

Diagnosi del Pla de drets humans de Catalunya

Dret al treball

Joan Carles Gallego

Índex

1. Formulació i reconeixement del dret a nivell internacional, de la UE, a Espanya i Catalunya	2
1.1. Reconeixement jurídic internacional del dret	2
1.2. La Unió Europea i el Dret del Treball	3
1.3. Reconeixement jurídic intern del dret	4
1.4. Marc competencial de Catalunya	6
2. Entitats, col·lectius i moviments socials que han treballat sobre aquest dret a casa nostra	7
2.1. L'Estat	7
2.2. Agents econòmics i socials	8
3. Estat actual del reconeixement i de la implementació d'aquest dret a Catalunya	10
3.1. Elements de compliment efectiu del dret a Catalunya	10
3.2. Mancances detectades i incompliments	13
3.2.1. En relació al dret al treball, la seva protecció, qualitat i la igualtat	13
3.2.2. La salut en el treball	19
3.2.3. La llibertat sindical	20
3.2.4. L'explotació laboral. Treball forçós. Treball irregular	22
3.2.5. El dret a la defensa del treballador	23
4. Mesures proposades per tal d'assolir l'efectivitat del dret	23
5. Recomanacions per tal de fer un seguiment sobre l'acompliment de les mesures proposades	27

El Dret al treball és un dels drets consagrats en la Declaració Universal dels Drets Humans i s'ha codificat en diferents tractats internacionals, que han estat ratificats pels estats, disposen d'instruments d'abast regional i els estats adopten mitjançant constitucions i lleis les normes jurídiques que el reconeixen i protegeixen.

La formulació del dret del treball s'assenta en les grans mobilitzacions obreres del segle XIX pel reconeixement de drets dels treballadors i treballadores i per superar el concepte mercantilista del treball. El dret del treball com a dret de ciutadania, que incorpora el reconeixement de l'individu, el treballador o treballadora, i del subjecte polític, el sindicat, que representa un projecte global de reformulació de les relacions socials, amb l'objectiu de garantir unes condicions de treball suficients, amb un salari digne i un entorn saludable i sostenible i condicions d'existència en termes de seguretat front a les situacions de necessitat.

Els drets humans laborals (DHL) reconeixen el dret al treball, a la seva lliure elecció, a realitzar-lo en condicions d'equitat i satisfactòries, amb una retribució que garanteixi una existència digna i a la protecció per desocupació; el dret a la seguretat social; a fundar sindicats i a sindicar-se per defensar els seus interessos i a l'exercici del dret de vaga; el dret al descans, a les vacances i a gaudir del temps lliure; són drets inherents a cada persona que depèn d'un treball per viure; i són integrals, ja que no es poden desvincular dels altres drets. Són drets irrenunciables, exigibles en tot moment i progressius.

1. Formulació i reconeixement del dret a nivell internacional, de la UE, a Espanya i Catalunya

1.1. Reconeixement jurídic internacional del dret

La **Declaració Universal dels Drets Humans** reconeix el dret al treball (articles 22 a 25). Els drets humans laborals (DHL) estan extrets del **preàmbul constitutiu de l'Organització Internacional del Treball (OIT)** que s'incorpora també en el **Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals** (art. 6 a 9).

Tanmateix cal referenciar també **la Convenció sobre la eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona**, incorpora indicacions en l'àmbit del treball i l'ocupació (art 11) i el **Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics** en relació a la prohibició de l'esclavatge, la servitud i el treball forçós (art 8) i el reconeixement de la llibertat sindical (art 22).

L'Assemblea General de les Nacions Unides (ONU) va adoptar el 25 de setembre de 2015 els **Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS)** entre els que es proposa (objectiu 8) "promoure el creixement econòmic sostingut, inclusiu i sostenible, l'ocupació plena i productiva i el treball decent per a tothom".

L'Organització Internacional del Treball (OIT) és l'agència tripartida (governos, empleadors, treballadors) de les Nacions Unides (ONU) que té com objectiu promoure la justícia social i els drets humans i laborals reconeguts internacionalment. Estableix normes de treball, formula

polítiques i elabora programes per promoure el treball digne per a tothom, homes i dones, arreu el món. Aprova convenis internacionals, que es constitueixen en Tractats Internacionals obligatoris un cop ratificats pels estats corresponents, i recomanacions, que no són obligatòries ni s'han de ratificar i volen promoure el progrés de les relacions laborals dels països.

El Consell d'Europa adopta i ratifica (Torí, 18 octubre 1961) **la Carta Social Europea (CSE)** que recull un seguit de Drets en l'àmbit laboral que els estats es comprometen a respectar. Revisada l'any 2006, està signada però pendent de ratificació per l'estat espanyol. Juntament amb el Conveni Europeu de Drets Humans té el mateix valor vinculant que els tractats de la Unió Europea. La CSE crea el Comitè Europeu de Drets Socials, les decisions del qual sobre les reclamacions col·lectives plantejades pels diferents Estats són vinculants per a tots els Estats part, i tenen el mateix grau d'eficàcia que els tractats Internacionals i les resolucions del Tribunal constitucional en la interpretació de la Constitució, si bé cal invocar-los davant dels tribunals nacionals i que la judicatura els apliqui.

1.2. La Unió Europea (UE) i el Dret del Treball

La Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea (art 11 i ss, art 23 i art 31 i ss) incorpora i adequa els Drets Humans Laborals.

El Tractat de funcionament de la UE estableix (art 45 i ss) que la lliure circulació de persones, referint-se a les treballadores, garantirà la no discriminació per raó de la nacionalitat entre els treballadors dels estats membres, respecte a l'ocupació, la retribució i la resta de condicions de treball. I s'adhereix als drets socials fonamentals de la **Carta Social Europea**, signada a Torí el 1961, i de la **Carta Comunitària dels Drets Socials Fonamentals dels treballadors**, de 1989, que tenen com objectiu el foment de l'ocupació, la millora de les condicions de vida i de treball, a fi d'aconseguir la seva equiparació per la via del progrés, una protecció social adequada, el diàleg social, el desenvolupament dels recursos humans per assolir un nivell d'ocupació elevat i durador i la lluita contra les exclusions.

El **Conveni Europeu de Drets Humans**, reconeix i emplaça als governs a aplicar les mesures per fer efectius els drets i llibertats recollits a la declaració Universal dels drets humans.

En matèria de Dret del Treball, les mesures de la UE són un complement a les normes mínimes que estableix cada país membre.

Les directives adoptades per la UE han de ser incorporades pels països membres a la seva legislació nacional i aplicar-se. Les autoritats nacionals -tribunals, inspeccions, etc.- són els responsables del seu compliment. El Tribunal de Justícia de la UE (TJUE) podrà facilitar als tribunals nacionals les respostes necessàries per resoldre els litigis en relació a la interpretació d'una directiva europea.

El **Centre europeu de coneixements especialitzats en legislació laboral, ocupació i polítiques del mercat laboral**, creat el 2016, assisteix a la Comissió en les funcions de garantir la correcta aplicació de la legislació laboral de la UE i fer un seguiment de les reformes que es

fan, així com anticipar els problemes que es poden derivar tant de l'aplicació de les directives com de la jurisprudència del TJUE, i millorar el coneixement de la realitat laboral de la UE.

El 26 d'abril de 2017 la Comissió Europea publicà, després d'un ampli procés de consultes públiques, el **Pilar Europeu de Drets Socials** que estableix un seguit de principis i drets fonamentals per a un funcionament just i adequat dels mercats laborals i per a crear estructures econòmiques més sòlides. Els principis que han de servir de guia a un procés de convergència renovat per millorar les condicions de vida i treball dels estats membres, s'agrupen en tres eixos: igualtat d'oportunitats; condicions de treball equitatives; protecció social i inclusió. És competència de les autoritats locals, regionals i nacionals el fer-los efectius, la Comissió Europea establirà un marc, oferirà orientacions i podrà crear unes condicions equitatives, respectant les diferents circumstàncies i institucions nacionals.

Els Tractats Internacionals de Lliure Comerç i Inversió poden incloure mecanismes jurisdiccionals propis per delimitar els litigis i clàusules limitatives o condicionants de l'exercici del dret laboral, supeditades als interessos comercials i a les rendibilitats previstes de les inversions.

1.3. Reconeixement jurídic intern del dret

La Constitució Espanyola (CE) configura el model laboral del nostre país. Empara el deure i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció i a una remuneració suficient i a que no hi hagi discriminació per raó de sexe (art 35); reconeix el paper dels sindicats, la llibertat sindical, el dret de vaga i el dret de negociació col·lectiva i als conflictes col·lectius (articles 7, 28 i 37); estableix l'obligació dels poders públics orientar la política a la plena ocupació i a promoure una distribució de la renda més equitativa, fomentar la formació professional i vetllar per la seguretat i higiene en el treball (art 40); i la garantia d'un sistema de seguretat social davant situacions de necessitat i d'atur (art 41).

La CE obliga als poders públics a promoure la realització efectiva dels drets laborals. La interpretació que es pugui fer de la CE i dels drets constitucionals ha de referenciar-se als tractats internacionals, que un cop ratificats per les Corts tenen el mateix valor jurídic que la CE i són vinculants (art 10)

L'Estatut dels Treballadors (Llei 10/1980 de 10 de març; RDL 2/2015, de 23 d'octubre, que aprova el text refós Llei de l'Estatut dels Treballadors) és la norma laboral bàsica que desenvolupa el mandat constitucional i ha sofert nombroses modificacions al llarg dels anys. Té com àmbit d'aplicació (article 1.1) als treballadors que voluntàriament prestin els seus serveis retribuïts per compte d'altri i dins de l'àmbit d'organització i direcció d'un empleador o empresari (sigui persona física o jurídica). S'articula en tres títols: "De la relació individual de treball", "Dels drets de representació col·lectiva i de reunió dels treballadors a l'empresa" i, finalment, "De la negociació col·lectiva i de convenis col·lectius".

