

NORMALITZACIÓ LINGÜÍSTICA EN EL DRET DEL TREBALL

Miquel Àngel Purcalla Bonilla*

Resumen al final del artículo.

The abstract can be found at the end of the article.

Aquest article té com a finalitat l'anàlisi dels paràmetres de normalització lingüística en el dret laboral. En primer lloc, se centra en la singularitat d'aquesta branca de l'ordenament jurídic i en els condicionaments ideològics i jurídics que la caracteritzen. En segon lloc, la part més extensa de l'article es dedica a l'estudi dels organismes, de les normes convencionals i de les polítiques públiques i actuacions de foment de la llengua catalana en les relacions laborals. Finalment, es presenten unes breus notes sobre la situació d'altres llengües en el món laboral, s'indiquen algunes consideracions finals crítiques i es formulen suggeriments de millora de la situació present.

Paraules clau: dret del treball; món laboral; normalització lingüística; usos lingüístics; català.

* Miquel Àngel Purcalla Bonilla, professor titular de Dret del Treball i de la Seguretat Social, Facultat de Ciències Jurídiques de la Universitat Rovira i Virgili. Data de recepció de l'article: 24.01.2008; data d'avaluació: 20.06.2008; data d'acceptació de la versió final: 7.07.2008.

Sumari

- I. El dret del treball com a realitat jurídica i social sotmesa a condicionaments ideològics
- II. La llengua catalana en el dret del treball
 - II.1. El repartiment d'espais competencials com a condicionant del desenvolupament lingüístic
 - II.2. La intensa tasca normalitzadora del Departament de Treball
 - II.3. El paper receptiu de la negociació col·lectiva
 - II.4. Els tribunals de justícia laborals i l'ús del català: el paper normalitzador del Departament de Justícia i del Consell de Col·legis d'Advocats de Catalunya
 - II.5. El Tribunal Laboral de Catalunya i l'ús de la llengua catalana
 - II.6. La no-discriminació per raó de llengua en el marc de les relacions laborals
- III. Breu apunt de dret comparat
 - III.1. El francès com a llengua laboral al Quebec
 - III.2. L'eusquera com a llengua laboral al País Basc
 - III.3. El gallec com a llengua laboral a Galícia
 - III.4. El llenguatge laboral a Suïssa i Bèlgica: breus notes
- IV. Consideracions finals i propostes de millora
- V. Bibliografia consultada

I. El dret del treball com a realitat jurídica i social sotmesa a condicionaments ideològics

El dret del treball (DT) és una realitat jurídica encabida en el si de la totalitat de l'ordenament jurídic i, és clar, en el teixit social català, europeu i internacional. Les seves característiques principals, resumidament, són les següents.

A) Caràcter o situació de contacte social entre persones (*ubi societas, ibi ius*). Aquesta premissa serveix per explicar, a tall d'exemple, perquè el treball que una persona du a terme en situació autònoma i de total independència respecte d'altri és refractari a una regulació jurídica laboral "pura", sense perjudici de la regulació del treball autònom com a modalitat de prestació diferenciada, regulada pel DT de forma singular (amb un "Estatut" propi, vigent des del 12 d'octubre de 2007) i que, també, té una protecció social específica amb un règim especial de la Seguretat Social. El llenguatge laboral bàsic es troba, doncs, emmarcat en dues normes: d'una banda, l'Estatut dels treballadors (*Statuto dei Lavoratori* a Itàlia, *Code du Travail* a França); de l'altra, l'Estatut del treball autònom.

B) Caràcter dinàmic. En clau lingüística, el DT s'ha de moure pel cable de funambulisme que separa el terme *estabilitat* (capacitat de proporcionar segure-

