conveni col·lectiu de treball per a l'empresa Vicenç Orts, SL, de la província de Tarragona, per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300712), etc.

[534] .- Conveni col·lectiu de treball de la indústria d'hostaleria i turisme per al període de l'1 de maig de 2004 al 30 d'abril de 2007 (codi de conveni núm. 79000275), Conveni col·lectiu de treball del sector de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 7900645), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi, SA, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0811051), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fabricación de Asientos para Automóviles, SA, per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0808441), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (sanejament urbà de l'Hospitalet de Llobregat) per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0806771), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Iberpotash, SA (centre de treball de Sallent) per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0806551), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa L'Agrícola Regional, SA (sector comerç), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0808472), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Laboratori General d'Assaigs i Investigació per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 7901662), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Liser Telefonia, SA, per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4302342), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mogoda Serveis SAM per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0806422), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Quality Espresso, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0812192), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Quinta de Salut l'Aliança (QSA) per a l'any

desenvolupada pel propi conveni, fent esment a la destresa professional, pràctica laboral anterior, formació i reciclatge, etc[535]. En d'altres casos, s'interdeix la mobilitat si és precís que el treballador realitzi processos de formació complexes[536].

- Trobarem, no obstant, texts que regulen l'ordre de prelació per a la mobilitat funcional, per exemple establint el criteri preferent dels treballadors amb major[537] o menor[538] antiguitat. En d'altres casos el

---

2003 (codi de conveni núm. 7900721), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Repsol Investigaciones Petrolíferas, SA (centre de treball de Tarragona), per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 4301411), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa SAI Automotive Lignotock, SA (centre de treball de la província de Barcelona), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0807321), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa San Miguel, fábricas de cerveza y malta, SA, de la localitat de Lleida (Segrià) per a l'1.1.2001 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500311), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sant Joan de Déu (Serveis de Salut Mental) per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0808412), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Servitar, SL, per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0810892), Conveni col·lectiu de treball de Sol del Camp, SA, d'Arbúcies per a 2002-2005 (codi de conveni núm. 1701182), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Sant Quirze (Fomento de Construcciones y Contratas, SA, i Serveis Integrals de Manteniment Rubatec, SA, per als serveis de neteja viària i recollida d'escombraries de Sant Quirze del Vallès) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0812481), etc.

[535] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Iberpotash, SA (centre de treball de Sant Just Desvern) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0812631), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de la Gerència Municipal d'Urbanisme de Terrassa per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0802162), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mogoda Serveis SAM per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0806422), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nylstar, SA, de Blanes, per a 2003-2006 (codi de conveni núm. 1700951), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Societat General d'Aigües de Barcelona, SA (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804082), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Transformadora de Etileno AIE, per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 4300672), etc.

[536] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mútua de Terrassa MPS per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0803122), etc.

[537] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 7900645), Conveni col·lectiu de treball de manteniment de cabines, suports i telèfons d'ús públic de la província de Barcelona per als anys 2001-2002 (codi de conveni núm. 0811735), Conveni col·lectiu de treball de neteja d'edificis i locals de la província de Barcelona per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0803185), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Canepina, SL (serveis de manteniment de cabines, suports i telèfons d'ús públic de Barcelona i província), per als anys 2001-2002 (codi de conveni núm. 0812022), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Schindler, SA, per al període de l'1.1.2002 al 31.12.2005 (codi de conveni núm. 7900672), Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de l'empresa Sentry, Compañía Especializada de Control y Servicios, SL, per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 7901922), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Reunits, SA (SERSA) (servei de recollida de residus sòlids i de recollida selectiva de Castelldefels) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0803881), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Servitar, SL, per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0810892), Conveni col·lectiu de treball de Talleres Casals, SA, per a l'any 2001 (codi de conveni núm. 7901052), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Sanejament Cornellà per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0809363), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE

conveni conté una clàusula obligacional de respecte de les condicions prestacionals de les persones que portin una determinada antiguitat a l'empresa[539].

- També és apreciable l'existència de convenis que requereixen la rotativitat de la mesura[540]

---

Sant Quirze (Fomento de Construcciones y Contratas, SA, i Serveis Integrals de Manteniment Rubatec, SA, per als serveis de neteja viària i recollida d'escombraries de Sant Quirze del Vallès) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0812481), etc.

[538] .- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda i dels organismes autònoms Granja Soldevila i Patronat d'esports per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0807712), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal del Barcelonès per als anys 2001 al 2004 (codi de conveni núm. 0811452), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi de Llobregat, SA (neteja de col·legis i centres públics de Sant Boi de Llobregat) per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0811471), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Entitat Metropolitana de Serveis Hidràulics i Tractament de Residus per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0809152), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Entitat Metropolitana del Transport per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0809192), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de la Gerència Municipal d'Urbanisme de Terrassa per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0802162), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de la Mancomunitat de Municipis de l'Àrea Metropolitana de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0809172), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Megadyne Rubber, SA (fàbrica de Vilanova i la Geltrú), per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 0807411), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mercedes Benz España, SA (centre de treball de Barcelona), per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0803031), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa SAI Automotive Lignotock, SA (centre de treball de la província de Barcelona), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0807321), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Santa Coloma de Gramenet (servei de neteja viària, recollida d'escombraries i altres serveis a Santa Coloma de Gramenet) per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0800331), etc.

[539] .- Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal de Serveis de Mont-roig del Camp per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 4302312), etc.

