

Dret al treball



Presentació del dret

El dret al treball és un dret de ciutadania que incorpora, d'una banda, el reconeixement de l'individu (el treballador o treballadora); i, de l'altra, 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 en un entorn saludable i sostenible.

Els drets humans laborals reconeixen el dret al treball, a triar-lo lliurement i a desenvolupar-lo en condicions d'equitat i satisfactòries, amb una retribució que garanteixi una existència digna i la protecció per desocupació. De manera similar, el dret a unes condicions de treball justes, que també comprèn els drets de la família, té tres manifestacions principals: la lluita contra la discriminació, les bretxes salarials i la suficiència.

Els drets humans laborals també inclouen el dret a la seguretat social, a fundar sindicats i a sindicar-se. L'exercici del dret de vaga, el dret al descans, a les vacances i a gaudir del temps lliure també són drets laborals inherents a les persones. Es tracta de drets irrenunciables, exigibles en tot moment i progressius.

En vista del contingut dels drets humans laborals, es poden classificar segons es tracti de drets de caràcter individual o de drets col·lectius. Alhora, el dret a la igualtat i a la no-discriminació està connectat amb tots els drets humans laborals.

Cal considerar el dret al treball com un dret de l'activitat professional que no només fixa les condicions laborals, sinó que també promou les condicions de llibertat i d'igualtat dels individus i grups, i facilita la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.

La proliferació d'estatuts (treballadors autònoms, estudiants, empleats públics) ha trencat el monopoli del contracte de treball i els drets socials que comporta. El contracte de treball ja no és l'única peça que regula l'intercanvi entre treball i salari, ja que diverses figures –arrendament de serveis o contractes mercantils– han permès la desaparició de drets socials.

A escala internacional, principalment, els drets humans laborals es reconeixen en el preàmbul constitutiu de l'Organització Internacional del Treball (OIT) i en el Pacte internacional de drets econòmics, socials i culturals (PIDESC). També cal destacar la Carta social europea (CSE), que l'Estat espanyol no ha ratificat, i la Carta de drets fonamentals de la UE (CDFUE).

Els poders públics tenen l'obligació d'orientar la política a la plena ocupació i de promoure una distribució de la renda més equitativa, fomentar la formació professional i vetllar per la seguretat i la higiene en el treball. El rol dels poders públics també comprèn la garantia d'un sistema de seguretat social que cobreixi situacions de necessitat i d'atur.

Els poders públics també han de promoure la realització efectiva dels drets laborals interpretant la Constitució d'acord amb els estàndards internacionals.

Cal tenir present que les polítiques públiques han d'adaptar-se a la naturalesa de l'empresari, públic o privat.

La competència exclusiva en matèria de legislació laboral correspon a l'Estat, sens perjudici de la seva execució pels òrgans de les comunitats autònomes.

L'Estatut d'autonomia de Catalunya permet que la Generalitat adopti una política d'ocupació pròpia, a partir de la promoció d'un espai català de relacions laborals, fomentant una pràctica pròpia de diàleg social, de concertació, de negociació col·lectiva, de resolució extrajudicial de conflictes i de participació en la millora de l'entramat productiu.

L'estat actual de protecció a Catalunya

▪ Polítiques i accions positives

En l'àmbit català, s'han assolit acords i instruments que permeten desplegar el diàleg social. Cal destacar els acords interconfederals de Catalunya (AIC), que, a diferència dels convenis col·lectius, són acords no normatius que serveixen per emmarcar la negociació col·lectiva a Catalunya i per fer recomanacions sobre el contingut. El darrer AIC és de 24 de juliol de 2018, signat entre les organitzacions empresarials i sindicals més representatius.

També convé mencionar el Tribunal Laboral de Catalunya, que actua com a òrgan de mediació i arbitratge previ a la via judicial i que equipara els seus acords als convenis col·lectius.

Ahora, cal destacar el Consell de Relacions Laborals, que s'alça com un espai estable de concertació, diàleg social i participació institucional entre el govern i els agents socials i econòmics.

A més, diverses administracions i col·legis professionals han adoptat un protocol de protecció de les víctimes de tràfic d'éssers humans a Catalunya per garantir una millor coordinació en la detecció, identificació i protecció d'aquesta realitat.

Cal recalcar que altres drets humans són complementaris dels drets humans laborals, i és necessària, doncs, la coordinació de les diverses polítiques públiques. En aquest sentit, s'han adoptat diverses lleis que tenen incidència en l'àmbit laboral. Sense ànim d'exhaustivitat, se'n destacaran algunes.