tat i previsió a les relacions de treball) de la *flexibilitat* (capacitat d'adaptació a les situacions canviants),¹ termes que són autèntiques icones i llocs comuns (*topoi*) en el llenguatge laboral català, estatal i europeu. Així, ara es parla de mode recurrent de “flexigüretat” (un neologisme lleig, fruit de la traducció literal del terme anglès *flexicurity* —que ahora és resultat de la combinació dels termes *flexibility* i *security*—), especialment arran d'un polèmic document: el Llibre verd de la Comissió Europea *Modernitzar el dret del treball per afrontar els reptes del segle XXI*, de 22 de novembre de 2006.² Complementat amb la Comunicació de la Comissió al Parlament Europeu, al Consell, al Comitè Econòmic i Social Europeu i al Comitè de les Regions “*Hacia los principios comunes de la flexigüridad: más y mejores empleos mediante la flexibilidad y la seguridad*”.³ La *flexigüretat* pretén conjugar, seguint el model laboral danès, la necessitat d'adaptar la legislació laboral per promoure la flexibilitat i la següretat de l'ocupació i reduir la segmentació del mercat de treball (polítiques d'ocupació) amb polítiques de gestió de recursos humans “flexibles” (és a dir, menys instruments de tutela dels drets dels treballadors per aconseguir més ocupació —una espècie de redistribució negativa de rendes entre inclosos i exclosos, reduint el cost de l'acomiadament i els recursos econòmics en prestacions d'atur—).

C) La presència del conflicte en les relacions de treball és quelcom que el Llibre verd abans esmentat sembla que tracta de diluir una mica, amb terminologia que emparenta més amb el dret mercantil i amb polítiques econòmiques liberals que amb el DT. En concret, aquest document pretén que els treballadors “protegits” (*insiders*, un anglicisme molt emprat a tot Europa) acceptin condicions de treball més flexibles a canvi d'incrementar els nivells de protecció dels treballadors amb contractes i condicions de treball més precaris.⁴ Amb tot, no crec que sigui imaginable, sota l'aixopluc d'aquest nou llenguatge, un escenari tan dràstic de retorn a la caverna del dret comú, a la individualització màxima de les relacions laborals i a la pèrdua dels drets socials, legals, constitucionals i estatutaris (per exemple, article 26 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya —EAC—).

1. MERCADER UGUINA, J. R. «El futuro de los ordenamientos laborales en la era de la globalización», a SANGUINETTI RAYMOND, W. i GARCÍA LASO, A. (eds.) *Globalización económica y relaciones laborales*, Salamanca (Universidad), 2003, pàg. 98.

2. Vegeu http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/green_paper_es.pdf.

3. COM (2007) 359 final, de 27.6.2007.

4. LUJÁN ALCARAZ, J. «Flexigüridad», *Avanzadi Social*, núm. 16, 2007.

En aquest sentit, sóc de la opinió que, com diu el Dictamen del Comitè Econòmic i Social Europeu d'11 de juliol de 2007,⁵ la *flexisuretat* és un terme que s'haurà de concretar, pel que fa al seu contingut i abast, a nivell col·lectiu en els diversos països, per la via del diàleg social i la negociació col·lectiva. Ambdós són instruments del llenguatge de les normes laborals que, ben segur, no permetran l'acomiadament lliure i sense causa (ja que hi ha fórmules diferents per "abaratar" el cost de l'acomiadament sense perjudicar el dret econòmic del treballador),⁶ o la reducció unilateral, a mans de les empreses, de drets i garanties del treballadors. En aquest sentit, crec que el futur del DT i de les relacions de treball exigeix més flexibilitat d'accés a la feina (períodes de prova, condicions de treball flexibles en jornada de treball, escales salarials mixtes —salari fix i salari variable per rendiments i objectius—) i de transició (mobilitat funcional i mobilitat geogràfica) entre llocs de treball, però no pas per la major flexibilitat de sortida (cost més baix dels acomiadaments, més causes i menys garanties enfront dels acomiadaments, etc.).

D) Totes les regles anteriors no es contradiuen amb diversos factors (econòmics, ideològics i socials), que requereixen sovint canvis en el DT. Així, la globalització econòmica i els seus problemes vinculats (deslocalització d'empreses i acomiadaments col·lectius); la competència deslleial en costos socials amb altres països (Índia, Marroc, Egipte, etc.); la reducció quantitativa en recursos humans de la grandària de les empreses; la revisió dels processos de producció; els sistemes flexibles de treball (*just in time*, treball a temps parcial, treball compartit, etc.); o l'externalització de les activitats. Totes aquestes qüestions suposen, és clar, la revisió continuada del contingut dels textos normatius laborals, per tal d'adaptar-ne els continguts a les noves realitats esmentades i, especialment, a les noves terminologies. En aquest sentit, la globalit-

5. Dictamen sobre *La flexiguridad (dimensión de la flexibilidad interna, la negociación colectiva y el papel del diálogo social como instrumentos para la regulación y reforma de los mercados de trabajo)*, d'11 de juliol de 2007 (DOUE 2007/C 256/20, de 27 d'octubre de 2007).