[540] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de confecció de pelleteria de Catalunya per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 7900305), Conveni col·lectiu de treball del sector de Laboratoris fotogràfics per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 7901325), Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Tivissa per als anys 2003 a 2004 (codi de conveni núm. TE-5/2003), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0804661), Conveni col·lectiu de treball de la empresa Cobega per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 7900952), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Colomer Beauty and Professional Products, SL (centres de treball de c. Aragó, 499, i c. Castillejos, 220, de Barcelona) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0809341), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Colomer Beauty and Professional Products, SL (centre de treball del c. Potosí, 7, Barcelona) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0802251), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Colomer Beauty and Professional Products, SL (centre de treball de l'avinguda Diagonal, 333, de Barcelona), per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0812611), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Colomer Beauty and Professional Products, SL, per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 4300311), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Companyia d'Aigües de Sabadell, SA (centres de la província de Barcelona) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0800902), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal de l'Alt Penedès per a l'any 2001 (codi de

- ➢ En d'altres casos, el conveni regula la preferència de determinats tipus d'activitat per a ocupar places d'una altra, dins el mateix grup professional[541].

- En relació als requisits a seguir es poden indicar els següents aspectes:

  - ➢ Trobarem uns pocs convenis que regulen un termini de preavís a respectar per l'empresari abans de que la mobilitat sigui efectiva[542].

---

conveni núm. 0812102), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal del Solsonès del 8.5.2004 al 31.12.2007 (codi de conveni núm. 2500752), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal del Solsonès del 8.5.2004 al 31.12.2007 (codi de conveni núm. 2500752), Conveni col·lectiu de treball per al personal laboral del Consorci per a la Normalització Lingüística per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 7900762), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Edume 2000, SL, per al període 1.5.2001-30.4.2004 (codi de conveni núm. 0811612), Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal de Serveis de Mont-roig del Camp per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 4302312), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Freudenberg España, SA, Componentes S. en C. (centre de la Zona Franca de Barcelona), per al període 1.2.2004-31.1.2007 (codi de conveni núm. 0808952), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Jaifer de Restauración, SL, per al període 1.5.2004-30.4.2009 (codi de conveni núm. 0812972), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Madoh Restaurants, SL, per al període 1.5.2004-30.4.2010 (codi de conveni núm. 0811602), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mc Donald's Sistemas de España, INC, sucursal en España (centres de la província de Barcelona) per al període 1.5.2001-31.12.2002 (codi de conveni núm. 0810002), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Osona 1959, SL, per al període 1.5.2001-30.4.2004 (codi de conveni núm. 0811862), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Port Aventura, SA, per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 4301452), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Quinta de Salut l'Aliança (QSA) per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 7900721), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Reyde, SA (centres de treball de Sant Boi de Llobregat i del Prat de Llobregat), per al període 1.4.2003-31.3.2006 (codi de conveni núm. 0803641), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa RV-97, SL (centres de la província de Barcelona), per al període 1.5.04-30.4.08 (codi de conveni núm. 0811762), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sisdelsis, SL, per al període 1.5.2004-30.4.2009 (codi de conveni núm. 0812982), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sistemes de Restauració Catalunya, SL, per al període 1.5.2004-30.4.2009 (codi de conveni núm. 0813012), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Teatre Nacional de Catalunya, SA, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0811402), etc.

[541] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (serveis de neteja pública i recollida d'escombraries domiciliàries i deixalleria de Mataró), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0801921), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Jaifer de Restauración, SL, per al període 1.5.2004-30.4.2009 (codi de conveni núm. 0812972), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Premsa Catalana, SA, per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0803492), etc.

[542] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Compañía Española de Laminación, SL, per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0811462), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal de l'Alt Empordà per al període 2002-2004 (codi del conveni 1700922), Conveni col·lectiu de treball de la empresa Damm, SA, per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7900772), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Iberpotash, SA (centre de treball de Sallent) per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0806551), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Montefibre Hispania, SA (centre de treball de Barcelona) per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0812831), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nylstar, SA, de Blanes, per a 2003-2006 (codi de conveni núm. 1700951), Conveni col·lectiu de treball

- Alguns convenis exigeixen com pas previ per a la mobilitat que la persona afectada dugi a terme els corresponents cursos de formació o d'adaptació professional[543].

- Altres texts exigeixen que la mobilitat sigui comunicada per escrit a la persona afectada[544], exigint-se en algun text la motivació suficient[545].

- Respecte al règim jurídic i desenvolupament de continguts de la mobilitat es poden destacar les següents regulacions:

  - Són remarcables els acords col·lectius que contemplen la possibilitat de que la mobilitat sigui parcial al llarg de la jornada, com mecanisme

---

de l'empresa SAI Automotive Lignotock, SA (centre de treball de la província de Barcelona), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0807321), etc.

[543] .- Conveni col·lectiu de treball de les empreses i els treballadors d'agents i comissionistes de duanes de Barcelona i província per als anys 2000 i 2001 (codi de conveni núm. 0800045), Conveni col·lectiu de treball de la indústria de la flequeria de Barcelona i província per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802525), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Iberpotash, SA (centre de treball de Sant Just Desvern) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0812631), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Laboratori General d'Assaigs i Investigació per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 7901662), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Megadyne Rubber, SA (fàbrica de Vilanova i la Geltrú), per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 0807411), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nutrexpa, SA (centre de treball de Parets del Vallès), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0805551), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nylstar, SA, de Blanes, per a 2003-2006 (codi de conveni núm. 1700951), Conveni col·lectiu de treball de la empresa Silos de Tarragona, SA (SITASA), per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 4302202), Conveni col·lectiu de treball de Sol del Camp, SA, d'Arbúcies per a 2002-2005 (codi de conveni núm. 1701182), Conveni col·lectiu de Talleres Vega, SA, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 4302522), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Transformadora de Etileno AIE, per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 4300672), etc.