Queden exclosos de l'ET la relació estatutària dels funcionaris públics, que té el seu propi marc regulador en la Llei de la Funció Pública, l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (text refós aprovat per RDL 5/2015 de 30 d'octubre). No es contempla com a treball les prestacions personals

obligatòries, treballs familiars o els realitzats a títol d'amistat o bon veïnatge, ni les activitats de conseller o membres d'òrgans de administració de las societats mercantils.

Com a drets laborals bàsics es consideren: la lliure elecció de professió o ofici, la lliure sindicació, la negociació col·lectiva, l'adopció de mesures de conflicte col·lectiu, la vaga, la reunió i la informació, consulta i participació en la empresa. I en el marc de la relació laboral es reconeixen, entre d'altres els següents drets: ocupació efectiva, promoció i formació professional en el treball, no discriminació, dret a la integritat física, respecte a la intimitat i a la dignitat i la percepció de la remuneració pactada. I té com a contrapartides els deures de complir amb les obligacions concretes del lloc de treball, conforme les regles de bona fe i diligència, respectar les mesures de prevenció de riscos laborals establertes, complir les ordres i instruccions de l'empresari en l'exercici de les seves facultats directives, no concórrer amb l'activitat de l'empresa, contribuir a la millora de la productivitat.

La Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'**Estatut Bàsic de l'Empleat Públic** (EBEP), conté allò que és comú al conjunt dels funcionaris i personal laboral de totes les Administracions públiques.

La Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de **Llibertat Sindical** (LOLS), regula el contingut constitucional de la llibertat sindical (art 28.1 CE), el règim jurídic dels sindicats, la definició legal de la representativitat sindical i empresarial, els drets relatius a l'exercici de l'acció sindical (elecció de delegats sindicals, constitució de seccions sindicals, celebració de reunions, utilització d'espais, etc.), així com l'exercici de la tutela judicial en relació amb la llibertat sindical.

El Reial decret llei, de 4 de març de 1977, de relacions de treball, regula el **Dret a la Vaga**. És una norma preconstitucional (va quedar establert com a dret fonamental per l'article 28.2 CE) el Tribunal Constitucional en la sentència 11/1981, de 8 d'abril, va declarar la nul·litat de diversos preceptes i estableix determinades pautes interpretatives del Reial Decret Llei.

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de **Prevenió de Riscos Laborals** (LPRL) determina les obligacions empresarials i dels treballadors i treballadores relatives a la protecció de la salut dels treballadors i determina l'existència i funcions dels delegats i delegades de prevenció de riscos laborals.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la **Igualtat efectiva de dones i homes**, estableix el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir el dret a la igualtat de dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona. S'han introduït modificacions, en especial relatives a la durada del permís de paternitat.

Es contempen mesures específiques per a la treballadora víctima de violència de gènere en La Llei Orgànica 1/2004 de 28 de desembre de **mesures de protecció integral contra la violència de gènere**, contempla drets laborals específics i en la Llei 40/2017 de 4 desembre de mesures en matèria de seguretat social.

L'Estatut del Treball Autònom, Llei 20/2017 d'11 de juliol, regula el règim professional dels treballadors i treballadores autònoms, els drets i els deures i reconeix i regula les especificitats del treballador o treballadora autònom econòmicament dependent.

La situació dels Estrangers a Espanya es regula per la Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social, modificada per la Llei Orgànica 8/2000, de 22 de desembre i per la Llei Orgànica 14/2003, de 20 de novembre.

El Reial decret legislatiu 5/2000, pel qual s'aprova el text refós de la Llei d'**Infraccions i Sancions de l'ordre social** recull les accions i omissions en matèria social que donen lloc a diferents infraccions administratives i que són sancionables a proposta de la Inspecció Laboral (ITSS).

El Codi Penal (títols XIV i XV, art 307 i seg.) tipifica els delictes contra els treballadors i contra la Seguretat Social.

La regulació processal específica de l'àmbit laboral és la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social (LRJS). També trobem normes aplicables de forma supletòria com la Llei d'enjudiciament civil 1/2000, de 7 de gener.

1.4. Marc competencial de Catalunya

L'art. 149.1 7a de la CE estableix que **l'Estat assumeix la competència exclusiva en matèria de legislació laboral**, "sense perjudici de" la seva execució pels òrgans de les comunitats autònomes. Diverses sentències del TC interpreten que les comunitats autònomes tenen una competència d'execució de la normació estatal, que inclou "l'emanació de reglaments interns d'organització dels serveis necessaris i de regulació de la pròpia competència funcional d'execució i, en general, el desenvolupament del conjunt d'actuacions precises per posar en pràctica la normativa reguladora del conjunt del sistema de relacions laborals així com la potestat sancionadora".

L'article 45 de l'Estatut d'Autonomia (EAC) reconeix una política d'ocupació pròpia a partir de la promoció per la Generalitat de "la creació d'un espai català de relacions laborals establert en funció de la realitat productiva i empresarial específica de Catalunya i els seus agents socials " i fomentant " una pràctica pròpia de diàleg social, de concertació, de negociació col·lectiva, de resolució extrajudicial de conflictes laborals i de participació en el desenvolupament i la millora de l'entramat productiu ".

És possible realitzar una política laboral pròpia, sense envair la competència exclusiva que correspon a l'Estat, utilitzant les competències pròpies i traspassades (per exemple la gestió dels serveis públics d'ocupació i les polítiques actives d'ocupació) i a partir de l'existència (o impuls, si s'escau) d'instàncies de concertació que permetin un diàleg i negociació fluida i eficaç entre els agents socials i els poders públics per a la resolució dels problemes plantejats.

L'EAC, en l'article 25, incorpora els drets laborals i sindicals que l'Estatut dels Treballadors reconeix. Els poders públics queden així obligats a promoure les condicions i adoptar les mesures necessàries per a garantir-los, respectar-los i fer-los plenament efectius.

2. Entitats, col·lectius i moviments socials que han treballat sobre aquest dret a casa nostra

Els actors socials que intervenen en el dret del treball i de manera específica en les relacions laborals són: **l'estat i els agents econòmics i socials, organitzacions empresarials i sindicals.**

2.1. L'Estat (conjunt de poders i institucions públiques) legitima les relacions de treball: legislació, institucionalització, inspecció, sanció. Actua a través de les polítiques laborals i d'ocupació (salari mínim, regulació de jornada, igualtat, polítiques migratòries, control de legalitat, etc.), de les polítiques actives i passives d'ocupació (orientació, formació, intermediació, prestacions, etc.) i amb la funció d'integració social pròpia de l'estat (polítiques educatives, sanitàries, de dependència, d'habitatge; rendes garantides; Seguretat Social...). També com a garant del Diàleg Social i de la Concertació amb els diferents actors socials.

- **La Inspecció de Treball (ITSS).** L'1 de març de 2010 es fa efectiu el traspàs de competències (orgàniques i funcionals) a la Generalitat de Catalunya del servei de la inspecció de treball i del personal corresponent, prevista a l'Estatut d'Autonomia de Catalunya (EAC). La seva funció és reforçar la vigilància del compliment de les normes de l'ordre social i exigir les responsabilitats corresponents, en cas d'infracció o incompliment, en les àrees de seguretat i salut laboral, relacions laborals i ocupació i immigració, que inclou les actuacions en treball no declarat.
- **El Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC),** organisme autònom de naturalesa pública i de caràcter administratiu, regulat per la Llei 13/2015, del 9 de juliol. Estableix i determina el conjunt d'entitats, serveis i programes necessaris per promoure i desenvolupar la política pública d'ocupació i dotar dels corresponents serveis ocupacionals. Introdueix l'àmbit de la concertació territorial. Gestiona i integra el conjunt de programes i serveis ocupacionals.
- **El Consell de Relacions Laborals de Catalunya,** creat per la Llei 1/2007, de 5 de juny. La missió principal del Consell consisteix en impulsar i consolidar un marc català de relacions laborals, fomentant i facilitant el diàleg i la concertació social entre el Govern de la Generalitat i les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, amb l'objectiu que les relacions de treball s'adaptin de forma permanent a l'entorn i la seva evolució es vinculi a les necessitats del sistema productiu de Catalunya.
- **La Subdirecció General d'Avaluacions mèdiques (SGAM, abans ICAM),** adscrita al Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya, realitza la inspecció, l'avaluació i el seguiment dels processos mèdics i sanitaris corresponents a les prestacions del sistema de la Seguretat Social en matèria d'incapacitats laborals.
- **Les Mútues d'accidents de treball** són entitats col·laboradores de la Seguretat Social, encarregades de gestionar les contingències d'accidents de treball i malalties

professionals. **Els serveis de prevenció** són entitats acreditades per l'autoritat laboral, la seva funció és assessorar l'empresa i realitzar activitats en matèria de prevenció de riscos laborals (article 31 Llei de prevenció de riscos laborals)

- **El Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTESC)** és un ens de dret públic, amb personalitat jurídica pròpia i plena capacitat i autonomia orgànica i funcional per al compliment de les seves finalitats d'òrgan consultiu i d'assessorament del Govern en matèries socioeconòmiques, laborals i ocupacionals (art 72 EAC).
- **El Consell Català de Formació Professional**, òrgan de consulta i assessorament en matèria de formació professional, amb caràcter no vinculant, del Govern de la Generalitat, amb la participació de les organitzacions empresarials, sindicals i entitats públiques implicades.
- **L'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament (ACCD)** té com objectiu principal contribuir la lluita contra la pobresa i les desigualtats al món, l'ampliació de drets humans i la governança democràtica i a canviar les relacions Nord-Sud. Actualment promou l'elaboració d'una estratègia de drets humans i empresa.