6. És el cas, per exemple, de la llei austríaca sobre indemnitzacions per acomiadament (*Abfertigungsrecht*) de 2002, que afronta una evolució radical de la manera d'entendre la relació entre el treballador i l'empresa, traslladant la dita relació a un sistema global supraempresarial basat en un fons d'ajut als treballadors (una espècie de compte d'estalvi, destinada al treballador, que cobraria com a renda en cas de ser acomiadat, com a fons de previsió social), i establint uns terminis amplis de preavís de l'acomiadament (entre un mínim de sis setmanes i un màxim de cinc mesos, en funció de l'antiguitat del treballador). Així, queda suprimida la relació entre acomiadament i pagament d'una indemnització única per l'acomiadament. D'aquesta manera, les empreses, especialment les pimes, no han d'afrontar les altes despeses de l'acomiadament de forma sobtada, sinó que les poden dilatar en el temps, per la via de contribuir al fons d'ajut esmentat (l'1,53% de cotització empresarial sobre el sou brut, des del moment de la col·locació).

zació afecta, també, la llengua laboral, ja que la població immigrant necessita els coneixements lingüístics com a eina d'integració social i laboral en les nostres contrades.

D'acord amb l'anterior raonament, el DT ha d'afrontar aquests profunds canvis en les formes d'ocupació i d'organització productiva, amb un mercat de treball molt fragmentat i amb importants nivells d'atur, cercant un nou equilibri entre la lògica empresarial i la lògica social i amb el rerefons d'uns criteris lingüístics que les empreses han de tenir presents.

II. La llengua catalana en el dret del treball

Els textos laborals corresponen, sens dubte, a un gènere discursiu diferenciat, amb propietats específiques, si el comparem amb la resta de normes del sistema jurídic. En efecte, s'utilitza l'argumentació, en especial a l'exposició de motius de qualsevol norma legal, sempre que es busca convèncer algú d'alguna cosa; però és especialment cert que aquesta redacció que s'inclou a les exposicions de motius de les normes laborals és, al mateix temps, un recull de declaracions d'intencions i estratègies per sintonitzar amb normes europees i internacionals, o amb realitats socials que s'han d'afrontar.

La "norma laboral" és fruit, però, d'una pluralitat de fonts formals, no només la "legal". En efecte, des del text europeu, constitucional i estatutari, fins a les normes convencionals (acords i convenis col·lectius), passant pel contracte de treball (font d'obligacions) i el costum (local i professional), tots són instruments que, amb un llenguatge propi i singular, van definint i revisant els continguts d'aquesta branca de l'ordenament.

Quina es la situació de la llengua catalana en tot aquest conjunt normatiu? En les properes pàgines ens proposem, de forma gairebé pionera (perquè no hi ha treballs monogràfics i exclusius sobre la qüestió, com a mínim que hagi pogut localitzar després d'un any d'anàlisi), tractar aquesta qüestió. Deixo ara per una altra ocasió, monogràfica i en un futur proper, l'anàlisi de dret comparat sobre el tema, tot i que, en aquest treball, s'emprarà com a contrapunt en diversos epígrafs específics (relatius a la situació "laboral" del francès al Quebec, i també de l'eusquera i del gallec en comparació amb el català, així com una breu anàlisi de la llengua laboral a Suïssa i Bèlgica), amb els quals es tancarà aquest treball.

II.1. El repartiment d'espais competencials com a condicionant del desenvolupament lingüístic

El DT presenta algunes singularitats jurídiques i lingüístiques que el distingeixin de la resta de branques de l'ordenament. En concret:

A) Hi és aplicable tant el criteri fonamental recollit a l'article 6 EAC (català com a llengua oficial de Catalunya i castellà com a llengua oficial de l'Estat espanyol i cooficial a Catalunya, la qual cosa és coherent amb l'article 3.1 de la Llei 1/1998, de política lingüística, i amb l'article 3 de la Constitució de 1978), com els recollits a l'article 50 EAC, pel que fa al foment, ús i difusió de la llengua catalana «en tots els àmbits i sectors» (incloent-hi, doncs, el laboral, com veurem que fan els departaments de Treball i de Justícia) i en l'etiquetatge, embalatge i instruccions d'ús dels productes distribuïts a Catalunya (normes lligades a la producció i a la seguretat en el producte). Aquestes previsions embranquen amb l'article 37.1 de la Llei 1/1998, de política lingüística, d'acord amb el qual «El Govern de la Generalitat ha d'afavorir, estimular i fomentar l'ús del català en les activitats *laborals*, professionals, mercantils, publicitàries, culturals, associatives, esportives, lúdiques i de qualsevol altra mena».