[544] .- Conveni col·lectiu de treball del sector de l'ensenyament privat de la Comunitat Autònoma de Catalunya per a l'any 2005 (codi de conveni núm. 7900575), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Reunits, SA (serveis a col·legis i centres públics de Viladecans), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0808431),

[545] .- Conveni col·lectiu de treball de l'Institut Municipal per a la Formació Ocupacional i l'Ocupació de Mollet del Vallès per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0810542), etc.

d'optimització de la prestació laboral[546], establint-se en algun cas els mecanismes de còmput de la mobilitat parcial[547].

- En d'altres casos, es limita la durada màxima legal en determinats supòsits[548].

- Altres normes col·lectives preveuen l'aplicació del règim disciplinari en el cas que el treballador es negui a la mobilitat[549].

- També són remarcables els convenis que regulen els efectes retributius de la mobilitat horitzontal. En algun cas no obstant sí trobarem texts al respecte[550] o, en d'altres, s'estableix un límit si el

---

[546] .- Conveni col·lectiu de treball per al personal laboral del Consorci per a la Normalització Lingüística per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 7900762), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (sanejament urbà de l'Hospitalet de Llobregat) per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0806771), etc.

[547] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Joyco España, SAU, de la població d'Alcarràs (Segrià), per a l'1.1.2003 al 31.12.2005 (codi de conveni núm. 2500851), etc.

[548] .- Conveni col·lectiu de treball d'exhibició cinematogràfica de la província de Barcelona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0801695), etc.

[549] .- Conveni col·lectiu de treball de les indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Barcelona per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0802535)

[550] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Colegio Alemán de Barcelona per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0800682), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Doga, SA, per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0801362), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Figueras Internacional Seating, SA (centre de treball de Lliçà d'Amunt), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0802461), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Flex Equipos de Descanso, SAU (centre de treball d'Esparreguera) per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0803671), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (serveis de recollida d'escombraries i neteja viària de Manresa), per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0807271), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Iberpotash, SA (centre de treball de Sallent) per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0806551), Conveni col·lectiu de treball de les empreses Industrias de Óptica, SA, i Indóptica, SA (centres de treball del c. Santa Eulàlia, 181, de l'Hospitalet de Llobregat), per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0802223), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de la Gerència Municipal d'Urbanisme de Terrassa per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0802162), Conveni col·lectiu de treball de les empreses La Seda de Barcelona, SA (centres de Barcelona i del Prat); Catalana de Polímers, SA i UTE (La Seda-Courtaulds) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0811083), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Muñoz Solé Hermanos, SA, de la localitat d'Almatret, i les taules salarials per a l'any 2002 (codi de conveni núm. 2500382), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nutrexpa, SA (centre de treball de Parets del Vallès), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0805551), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nutrexpa, SA, de Riudarenes, per a 2002-2003 (codi de conveni núm. 1700591), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Pirelli Cables y Sistemas, SA, (centres de treball de la província de Barcelona) per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0811902), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Reno de Medici, SPA, Sucursal en España (centre de treball del Prat de Llobregat) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0807341), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Reyde, SA (centres de treball de Sant Boi de

treballador per un concret percentatge de complements variables amb el canvi[551]. Algun pacte estableix el sistema de càlcul de les pagues extraordinàries i les vacances en la dita situació[552]. I en d'altres casos es determina que la diferència es pagarà en un concepte específic dins la nòmina corresponent[553]. En altres supòsits es preveu l'aplicació al cas de les regles d'absorció i compensació salarial[554].

- També trobarem genèriques referències a que la mobilitat per part de l'empresa ha de respectar el principi de bona fe contractual[555]. O es

---

Llobregat i del Prat de Llobregat), per al període 1.4.2003-31.3.2006 (codi de conveni núm. 0803641), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Robert Bosch España Fábrica de Castellet, SA (centre de Castellet i la Gornal), per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0808551), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Schott Ibérica, SA - Divisió Atevi (centre de treball de Sant Adrià de Besòs) per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 0800152), Conveni col·lectiu de treball de Talleres Casals, SA, per a l'any 2001 (codi de conveni núm. 7901052), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Trelleborg Automotive Spain, SA, per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0803072), etc.

[551] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Codorniu, SA (centre de treball de Cervelló), per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0808981)

[552] .- Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal de Transports de Tarragona, SA, per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 4300922), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0801862), Conveni col·lectiu de treball de les empreses La Seda de Barcelona, SA (centres de Barcelona i del Prat); Catalana de Polímers, SA i UTE (La Seda-Courtaulds) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0811083), etc.

[553] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC Medio Ambiente, SA, (serveis de neteja pública i recollida d'escombraries domiciliària de Calella) per als anys 2000 i 2001 (codi de conveni núm. 0807111), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (serveis de neteja pública i recollida d'escombraries domiciliàries de Calella) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0812432), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (sanejament urbà de l'Hospitalet de Llobregat) per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0806771), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (serveis de neteja pública i recollida d'escombraries domiciliàries i deixalleria de Mataró), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0801921), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Freudenberg España, SA, Componentes S. en C. (centre de la Zona Franca de Barcelona), per al període 1.2.2004-31.1.2007 (codi de conveni núm. 0808952), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Laboratorios Ordesa, SL (centre de treball de Sant Boi de Llobregat), per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0805481), etc.

