

NEGOCIACION COLECTIVA

BELGICA

LUZ VERDE AL ACUERDO INTERPROFESIONAL 2007-2008¹⁶¹⁷

Introducción

Cada dos años desde 1960, sindicatos y organizaciones patronales se reúnen para tratar en una mesa de negociaciones las condiciones salariales y de trabajo de todo el sector privado belga, con el fin de alcanzar un acuerdo interprofesional (AIP). Actualmente, esta mesa está compuesta por once miembros: su presidente -que es asimismo el presidente de la FEB (Federación de Empresas Belgas)- y el llamado “grupo de los 10” (5 agentes de las organizaciones sindicales más representativas -CSC, FGTB, y CGSLB- y 5 del mundo empresarial -FEB, UNIZO, UCM, y Boerenbond).

En todos estos años, tan sólo en dos ocasiones (1996 y 2005) las negociaciones no han alcanzado el objetivo deseado. En 2005, tras el rechazo por las bases de la FGTB (Federación General de Trabajadores Belgas) del proyecto de acuerdo, el Gobierno tomó el relevo y decidió aplicar todas las disposiciones contenidas en él, estableciendo así las reglas del entramado social 2005-2006.

El presente Acuerdo Interprofesional 2007-2008, que afectará a unos tres millones de trabajadores, se ha logrado en los plazos previstos. Las conversaciones comenzaron el pasado 13 de noviembre y concluyeron el 21 de diciembre 2006 con la firma del Acuerdo. Las bases sindicales lo corroboraron, por mayoría, el 19 de enero 2007, aceptándolo principalmente por solidaridad, (aunque sin dejar atrás las críticas y lanzando un llamamiento a los sectores para que concreten algunos puntos y continúen el trabajo iniciado). Asimismo, el 25 de enero la patronal, sin mucho entusiasmo, dio oficialmente luz verde a este AIP.

Norma salarial: 5%

Proyecto de AIP

Para el periodo 2007-2008 los agentes sociales han fijado una norma salarial indicativa del 5%. Este margen incluye el coste de la inflación y los baremos salariales. El “grupo de los diez” recomienda a

¹⁶ Ftes.: pág. Web de la « Confédération des Syndicats Chrétiens » csc-en-ligne.be (varios documentos) + noticias prensa

¹⁷El texto completo del Acuerdo Interprofesional 2007-2008 se puede obtener (entre otros portales) en: www.vbo-feb.be

aquellos sectores que aún no lo hayan hecho, que negocien un mecanismo de corrección para evitar eventuales derrapes salariales.

¿Por qué?

La norma salarial indicativa debe respetar la ley de 1996 relativa a la salvaguarda preventiva de la competitividad y de la promoción del empleo, impuesta por el gobierno. Para alcanzar esto, el Consejo Central de la Economía (CCE)¹⁸ establece el margen salarial disponible, calculado sobre la media de la evolución de los costes salariales de los tres principales países competidores de Bélgica: Alemania, Francia y Países Bajos. El CCE ha calculado un margen del 5,5% de subida de los costes salariales para los próximos dos años sobre una inflación belga del orden del 3,9%. Sin embargo, en los dos años precedentes, el aumento de los costes salariales superó en un 1,1% al de los países vecinos mencionados. Fijar la norma indicativa en el 5% permite un margen de 0,5% de corrección. El proyecto de AIP comprende una corrección suplementaria de 0,15% a través de una exención del impuesto profesional (0,25% de los salarios).

Logro sindical.-

La norma del 5% abre el camino para las negociaciones libres y responsables en los sectores y en las empresas. La fórmula de corrección liberada no es perfecta, pero al hacer que el mecanismo de corrección recaiga sobre la fiscalidad, la decisión permite no tener que recurrir a la seguridad social.

Salario mínimo: aumento de 2 x 25€ brutos

Proyecto de AIP

Las partes han convenido aumentar el salario mínimo interprofesional -ingreso mínimo mensual medio garantizado (RMMMMG) interprofesional bruto- en 25 € para primeros de abril 2007 y en otros 25 € en octubre de 2008. Este aumento se hace a través de distintas adaptaciones al CCT n° 43 (Convenio Colectivo de Trabajo). En total, un aumento mensual de 50 € ó del 4%. Los importes mensuales actuales de dicho CCT son:

- 1.308,91 € brutos a partir de la edad de 21 años;
- 1.343,61 a partir de 21,5 años de edad y seis meses de antigüedad en la empresa;
- 1.359,03 € a partir de 22 años y un año de antigüedad.