B) La normativa europea i estatal és plenament compatible amb el reconeixement propi de drets específics per part de l'EAC, com és el cas dels “drets laborals” recollits a l'article 25 EAC —formació i promoció professional,⁷ accés gratuït a serveis públics d'ocupació—, amb el paper essencial del Servei d'Ocupació de Catalunya,⁸ pel que fa a la gestió de les polítiques actives d'ocupació i malgrat la carència competencial, encara, sobre la gestió de les polítiques passives de pagament del subsidi d'atur, en mans del servei d'ocupació estatal —accés a prestacions no contributives per persones mancades de recursos, seguretat i salut en el treball, drets d'informació-participació-consulta, i concertació social entre associacions empresarials i organitzacions sindicals. Això va de la mà, però, del fet que Catalunya tingui una manca de sobirania plena sobre drets lingüístics en aquest àmbit, perquè existeixen eines d'interferència legislativa i jurídica (sobretot, judicial) dels poders centrals de l'Estat en les

7. Vegeu <http://www.gencat.net/treball/ambits/ocupacio/formacio/ocupacional/index.html> (formació professional ocupacional); <http://www.conforcat.cat/principal.asp> (Consorci per la Formació Contínua de Catalunya), i <http://www.gencat.net/educacio/icqp/> (Institut Català de les Qualificacions Professionals).

8. Vegeu http://www.oficinadetreball.cat/socweb/opencms/socweb_ca/home.html.

decisiones que, sobre planificació dels usos lingüístics, es poden formular a Catalunya.

C) La promoció del benestar social és competència de la comunitat autònoma (en endavant, CA) catalana, mitjançant normes catalanes redactades i publicades en llengua catalana, com clarament assenyala l'article 45 EAC, quan fa referència a matèries diverses com ara, a més de les esmentades al punt anterior (recollides a l'article 25 EAC), el foment de l'estabilitat laboral (per això hi ha subvencions a la contractació laboral, complementàries a les estatals), la no-discriminació per raó de gènere⁹ (lligada a les polítiques comunitàries sobre el tema, fruit del criteri transversal del *mainstreaming*), la garantia del descans necessari i les vacances retribuïdes. També, i singularment important, és la promoció de l'economia social (cooperatives —competència exclusiva de la CA catalana: article 124 EAC— i societats laborals) i dels emprenedors autònoms,¹⁰ així com la creació d'un espai autonòmic de relacions laborals, que inclogui el diàleg social, la concertació i la negociació col·lectiva (per la via del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya —Llei 7/2005, de 8 de juny— i del Consell de Relacions Laborals —Llei 1/2007, de 5 de juny—), la resolució extrajudicial de conflictes laborals (canalitzada, des de l'any 1992, per la via del Tribunal Laboral de Catalunya),¹¹ amb el català com a llengua i eina de treball.

D) El repartiment competencial normatiu és, sens dubte, un aspecte clau en el DT actual i condiona l'aprovació de normes per part del Parlament de Catalunya i en llengua catalana. Així, per una banda, l'article 149.1.7 de la Constitució (en endavant, CE) determina la competència exclusiva de l'Estat en matèria de legislació laboral, sens perjudici de la competència executiva de

9. Connectat amb aquest tema i amb la Llei d'igualtat, vegeu l'Ordre TRE/1359/2008, de 28 d'abril, per la qual s'obre la convocatòria per a l'any 2008 per a la concessió de subvencions destinades a l'establiment d'un projecte per al foment de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'àmbit de les relacions laborals a Catalunya, i per la qual s'obre la convocatòria per a la presentació de sol·licituds per al 2008 (DOGC de 9.5.2008), i la Resolució TRE/1360/2008, de 25 d'abril, per la qual s'obre la convocatòria per a l'any 2008 per a la concessió de subvencions destinades a la promoció de la figura de l'agent per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les empreses de cent o més persones treballadores i per la qual s'obre convocatòria per a la presentació de sol·licituds per al 2008 (DOGC de 9.5.2008).