[554] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Quality Espresso, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0812192), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Reunits, SA (SERSA) (servei de recollida de residus sòlids i de recollida selectiva de Castelldefels) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0803881), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Societat Rectora de la Borsa de Valors de Barcelona, SA, per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0805732), etc.

[555] .- Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del moble per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 7901695), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Madrid Film, SA (centre

prohibeix la seva utilització com mecanisme sancionador o arbitrari[556]. No obstant, altres convenis contemplen específicament la mobilitat funcional des de la perspectiva de l'exercici per part de l'empresa del seu poder disciplinari[557].

---

de Cornellà de Llobregat), per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0812772), Conveni col·lectiu de treball del Servei Català de la Salut, CatSalut (personal laboral) per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 7901512), etc.

[556] .- Conveni col·lectiu de treball de neteja d'edificis i locals de la província de Barcelona per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0803185), Conveni col·lectiu de treball de les Pompes fúnebres de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801545), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mogoda Serveis SAM per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0806422), Conveni col·lectiu de treball de neteja d'edificis i locals de Girona i província per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 1700385), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Llançà per a 2003-2004 (codi de conveni núm. 1701882), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Salt per al període 2000-2003 (codi conveni núm. 1700942), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sentmenat per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0810732), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Vic per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0812042), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Caher Servicios al Marketing, SA (centres de la província de Barcelona), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0812502), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral al servei del Consell Comarcal de la Garrotxa, per a 2001 (codi de conveni núm. 1701502), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi de Llobregat, SA (neteja de col·legis i centres públics de Sant Boi de Llobregat) per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0811471), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de la Diputació de Girona per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 1700972), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Entitat Municipal Descentralitzada de Valldoreix per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0811622), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de la Gerència Municipal d'Urbanisme de Terrassa per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0802162), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Institut Municipal de Serveis Socials de l'Ajuntament de Terrassa per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0807302), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mogoda Serveis SAM per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0806422), Conveni col·lectiu de treball del Servei Coordinador d'Urgències de Barcelona, SA 061, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0811092), etc.

[557] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Font Vella, SA (Administració-oficines centrals de Barcelona), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0805440), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Font Vella, SA (personal de la xarxa de vendes del centre del c. Comte d'Urgell, 240, 8è, Barcelona) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801950), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Font Vella, SA, d'Amer, per als anys 2004-2005 (codi de conveni 1700141), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Font Vella, SA, de Sant Hilari Sacalm, per als anys 2003-2005 (codi de conveni 1700141), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Font Vella, SA, de Sant Hilari Sacalm, per als anys 2003-2005 (codi de conveni 1700141), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor España, SA (centre de treball de Barcelona), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0808181), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Ibérica, SA (centres de treball de Barcelona-Zona Franca i Montcada), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0806581), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Parts Centre España, SA (centre de treball del Prat de Llobregat) per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0808171), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Vehículos Industriales, SA (centre de treball de Barcelona), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0812032), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Technical Centre Europe (Spain), SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0810081), etc.

- Algun conveni contempla la possibilitat que l'empresa introdueixi en els contractes de treball clàusules de mobilitat funcional continuades[558]. O es contempla l'obligació de mobilitat, encara que el contracte adscrigui en forma expressa a un lloc de treball a un assalariat[559].

- Pel que fa l'element temporal o durada de la modificació, es poden distingir diverses situacions:

  - Algun conveni regula el canvi definitiu de l'enquadrament professional i, de vegades, el seu règim de compensacions econòmiques[560].

  - Altres normes col·lectives diferencien –sovint en consonància amb l'extinta Ordenança del metall- entre canvis de lloc de treball indefinits o temporals, en funció de determinat període permanència, tot establint de vegades règims retributius diferenciats per a les persones afectades[561].

---

[558] .- Conveni col·lectiu de treball de la empresa Damm, SA, per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7900772), etc.

[559] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sercon Servicios Controlados, SL, per als anys 2001 i 2002 (codi de conveni núm. 0809042)

[560] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa BSN Glasspack España, SA (centre de Castellar del Vallès) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0811321), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Euro Depot España, SA, per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0812702), etc.

[561] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Componentes Mecánicos, SA, per al període 2002-2005 (codi de conveni núm. 0808352), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Delphi Diesel Systems, SL, per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0812492), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Impresiones de Cataluña, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0809352), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Iveco Pegaso, SL (centre de treball de Barcelona), per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0812232), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mercedes Benz España, SA (centre de treball de Barcelona), per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0803031), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Montefibre Hispania, SA (centre de treball de Barcelona) per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0812831), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor España, SA (centre de treball de Barcelona), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0808181), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Ibérica, SA (centres de treball de Barcelona-Zona Franca i Montcada), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0806581), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Parts Centre España, SA (centre de treball del Prat de Llobregat) per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0808171), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Vehículos Industriales, SA (centre de treball de Barcelona), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0812032), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Technical Centre Europe (Spain), SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0810081), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nutrexpa, SA, de

- En d'altres supòsits es regula un màxim de dies l'any per exercir la mobilitat funcional (a banda de la concreta regulació de la vertical ascendent i descendent, que s'analitzaran posteriorment), de tal manera que aquesta finalitza amb el decurs de l'esmentat període, llevat acceptació voluntària de la persona afectada[562].