¹⁸ El CCE está compuesto de representantes de empresarios y trabajadores, así como de expertos. Este órgano da su opinión s/. cuestiones ligadas a la vida económica.

¿Cómo?

Los interlocutores sociales piensan utilizar la mitad de los 30 millones de euros, que el gobierno ha destinado a este aumento, para compensar así la pérdida producida por la reducción de cargas del empresario y, la otra mitad, para la adaptación del denominado “bonus” al empleo.

Logro sindical.-

El RMMMG no había aumentado por encima de la indexación de los salarios desde 1993.

Pacto de Solidaridad entre Generaciones

(Este apartado está incluido como “Anexo II” en el texto del AIP 2007-2008).

Tres temas, contenidos en el Pacto de Solidaridad entre Generaciones, esperan su puesta en marcha desde hace más de un año. Razón: los empresarios no han querido comprometerse, hasta este momento, en una solución definitiva sobre *periodos asimilados*, *trabajos penosos* y *crédito tiempo*. Ahora, el grupo de los diez, ha conseguido el consenso.

Periodos asimilados

- Proyecto de AIP.- A partir de 2008, el número de años de carrera requeridos para poder optar por la prepensión a los 58 años de edad pasará progresivamente de 25 a 38 años. Para poder prepensionarse a los 60 años será necesario completar 35 años de carrera profesional. Esto penaliza a los trabajadores (especialmente a las mujeres) que, por diversas razones, tienen una carrera incompleta.
- ¿Qué han aportado las negociaciones?.- Los días trabajados, en tanto que funcionario o personal de enseñanza, serán asimilados si la persona cuenta al menos 20 años de servicio en el sector privado, 5 de los cuales deben coincidir con los últimos de su carrera profesional. El aprendizaje en alternancia (fuera de un contrato de trabajo) será también tenido en cuenta. Esto es válido para todos los contratos de aprendizaje, los convenios de inmersión profesional y los contratos de inserción socioprofesional.

Al mismo tiempo, los trabajadores reciben un crédito superior por la asimilación de periodos no trabajados. Se ha pactado un paquete de 6 años de asimilación (3 contados por años, + 3 contados por días) para la prepensión a los 58 años. Para la prepensión a los 60 años se añaden 2 años suplementarios (es decir, 8 años en total).

A partir del 1 de enero de 2009 se concederá un crédito de asimilación suplementaria para el trabajo a tiempo parcial, realizado antes de 1985 (a prorrata de las horas prestadas): 3 años para la prepensión a los 58 años y 2 años para la prepensión a los 60.

Trabajos penosos

- Proyecto de AIP.- Carreras largas: las personas que totalicen una vida profesional de 40 años, prestados efectivamente, tienen asimismo la posibilidad de beneficiarse de la prepensión a partir de los 56 años. A este fin, se concluirá un CCT interprofesional, en el seno del Consejo Nacional del Trabajo (CNT), para una duración de 2 años (prorrogable).

El Pacto de Solidaridad impone 38 años de vida profesional para la prepensión a los 58. Esta condición puede ser reducida a 35 años de carrera para los trabajadores que ejercen un trabajo de los conceptuados como penosos. El proyecto de AIP reconoce el estatus de “trabajo penoso” con una aplicación más amplia:

- Al trabajo en equipos alternativos, es decir al trabajo en equipos sucesivos o con imbricación parcial, ejecutado durante 5 años y dentro de los 10 últimos, o 7 años durante los 15 últimos de la vida profesional.

El proyecto de AIP amplía igualmente el estatus de “trabajo penoso” a las categorías siguientes:

- A los trabajos de noche (definición del CCT nº 46);
- A los trabajos de día, con horarios interrumpidos, a condición de que:
 - transcurran mínimo 11 h. entre comienzo y final de la jornada laboral,
 - haya al menos 3 h. de interrupción durante la misma,
 - se presten al menos 7 h. de trabajo,
- A las personas discapacitadas;
- A los trabajadores que padezcan graves problemas físicos causados por el trabajo, que le obstaculicen de forma significativa el funcionamiento, bajo propuesta del médico de empresa y tras la aprobación por una “*comisión de trabajos penosos*” puesta en práctica por el CNT (Consejo Nacional de Trabajo).
- ¿Cómo?.- El reconocimiento del estatus de trabajo penoso, a los trabajadores con una capacidad de trabajo reducida, se limitará a 1.200 personas, y estará regulado por un convenio colectivo de trabajo interprofesional. Éste entrará en vigor el 1 de enero de 2008 para las prepensiones que comiencen el 1 de enero de 2010. Dicho CCT caducará a finales de 2012. Antes de prolongarlo se realizará una evaluación del sistema.