Així, la Llei 11/2014 per a garantir els drets de les persones LGTBI garanteix la no-discriminació i l'exercici ple dels seus drets en matèria d'ocupació i de condicions de treball. Aquesta llei també fomenta indicadors d'igualtat i la formació específica en la inspecció laboral i en la prevenció de riscos laborals.

Així mateix, la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, preveu com a àmbit d'actuació la violència (física, sexual o psicològica) en el treball, ja sigui dins o fora del centre de treball. Aquesta llei també defineix l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament sexual i promou mesures de sensibilització i formació.

En matèria de contractació pública, la Llei estatal 9/2017 preveu el respecte a determinades qüestions socials i drets laborals. En aquesta mateixa direcció,

la Generalitat ha regulat alguns aspectes referents a clàusules socials en els contractes públics i ha aprovat el Codi per a una contractació pública socialment responsable (2017).

L'Agència Catalana d'Inspecció de Treball vetlla pel respecte de les condicions de seguretat i salut a les empreses i centres de treball d'acord amb la normativa aplicable.

▪ Mancances i defectes detectats

Protecció, qualitat i igualtat del dret al treball

Un 12,2% de les persones que volen treballar no poden exercir aquest dret, especialment les dones (13%) i els joves (29,5%). El mercat laboral és exclouent i segregador, i evidencia una real desigualtat d'oportunitats.

Vora un 40% de les persones desocupades no tenen accés a la prestació o subsidi d'atur. La taxa de cobertura ha disminuït durant els darrers anys com a conseqüència de les modificacions normatives. Així, a Catalunya es va limitar l'accés a la renda mínima d'inserció i, actualment, arran del conflicte social generat, s'està desplegant la renda garantida de ciutadania.

Aquestes limitacions afecten especialment les persones en situació d'atur de llarga durada.

A més, els treballadors i treballadores en situació de treball irregular, o en situació de regulacions laborals poc clares, es troben sense poder exercir tots els drets.

A banda d'això, les altes taxes de treball temporal i parcial degraden la qualitat del treball i fan créixer la precarietat. És més, la majoria de les noves incorporacions al treball són mitjançant contractació no indefinida. La temporalitat condueix a la rotativitat: un de cada tres contractes temporals de 2017 a Catalunya no superava un mes de duració.

La parcialitat sovint s'acompanya d'intermitències al llarg de la jornada laboral. Aquesta situació està accentuada per l'actual regulació, que atorga capacitat discrecional a l'empresariat per utilitzar hores complementàries que poden arribar a suposar el 60% d'increment de jornada, amb un preavís de només tres dies. Contra aquesta situació es planteja l'eliminació de les hores complementàries en el marc de la contractació a temps parcial.

De la mateixa manera, la parcialitat involuntària ha incrementat fins a arribar al 57,6% del total de la contractació parcial (2016). En aquests casos, els salaris són proporcionalment inferiors als de temps complet. La utilització abusiva d'aquesta figura emmascara les estadístiques de persones aturades.

Com a conseqüència dels factors esmentats, en els darrers anys la taxa de risc de pobresa en el treball ha augmentat fins al 12,2% l'any 2017.

L'actual model de contractació laboral afecta de manera més accentuada els col·lectius vulnerables i demostra que la contractació temporal descausalitzada és inútil per crear ocupació.

L'actual regulació de la contractació a temps parcial ignora els principis de proporcionalitat i voluntarietat i penalitza la conciliació de la vida personal i laboral, els drets de representació i de vaga i les cotitzacions.

La suficiència de les condicions laborals requereix eliminar la situació dels treballadors empobrits que, malgrat treballar, no obtenen ingressos suficients per viure. L'IPREM és una de les raons de la pobresa dels treballadors. S'evidencia així la necessitat d'integrar les polítiques salarials amb les polítiques d'ocupació i de drets humans.

La precarietat laboral també es manifesta en la regulació abusiva dels períodes de prova i de l'extinció del contracte de treball. L'entrada i la sortida del mercat de treball ha de ser equilibrada i cal evitar la successió abusiva de contractes temporals i els sistemes de bonificacions a les empreses per ocupació.

Alhora, es pot qüestionar el dret a un sou equitatiu i igual per a un treball d'igual valor, ja que es constaten fortes desigualtats en els ingressos entre homes i dones, per grups d'edat i segons la tipologia de contractació. Es detecten bretxes salarials en tota la piràmide de l'ocupació. Determinades bretxes salarials provenen del model actual de conciliació de la vida familiar i laboral. Actualment, són les dones les que concilien el treball amb la vida familiar i, per tant, es produeix una bretxa salarial que afecta tot el col·lectiu de dones.