2.2. Agents econòmics i socials

Organitzacions empresarials (OOEE): associació voluntària d'empresaris per promoure entorns favorables a l'activitat productiva, defensar els interessos generals dels empresaris i representar-los a través del diàleg i la negociació davant dels poders públics i les organitzacions representatives dels treballadors i treballadores.

Les organitzacions empresarials poden tenir abast territorial o/i sectorial i poden confederar-se. La determinació de la seva representativitat els atorga legitimitat per assolir acords interprofessionals amb les organitzacions sindicals més representatives i protagonitzar els processos de diàleg i concertació social amb els poders públics (art 83 ET) i negociar convenis (art 87 ET). La Disposició Addicional 6ena ET estableix com a representatives les organitzacions empresarials que afiliïn un mínim del 10% de les empreses i d'un 10% de l'ocupació laboral.

A Catalunya tenen la consideració d'organitzacions empresarials més representatives:

- Foment del Treball Nacional,
- Petita i Mitjana Empresa de Catalunya (PIMEC)
- Fepime (associada a Foment del Treball)

(Diferents decrets i resolucions del Departament de Treball de la Generalitat assignen els percentatges de representació de cada organització. Estan encara en disputa en els Tribunals, que han dictat diverses sentències)

Organitzacions sindicals (OOSS): Un sindicat és una associació voluntària de treballadors i treballadores, per representar i defensar tot el col·lectiu de referència, sigui un grup particular de treballadors o la totalitat d'aquests, davant dels empresaris i les organitzacions empresarials i dels poders públics. És una associació particular que té uns fins generals, més enllà dels associats, i és plural i oberta.

Els sindicats poden ser d'empresa, sector o generals, es poden associar entre ells creant federacions i confederacions sindicals.

La LOLS (art 6 i 7) delimita el concepte de sindicat més representatiu en base als resultats de les eleccions sindicals als òrgans de representació unitària en els centres de treball: els que tinguin més del 10% de la representació a nivell estatal o el 15% a nivell autonòmic. Aquestes organitzacions estan legitimades per assolir acords interprofessionals, negociar convenis, exercir les funcions de representació institucional davant les Administracions Públiques (AAPP), ser interlocutors en la determinació de les condicions de treball a les AAPP, participar en els sistemes no jurisdiccionals de solució dels conflictes laborals, etc.

Les organitzacions que tinguin més del 10% de la representació en un àmbit determinat – sectorial o territorial- tenen la consideració de representatives en el seu àmbit corresponent en el qual poden negociar convenis, ser interlocutors en les negociacions laborals a les AAPP, participar en els sistemes no jurisdiccionals de solució dels conflictes laborals, etc.

A Catalunya hi ha registrades centenars d'organitzacions sindicals, sigui d'àmbit d'empresa o sector, o confederacions que federen o confederen federacions o sindicats d'empresa o sector.

A Catalunya tenen la consideració d'organitzacions sindicals més representatives:

- Comissions Obreres de Catalunya (Comissió Obrera Nacional de Catalunya, CCOO)
- Unió General de Treballadors de Catalunya (UGT)

Representació Sindical	Núm. absolut	%
Representació Sindical Total Catalunya	51.091	100,0
CCOO	21.276	41,6
UGT	19.793	38,7
USO	2.344	4,5
CGT	1.427	2,7
IAC	651	1,2
CSIF	554	1,0
No Afiliats	1.296	2,5
Altres (dada agregada de més de 120 organitzacions)	4.501	8,8

Font: Departament Treball, GC 2017

D'altres organitzacions que intervenen:

- **Col·legis i associacions professionals**
 - o El Col·legi d'advocats té una comissió de treball específica sobre dret laboral
 - o El Col·legi de Psicòlegs i el de Treball Social aborden qüestions en relació als efectes socials i personals sobre persones en situació d'atur, manca de cobertura de prestacions, precarietat extrema
- **Organitzacions d'atenció i assessorament laboral a les persones migrants**
 - o CITE i AMIC
- **Organitzacions de Cooperació i solidaritat internacional en l'àmbit sindical i laboral**
 - o Fundació Pau i Solidaritat
 - o Fundació Josep Comaposada - Sindicalistes Solidaris
- **Organitzacions de Treball autònom i de l'economia social**

3. Estat actual del reconeixement i de la implementació d'aquest dret a Catalunya

3.1. Elements de compliment efectiu del dret a Catalunya (legislació, polítiques públiques, etc.)

La Constitució espanyola, inclou en el bloc de drets fonamentals la llibertat sindical i el dret de vaga (art 28 CE), el deure i el dret al treball, a la promoció i a una remuneració suficient i a la no discriminació per raó de sexe (art 35 CE) i empara el dret a la negociació col·lectiva i al conflicte col·lectiu (art 37 CE). La doctrina i Jurisprudència del Tribunal Constitucional (TC) reconeix el vincle entre negociació col·lectiva i llibertat sindical.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya, en l'article 25, reconeix el dret a formar-se i promoure's professionalment i a accedir de manera gratuïta als serveis públics d'ocupació; a percebre prestacions i recursos no contributius de caràcter pal·liatiu en cas d'exclusió del mercat de treball; a treballar en condicions de garantia per a la salut, la seguretat i la dignitat de les persones; a la informació, la consulta i la participació en les empreses; i a que les organitzacions sindicals i empresarials compleixin llurs funcions en els àmbits de la concertació social, la participació i la col·laboració social. L'article 72 EAC determina com òrgan consultiu i d'assessorament del govern en matèries socioeconòmiques, laborals i ocupacionals, el Consell de Treball Econòmic i Social.

La legislació laboral bàsica. La regulació de les relacions laborals és de competència estatal. Contractació, formes d'extinció contractual i d'acomiadament individual i col·lectiu, modificació de condicions de treball, normativa reguladora de la negociació col·lectiva i la representativitat sindical i empresarial, salari mínim interprofessional, règim de seguretat social, normativa de salut i prevenció de riscos en el treball, etc., es regulen per diverses lleis (Estatut dels Treballadors, Estatut Bàsic de l'empleat Públic, Llei de Seguretat Social, Llei Orgànica de

Llibertat Sindical i la Llei d'Òrgans de Representació dels treballadors públics, Llei de Prevenció de Riscos Laborals...).

La Generalitat té competències executives que permeten incidir de manera efectiva en l'establiment d'un espai català de relacions laborals. En el marc del diàleg social, tripartit o bipartit, s'han assolit acords i desplegat alguns instruments que el van configurant.

Negociació col·lectiva L'article 37 CE garanteix l'autonomia d'organitzacions sindicals i empresarials per exercir el dret a la negociació col·lectiva i la força vinculant dels convenis. Element clau del dret de llibertat sindical, és un contrapès al poder unilateral de l'empresari davant el treballador o treballadora individualment considerat i és una de les fonts del Dret del Treball. L'Estatut dels Treballadors (i la LOLS) regula el seu desenvolupament i la determinació de la representativitat que legitima les parts negociadores i la força vinculant dels acords.

Acords Interconfederals de Catalunya (AIC). En diferència als convenis col·lectius són acords no normatius, serveixen per emmarcar la negociació col·lectiva a Catalunya i fer recomanacions quan a continguts. Algunes de les qüestions que aborden: estructura de la negociació col·lectiva, límits a la subcontractació i empreses multiserveis, criteris retributius, compromisos sobre igualtat de gènere i col·lectius LGTBI+, reforçar el Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), flexibilitat compatible amb la prevalença dels descansos compensatoris pel treballador o treballadora, polítiques de formació i ocupació, desconexió digital, servei domèstic, mobilitat, etc. El 24 de juliol del 2018 s'ha signat el darrer AIC entre les organitzacions empresarials Foment del Treball, Pimec, Fepime i sindicals més representatives, CCOO de Catalunya i UGT.

Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), òrgan de mediació i arbitratge que actua, per acord de les parts, empresaris i representació sindical, com instància prèvia a la via judicial i equipara els seus acords als convenis col·lectius. Es crea en base al reconeixement constitucional de l'autonomia col·lectiva de les organitzacions empresarials i sindicals per assolir acords.

Consell de Relacions Laborals espai estable de concertació, diàleg social i participació institucional entre el govern i els agents socials i econòmics.

Protocol de Protecció de les víctimes de tràfic d'éssers humans a Catalunya (subscrit el 17 octubre 2013). Acord entre diverses administracions (Generalitat, Delegació Govern de l'Estat, Fiscalia, administracions locals i col·legis professionals –advocats i psicòlegs-) per una millor coordinació en la detecció, identificació i protecció d'aquesta realitat.