- I també són destacables els acords que preveuen mecanismes de reintegrament al vell lloc de treball, en funció d'elements de millora productiva o fi de la causa que provocà el canvi[563]

- I, finalment, respecte el règim de tuteles dels treballadors es poden destacar els següents trets:

---

Riudarenes, per a 2002-2003 (codi de conveni núm. 1700591), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Schindler, SA, per al període de l'1.1.2002 al 31.12.2005 (codi de conveni núm. 7900672), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sealed Power Europe, SL (centre de treball de Vilanova i la Geltrú), per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0812032), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Técnicos Medioambientales Tecmed, SA, i Aseo Urbano Medio Ambiente, SL UTE, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0812421), etc.

[562] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aparcaments Municipals de Tarragona, SA, per als anys 2003-2007 (codi de conveni núm. 4301692)

[563] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Dana Automoción, SA, Planta de Vilanova per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0812032), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Daniel Aguiló Panisello, SA, per als anys 2002-2007 (codi de conveni núm. 0812642), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Escola Universitària Creu Roja de Terrassa per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0812651), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa IAR Ibérica, SA, per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0804051), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Industrial Flexo, SA, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0802402), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Quinta de Salut l'Aliança (QSA) per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 7900721), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Radio Salud, SA, per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0811232), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Repsol Investigaciones Petrolíferas, SA (centre de treball de Tarragona), per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 4301411), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Reyde, SA (centres de treball de Sant Boi de Llobregat i del Prat de Llobregat), per al període 1.4.2003-31.3.2006 (codi de conveni núm. 0803641), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sealed Power Europe, SL (centre de treball de Vilanova i la Geltrú), per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0812032), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Secció Esportiva Santa Eulàlia per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0808692), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Smurfit Ibersac, SA (centre de treball de Santa Margarida i els Monjos) per als anys 2002 al 2005 (codi de conveni núm. 0800511), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Societat General d'Aigües de Barcelona, SA (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804082), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Técnicos Medioambientales Tecmed, SA, i Aseo Urbano Medio Ambiente, SL UTE, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0812421), etc.

- Són molts pocs els convenis que determinen concrets períodes d'adaptació al canvi[564]. No obstant, algun pacte estableix el sistema de retribució salarial en aquest període transitori[565].

- En d'altres casos es preveu un tràmit d'audiència prèvia a la pesona afectada abans de posar en pràctica la mobilitat funcional[566].

- En d'altres casos es garanteix al treballador que ha vist modificades les seves funcions, el manteniment d'idèntiques condicions contractuals a les anteriors[567].

- Paradoxalment són molt limitats numèricament els convenis que contemplen la informació i formació sobre riscos laborals arran del

---

[564] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Componentes Mecánicos, SA, per al període 2002-2005 (codi de conveni núm. 0808352), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Dana Automoción, SA, Planta de Vilanova per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0812032), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (serveis de neteja pública i recollida d'escombraries domiciliàries i deixalleria de Mataró), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0801921), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Indulleida, SA, de la localitat d'Alguaire (Segrià) per a l'1.1.2004 fins al 31.12.2006 (codi de conveni núm. 2500602), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Iveco Pegaso, SL (centre de treball de Barcelona), per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0812232), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sercon Servicios Controlados, SL, per als anys 2001 i 2002 (codi de conveni núm. 0809042), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Societat Municipal d'Aparcaments i Serveis, SA, per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0805952), Conveni col·lectiu de treball de Talleres Casals, SA, per a l'any 2001 (codi de conveni núm. 7901052), etc.

[565] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Flex Equipos de Descanso, SAU (centre de treball d'Esparreguera) per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0803671), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Font Vella, SA (Administració-oficines centrals de Barcelona), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0805440), Conveni col·lectiu del centre de treball de Valls de l'empresa Lear Automotive Eeds Spain, SL, per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 4300522), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Lear Corporation Spain, SL (centre de treball Roquetes), per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 4302271), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Liser Telefonia, SA, per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4302342), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sealed Power Europe, SL (centre de treball de Vilanova i la Geltrú), per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0812032), etc.

[566] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Funeraris de Barcelona, SA, per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0802592)

[567] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa de l'Institut de Recerca i Tecnologia Agrolimentària (IRTA), personal laboral, per als anys 2002-2006 (codi de conveni núm. 7900582), etc.

canvi de lloc de treball[568] des de la perspectiva de la pròpia mobilitat funcional[569].

Pel que fa a la mobilitat vertical ascendent escau referir que per bé que són nombrosos els convenis que contemplen la possibilitat de consolidar l'enquadrament superior per superació dels màxims legals, els seus continguts es limiten a recollir a regular la possibilitat de sol·licitud per l'assalaria afectat de l'ascens o de la convocatòria de la cobertura de la plaça corresponent, sense majors concrecions. En altres casos, però, es reconeix directament el dret a la consolidació del nou enquadrament[570] (per bé que en algun supòsit es

[568] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Eco-Equip SAM (centre de treball de Terrassa) per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0801391)

[569] .- En relació a les clàusules de salut laboral, vegis l'obra prèviament citada (FALGUERA, VALLEJO i MORENO), tot i que –com es palesa en el dit document- tampoc des d'aquest punt de vista existeix una ampla regulació en la matèria. En concret, només varem detectar els següents texts convencional que tractament el tema: Conveni col·lectiu de treball de l'empresa GBI Serveis, SA-Serveis Integrals Lloret per al període 2006-2007-2008 (codi de conveni núm. 1700881), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Matadero Industrial de Lérida, SA (MILSA), de la localitat de Lleida, per al període de l'1.1.2006 al 31.12.2009 (codi de conveni núm. 2500721) i Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nocicao, SL, per als anys 2005 i 2006 (codi de conveni núm. 0812751)