Crédito-tiempo

- Proyecto de AIP
 - Trabajadores de más de 50 años.- El Pacto entre Generaciones otorgaba, de oficio, el derecho a un 4/5 de tiempo a partir de los 55 años (salvo para las funciones clave), sin el

límite del 5% de trabajadores que pudieran beneficiarse de la medida. El proyecto de AIP regula, de manera más ventajosa, este derecho a la reducción de la vida profesional de los mayores de 55 años, proponiendo un nuevo cálculo del límite del 5%. No hay más exclusiones particulares de las funciones clave, pero si el empresario justifica que se trata verdaderamente de una función de este tipo, la persona que la ocupe puede verse confrontada a que su petición se retrase un año. Esto podrá precisarse en un CCT.

- Crédito- tiempo a jornada completa.- El Pacto entre Generaciones no concedía la ayuda del crédito-tiempo tras haber transcurrido un año, salvo si era para la educación de un niño menor de 8 años, o para cuidar a un miembro de la familia enfermo de gravedad, o para seguir una formación. El proyecto de AIP añade el permiso por cuidados paliativos y el permiso para ocuparse de un niño discapacitado que habite en el seno del hogar, y ello sin ningún límite. El AIP precisa igualmente la noción de formación: reciclaje en el ámbito de una formación o una enseñanza reconocida por el sector, por un tiempo de 360 horas al año (ó 120 h./trimestre, o tres meses consecutivos); educación fundamental o formación para obtener un diploma o certificado de enseñanza secundaria (300 horas ó 90 h./trimestre, o tres meses consecutivos). Se exige un certificado de asistencia continuada a estos cursos.

El Pacto de Solidaridad entre Generaciones quería hacer el crédito-tiempo menos atractivo en 1/5, estableciendo al menos un 10% de diferencia entre el salario a jornada completa y el salario de un 4/5 de tiempo. Los agentes sociales han reemplazado esta medida por un aumento del impuesto profesional (que se recupera después).

- Logro sindical.- El nuevo sistema, afinado gracias a las peticiones sindicales, podrá entrar en vigor el 1 de abril de 2007.

“Outplacement”. Reinserción profesional

Proyecto de AIP

El CCT nº 82, reconocía el derecho a un “outplacement” (sistema de reinserción profesional) para los trabajadores mayores de 45 años que fuesen despedidos. El Pacto de Solidaridad entre Generaciones ha transformado este derecho en obligación: el empresario tiene que ofrecer al trabajador el derecho a un procedimiento de reinserción profesional y el trabajador está obligado a aceptarlo. En el AIP, los agentes sociales han acordado moderar esta doble obligación para ambas partes.

Excepciones a esta obligación de “outplacement”:

- Para los tiempos parciales contabilizados por menos de la mitad de la duración del trabajo normal de un trabajador a tiempo completo, ocupado en la empresa;

- Para los trabajadores beneficiarios de la prepensión, en el marco de los regímenes de prepensión prorrogables para el sector de la construcción y el trabajo de noche;
- Para los trabajadores que totalicen una carrera profesional de 38 años.

La multa total aplicada al empresario, en caso de no proponer una reinserción profesional, se ha fijado en 1.800 € en lugar de los 3.600 previstos en el Pacto entre Generaciones.

El trabajador despedido que teniendo derecho a una reinserción profesional envía durante el periodo previo al despido (notificación de “preavis” por parte del empresario) una carta a la empresa notificando que ha encontrado otro empleo (“contre-préavis”), conserva, hasta tres meses después de haber finalizado su contrato de trabajo, el derecho a beneficiarse del “outplacement” .

Acuerdos complementarios sobre el tiempo parcial

Los agentes sociales han acordado permitir un ejercicio más flexible de la disminución de la carrera en 1/5 (no limitarla a un día completo o dos medias jornadas por semana) y adaptar las reglas de cálculo de la condición de carrera para el acceso a la prepensión al sistema de tiempo parcial (para aquellos que han trabajado, por término medio, como mínimo a media jornada, durante toda su carrera profesional).