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Conté mesures i accions per contribuir a eliminar les bretxes salarial i social que encara separen ambdós sexes. Entre d'altres, s'estableixen (arts 32 i ss) mesures de promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, de prevenció de l'assetjament sexual per raó de sexe a les empreses, elaboració de plans d'igualtat a les empreses, l'establiment de responsable sindical d'igualtat a les empreses, presència de dones i homes a la negociació col·lectiva. Alguns articles s'han declarat inconstitucionals i no són vigents, en especial als referits a l'àmbit laboral a l'empresa.

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Té per objectiu desenvolupar els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) i evitar situacions de discriminació i violència. Es vol garantir, entre d'altres, la no-discriminació i l'exercici ple dels drets de les persones LGBTI en matèria d'ocupació i de condicions de treball, el foment d'indicadors d'igualtat i la formació específica en la inspecció laboral i en prevenció de riscos laborals.

Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, reconeix i avança en garanties respecte al dret bàsic a viure sense cap manifestació d'aquesta violència. Tipifica com àmbit d'actuació la violència en el treball, sigui física, sexual o psicològica, que es pot produir dins o fora del centre de treball i de la jornada laboral si té relació amb la feina. Defineix els conceptes d'assetjament per raó de sexe i l'assetjament sexual, promou mesures de sensibilització i formació i el diàleg social entre empresaris i sindicats per establir procediments d'actuació per prevenir, reparar i sancionar els casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

Legislació relativa a la contractació pública de les administracions públiques. La Ley 9/2017 de contractes del Sector Públic, que transposa a l'ordenament jurídic espanyol la directiva del Parlament europeu i del Consell 2014/23/UE, contempla el respecte a determinades qüestions socials i als drets laborals. La Generalitat de Catalunya, a través de les successives lleis de mesures fiscals, administratives i financeres, regula de manera complementària alguns aspectes referits a clàusules socials a tenir present en la contractació pública. L'acord de Govern de 20 de juny de 2017 aprova el Codi per a una contractació pública socialment responsable en l'àmbit de l'administració de la Generalitat de Catalunya i el sector públic que en depèn, que incorpora aspectes socials, ètics i ambientals en els processos i fases de la contractació pública, que tinguin en compte la manera i les condicions de producció, els materials utilitzats o les condicions laborals.

La Inspecció de Treball. El sistema d'inspecció de treball es regula per la Ley 23/2015, ordenadora del sistema d'inspecció de treball i el Reial Decret 138/2000, de 4 de febrer, que aprova el reglament d'organització i funcionament de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

A Catalunya la Llei 11/2010, del 19 de maig, crea l'Agència Catalana d'Inspecció de Treball, el Decret 78/2017, de 27 de juny, que modifica Decret 12/2006, de 31 de gener, regula les condicions, procediment d'habilitació i organització per a l'exercici de la funció de comprovació de les condicions de seguretat i salut a les empreses i centres de treball per part de personal tècnic de la Generalitat de Catalunya.

Servei Públic d'Ocupació. Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

Hi ha diverses normes que també hem de tenir present, entre d'altres podem citar, la Llei 10/2015, del 19 de juny, de **formació i qualificació professionals**, la Llei 14/2017, del 20 de juliol, de la **renda garantida de ciutadania**.

3.2. Mancances detectades i incompliments

3.2.1. En relació al dret al treball, la seva protecció, qualitat i la igualtat

Una part significativa de la població catalana no té garantit el dret al treball, no gaudeix d'unes condicions de treball justes i satisfactòries, hi ha formes de treball sense drets i de discriminació en el treball, i es constata una clara segregació ocupacional i una forta bretxa salarial de gènere.

3.2.1.1. La població en situació de desocupació és elevada, **un 12% de persones que volen treballar no poden exercir aquest dret**. La major afectació a les dones i als joves evidencia una real **desigualtat d'oportunitats**. El mercat de treball és exclouent i segregador.

Taxa d'atur Catalunya 1r T 2018 Variació interanual				
	Taxa %	Valor	absoluta	%interanual
Atur	12,2	458,747	-117,988	-20,4
Per sexe:				
Homes	11,5	227.028	-53.461	-19,1
Dones	13,0	231.646	-64.527	-21,8
Per grups d'edat:				
De 16 a 24 anys	29,5	79.141	-5.973	-7,0
De 25 a 54 anys	10,4	300.495	-109.549	-26,7
De 55 anys i més	13,0	79.038	-2.466	-3,0

En milers.

Font: Idescat, a partir de dades de l'Enquesta de població activa de l'INE.

3.2.1.2. Prop del 40% de les persones en situació de desocupació no tenen accés a la prestació o subsidi d'atur, amb els efectes derivats que comporta, tant de desprotecció com d'absència d'ingressos.

Taxa de cobertura (beneficiaris de prestacions/aturats registrats amb experiència laboral) %	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Catalunya	85,9	84,6	85,6	76,4	71,8	67,9	64,2	60,7	60,5	61,3
Espanya	73,4	75,4	78,4	70,7	65,9	62,3	58,9	55,8	55,1	56,0

Font: Servei Públic Ocupació Estatal (SEPE)

La caiguda de la taxa de cobertura és conseqüència de modificacions normatives que han endurit els requisits d'accés, disminuït la quantia de la prestació i escurçat el temps de percepció.

El dret a la seguretat en cas d'atur i desocupació es veu limitat especialment per a les persones en situació d'atur de llarga durada.

A Catalunya es modificà i limità l'accés a la Renda Mínima d'Inserció, contribuint així a la caiguda de la cobertura d'ajuts per a persones en situació de desocupació i sense ingressos. El

conflicte social generat va traduir-se en una iniciativa legislativa popular per posar en marxa una Renda Garantida de Ciutadania, que l'any 2017 el Parlament va aprovar-ne la corresponent llei que avui està en fase d'implementació.

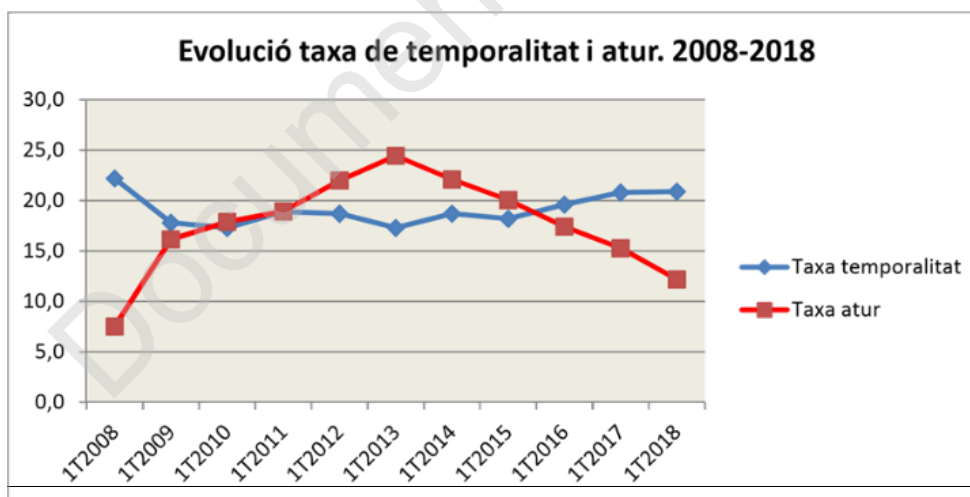
L'existència de treballadors i treballadores en situació de treball irregular (treballadores de la llar, artistes -en especial músics-, reporters i fotògrafs -free-lance-, “treball a la plataforma”, etc.), no formalitzat o sense una regulació clara, comporta una pèrdua de drets que, a banda d'altres qüestions, deixa sense protecció en cas de pèrdua de feina o de baixa per qualsevol altra motiu.

3.2.1.3. La qualitat del treball es degrada i assistim al creixement de la precarietat.

La temporalitat s'ha utilitzat per adaptar les plantilles a la crisi. Primer protagonitza el gruix de la destrucció d'ocupacions. Ara, amb la reactivació, repunten les **altes taxes de temporalitat i parcialitat**, amb la conseqüent situació de precarietat laboral i social. Les noves incorporacions al treball ho són majoritàriament amb contractació no indefinida.

	Taxa 2007	Taxa 2013	Taxa 2016	Taxa 2017
Temporalitat	23,7	18,6	21,3	21,6
Parcialitat	11,6	15,3	14,2	14,3
Parcialitat no voluntària	27,0	57,3	57,6	54,3

Font: Eurobaròmetre social de Catalunya.



La temporalitat genera una **alta taxa de rotativitat**. El 2017, un de cada tres contractes temporals signats a Catalunya no arriba a un mes, i aquesta mena de contractes van ser, en termes absoluts, els que van créixer més del 2016 al 2017.