[570] .- Conveni col·lectiu de treball d'instituts de bellesa i centres d'estètica per als anys 2001-2002 (codi de conveni núm. 7900995), Conveni col·lectiu de treball del sector de bugaderies industrials per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 7900905), Conveni col·lectiu de treball de tallers de tintoreries, despatxos a comissió, bugaderies d'autoservei i planxat de roba de la província de Barcelona per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0804195), Conveni col·lectiu de treball del comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0800785), Conveni col·lectiu de treball de neteja d'edificis i locals de la província de Barcelona per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0803185), Conveni col·lectiu de treball per a les indústries de prefabricats del formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0801755), Conveni col·lectiu de treball de manufactures de productes abrasius de la província de Barcelona per al període 1.4.2002-31.3.2003 (codi de conveni núm. 0802365), Conveni col·lectiu de treball de les empreses de remolcadors de trànsit interior i exterior de ports de la província de Barcelona per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0803625), Conveni col·lectiu de treball del sector de flequers, de la província de Tarragona, per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 4300375), Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Tivissa per als anys 2003 a 2004 (codi de conveni núm. TE-5/2003), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Badrinas, SA, per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0800232), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bocatta 2000, SL, per al període comprès entre l'1 de maig de 2001 i el 31 de desembre de 2004 (codi de conveni núm. 7901772), Conveni col·lectiu de treball de la Cambra de Comerç, Indústria i Navegació de Girona per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 1701152), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Centre de Càlcul de Borsa, SAU, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0800582), Conveni col·lectiu de treball del Centre de Lectura de Reus per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 4300092), Conveni col·lectiu de treball del Club Nàutic l'Escala, de l'Escala, des del 7.5.2003 al 31.12.2005 (codi de conveni núm. 1701242), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Colomer Beauty and Professional Products, SL (centres de treball de c. Aragó, 499, i c. Castillejos, 220, de Barcelona) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0809341), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Colomer Beauty and Professional Products, SL (centre de treball del c.

determina com requisit que l'afectat consolidi els coneixements suficients[571]) o l'obligació empresarial de convocar la plaça[572] -regulant-se en algun cas unes

Potosí, 7, Barcelona) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0802251), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Colomer Beauty and Professional Products, SL (centre de treball de l'avinguda Diagonal, 333, de Barcelona), per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0812611), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Colomer Beauty and Professional Products, SL, per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 4300311), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Comida Sana Mediterránea, SL, per al període 1.5.2004-30.4.2007 (codi de conveni núm. 0813032), Conveni col·lectiu de treball de la Compañía de Iniciativas y Espectáculos, SA (CINESA) (centres de Barcelona i la seva província) per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0811042), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi de Llobregat, SA (neteja de col·legis i centres públics de Sant Boi de Llobregat) per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0811471), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Daniel Aguiló Panisello, SA, per als anys 2002-2007 (codi de conveni núm. 0812642), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Edicions Intercomarcals, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0809552), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ediciones Deportivas Catalanas, SA, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0807792), Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal de Serveis de Mont-roig del Camp per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 4302312), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Eserman, SA, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 4300872), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Establiments Viena, SA, per al període d'1.6.2002 a 30.5.2005 (codi de conveni núm. 7901552), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Eurohueco, SA (centre de treball de Castellbisbal), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0806882), Conveni col·lectiu de treball del centre de treball de l'empresa FCC, Medio Ambiente, SA (el Vendrell), per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 4301161), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació Privada Josep Finestres per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0807762), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Futbol Club Barcelona (personal continu) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0807242), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Genser Control, SL (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0810052), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa de l'Institut de Recerca i Tecnologia Agrolimentària (IRTA), personal laboral, per als anys 2002-2006 (codi de conveni núm. 7900582), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Manufacturas de Fieltros Industriales, SA, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0802922), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Port Aventura, SA, per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 4301452), Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de l'empresa Sentry, Compañía Especializada de Control y Servicios, SL, per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 7901922), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Societat Municipal d'Aparcaments i Serveis, SA, per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0805952), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Técnicos Medioambientales Tecmed, SA, i Aseo Urbano Medio Ambiente, SL UTE, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0812421), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Valeo Componentes Automóviles, SA (centre de treball de Santa Perpètua de Mogoda), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0810681), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Vidriería Rovira, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0804452), etc

[571] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Reno de Medici, SPA, Sucursal en España (centre de treball del Prat de Llobregat) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0807341), etc.

[572] .- Conveni col·lectiu de treball de les indústries de confecció d'ant, napa i doble cara per als anys 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 7900295), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Santa Margarida i els Monjos per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0800102), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Tortosa per als anys 2003 a 2006 (codi de conveni núm. TE-6/2003), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Alstom Transporte, SA (centre de Santa Perpètua de Mogoda), per al període 1.4.2003-31.3.2007 (codi de conveni núm. 0810851), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de Base - Gestió d'Ingressos Locals, organisme autònom de gestió d'ingressos de dret públic de la Diputació de Tarragona, per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 4301652), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal del Solsonès

normes preferents per al treballador que fa la substitució[573]- o la possibilitat que la persona afectada demani la revisió de la seva situació[574] o el dret d'opció del treballador de tornar al seu anterior lloc de feina[575] o la simple consolidació del nivell retributiu assolit[576]. I en determinats supòsits –singularment i per obvis motius en Administracions públiques- es prohibeix en forma expressa la consolidació de la plaça[577]. També trobarem texts que estableixen que el