10. Vegeu, a tall d'exemple, l'Ordre TRE/1997/2008, d'11 de juny, per la qual s'estableixen les bases reguladores per a la concessió de subvencions destinades al foment de l'economia cooperativa (DOGC de 27.6.2008), i l'Ordre TRE 471/2007, de 5 de desembre, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió d'ajuts extraordinaris per al foment i el manteniment de l'ocupació de les persones joves i s'obre la convocatòria anticipada per a l'any 2008 (DOGC de 17.12.2007).

11. Vegeu <http://www.tlc.es/frames.htm>.

les CA. La competència executiva en matèria de treball i relacions laborals ha estat recollida i desenvolupada amb encert a l'article 170 EAC.

D'altra banda, l'article 149.1.17 CE estableix la competència exclusiva de l'Estat quant a la legislació bàsica (lleis i reglaments relatius a la determinació dels subjectes protegits, a la creació d'entitats gestores, a la inscripció d'empreses i afiliació, altes i baixes de treballadors, recàrrec de cotització per hores extraordinàries, aplaçaments i fraccionaments) i al règim econòmic (finançament, pagament de prestacions, caixa única) de la Seguretat Social, i corresponen a les comunitats autònomes el desplegament legislatiu (com a competència concurrent o compartida) i la competència d'execució (per exemple, la gestió del règim econòmic) dels seus serveis. En termes semblants, l'article 165 EAC assenyala la competència compartida del Govern per desplegar legislativament i executar la legislació bàsica de l'Estat.

Així mateix, l'article 148.1.20 CE atribueix, en matèria d'assistència social (que es pot definir des d'ara mateix com el conjunt d'accions i de tècniques de protecció que queden fora del sistema de Seguretat Social —d'acord amb les sentències del Tribunal Constitucional 76/1986, 146/1986, 13/1992 i 239/2002—), la competència exclusiva a les comunitats autònomes, que s'ha canalitzat, com se sap, entre altres mesures, a través de les rendes o ingressos d'inserció. L'Estatut d'autonomia de Catalunya recull, en el seu article 166.1, aquesta competència exclusiva en matèria d'assistència social.

En aquesta esfera de la protecció social i en matèria d'assistència social,¹² destaca a Catalunya la constitució d'una Administració institucional pròpia de sanitat, assistència i serveis socials (Servei Català de la Salut i Institut Català d'Assistència i Serveis Socials), o la normativa dictada sobre rendes mínimes d'inserció. Tanmateix, el Decret 123/2007, de 29 de maig (DOGC de 31.5.2007), determina el règim aplicable a la sol·licitud i concessió de les prestacions socials de caràcter econòmic de dret subjectiu, i concreta els requisits per al reconeixement del dret a les prestacions creades, en desplegament de la Llei 13/2006, de 27 de juliol, de prestacions socials de caràcter econòmic (DOGC de 4.8.2006). El procés de creació de les rendes mínimes d'inserció¹³

12. Seguretat Social i assistència social formen part d'un concepte més ampli: el de *protecció social*, que no ha tingut un reflex real en la distribució competencial que estableix la Constitució i que es configura sobre un conjunt de prestacions que, en el pla substantiu i material, tenen diferents responsables en la distribució constitucional i estatutària.

13. Que resten excloses, al meu parer, de la «coordinació» comunitària prevista pel Reglament (CE) 883/2004, de 28 d'abril (DOCE de 30.4.2004), sobre coordinació dels sistemes de Seguretat Social.

per part de les comunitats autònomes ha tingut lloc sense que, prèviament, s'hagués aprovat una norma marc, fet que ha conduït a un panorama força heterogeni en el conjunt del territori de l'Estat. Actualment, les disset CA¹⁴ tenen algun sistema de renda mínima, amb denominació diversa, com un mecanisme de protecció bé mitjançant mínims de subsistència (cobertura de la pobresa absoluta), bé evitant la pobresa relativa afavorint la integració dels beneficiaris amb accions d'inserció social i laboral diverses. La Llei 12/2007, d'11 d'octubre, de serveis socials (DOGC de 18.10.2007), al seu torn, ha tancat el cercle de la normativa autonòmica catalana, redactada en la nostra llengua, pròpia i singular d'assistència social, creant les bases del sistema català de serveis socials. Aquesta darrera norma assenyala, a tall d'exemple, que «En l'àmbit dels serveis socials totes les persones tenen dret a reclamar i a rebre informació veraç sobre els serveis i, en especial, tenen dret a [...]: b) Rebre per escrit i, si cal, de paraula, en llenguatge entenedor i accessible, la valoració de llur situació...».