Contractació laboral a Catalunya						
	2016		2017		Variació Interanual	
	Valor	%	Valor	%	Valor	%
Total indefinits	376.034	12,6%	411.539	12,9%	35.505	9,4%
Total temporals	2.610.524	87,4%	2.775.620	87,1%	165.096	6,3%
Total contractes	2.986.558	100,0%	3.187.159	100,0%	200.601	6,7%
Durada Temporals	Valor	%	Valor	%	Valor	%
Inferior o igual a 1 mes	1.074.758	41,2%	1.145.339	41,3%	70.581	6,6%
Més d'1 i fins a 3 mesos	306.400	11,7%	324.727	11,7%	18.327	6,0%
Més de 3 fins a 6 mesos	247.272	9,5%	272.471	9,8%	25.199	10,2%
Més de 6 fins 12 mesos	78.636	3,0%	82.962	3,0%	4.326	5,5%
De 12 a 24 mesos	4.230	0,2%	4.067	0,2%	-163	-3,85
Més de 24 mesos	9.842	0,4%	10.746	0,4%	904	9,2%
Indeterminada	889.385	34,1%	935.308	33,7%	45.923	5,2%
Total temporals	2.610.524	100,0%	2.775.620	100,0%	165.096	6,3%

Font: Observatori del Treball i Model Productiu a partir de les dades del SOC i del Servei Públic d'Ocupació Estatal

Taxa temporalitat 2018						
	Dona	Home	Nacional	Estranger	Total	Var T % 2015/18
16-24	66,6	62,3	64,7	63,6	64,5	-3,5
25-34	31,4	30,2	30,4	33,1	30,8	0,3
35-54	16,1	14,0	12,8	29,5	15,1	-0,5
55-64	11,6	8,0	9,0	25,9	9,8	1,2
Total	22,2	19,6	19,1	32,9	20,9	-0,4
Esp	27,2	25,1			26,1	
UE					13,3	

Font: Idescat, a partir de dades de l'enquesta de població activa de l'INE, 2onT 2018 i UE dades Eurostat 2017

Una situació similar passa amb la parcialitat, que en molts casos s'acompanya d'**intermitències al llarg de la jornada laboral**. L'actual regulació de la contractació parcial reforça la capacitat discrecional dels empresaris per a la utilització d'hores complementàries que, amb la reforma del 2013, poden arribar a suposar el 60% d'increment de la jornada (si així ho fixa el conveni) i la necessitat d'avis previ queda reduït a 3 dies.

Taxa parcialitat 2018						
	Dona	Home	Nacional	Estranger	Total	Var T % 2015/18
16-24	51,4	30,5	42,2	33,8	40,9	-1,1
25-34	21,5	8,5	14,3	17,8	14,9	-0,3
35-54	20,2	4,8	10,7	20,4	12,0	0,2
55-64	19,8	3,4	10,5	16,1	10,8	0,1
Total Cat	22,3	6,9	13,3	20,3	14,2	0,0
Esp	24,4	6,9			14,9	

La parcialitat involuntària s'ha incrementat al llarg d'aquests anys, fins arribar el 2016 al 57'6% del total de la contractació parcial. La utilització abusiva del contracte parcial emmascara les estadístiques d' "aturats": uns 250.000 treballadors parcials, que treballen de mitja unes 19 hores voldrien treballar a temps complert, el que representa un dèficit de prop de 130.000 llocs de treball més que no apareixen a les estadístiques.

La major part dels treballadors i treballadores parcials declaren una situació d'insuficiència d'ingressos. En general els salaris són proporcionalment inferiors als de temps complert.

3.2.1.4. La taxa de risc de **pobresa en el treball**, mostra la proporció de persones que van treballar almenys set mesos durant l'any de referència i la seva renda disponible equivalent està per sota del llindar de risc de pobresa. L'alta precarietat que existeix en el món del treball, l'abús de temporalitat i la parcialitat no desitjada, expliquen aquesta realitat.

Taxa i població en risc de pobresa en el treball						
	Homes		Dones		Total	
	Tota (N)	Taxa (%)	Tota (N)	Taxa (%)	Tota (N)	Taxa (%)
2013	183.600	11,5	152.200	11,2	335.800	11,4
2014	166.900	10,5	179.600	13,1	346.500	11,7
2015	186.200	11,5	157.300	10,9	343.500	11,2
2016	215.100	12,6	167.400	11,2	382.500	12,0
2017		13,3		11,1		12,2

Font: CCOO de Catalunya i Idescat a partir de l'Enquesta de condicions de vida de l'INE.

3.2.1.5.- El dret a un **sou equitatiu i igual per a un treball d'igual valor** està en entredit atesa l'existència de **fortes desigualtats en els ingressos, entre homes i dones i per grups d'edat**. També hi ha afectació en base a la tipologia de contractació.

Salari brut anual. Per sexe, grups d'edat i nacionalitat Catalunya. 2016						
	Valor			Variació		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Salari brut anual mitjà	27.572,76	21.110,34	24.454,64	0,2		0,5
Per grups d'edat						
menys de 25 anys	11.880,16	9.587,48 *	10.809,83	-5,3	-0,7	-2,2
de 25 a 34 anys	20.899,28	18.013,37	19.522,21	-2,7	-0,8	-1,9
de 35 a 44 anys	27.675,98	22.600,09	25.255,98	0,3	3,3	1,9
de 45 a 54 anys	30.958,13	22.210,96	26.701,36	1,0	-2,2	-0,7
de 55 anys i més	31.856,89	21.898,34	26.933,50	-0,9	0,8	0,0
Per nacionalitat						
Espanya	28.740,43	21.635,50	25.229,44	0,7	0,9	0,8
resta del món	18.701,21	14.547,22	17.153,39	-2,0	-4,6	-2,0

Font: INE. Encuesta anual de estructura salarial. En euros

Salari brut anual. Per sexe i tipus de jornada Catalunya. 2016						
	Valor			Variació (%)		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Salari brut anual mitjà	27.572,76	21.110,34	24.454,64	0,2	0,8	0,5
Completa	30.216,51	25.664,15	28.254,86	0,2	0,6	0,3
Parcial	12.281,88	10.860,14	11.342,80	3,2	-1,8	0,0

Font: Idescat. INE. Encuesta anual de estructura salarial. En euros

Salari brut anual i guany per hora. Per sexe i tipus de contracte Catalunya. 2016						
	Valor			Variació (%)		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Salari brut anual mitjà	27.572,76	21.110,34	24.454,64	0,2	0,8	0,5
Indefinit	29.131,80	21.997,57	25.706,60	0,1	-0,1	0,0
Temporal	18.187,67	16.107,40	17.154,93	3,1	5,7	4,6
Guany mitjà per hora	16,97	14,23	15,71	0,1	-1,0	-0,4
Indefinit	17,57	14,53	16,18	-0,1	-1,5	-0,7
Temporal	12,75	12,24	12,51	2,7	1,9	2,5

Font: Idescat. INE. Encuesta anual de estructura salarial. En euros

Sens dubte el sou i les polítiques retributives incideixen en el dret a un nivell de vida acceptable, que sens dubte ha de contemplar els nivells de provisió dels serveis de salut, benestar i protecció existents a la societat, i determinen l'evolució en termes d'igualtat o desigualtat de la societat.

Salari Mínim vigent a 1 de gener 2017 (salari brut en €, per treball a temps complet i per 12 pagues/any)	
Catalunya i Espanya	825,65
Alemanya	1.498,00
França	1.480,27
Irlanda	1.563,25

Comparativa pes salaris sobre PIB %		
	2017	2008
Espanya	47,3	50,1
Alemanya	51,1	48,5
França	52,3	50,6
Itàlia	39,8	39,2

Font Eurostat

3.2.1.6. El dret al descans. Tenim excessos de jornada, hores extraordinàries “obligatòries” i a vegades sense remunerar. La normativa reguladora de la contractació parcial té un nivell de laxitud i flexibilitat, en alguns aspectes, que augmenta la capacitat discrecional de l’empresari per disposar de la jornada pactada en el contracte a temps parcial augmentant la disponibilitat de la persona treballadora, la qual cosa pot afectar al gaudi del dret al lleure o al descans.

Hores extraordinàries			
	2008	2013	2017
Persones assalariades que realitzen hores extres	158.166	90.758	72.959
Mitjana hores/persona que fa hores extres	7,4 h	7,3 h	10,1 h
Persones assalariades que realitzen hores extres no pagades			
Hores extres	57.852	51.558	36.924
Mitjana hores/persona que fa hores extres	7,8 h	6,7 h	7,6 h
Persones assalariades que realitzen hores extres pagades			
Hores extres	103.230	40.308	40.077
Persones assalariades que realitzen hores extres no pagades	6,9 h	7,9 h	11,2 h

Font: CCOO de Catalunya a partir de les microdades de l'Enquesta de població activa (INE)

I l'ús de les TIC i el teletreball pot provocar al treballador o treballadora estar permanentment connectat a la feina i, per tant, amb la possibilitat de veure envaït el seu temps de descans personal i la seva vida privada.

3.2.1.7. El nivell de formació assolit per la població incideix en les oportunitats d'accés i promoció laboral i explica alguns dels desajustos entre l'oferta i demanda de treball. És destacable la insuficiència de qualificacions mitjanes (secundària postobligatòria).

L'orientació del model productiu a productes i serveis de baix valor afegit provoca la no utilització de la formació i qualificació disponible i genera el fenomen de la subocupació. Un model productiu que desaprofita els recursos a l'abast.

Població adulta segons major nivell d'estudis assolit, per sexe. UE, Espanya i Catalunya, 2017						
	UE		Espanya		Catalunya	
	homes	dones	homes	dones	homes	dones
Fins a l'ESO	26,0	30,1	28,3	29,4	30,5	31,8
Secundària postobligatòria	47,3	44,4	21,6	21,1	20,7	19,2
Estudis universitaris	26,1	24,9	50,1	49,5	48,9	49,0

Unitats: percentatges. Població 15 a 64 anys per la UE i de 16 o més per a Espanya i Catalunya.

Font: CTESC

El major pes de les dones en estudis superiors evidencia que l'actual bretxa ocupacional i salarial de gènere no s'explica per elements diferencials en termes de qualificació professional, sinó que cal trobar-les en l'existència de discriminacions ocultes en el funcionament del mercat de treball.