Les dones estan infrarepresentades en sectors i àmbits laborals en què els sous són més elevats i, en canvi, es troben sobrerepresentades en sectors de salaris més baixos.

Si bé la bretxa salarial és similar a la de la resta dels països de la Unió Europea, la discriminació salarial és molt superior. Així, hi ha estructures salarials que vulnereu el principi d'igualtat i no-discriminació per raó de gènere. Així, la composició de la remuneració que encara apareix a la negociació col·lectiva (classificacions professionals) no és neutra.

És remarcable la insuficiència de qualificacions mitjanes (secundària postobligatòria) en el mercat de treball. L'orientació del model productiu a productes i serveis de baix valor afegit provoca que la formació i la qualificació disponibles no s'utilitzin i apareguin situacions de subocupació.

La major presència de dones als estudis superiors manifesta que l'actual bretxa ocupacional i salarial de gènere no s'explica per motius de qualificació professional, sinó per l'existència de discriminacions en el funcionament del mercat de treball.

Així mateix, les mancances de l'estat del benestar comporten que les dones de forma molt majoritària tinguin parèntesis importants en la seva vida professional, en detriment de l'estabilitat laboral, la promoció professional o els drets de jubilació. La normativa actual reforça determinades pràctiques socials i factors culturals que encomanen a les dones la cura de petits i grans i que el mercat de treball penalitza.

D'altra banda, en relació amb el dret al descans, l'empresariat té una important capacitat discrecional per augmentar la disponibilitat de la persona treballadora en el contracte a temps parcial. Hi ha jornades laborals excessives i hores extraordinàries "obligatòries", que, de vegades, no són remunerades. A més, les noves tecnologies provoquen que el treballador o treballadora estigui permanentment connectat a la feina.

Salut en el treball

La poca qualitat de l'ocupació minva la salut en el treball: es produeix l'augment del nombre total dels accidents de treball, especialment en els contractes eventuais.

En paral·lel, es constata una subdeclaració de malalties professionals que es deu a diversos factors, com ara la por de perdre la feina, la llarga durada i els elevats costos dels processos jurídics i l'interès de les mútues que prefereixen derivar els costos al Sistema Nacional de Salut.

Les polítiques de prevenció de riscos laborals també han de tenir en compte els riscos d'accidents i de malalties professionals derivats de la precarietat i la temporalitat. També cal implementar les polítiques que estableix el Pla estratègic 2014-2020 de la Unió Europea i avaluar el compliment dels objectius que fixa l'Estratègia 2007-2012 de la Unió Europea.

L'actual política de prevenció de riscos laborals que afecten les dones se centra en l'embaràs i la maternitat, però oblida fer altres polítiques de prevenció diferenciades entre treballadores i treballadors.

Llibertat sindical i defensa del treballador

Pel que fa a la representació sindical, la Llei limita l'elecció de representants sindicals a les empreses de més de sis treballadors. Per tant, i com a conseqüència de la gran presència d'empreses petites i molt petites, moltes persones no poden elegir representants sindicals directes.

En relació amb la negociació col·lectiva, les darreres reformes laborals han facilitat a l'empresariat la inaplicació dels convenis col·lectius, i també han suposat la preferència del conveni d'empresa sobre el sectorial o la pèrdua de la ultraactivitat dels convenis. Alhora, s'ha afeblit la capacitat de negociació de les organitzacions sindicals a través de la promoció de la individualització de les relacions laborals.

A més, les causes al·legades per a l'acomiadament col·lectiu i individual, més enllà d'augmentar, simplement s'han d'acreditar i ja no cal justificar-les, de manera que s'afebleix la defensa jurídica de les persones treballadores en favor de la discrecionalitat empresarial. L'estabilitat laboral és un element d'important compliment per assegurar l'efectivitat dels drets laborals.

A banda d'això, l'arbitratge forçós permet modificar les condicions de treball previstes en el conveni i suposa una ingerència d'un acte dictat per un òrgan administratiu 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, i aleshores pot interferir en la negociació col·lectiva si el conveni sectorial corresponent els supera.

Per aquestes raons, es perverteix el dret a la llibertat sindical i de negociació col·lectiva que emparen els convenis 98 i 154 de l'OIT.