II.2. La intensa tasca normalitzadora del Departament de Treball

Una de les realitats més evidents, en termes de normalització lingüística en el món laboral, és la important tasca que desenvolupa el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. Com a primera dada, resulta obvi que la seva plana web (www.gencat.net/treball) és un bon exemple de la utilitat per a la població de les noves tecnologies de la informació i de les comunicacions. Es tracta d'un web en català, ben estructurat per blocs temàtics (sis àmbits d'actuació: creació d'empreses, economia cooperativa i social, relacions laborals, igualtat d'oportunitats en el mercat de treball, seguretat i salut laboral, i ocupació), que permet la consulta dels convenis col·lectius i de la principal normativa, així com d'una llista de preguntes i respostes freqüents (els coneguts FAQ), entre altres moltes matèries. És, sens cap mena de dubte, una tasca adreçada a sortejar la barrera de la llengua.

14. A Catalunya, la norma vigent és el Decret 408/2006, de 24 d'octubre (DOGC de 2.11.2006), que modifica el Decret 339/2006, de 5 de setembre, de desplegament de la Llei 10/1997, de 3 de juliol, complementada per la Resolució TRE/224/2008, de 4 de gener, per la qual es fixen els imports de la prestació econòmica bàsica i dels complements per membre adicional de la renda mínima d'inserció per a l'any 2008, així com els ajuts complementaris (DOGC de 6.2.2008) i per l'Ordre TRE/176/2007, de 15 de maig (DOGC de 1.6.2007), per la qual es modifica l'Ordre TRI/279/2006, de 26 de maig, per la qual s'aproven les bases reguladores que regiran la concessió de subvencions per a la realització d'itineraris d'inserció sociolaboral adreçats a les persones acollides a la renda mínima d'inserció (RMI) i mesures de suport als itineraris formatius per als treballadors en procés d'inserció d'una empresa d'inserció sociolaboral, i s'obre la convocatòria per a la presentació de sol·licituds per a l'any 2007 per a la concessió d'aquestes subvencions.

Als efectes que aquí fan al cas i deixant de banda altres continguts d'interès de la plana referida, són dues les principals qüestions que, en termes de normalització lingüística, mereixen ser destacades en aquest punt i moment:

A) Com a aproximació general, es faciliten a la ciutadania una sèrie d'eines de consulta (sobre tràmits, normativa, formularis, publicacions, drets i deures, etc.), totes en llengua catalana. És, sens dubte, un bon pas envers la normalització del llenguatge i de la praxi laboral (contractació, impresos, etc.), tant per a les empreses i els treballadors com per als professionals, és clar, i també per a la població general. També ho és el fet que dugui a terme la traducció de normes, bé per iniciativa pròpia, bé per desenvolupar les possibilitats que la normativa estatal proporciona. Exemple d'això segon seria el cas de la Resolució TRE/3520/2007, de 7 de novembre (DOGC de 23.11.2007), per la qual es dona publicitat a la versió catalana i aranesa del *Llibre de subcontractació*, obligatori en el sector de la construcció, recollint la previsió de la disposició addicional tercera del Reial decret 1109/2007, de 24 d'agost.

B) Com a aspecte més específic, és molt remarcable que el web del Departament contingui un enllaç específic que porta per títol «Llengua catalana» i que inclou cinc apartats: marc legal i situació (b.1), diccionaris i vocabularis específics (b.2), models de documents i impresos (b.3), català i formació ocupacional (b.4), a més d'un apartat d'enllaços externs (Idescat, Secretaria de Política Lingüística, Consorci per a la Normalització Lingüística, TERMCAT i Institut Joan Lluís Vives).

L'apartat sobre marc legal i situació (b.1) inclou:

— Un recull de legislació sobre l'ús de la llengua catalana.