3.2.1.8. Dret al treball tota la vida i protecció social. La feble provisió de l'estat del Benestar, en especial en relació a la cura d'infants i grans, i l'existència d'hàbits culturals instal·lats en la societat i en el propi sector empresarial, comporta que les dones de forma molt majoritària tinguin importants parèntesi en la seva vida professional, afectant les seves expectatives d'estabilitat laboral, promoció professional o drets de jubilació, entre d'altres.

La regulació dels permisos de maternitat i paternitat i de guarda legal, la regulació i gestió de l'atenció a la dependència, l'oferta universal i assequible de places per a infants preescolars, etc., reforcen determinades pràctiques socials i factors culturals que traslladen a les dones, quasi en exclusiva, la cura de petits i grans i que el funcionament del mercat de treball penalitza.

3.2.2. La salut en el treball es ressenteix per la qualitat de l'ocupació, com es constata amb l'augment del nombre total dels accidents de treball: baixen en els contractes indefinits, augmenten en els eventuais.

Accidents de treball				
		2016	2017	Variació %
Accidents en jornada de treball		221.402	219.657	-0,79
Amb baixa		89.147	91.281	2,39
	Lleus	88.538	90.695	2,44
	Greus	541	532	-1,66
	Mortals	68	54	-20,59
Sense baixa		132.255	128.376	-2,93
Accidents in itinere		17.725	18.554	4,68
	Lleus	17.432	18.299	4,97
	Greus	261	231	-11,49
	mortals	32	24	-25

Accidents de treball mortals a Catalunya		
Causes	Nombre	%
No traumàtiques	28	51,85
De trànsit	6	11,11
Resta de causes	20	37,04

Font: Registre d'accidents de treball- Departament de Treball, Afers Socials i Famílies

Evolució dels accidents per contractes indefinits / eventuals				
	indefinitos	temporals	Sense especificar	Total
2013	54.115	17.149	1.538	72.802
2014	55.255	20.490	1.553	77.298
2015	56.335	24.028	1.553	81.916
2016	59.350	28.159	1.686	89.195

Font: elaboració CCOO de Catalunya amb dades Departament de Treball

Diversos factors expliquen l'existència d'una subdeclaració de malalties professionals:

- la por de les persones treballadores a perdre la feina (agreuat per l'alta precarietat laboral) fa que no es reclamin els danys com de procedència laboral,
- el llarg procés jurídic, amb els costos econòmics afegits que comporta, que les mútues imposen pel canvi de contingència
- i el propi interès de les Mútues, responsables de la notificació i reparació del dany, que prefereixen derivar els costos al sistema nacional de salut
- .

3.2.3. Pel que fa a la **Llibertat Sindical** algunes **normes incompleixen o limiten el seu ple exercici**, en especial el dret a la representació sindical, negociació col·lectiva i l'exercici del dret de vaga

3.2.3.1.- En quan al dret a la representació sindical. La Llei limita l'elecció de representants sindicals a les empreses de més de 6 treballadors. L'estructura de l'activitat econòmica empresarial, amb gran presència d'empreses petites o molt petites, fa que molts treballadors, tot i que poden afiliar-se i estar protegits per l'acció sindical, no puguin elegir representants sindicals directes i, per tant, limita la seva acció sindical a l'empresa.

Distribució de l'ocupació total per dimensió d'empresa. 2012						
	Micro	Petita	Mitjana	Gran	TOTAL	PIMES
Regne Unit	17,3%	19,5%	16,4%	46,9%	100,0%	53,1%
Alemanya	18,6%	23,6%	20,5%	37,3%	100,0%	62,7%
França	29,2%	18,9%	15,1%	36,9%	100,0%	63,1%
Dinamarca	21,7%	23,4%	20,3%	34,7%	100,0%	65,3%
UE-28	28,8%	20,6%	17,3%	33,3%	100,0%	66,7%
CATALUNYA	31,2%	20,7%	18,3%	29,9%	100,0%	70,1%
Espanya	40,2%	20,0%	13,5%	26,3%	100,0%	73,7%

Nombre de treballadors per empresa. 2012

	<u>Micro</u>	<u>Petita</u>	<u>Mitjana</u>	<u>Gran</u>	<u>TOTAL</u>	<u>PIMES</u>
Regne Unit	2,0	22,2	111,2	1.409,8	10,5	5,6
Alemanya	2,8	18,7	97,0	934,1	12,1	7,6
França	1,8	21,9	107,8	1.193,4	5,9	3,7
Dinamarca	1,8	20,0	98,9	893,7	7,5	4,9
UE-28	1,9	19,8	101,9	1.009,9	6,2	4,2
Catalunya	1,7	19,6	97,2	856,5	5,0	3,5
Espanya	2,0	18,6	98,1	1.028,6	4,6	3,4

Font: PIMEC, a partir de dades de la Comissió Europea 2014

Segons l'anuari de PIMEC del 2016, la grandària mitjana de les pimes a Catalunya el 2014 és de 3,5 persones per empresa i que de les 483.320 empreses que conformen el teixit productiu el mateix any, el 99,8% eren pimes. El nombre de grans empreses era de 834 amb un total de 720.662 treballadors i treballadores assalariats.

3.2.3.2. Negociació col·lectiva. Les darreres reformes laborals, en especial el RD 3/2012, impacten en la negociació col·lectiva: facilita als empresaris la inaplicació dels convenis col·lectius (art 82 ET), determina la preferència aplicativa del conveni d'empresa sobre el sectorial (art 84 ET) i la pèrdua d'ultraactivitat (art 86 ET). S'afebleix la capacitat de negociació de les organitzacions sindicals i es promou la individualització de les relacions laborals, pervertint així el dret de la llibertat sindical i de negociació col·lectiva que empara els convenis 98 i 154 de la OIT.

La delimitació de les causes al·legades per a l'acomiadament col·lectiu (art 51 ET i la DA 20ª ET pel sector públic) i l'individual (art 52 ET) que simplement s'han d'acreditar (i, per tant, no és obligatori justificar) dificulta el judici de raonabilitat de la decisió presa i afebleix la defensa (tutela) jurídica dels treballadors i treballadores.

La regulació de l'arbitratge forçós (art 91 ET), en substitució del pacte d'inaplicació dels convenis o acords, és contrari també als citats convenis de la OIT ja que suposa la ingerència d'un acte dictat per un òrgan administratiu que estableix noves i distintes condicions de treball a les previstes en conveni col·lectiu, pactades en respecte a l'autonomia col·lectiva.

La llei de desindexació d'empreses que contracten amb el sector públic limita la repercussió dels costos laborals a la pujada salarial establerta pel personal públic. Pot, per tant, interferir, malgrat la llei ho exclou, en la negociació col·lectiva en cas que el conveni sectorial corresponent ho superi.

3.2.3.3. Dret de vaga i a l'exercici del conflicte. L'exercici del dret de vaga vol subvertir l'ordre de producció de bens i serveis, amb el rebuig col·lectiu a treballar, per reivindicar un dret al treball i a una existència social en millors condicions. Diversos factors limiten el dret:

- Decrets de **serveis mínims** abusius intenten minoritzar o anul·lar els seus efectes. S'interfereix en l'exercici d'un dret que es basa en l'autotutela col·lectiva i sindical.

- Establir mesures per protegir el “dret a treballar” de qui no secunda la vaga contraposa dos drets de diferent naturalesa. El dret al treball no és veu perjudicat pel dret de vaga, ja que la relació laboral no s’extingeix, es suspèn. Voler garantir el dret individual al treball –el qual no es veu afectat en no extingir la relació laboral- qüestiona el dret de vaga
- **L'article 315.3 codi penal** vol intimidar i posar obstacles al lliure exercici del dret de vaga, ja que tipifica com a delicte, i castiga amb pena de presó, l'acte associat a l'exercici del dret de vaga i no l'acte en sí (coaccions del piquet a altres treballadors per induir-los a participar en una vaga).
- **Llei seguretat ciutadana** amenaça l'exercici del dret de vaga (i de la protesta associada a l'acció sindical) dels treballadors en general. Considera molt greu l'alteració del normal funcionament de les instal·lacions, o els seus voltants, on es presta un servei essencial o bàsic i preveu multes i imputacions de responsabilitats als sindicats, seccions sindicals o comitès de treballadors que la promoguin. També considera faltes l'obstrucció d'una autoritat, empleat públic o corporació oficial, les concentracions i ocupacions de la via pública o la col·locació d'adhesius en un bé públic o privat, limitant així la difusió dels conflictes laborals i la vaga.

3.2.4. L'explotació laboral. Treball forçós. Treball irregular. Trobem situacions d'explotació laboral greu en sectors com l'agrícola, construcció, transport, hostaleria i serveis de càtering i treball domèstic. Anualment la Inspecció de treball informa d'actuacions específiques de persecució –actes aixecades, denúncies, sancions...-. En ocasions la seva detecció i desmantellament obeeix a accions conjuntes de la inspecció laboral i les forces de seguretat.

La forma d'explotació més comuna és de treballadors i treballadores provinents d'altres països. Observem diferents situacions: no rebre el sou corresponent o per sota del salari mínim, retorn de part de la retribució a l'empresari, absència de cotització a la seguretat social, jornades excessivament llargues i sense descans, absència de contracte, retenció de passaports, etc.

La situació d'irregularitat de persones immigrants és un factor de risc associat a l'explotació laboral. El tràfic de persones és una situació específica d'aquesta realitat. Hi ha pràctiques diverses i casos especialment greus, per exemple les associades al treball sexual. Moltes víctimes són refractàries a denunciar per por a ser deportades. Qui denuncia no disposa de protecció legal.