A tot això, cal afegir-hi que la Llei concursal no dona garantia preferencial als drets laborals ni afavoreix la continuïtat de l'activitat empresarial en cas que sigui viable.

Finalment, hi ha diversos factors que limiten el dret de vaga. En primer lloc, hi ha decrets de serveis mínims abusius que en minven o n'anul·len els efectes. En segon lloc, s'han adoptat mesures per protegir el "dret a treballar" de qui no secunda la vaga; dret que simplement se suspèn pel dret de vaga. En tercer lloc, s'ha tipificat com a delicte castigat amb pena de presó la coacció del piquet a altres treballadors per induir-los a participar en la vaga. En darrer lloc, la Llei de seguretat ciutadana limita la difusió dels conflictes laborals i la vaga, i considera molt greu l'alteració del normal funcionament de les instal·lacions on es presta un servei essencial o bàsic, o els seus voltants, i preveu elevades multes per als promotors.

Explotació laboral, treball forçós i treball irregular

En diversos sectors com ara l'agrícola, la construcció, el transport, l'hostaleria i serveis de càtering i el treball domèstic s'evidencien situacions greus d'explotació laboral.

Generalment, l'explotació es produeix envers persones d'altres països i es manifesta en diverses formes: manca de remuneració o remuneració per sota del mínim, 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 les persones migrants és un factor de risc associat a l'explotació laboral i pot vincular-se amb el tràfic de persones i el treball sexual, que en molts casos no són denunciats per la por de les víctimes.

Els canvis tecnològics fan necessari que s'actualitzi la noció de relació laboral més enllà de la dependència i l'alienat per encabir-hi les formes d'economia col·laborativa o de plataforma que no estan regulades i poden esdevenir formes d'explotació.

Propostes de millora

Les propostes que es detallen a continuació s'han d'abordar des de la lògica de reconstitucionalització dels drets laborals per garantir els principis de l'estat social ja previst en la mateixa Constitució.

Així, seria necessari reformar la Constitució per reforçar i elevar el rang dels drets laborals i reconèixer el dret al treball com a element essencial de la condició de ciutadania.

Mentrestant, i per contrarestar les diverses reformes laborals, es podria elaborar una carta de drets laborals que reforci i informi la normativa que fixa la regulació de les relacions de treball.

Protecció, qualitat i igualtat del dret al treball

1) Ratificar la revisió de la Carta social europea i adherir-se al protocol que permet al Comitè Europeu de Drets Socials avaluar-ne el grau d'aplicació.

2) Ratificar el Conveni 189 de l'OIT sobre treball domèstic.

3) Millorar la protecció social de les persones desocupades:

3.1) Garantir la funció de substitució del salari de la prestació d'atur contributiva a través d'incrementar-ne els percentatges i els topalls de la quantia mensual, així com d'allargar-ne la durada (mínim sis mesos i màxim tres anys).

3.2) Garantir que les persones de més de cinquanta anys beneficiàries de la protecció social per desocupació puguin cotitzar per jubilació i garantir que les persones autònomes de més de cinquanta-cinc anys tinguin un règim jurídic similar al de les persones que treballen per compte d'altri.

3.4) Agilitzar i fer efectiva la Llei de renda garantida de ciutadania.

3.5) Individualitzar l'atenció a les persones en situació de recerca de feina, especialment dels col·lectius amb més dificultats, i augmentar els recursos dels serveis públics d'ocupació.

4) Integrar la formació professional inicial i per a l'ocupació:

4.1) Reforçar el dret a la formació en el treball i la relació de la formació professional amb la realitat de l'empresa.

4.2) Promoure la inclusió en la negociació col·lectiva i la participació de les organitzacions empresarials i sindicals en el govern de les polítiques de formació professional.

4.3) Articular la formació professional dual a través de la contractació laboral, derogar el Reial decret 1529/2012 i establir mesures per evitar el frau i l'explotació laboral.

5) Impulsar i promoure el tractat vinculant sobre empreses transnacionals i drets humans de l'ONU.

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

7) Dotar de caràcter representatiu el Consell Assessor pel Desenvolupament Sostenible.

8) Modificar la legislació per:

8.1) Causalitzar la contractació, combatre el frau i desincentivar la contractació temporal i parcial no estructural. En aquest sentit, cal evitar les successions abusives de contractació temporal i els sistemes de bonificacions a les empreses basats en l'ocupació.

8.2) Reformular i reconfigurar la contractació a temps parcial, per exemple, a través d'eliminar les hores complementàries, descartar el principi de subsidiarietat de l'extinció del contracte i les formes d'extinció contràries al Conveni 158 de l'OIT.