— Una memòria (any: 2003)¹⁵ sobre actuacions lingüístiques dutes a terme pel Departament, com per exemple l'exigència d'ús del català per a la concessió de subvencions (guarderies infantils laborals, assessorament a les persones emprenedores, formació, escoles taller, cases d'oficis, tallers d'ocupació i unitats de promoció i desenvolupament, etc.); contractes administratius amb clàusules de normalització lingüística; dinamització de l'ús del català entre la població immigrada (programes formatius, d'atenció i fullets lexicològics adaptats); foment de la presència de la lexicologia catalana en la formació ocupacional (s'han confegit glossaris ocupacionals), i creació d'un "mòdul de català ocupacional".

15. Vegeu http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_28573333_1.PDF.

— Un enllaç per a les empreses, amb informació general i sectorial (immobiliàries, autoescoles i hostaleria),¹⁶ i amb l'Oficina de Garanties Lingüístiques (per a consultes, queixes o denúncies).

L'apartat de diccionaris i vocabularis específics (b.2) conté:

La creació d'eines lèxiques per fomentar l'ús del català en l'àmbit laboral és un gran encert. Disposem, així les coses, d'un *Glossari* de 26 ocupacions (revisat pel TERMCAT);¹⁷ d'un *Lèxic de prevenció de riscos laborals*¹⁸ (en paper i en suport informàtic, ha estat confegit per l'Institut de Lingüística Aplicada de la Universitat Pompeu Fabra); dels documents *Terminologia de recursos humans i Selecció de personal*;¹⁹ d'un vocabulari multilingüe per a restaurants, elaborat pel Departament de Comerç, Consum i Turisme;²⁰ d'un diccionari de consulta en línia de lèxics de la indústria,²¹ i d'un glossari de la funció pública.²²

Aquestes iniciatives es complementen amb altres documents, confegits per autors i/o institucions que volen impulsar la lexicologia laboral en matèria de relacions laborals. És el cas, per exemple, de les diverses edicions del *Diccionari de relacions laborals*, publicat per la Facultat de Ciències Socials de la Universitat de València, o del *Vocabulari de dret del treball*,²³ elaborat per la professora de la Universitat de València Elena García Testal (col·l. «Vocabularis Universitaris Bàsics», sèrie dret, Servei de Política Lingüística i Facultat de Dret de la Universitat de València).

Models de documents i impresos (b.3):

Recull tot el catàleg d'impresos del Departament de Treball (més de 980 formularis), que es poden descarregar i emplenar en format pdf; els diversos models de contracte de treball i models de documents de liquidació i quitança i nòmines, així com, des del 2006, el models d'impresos del procés electoral d'eleccions sindicals.

16. Vegeu <http://www6.gencat.net/llengcat/sector/index.htm>.

17. Vegeu http://www.gencat.cat/treball/departament/activitat/llengua_catalana/diccionaris/glossaris/index.html.

18. Vegeu <http://www.gencat.cat/treball/publicacions/lexic/index-post.html>.

19. Publicats per TERMCAT, Centre de Terminologia, Barcelona, 2004.

20. Vegeu http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_24838207_1.pdf.

21. Vegeu <http://www6.gencat.net/lexics/diccion.htm>.

22. Vegeu <http://www.gencat.net/governacio-ap/administracio/glossari.htm>.

23. Vegeu <http://www.uv.es/spl/v/docs/Terminologia/vocabularis/Dret%20Treball.pdf>.

Català i formació ocupacional (b.4):

Recull els certificats de professionalitat i el mòdul de català ocupacional.²⁴ Per cert, sobre formació professional també és d'interès la tasca d'algunes persones i institucions per penjar al web materials en català, pensats per a l'assignatura de cicles formatius d'FP Formació i Orientació Laboral.²⁵

II.3. El paper receptiu de la negociació col·lectiva

El conveni col·lectiu, com a expressió genuïna del reconeixement constitucional del dret a la negociació col·lectiva, és l'instrument acordat per empresaris i treballadors per fixar normes reguladores de les condicions de treball i ocupació en un àmbit determinat (estatal, autonòmic, provincial, empresarial), així com els drets i les obligacions de les parts signatàries. Arran de l'article 37.1 CE, l'Estatut dels treballadors va confegir un model de conveni col·lectiu, conegut com a "estatutari", en el seu títol III, i per al qual s'exigeixen unes regles expresses de legitimació (inicial, negociadora i decisòria), procedimentals (negociació de bona fe, tramitació, registre, publicitat), de contingut (clàusules normatives, obligacionals i delimitadores —temps de vigència, àmbit personal i funcional—) i eficàcia (jurídica, normativa i personal *erga omnes*).