Prórrogas

Durante el periodo de validez del Acuerdo Interprofesional 2007-2008, los agentes sociales han dado el visto bueno para:

- La prolongación de las posibilidades de prever regímenes de prepensión particulares (20 años de trabajo de noche, capacidad de trabajo reducida dentro del sector de la construcción y prepensión a medio tiempo);
- La prolongación de la cotización patronal del 0,10% para los esfuerzos a favor de personas pertenecientes a los llamados grupos de riesgo;
- La prolongación de la cotización patronal del 0,05% para la financiación del plan relativo al encuadramiento y el seguimiento activo de los parados;
- Prolongar el sistema de primas a la innovación;
- Prolongar la exoneración de la obligación del 3% de primeros empleos si el sector prevé una cotización patronal del 0,15% para los grupos de riesgo.

Baremos y remuneraciones ligadas a los resultados

En numerosos sectores y empresas belgas, el salario aumenta automáticamente en función de la edad del trabajador. Ahora bien, una directiva-marco europea (2000/78/CE) contra la discriminación

en el mercado de empleo prohíbe la discriminación en función de la edad. El periodo transitorio de transposición de esta directiva finalizó el pasado 2 de diciembre de 2006. El gobierno federal ha pedido a las empresas y a los sectores que readapten las estructuras de sus baremos al respecto. Ambos han sido invitados a evaluar los sistemas de remuneración actuales que comporten baremos de edad y los adapten, si es necesario, a los criterios de dicha directiva, teniendo también en cuenta que los costes eventuales ligados a esta revisión se cargarán en el margen salarial. Los agentes sociales han solicitado poder concertarse con las autoridades federales, con el fin de garantizar una seguridad jurídica de aquí a la terminación del plazo, sobre todo en lo que concierne al carácter obligatorio de los CCT.

Ventajas ligadas a los resultados

Existen varias posibilidades para otorgar a los trabajadores ventajas no recurrentes en función de los resultados de la empresa. Ahora bien, estas disposiciones se utilizan muy poco. Los empresarios querrían una flexibilización del marco legal, pero los sindicatos lo han rechazado. Los agentes sociales constituirán solamente una comisión mixta, compuesta por miembros del CNT y del CCE, que formulará una proposición de marco legal apropiada, lo más tardar para el 15 de marzo de 2007.

Organización y calidad del trabajo: encontrar el equilibrio

Proyecto de AIP

Las empresas piden adaptarse de manera dúctil a las necesidades del mercado y de sus clientes. Su prioridad es la disminución de los costes de las horas extraordinarias a fin de evitar que sea más interesante desarrollar una actividad ilegal. La calidad del trabajo no debe olvidarse tampoco. Se han previsto medidas concretas en materia de trabajo a tiempo parcial, de contratos de duración determinada y de contratos de reemplazo y también respecto a los falsos autónomos.

¿Cómo?

Los agentes sociales han decidido reforzar las medidas fiscales existentes para las horas extraordinarias con el fin de luchar contra el trabajo ilegal. Concretamente se trata de reforzar la reducción del impuesto que se practica para las 65 primeras horas suplementarias (por año), para las cuales se abona un suplemento de salario. Para una hora extraordinaria prestada, a la que actualmente se aplica un suplemento de salario legal del 50% y del 100%, la mejora de la reducción de las cargas se reparte así: 57,75% para el trabajador y 41,25% para el empresario. En los sectores que aplican un suplemento de salario del 20%, como es el caso en la construcción, la mejora se reparte al 66,81% para el trabajador y al 32,19% para el empresario. Ello para evitar que una hora suplementaria cueste menos que una hora normal.

Además, cuando un CCT que trate sobre horarios flexibles sea firmado por todos los sindicatos, a nivel de sector o de empresa, será automáticamente integrado en el reglamento de trabajo. Así, los derechos de los trabajadores están garantizados por la intervención de la comisión paritaria o de la delegación sindical sin que la intervención de cualquier otro órgano sea necesaria.

En lo que concierne al trabajo a tiempo parcial, los agentes sociales confían a un grupo de trabajo del CNT la tarea de imaginar las disposiciones que permitirían simplificar y hacer más transparentes las formalidades administrativas. Este grupo deberá asimismo verificar que, en la práctica, un trabajador a tiempo parcial goce de prioridad a la hora de presentarse a un puesto de jornada completa que haya quedado vacante en la empresa. Si este no es el caso, será necesario revisar el CCT.