---

del 8.5.2004 al 31.12.2007 (codi de conveni núm. 2500752), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de la Diputació de Tarragona, per al període 2002-2005 (codi de conveni núm. 4300932), Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal de Transports de Tarragona, SA, per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 4300922), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Impresiones de Cataluña, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0809352), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Industrial Flexo, SA, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0802402), Conveni col·lectiu de treball per al personal laboral de la empresa pública Junta de Residus per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7901932), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Promicsa per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 4300572), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Repsol Investigaciones Petrolíferas, SA (centre de treball de Tarragona), per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 4301411), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Reyde, SA (centres de treball de Sant Boi de Llobregat i del Prat de Llobregat), per al període 1.4.2003-31.3.2006 (codi de conveni núm. 0803641), Conveni col·lectiu de treball del Servei Català de la Salut, CatSalut (personal laboral) per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 7901512), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sky Chefs Barcelona, SA, per al període 1.4.2002-30.3.2004 (codi de conveni núm. 0808801), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Valeo Iluminación, SA, (centres de la província de Barcelona) per als anys 2001 i 2002 (codi de conveni núm. 0805581), etc.

[573] .- Conveni col·lectiu de treball de les empreses i els treballadors d'agents i comissionistes de duanes de Barcelona i província per als anys 2000 i 2001 (codi de conveni núm. 0800045), Conveni col·lectiu de treball de les empreses La Seda de Barcelona, SA (centres de Barcelona i del Prat); Catalana de Polímers, SA i UTE (La Seda-Courtaulds) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0811083), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Schott Ibérica, SA - Divisió Atevi (centre de treball de Sant Adrià de Besòs) per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 0800152), etc.

[574] .- Conveni col·lectiu de treball de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0802384)

[575] .- Conveni col·lectiu de treball per a les indústries de prefabricats del formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona per als anys 2001-2005 (codi de conveni núm. 0801755), Conveni col·lectiu de treball de manufactures de productes abrasius de la província de Barcelona per al període 1.4.2002-31.3.2003 (codi de conveni núm. 0802365), Conveni col·lectiu de treball del Col·legi de Farmacèutics de la província de Barcelona per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0800702), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi de Llobregat, SA (neteja de col·legis i centres públics de Sant Boi de Llobregat) per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0811471), Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal de Serveis de Mont-roig del Camp per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 4302312), Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Blanquerna (centres universitaris) per al període 26.3.2003-31.12.2005 (codi de conveni núm. 0812592), etc.

[576] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Societat General d'Aigües de Barcelona, SA (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804082)

[577] .- Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Sant Carles de la Ràpita, personal laboral, per als anys 2000 al 2003 (codi de conveni núm. TE-6/2002), Conveni col·lectiu de treball del

còmput del període mobilitat vertical ascendent s'haurà de valorar en els corresponents processos d'ascensos, de conformitat amb la normativa interna[578] (tot i que existeixen també redactats contraris[579]). O que l'empresa ha de retornar als treballadors en el lapse temporal més breu al seu anterior grup professional quan existeixin places vacants[580]. O que la negativa a la requalificació per part de l'empresa haurà de ser motivada[581].

Pel que fa a la durada màxima legal per tal de fer efectiva la possible consolidació del nou enquadrament (que és disponible pel conveni ex art. 39.4 TRLET) escau remarcar l'existència de convenis que la redueixen[582]. I, per

---

personal laboral de l'Ajuntament de Sant Just Desvern per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0806072), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0804661), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci Sanitari de la Creu Roja a Catalunya (Hospital Creu Roja de Barcelona) per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0802282), Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal de Transports de Tarragona, SA, per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 4300922), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Quinta de Salut l'Aliança (QSA) per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 7900721), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Funeraris de Barcelona, SA, per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0802592), Conveni col·lectiu de treball de Sol del Camp, SA, d'Arbúcies per a 2002-2005 (codi de conveni núm. 1701182), etc.

578 .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Molturación y Refino, SA (centre de treball de Barcelona), per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 0808591), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nylstar, SA, de Blanes, per a 2003-2006 (codi de conveni núm. 1700951), etc.

579 .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sant Joan de Déu (Serveis de Salut Mental) per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0808412)

580 .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor España, SA (centre de treball de Barcelona), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0808181), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Ibérica, SA (centres de treball de Barcelona-Zona Franca i Montcada), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0806581), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Parts Centre España, SA (centre de treball del Prat de Llobregat) per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0808171), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Vehículos Industriales, SA (centre de treball de Barcelona), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0812032), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Technical Centre Europe (Spain), SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0810081), etc.

581 .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Societat Rectora de la Borsa de Valors de Barcelona, SA, per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0805732)

582 .- Conveni col·lectiu de treball de tallers de tintoreries, despatxos a comissió, bugaderies d'autoservei i planxat de roba de la província de Barcelona per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0804195), Conveni col·lectiu de treball de manufactures de productes abrasius de la província de Barcelona per al període 1.4.2002-31.3.2003 (codi de conveni núm. 0802365), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Càritas Diocesana de Barcelona (centres de treball de la província de Barcelona) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0812312), Conveni col·lectiu de treball de Caritas Diocesana de Girona, per a 2003-2006 (codi de conveni núm. 1701632), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cerestar Ibérica, SL (centre de la província de Barcelona), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0804602), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal de l'Alt Penedès per a l'any 2001 (codi de

contra, altres convenis n'amplien la durada màxima[583], significativament en determinats supòsits de substitució de treballadors –supòsit en el què sovint s'exclou també la reaqualificació directa-[584]. Trobarem també texts