Els canvis tecnològics (digitalització, robòtica, connectivitat, etc...) generen canvis en la manera de produir i distribuir i tenen efectes en les relacions de treball. Està impactant en els aspectes que tradicionalment han exclòs la laboralitat (l'autonomia en la prestació de serveis, la propietat dels mitjans de producció, la indeterminació total de la retribució o de la jornada o la prestació per a diferents ocupadors). Cal actualitzar el contingut que determina la relació laboral més enllà de la dependència i alienitat. Hi ha zones de l'economia col·laborativa o l'economia de plataforma on apareixen formes de treball irregular que, en ocasions, poden esdevenir formes d'explotació.

Cal estar amatents, també, a la possible aparició de noves formes de treball infantil a través de les plataformes.

3.2.5. El dret a la defensa del treballador. Les darreres reformes laborals han augmentat les causes per a l'acomiadament individual i col·lectiu, per a la modificació de les condicions contractuals i la desvinculació als acords assolits en convenis o pactes d'empresa.

La laxitud i indeterminació de les causes econòmiques i la no exigència de raonabilitat de les mateixes per determinar-ne l'objectivitat, introdueix elements de discrecionalitat empresarial en la interpretació dels canvis econòmics que operen en l'entorn de l'activitat econòmica i dificulta als jutges efectuar el **control de raonabilitat i proporcionalitat de les mesures proposades**.

Els canvis realitzats en la **Llei processal**, en especial l'establiment de taxes, afebleix el dret a la tutela jurídica dels treballadors

La **Llei concursal** no dona garantia preferencial als drets dels treballadors ni a la continuïtat de l'activitat empresarial, en cas que sigui viable, el que els deixa en situació d'indefensió i nega l'efectivitat del dret al treball.

4. Mesures proposades per tal d'assolir l'efectivitat del dret

Ratificar la revisió de la Carta Social Europea i adherir-se al protocol que permet al Consell d'Europa avaluar-ne el grau d'aplicació.

Ratificar el Conveni 189 de la OIT sobre treball domèstic, que obliga als estats a prendre mesures per dignificar el treball de la llar i equiparar-ne els drets laborals i les proteccions.

Millorar la protecció social de les persones en situació de desocupació:

- Incrementar els percentatges de la quantia mensual de la **prestació d'atur contributiva**, i els topalls, i allargar la durada de la prestació (mínim 6 mesos i màxim tres anys) que permeti garantir la funció de substitució del salari que es deixa de percebre.
- Que les **persones de més de 50 anys** beneficiàries de la protecció social per desocupació puguin cotitzar per jubilació; i les persones autònomes de més de 55 anys tinguin un règim jurídic similar als treballadores per compte d'altri.
- Agilitar i fer efectiva la Llei de **Renda Garantida de Ciutadania**
- Augmentar els recursos dels serveis públics d'ocupació i **individualitzar l'atenció a les persones en situació de recerca d'ocupació**, en especial els col·lectius amb especials dificultats.

En relació al **Dret de Vaga i la llibertat sindical**:

- **Revisar (derogació) l'article 315.3 del Codi Penal i els articles de la Llei de Seguretat Ciutadana** que col·lideixen amb l'exercici dels drets fonamentals de vaga i

llibertat sindical, així com l'afectació a d'altres drets i llibertats fonamentals (expressió, manifestació, etc.)

- **Acordar “en fred”** (en absència de conflicte concret) **els serveis mínims** sectorials per a les convocatòries de vaga, entre govern i organitzacions empresarials i sindicals més representatives (en el del Consell Català de Relacions Laborals)

Augmentar els efectius de la Inspecció de Treball (assolir l'orientació de l'OIT 1/10.000 treballadors). Reforçar, amb plans de xoc específics, la lluita contra el frau en la contractació temporal i a temps parcial i contra les formes irregulars de treball i l'explotació laboral.

Modificar la legislació laboral:

- Recomposar el dret a la negociació col·lectiva: **prevalença del conveni sectorial sobre el d'empresa**, seguretat jurídica i recuperar la **ultraactivitat dels convenis**.
- Garantir i dotar de **força vinculant la negociació col·lectiva al sector públic** i a les administracions públiques.
- **Causalitzar la contractació i combatre el frau**. Desincentivar la contractació temporal. **Modificar la normativa de subcontractació** per evitar-ne l'ús fraudulent per devaluar les condicions laborals.
- **Protegir de manera efectiva contra l'acomiadament sense causa**: augmentar les indemnitzacions i recuperar els salaris de tramitació; ampliar els supòsits de nul·litat i conseqüent readmissió; garantir la readmissió en tot cas a situacions o col·lectius específics (persones discapacitades, baixa per incapacitat temporal, candidats eleccions sindicals, ...); que el treballador ostenti el dret a la readmissió o acomiadament amb indemnització en cas de la improcedència del mateix;
- **Universalitzar els Plans d'igualtat** a les empreses i establir la figura del o la **responsable sindical d'igualtat a l'empresa**
- Regular mesures efectives per **combatre la bretxa salarial i la violència de gènere** (prevenció, formació, atenció a la víctima, reinserció...).
- Abordar els **efectes sobre les relacions laborals de la digitalització** de la producció i els serveis i en especial la realitat de “l'economia de plataforma” i “l'economia col·laborativa”.
- Garantir el **dret a la desconexió** un cop acabada la jornada laboral, per tal de fer efectiu el dret al descans del treballador o treballadora.

Endurir les penes de les societats mercantils o empresaris que trafiquen amb persones o les exploten laboralment. Sensibilitzar la societat front les situacions d'explotació laboral (en especial el treball domèstic). Donar suport a les víctimes d'explotació laboral i a qui ho denunciï.

Reforçar el caràcter vinculant de les clàusules socials de caràcter laboral en la normativa de contractació de les administracions públiques i **eliminar l'actual llei de desindexació**.

Per tal de millorar la salut en el treball, a banda d'incidir en qüestions relatives a la qualitat de l'ocupació i la participació dels representants dels treballadors i treballadores en qüestions d'organització del treball:

- **revisar el model de mútues d'accidents de treball:** reforçar el caràcter públic, augmentar els controls de la seguretat social i millorar la participació dels representants sindicals.
- **reforçar la independència dels serveis de prevenció.**
- **abordar la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere** i el debat de la jornada laboral en relació a la **conciliació personal i/o familiar.**

Impulsar/promoure el **Tractat Vinculant sobre Empreses Transnacionals i Drets Humans de l'ONU**

Impulsar un **centre de vigilància d'empreses presents a Catalunya que operen a l'exterior.**

Dotar de caràcter representatiu al **Consell Assessor pel Desenvolupament Sostenible.**

Promoure i impulsar **convenis de col·laboració entre les organitzacions sindicals catalanes i les d'altres països** per tal de promoure la realització i seguiment dels DHL i contribuir a consolidar la funció de les confederacions sindicals internacionals.

Obligatorietat Memòries de Responsabilitat Social Corporativa (amb participació Representació legal dels treballadors)

Integració de la Formació Professional (FP) inicial i per a l'ocupació.

- **Reforçar el dret a la formació del treballador i treballadora** en el treball i la relació de la política de formació professional amb la realitat del món de l'empresa.
- Promoure la inclusió en la negociació col·lectiva i la participació de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives en el govern de les polítiques de FP.
- Articular la **Formació Professional Dual** a través de la contractació laboral (derogar el RD 1529/2012), establir mesures per evitar el frau i l'explotació laboral i garantir el seguiment i la participació.

Pel que fa a la **tutela judicial efectiva** dels treballadors i treballadores:

- Modificar els articles de la **Llei Processal i de la Jurisdicció de lo social** que dificulten la tutela judicial efectiva
- **Reformar l'actual llei concursal** per donar garantia preferencial als drets dels treballadors i l'obligatorietat de la continuïtat de l'empresa (sempre que aquesta pugui ser rendible)
- **Formació a nivell Internacional pels jutges.** Conèixer la vulneració de drets internacionals encara que ací siguin de validesa legal

Reconèixer la legitimitat de les organitzacions sindicals i empresarials que ostentin el caràcter de més representatives a exercir el dret a la concertació i al diàleg social promovent els marcs que permetin fer-ho efectiu en les qüestions de transcendència socioeconòmica.

El conjunt de propostes apuntades han d'operar en un context en que les diverses reformes laborals i determinades interpretacions constitucionals estan transformant radicalment el model democràtic de relacions laborals, ens allunyen dels principis de l'estat social definit per la pròpia constitució i, en algunes matèries, col·lisiona amb els drets humans laborals.

Es per això que seria necessari abordar una **“reconstitucionalització” dels drets laborals** i, per tant, una reforma Constitucional que **reforci i reconegui el dret al treball com element essencial de la condició de ciutadania i elevi el rang dels drets laborals i socials.**

En el seu defecte, o a l'entretant i per evitar la devaluació dels drets fonamentals en el marc de les relacions laborals, es podria elaborar una **carta de Drets dels treballadors i treballadores que reforci i informi la normativa que fixa la regulació de les relacions de treball (ET).** Una carta de drets que emmarqui i condicioni la legislació laboral i que proporcioni elements per a la interpretació i aplicació de la mateixa.

5. Recomanacions per tal de fer un seguiment sobre l'acompliment de les mesures proposades

Establir un seguit d'indicadors que permetin conèixer el grau de compliment i l'evolució en relació als DHL.

Consensuar aquests indicadors entre el Govern, les organitzacions empresarials i sindicals més representatives.