Los agentes sociales piden a los sectores que adopten las disposiciones necesarias para que un trabajador con contrato de duración determinada o de reemplazo, que firme un contrato de duración indeterminada con el mismo empresario, pueda beneficiarse de las mejoras ligadas a la antigüedad. Del mismo modo, solicitan que al término de varios contratos temporales, de al menos seis meses de duración, no se prevea ningún otro periodo de prueba para el trabajador contratado para la misma función por medio de un contrato de duración indeterminada.

Respecto a los falsos autónomos, y en el marco de la nueva ley que fija los criterios generales, piden a los sectores que establezcan criterios que les sean específicos para poder distinguir los verdaderos de los falsos autónomos.

¿Por qué?

En el marco del Acuerdo de septiembre 2006, cuya aspiración principal es establecer una relación entre el bienestar y las prestaciones sociales, se había convenido reducir aún más la fiscalidad sobre las horas extraordinarias para luchar contra el trabajo ilegal. El gobierno no ha esperado a que los agentes sociales se pongan de acuerdo sobre las modalidades y ha fijado, para el 1 de abril de 2007, la entrada en vigor de estas medidas, bloqueando, para poder financiarlas, un presupuesto anual de 102 millones de euros (76,5 millones en 2007).

Fondos de cierre de empresas: acceso a las empresas de 5 a 9 trabajadores

Al margen de las negociaciones para el actual Acuerdo Interprofesional, los agentes sociales han finalizado también algunos asuntos heredados del proyecto de acuerdo interprofesional 2005-2006 y, en particular, el del *fondo de cierre de empresas*.

Ya en noviembre 2006, se llevó a cabo la extensión de estos fondos a las Pymes de 10 a 19 trabajadores. Ahora, el acuerdo se ha ampliado al personal de las pequeñas empresas que tienen de 5 a 9 personas empleadas. Además, se han aumentado los topes de las indemnizaciones, pasando

de 23.000 euros en 2007 a 24.000 en 2008. En el transcurso del segundo semestre de 2008 se hará una evaluación de estas dos etapas y, si el saldo de tesorería lo permite, se aumentarán de nuevo los topes hasta la cifra de 25.000 euros para 2009.

Formación: recuperar el retraso acumulado

Proyecto de AIP

Elaboración, dentro de cada sector, durante las negociaciones sectoriales que tienen lugar cada dos años, de medidas concretas para incentivar la formación profesional. Los sectores pueden, bien intensificar en un 0,1% anual sus esfuerzos, bien acrecentar en un 5% la tasa de participación de los trabajadores en la formación. Estas medidas deben durar el tiempo necesario para alcanzar el objetivo general del 1,9% de la masa salarial.

¿Cómo?

Los agentes sociales de los sectores pueden elegir las medidas que estimen pertinentes, dentro de las siguientes:

- Adaptación de las cotizaciones por el fondo de formación sectorial;
- Concesión de un tiempo de formación por trabajador (sobre una base colectiva o individual);
- Proposición y aceptación de formaciones fuera de las horas de trabajo;
- Planning de formación colectiva a través del consejo de empresa (CE).

Se ha instado a los sectores a que pongan especial interés en los trabajadores mayores, en las profesiones críticas propias a cada sector y en la puesta en práctica de nuevas técnicas más interactivas.

¿Por qué?

Los agentes sociales convinieron en 1998 alcanzar este objetivo para el año 2004. Ahora bien, desde 2001, los resultados se fueron deteriorando año tras año, hasta llegar, en 2005, a un mínimo absoluto de 1,02%. También, en la Conferencia por el Empleo del año 2003, los agentes fijaron un objetivo para el 2010: la participación de uno de cada dos trabajadores en algún programa de formación. Algo de lo que aún se está muy lejos. No obstante, la formación se ha convertido en el elemento principal de la inserción profesional, del mantenimiento del empleo y de la productividad.

Logro sindical

Se ha conseguido establecer un mecanismo apremiante. El Pacto de Solidaridad entre Generaciones prevé que el gobierno pueda imponer a los empresarios una cotización del 0,05% para el CEP (permiso remunerado para formación) si éstos no respetan sus compromisos. Este mecanismo va a ser activado.

Permiso remunerado para formaciónProyecto de AIP

El texto prevé comenzar por asegurar el régimen para el año escolar 2007-2008 antes de reformar más profundamente el sistema. Cada una de las partes implicadas pondrá su empeño en ello.

¿Cómo?