---

conveni núm. 0812102), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi de Llobregat, SA (neteja de col·legis i centres públics de Sant Boi de Llobregat) per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0811471), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Daniel Aguiló Panisello, SA, per als anys 2002-2007 (codi de conveni núm. 0812642), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Delphi Diesel Systems, SL, per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0812492), Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal de Transports de Tarragona, SA, per als anys 2004-2005 (codi de conveni núm. 4300922), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Eserman, SA, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 4300872), Conveni col·lectiu de treball del centre de treball de l'empresa FCC, Medio Ambiente, SA (el Vendrell), per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 4301161), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Genser Control, SL (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0810052), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Manufacturas de Fieltros Industriales, SA, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0802922), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mogoda Serveis SAM per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0806422), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Port Aventura, SA, per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 4301452), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Reno de Medici, SPA, Sucursal en España (centre de treball del Prat de Llobregat) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0807341), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Reyde, SA (centres de treball de Sant Boi de Llobregat i del Prat de Llobregat), per al període 1.4.2003-31.3.2006 (codi de conveni núm. 0803641), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sky Chefs Barcelona, SA, per al període 1.4.2002-30.3.2004 (codi de conveni núm. 0808801), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Smurfit Ibersac, SA (centre de treball de Santa Margarida i els Monjos) per als anys 2002 al 2005 (codi de conveni núm. 0800511), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Valeo Componentes Automóviles, SA (centre de treball de Santa Perpètua de Mogoda), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0810681), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Valeo Iluminación, SA, (centres de la província de Barcelona) per als anys 2001 i 2002 (codi de conveni núm. 0805581), etc.

583 .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Escola Universitària Creu Roja de Terrassa per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0812651), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Eulen, SA (prestació de serveis sociosanitaris), per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0808680), etc.

584 .- Conveni col·lectiu de treball de les indústries de confecció d'ant, napa i doble cara per als anys 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 7900295), Conveni col·lectiu de treball de les empreses consignatàries del mercat central del peix de Barcelona per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0801525), Conveni col·lectiu de treball de neteja d'edificis i locals de la província de Barcelona per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0803185), Conveni col·lectiu de treball de neteja d'edificis i locals de Girona i província per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 1700385), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Tortosa per als anys 2003 a 2006 (codi de conveni núm. TE-6/2003), Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de la Diputació de Tarragona, per al període 2002-2005 (codi de conveni núm. 4300932), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Eulen, SA (serveis de productes en desenvolupament de la província de Barcelona) per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0810070), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Eurohueco, SA (centre de treball de Castellbisbal), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0806882), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Genser Control, SL (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0810052), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hospital Clínic i Provincial de Barcelona per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0802272), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Laboratorios Ordesa, SL (centre de treball de Sant Boi de Llobregat), per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0805481), Conveni col·lectiu de treball de les empreses La Seda de Barcelona, SA (centres de Barcelona i del Prat); Catalana de Polímers, SA i UTE (La Seda-Courtaulds) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0811083), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mogoda Serveis SAM per als anys

convencionals que estableixen compensacions econòmiques posteriors al reintegrament de la persona assalariada al seu lloc d'origen[585].

Alhora, també respecte la mobilitat funcional ascendent, escau ressenyar que algun conveni estableix un termini de durada màxima de la dita situació[586]. I

---

2004-2007 (codi de conveni núm. 0806422), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor España, SA (centre de treball de Barcelona), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0808181), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Ibérica, SA (centres de treball de Barcelona-Zona Franca i Montcada), per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0806581), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Parts Centre España, SA (centre de treball del Prat de Llobregat) per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0808171), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Vehículos Industriales, SA (centre de treball de Barcelona), per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 0812032), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Technical Centre Europe (Spain), SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0810081), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nutrexpa, SA (centre de treball de Parets del Vallès), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0805551), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nutrexpa, SA, de Riudarenes, per a 2002-2003 (codi de conveni núm. 1700591), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Port Aventura, SA, per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 4301452), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Prestació de Serveis al Ciutadà, SA, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0805062), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Productos del Café, SA, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 4300841), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Reno de Medici, SPA, Sucursal en España (centre de treball del Prat de Llobregat) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0807341), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Repsol Investigaciones Petrolíferas, SA (centre de treball de Tarragona), per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 4301411), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Reyde, SA (centres de treball de Sant Boi de Llobregat i del Prat de Llobregat), per al període 1.4.2003-31.3.2006 (codi de conveni núm. 0803641), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sant Joan de Déu (Serveis de Salut Mental) per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0808412), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Schott Ibérica, SA - Divisió Atevi (centre de treball de Sant Adrià de Besòs) per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 0800152), Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de l'empresa Sentry, Compañía Especializada de Control y Servicios, SL, per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 7901922), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Reunits, SA (serveis a col·legis i centres públics de Viladecans), per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0808431), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Servicios Globales Logísticos, SA, per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0809732), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Servitar, SL, per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0810892), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sky Chefs Barcelona, SA, per al període 1.4.2002-30.3.2004 (codi de conveni núm. 0808801), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Smurfit Ibersac, SA (centre de treball de Santa Margarida i els Monjos) per als anys 2002 al 2005 (codi de conveni núm. 0800511), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Societat Rectora de la Borsa de Valors de Barcelona, SA, per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0805732), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Técnicos Medioambientales Tecmed, SA, i Aseo Urbano Medio Ambiente, SL UTE, per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0812421), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Transformadora de Etileno AIE, per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 4300672), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Sanejament Cornellà per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0809363), etc.

[585] .- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bosch Sistemas de Frenado, SLU (centre de treball de Lliçà d'Amunt) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0812922)