8.3) Evitar l'ús fraudulent de la subcontractació.

8.4) Universalitzar els plans d'igualtat a les empreses i establir la figura de responsable sindical d'igualtat a l'empresa.

8.5) Combatre la bretxa salarial, la discriminació i la violència de gènere mitjançant mesures efectives com ara l'eliminació dels elements de configuració de les classificacions professionals o de l'actual model de conciliació de la vida laboral i familiar a través d'una auditoria de *gender mainstreaming*.

8.6) Abordar els efectes de les noves tecnologies sobre les relacions laborals i, en especial, les formes d'economia de plataforma i col·laborativa.

8.7) Fer efectiu el dret al descans garantint el dret a la desconexió un cop acabada la jornada laboral així com els criteris de distribució de les hores de feina establerts per l'OIT.

8.8) Reforçar el caràcter vinculant de les clàusules socials de caràcter laboral en la normativa de contractació pública i derogar l'actual Llei de desindexació.

Salut en el treball

9) Millorar la salut en el treball mitjançant:

9.1) Incidir en la qualitat de l'ocupació i la participació del personal en qüestions d'organització del treball.

9.2) Revisar el model de mútues d'accidents de treball per reforçar-ne el caràcter públic, i augmentar els control de la seguretat social i millorar la participació dels representants sindicals.

9.3) Reforçar la independència dels serveis de prevenció.

9.4) Abordar la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere i de vulnerabilitat, així com implementar les polítiques que estableix el Pla estratègic 2014-2020 de la Unió Europea i avaluar el compliment dels objectius que fixa l'Estratègia 2007-2012 de la Unió Europea.

9.5) Abordar el debat de la conciliació personal i/o familiar.

Llibertat sindical i defensa del treballador

10) Garantir el dret de vaga i la llibertat sindical a través de:

10.1) Revisar o derogar l'article 315 del Codi penal i els articles de la Llei orgànica de seguretat ciutadana que col·lideixen amb l'exercici dels drets fonamentals.

10.2) Acordar, en situació d'absència de conflicte, els serveis mínims sectorials per a les convocatòries de vaga entre el Govern i les organitzacions empresarials i sindicals més representatives.

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

12) Promoure i impulsar convenis de col·laboració entre les organitzacions sindicals catalanes i les d'altres països per realitzar i fer el seguiment dels drets humans laborals i contribuir a consolidar les confederacions sindicals internacionals.

13) Establir l'obligatorietat de les memòries de responsabilitat social corporativa, amb participació dels representants laborals.

14) Garantir la tutela judicial efectiva a través de:

14.1) Modificar els articles de la Llei processal i de la jurisdicció social que dificulten la tutela judicial efectiva.

14.2) Reformar l'actual Llei concursal per afavorir preferencialment els treballadors i establir l'obligatorietat de la continuïtat de l'empresa quan sigui rendible.

14.3) Formar els jutges d'acord amb els estàndards internacionals de protecció dels drets humans.

15) Modificar la legislació laboral per:

15.1) Fer prevaler el conveni sectorial sobre el d'empresa i recuperar la ultraactivitat dels convenis.

15.2) Garantir i dotar de força vinculant la negociació col·lectiva en el sector públic i les administracions públiques.

15.3) Garantir una protecció efectiva contra l'acomiadament sense causa a través del següent: augmentar les indemnitzacions; 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; del dret a la readmissió o acomiadament amb indemnització en cas de la seva improcedència.

Explotació laboral, treball forçós i treball irregular

16) Augmentar els efectius de la Inspecció de Treball d'acord amb els estàndards de l'OIT i reforçar la lluita contra el frau en la contractació temporal i a temps parcial i contra les formes de treball irregular i l'explotació laboral.

17) Adoptar les següents mesures per combatre l'explotació laboral:

17.1) Endurir les penes de les societats mercantils o empresaris que trafiquen amb persones o les exploten laboralment.

17.2) Sensibilitzar la societat respecte de les situacions d'explotació laboral, en especial el treball domèstic.

17.3) Donar suport a les víctimes d'explotació laboral i a les persones denunciants.

Vies de seguiment

Cal establir un seguit d'indicadors que permetin conèixer el grau de compliment i l'evolució dels drets humans laborals.

Aquests indicadors haurien de ser consensuats entre el Govern i les organitzacions empresarials i sindicals més representatives.

Alhora, es pot elaborar un informe anual que reculli l'estat i l'evolució dels indicadors pactats.