Aumentando la cotización de los empresarios. Ésta sube del 0,04% al 0,08% de los salarios. Por su parte, el gobierno federal aportará una suma equivalente a la contribución de los empresarios. Para aquellos trabajadores cuyo horario de formación profesional o continua coincida con su horario laboral, se aumentará el tope máximo de horas de permiso, pasando de 100 a 120 horas. Al mismo tiempo se mantendrá el tope salarial, en el nivel actual, durante toda la duración del acuerdo.

¿Por qué?

Porque el déficit actual es muy grande y estas medidas no son suficientes para reabsolverlo: subsiste un agujero de 41,3 millones de euros.

Logro sindical

La campaña llevada a cabo sobre el CEP ha permitido modificar el Real Decreto de septiembre 2006 y limitar un poco los daños. Algunos negociadores sindicales tenían el propósito de conseguir la refinanciación del CEP. Se ha logrado recuperar el anterior número de horas tope.

Investigación, desarrollo e innovaciónProyecto de AIP

Lo agentes sociales confirman su declaración conjunta, de 27 de marzo 2006, sobre la necesidad de estimular la investigación y el desarrollo (R&D) así como la innovación, para alcanzar, de aquí a 2010,

un nivel de inversión global igual al 3% del producto interior bruto (PIB): el 2% a cargo del sector privado y el 1% a cargo del sector público.

¿Cómo?

Los sectores público y privado, las regiones, las comunidades y los estamentos de enseñanza del país, deberán trabajar en sinergia y conectados entre sí. Existe un acuerdo para llevar un control más estricto de los esfuerzos realizados por las empresas a través de:

- El Consejo Central de la Economía;
- Informes de los diferentes sectores;
- Un balance sobre innovación, que será efectuado por el consejo de empresa (como ocurre con la formación).

¿Por qué?

Porque la innovación es importante para el crecimiento y la creación de empleos.

Tela de fondo del acuerdo interprofesional

Problemática de género

Ante las grandes diferencias de los salarios medios entre hombres y mujeres, los agentes sociales quieren acometer las causas “no objetivas” de las mismas pidiendo a aquellos sectores y empresas que aún no lo hayan hecho, que evalúen sus tablas de clasificación salarial en función de la obligación de neutralidad de género y que aporten, si es necesario, las correcciones pertinentes.

Diversidad y no discriminación

Los agentes sociales hacen una llamada a todos los sectores y empresas para que lleven a cabo acuerdos y emprendan acciones a favor de una mayor diversidad, en todas sus facetas, en los lugares de trabajo. Éstos deben contribuir principalmente a reforzar la participación de los discapacitados, de las personas de bajo nivel escolar, de los trabajadores mayores disponibles en el mercado de trabajo, así como a favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Concretamente, el Consejo Nacional de Trabajo deberá aplicarse en las siguientes tareas:

- Revisión de las disposiciones relativas a la igualdad de trato del CCT nº 38 relativo a la contratación y selección de trabajadores, con vistas a extenderlas a todas las fases de la relación de trabajo;

- Elaboración de un código de buena conducta, (destinado a empresarios y trabajadores) en materia de contratación y selección, y explicar, en caso de solicitársela, cual es su postura. Ello con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades entre los candidatos.
- Actualización del CCT n° 25 sobre la igualdad de remuneraciones entre trabajadores masculinos y femeninos;
- Actualización del CCT n° 26 relativo al nivel de remuneraciones de las personas discapacitadas.

Prevención en materia de drogas y alcohol

El Consejo Nacional de Trabajo será también el encargado de concertar un CCT sobre la estrategia a aplicar en materia de alcohol y drogas dentro de la empresa. Su objetivo: responsabilizar aun más a empresarios y a trabajadores del consumo de alcohol y de drogas durante el trabajo, o de la incidencia que tenga en el mismo su consumo. Este CCT tratará sobre:

- Prevención (reparto de buenas prácticas, procedimientos para prevenir el uso de alcohol y/o de drogas);
- Reglas relativas al consumo de alcohol y/o de drogas durante el trabajo;
- Procedimientos para enfrentar cualquier comportamiento (problemático) que tenga relación con el consumo de alcohol y/o de drogas;
- Procedimientos para la realización de test para su detección, anunciados o no;
- Ayuda y asistencia a las personas que planteen, o tengan, un problema de este tipo.

Obreros – empleados

A petición de los agentes sociales, una comisión de expertos ha estudiado la problemática del acercamiento entre ambos estatus. De este estudio ha surgido un informe intermedio que ha sido sometido al “grupo de los diez”, el cual ha decidido consagrar varias reuniones a esta problemática, a partir de enero 2007.