Elaboració d'un informe anual que reculli l'estat i evolució dels indicadors pactats. (es pot encarregar al CTEESC que ho inclogui en la seva memòria anual)

Dret de referència	Mesures per fer-lo efectiu	Indicadors* i recomanacions
<p>Accedir a un treball productiu que generi un salari equitatiu i satisfactori que assegurï una existència conforme a la dignitat humana i que, serà completat en cas que sigui necessari, per qualsevol altre mitjà de protecció social.</p>	<p>Polítiques econòmiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Art 135 CE <p>Polítiques d'Ocupació</p> <ul style="list-style-type: none"> - Servei Públic d'Ocupació - Protecció d'atur - Renda Garantida de Ciutadania <p>Política Educativa Formació Professional Salari Mínim Interprofessional</p>	<p>Taxa d'Activitat Taxa d'Ocupació Taxa d'Atur Qualitat dels Serveis Públics d'Ocupació Taxa de cobertura de la protecció d'atur Estructura formativa de la població ocupada Oferta de Formació Professional per a l'ocupació</p> <p><i>Reconstitucionalitzar el Dret del Treball (revisió art 135 CE i elevar el rang dels drets laborals i socials en la CE)</i></p>
<p>Tenir dret al descans, al gaudi del temps lliure, a una limitació raonable de la durada del treball i a vacances periòdiques pagades.</p>	<p>Legislació Laboral Negociació Col·lectiva</p>	<p>Jornada laboral efectiva (en conveni) Hores extraordinàries</p> <p><i>Contractació a temps parcial</i> <i>Hores extraordinàries</i> <i>El dret a la desconexió</i></p>
<p>Tenir dret a ser reinstal·lat en cas d'acomiadament injustificat</p>	<p>Legislació Laboral Negociació Col·lectiva Expedients Regulació Col·lectius</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mesures socials <p>Inspecció Laboral</p>	<p>Acomiadament (procedent, improcedent, nul) Serveis Orientació i Inserció</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qualitat - Recursos - Eficiència <p><i>Obligatorietat Pla Social</i> <i>Expedients extinció col·lectius (EROs)</i> <i>Lliure opció del treballador a readmissió o indemnització en cas d'improcedència</i></p>

<p>Tenir accés a les mesures de seguretat i salut laboral en el lloc de treball. Especialment en el cas de les dones durant l'embaràs perquè no es posi en risc la seva salut</p>	<p>LPRL SGAM Mútues Delegats de Prevenció Inspecció Laboral</p>	<p>Índex accidents laborals</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lleus - Greus - Mortals <p>Creuar dades d'accidents i malalties professionals amb les dades de Prevenció de Riscos Laborals.</p> <p><i>La investigació dels accidents mortals s'haurien d'obrir també a la participació dels representants dels treballadors a l'empresa. Elaborar un Pla de Xoc en relació a la sinistralitat dels treballadors eventuais Intervenir des de la Prevenció de Riscos Laborals en la mobilitat de les persones treballadores per actuar davant l'augment dels accidents in itinere Reformular funcions SGAM a fi d'evitar altes indegudes. Regulació Mútues accidents i Serveis Prevenció.</i></p>
<p>Tenir garantit el dret a la seguretat social adequada i a disposar de la cobertura social necessària en cas d'atur, malaltia, invalidesa, vellesa o altres casos de pèrdua dels seus mitjans de subsistència. Així com també en tot el relacionat amb els permisos per maternitat i paternitat.</p>	<p>Sistema de Seguretat Social Legislació laboral Negociació Col·lectiva Inspecció Laboral Renda Garantida Ciutadania</p>	<p>Cobertura d'atur Edat jubilació (legal/real) Pensió mitja Nombre d'homes i dones que usen el permís de paternitat i maternitat Avaluació Renda Garantida Ciutadania</p> <p><i>Modificar normativa protecció social</i></p>
<p>Tenir dret a desenvolupar l'activitat laboral sense patir violència o assetjament físic, psicològic o sexual.</p>	<p>Llei de violència de gènere Llei d'Igualtat</p>	<p>Dades</p> <p><i>Negociació col·lectiva: protocols d'actuació</i></p>

<p>Tenir igualtat d'oportunitats i tracte per tota persona, de manera específica entre homes i dones. Garantint que tothom tingui accés a igual salari per la mateixa tasca realitzada.</p> <p>Dret a desenvolupar una activitat laboral en condicions d'igualtat sense que el sexe sigui raó de discriminació.</p>	<p>Legislació laboral Llei d'igualtat Negociació col·lectiva</p>	<p>Dades ocupacionals: sector i categoria professional Bretxa salarial Formació i estructura de l'ocupació Ofertes ocupació</p> <p><i>Regular igualtat efectiva, bretxa... Plans d'igualtat Representant sindical d'igualtat a les empreses Provisió de serveis d'atenció a la dependència i gratuïtat efectiva educació infantil</i></p>
<p>Assegurar que les polítiques en matèria laboral es fonamentin en els principis que conformen el treball digne.</p>	<p>Legislació laboral Inspecció Laboral Convenis OIT Carta Social europea</p>	<p>Precarietat Temporalitat Parcialitat - Parcialitat involuntària Rotativitat Treballadors immigrants en situació d'explotació laboral Treballadores de la Llar</p> <p><i>Ratificació del conveni 189 de la OIT (treball de la llar) Ratificar la revisió de la Carta Social Europea i adhesió al Protocol d'avaluació Elaborar Informe Anual sobre compliment indicadors treball decent. Especial atenció a contractes formació, formació dual, pràctiques, beques... Augmentar les dotacions de la Inspecció de Treball i que intervingui en la precarització de les condicions de treball a tots els nivells. Regular noves formes de treball (economia de plataforma i col·laborativa)</i></p>
<p>Dret a no exercir una activitat laboral fins que no s'assoleixi l'edat establert en l'ordenament jurídic.</p>	<p>Legislació laboral Inspecció Laboral</p>	<p>Edat mínima <i>Analitzar i regular, si s'escau, el treball infantil en els plataformes digitals</i></p>

<p>Dret a tota persona treballadora a l'accés a la justícia davant òrgans jurisdiccionals independents i imparcials de manera ràpida i gratuïta</p>	<p>Legislació Laboral Procediment Judicial Inspecció laboral TLC</p>	<p>Estadístiques de la jurisdicció social i del TLC</p> <p><i>Modificació Llei processal, Llei concursal i Llei procediment jurisdicció social</i> <i>Impulsar l'acord per la creació d'un òrgan de mediació i arbitratge a les Administracions Públiques (TLC al sector públic)</i></p>
<p>El dret a exercir la llibertat sindical i a sindicalitzar-se per tal de què les persones treballadores expressin les seves opinions, s'organitzin i participin en les decisions que afecten les seves vides. Els sindicats són les organitzacions legitimades per articular i organitzar la representació i defensa de les persones treballadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tota persona té dret a fundar sindicats i a afiliar-se per promoure la defensa dels seus drets, així com a elaborar-ne els estatuts. Tota persona té dret a elegir els seus representants per mitjà del volt lliure, universal i secret sense que intervinguin les autoritats ni la patronal. - El dret a la vaga com a mecanisme de pressió per aconseguir un repartiment equitatiu dels guanys que permeti a les persones treballadores treballar i viure amb dignitat. - El dret a la negociació col·lectiva és fruit del dret d'associar-se de les persones treballadores amb la finalitat de negociar un conveni col·lectiu en què es regulin les condicions de treball en un determinat sector basant-se en la igualtat, la justícia i l'equitat - El dret al diàleg social, entès com el dret a establir espais de negociació, consulta o intercanvi d'informacions tripartits sobre qüestions d'interès relacionades amb la política econòmica i social. 	<p>Legislació laboral LOLS LOR CCRLL CTESC Decret de Serveis Mínims en cas de vaga Art 315.3 Codi Penal Llei Seguretat Ciutadana</p>	<p>Estat de la Negociació Col·lectiva</p> <ul style="list-style-type: none"> - Convenis i àmbit - Cobertura de la NC <p>Impugnacions de Serveis Mínims</p> <p><i>Suprimir article 315.3 Codi Penal en relació al Dret de Vaga Llei Seguretat Ciutadana (modificació articles limitatius drets i llibertats)</i> <i>Representació sindical a empreses de menys de 10 treballadors</i> <i>Promoure el Diàleg i la concertació social</i></p>

<p>Dimensió global de l'exigència del compliment dels DHL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Respecte als DHL en totes les activitats realitzades per persones físiques o jurídiques i institucions catalanes que operin fora de Catalunya 	<p>Legislació laboral Objectius Desenvolupament Sostenible (ODS) Responsabilitat Social Corporativa Acció exterior de la GC (ACCD) Acció Sindical Internacional de les Organitzacions sindicals i empresarials</p>	<p><i>Creació d'un centre de vigilància de les empreses que operen a l'exterior</i> <i>Convenis de col·laboració entre organitzacions sindicals catalanes i d'altres països en defensa dels DHL</i> <i>Reclamar (impulsar, promoure) el Tractat Vinculant sobre Empreses Transnacionals i Drets Humans de la ONU</i> <i>Obligatorietat Memòries de RSC (amb participació Representació legal dels treballadors)</i> <i>Configurar el Consell Assessor de Desenvolupament Sostenible amb participació de els organitzacions econòmiques i socials més representatives</i></p>
--	--	--

Tots els indicadors desagregats per gènere, origen i edat

Document de treball