Del no-compliment d'aquestes regles (o de l'absència dels requisits exigits, o del fracàs de la negociació inicialment pretesa com a unitària) sorgeixen els anomenats convenis col·lectius *extraestatutaris*, avalats pel Tribunal Constitucional,²⁶ d'eficàcia jurídica, normativa i personal limitada als subjectes signants, no subjectes a regles procedimentals (excepte la bona fe, i per seguretat jurídica i per garantir-ne l'eficàcia vinculant, la plasmació escrita i la publicitat, com a paràmetres propis i genèrics del dret d'obligacions i contractes), i sense regles de legitimació concretes (excepte el mutu reconeixement dels negociadors).

L'article 16 de la Llei 1/1998, de 7 de gener, de política lingüística, estableix dues regles relatives als convenis col·lectius de treball: primera, una regla de validesa (són vàlids redactats en qualsevol de les dues llengües oficials —català o castellà—); segona, una regla de dret dispositiu i de formalitat (s'han de

24. Vegeu http://www.gencat.cat/treball/departament/activitat/llengua_catalana/formacio/modul_catala/index.html.

25. Vegeu <http://www.xtec.net/~lorfeu2/programa.html>, i <http://www.xtec.es/fp/urv/index.htm>.

26. SSTC 73/1984, de 27 de juny; 58/1985, de 30 d'abril; 98/1985, de 29 de juliol; 57/1989, de 16 de març; 108/1989, de 8 de juny, i 208/1993, de 28 de juny.

redactar en la llengua oficial que acordin les parts o, si no hi ha acord, en les dues llengües oficials i en exemplars separats).

Tanmateix, l'article 36 de la Llei 1/1998 recull una sèrie de prescripcions que afecten directament les empreses, bé des del tenor de la mateixa norma, bé per recepció en els convenis col·lectius del seu contingut. D'aquesta manera i abans d'entrar en el seu contingut concret, val a dir que dins el període de dos anys des de l'entrada en vigor (29.1.1998) de la Llei 1/1998 (fins al 28.1.2000), les empreses s'haurien d'haver adaptat al seu contingut, excepte en el cas dels autònoms, que tenien temps fins al 28.1.2003 (d'acord amb la disposició transitòria segona de la Llei 1/1998).

L'article 36 de la Llei 1/1998 preveu:

A) Que el Govern de la Generalitat i els col·legis professionals han de fomentar l'ús del català en les activitats professionals (dins l'esfera de les competències o funcions respectives, és clar).²⁷ Com veurem i pel que fa a l'àmbit jurídic, els col·legis d'advocats així ho han fet, amb el seu web en català "per defecte", amb comissions col·legials de normalització lingüística i/o amb traductors (per posar-ne alguns exemples, els de Barcelona, Tarragona, Girona, Lleida, Reus, Manresa, Sabadell, Terrassa i Sant Feliu de Llobregat),²⁸ com també, especialment, el Consell de Col·legis d'Advocats de Catalunya, mitjançant el seu servei lingüístic, que inclou formularis de dret laboral.²⁹ En el cas dels graduats socials, el Col·legi de Barcelona té un web que combina ambdues llengües (català i castellà),³⁰ remetent al traductor <http://www.softcatala.org/traductor>; mentre que el de Tarragona té el web únicament en castellà.³¹

B) Que el Govern de la Generalitat ha d'estimular i fomentar l'ús del català en els centres de treball, en les relacions laborals i en els convenis col·lectius, en els pactes d'empresa i en els contractes de treball,³² i ha de promoure la par-

27. PLA, A. M., «Els mitjans de comunicació, les indústries culturals i l'àmbit socioeconòmic», a VERNET, J. (coord.) *Dret Lingüístic*, Cossetània edicions, 2003, pàg. 269.

28. Vegeu <http://www.icab.es>, <http://www.advocatstarragona.com>, <http://www.icag.cat>, <http://www.advocatslleida.org>, <http://www.advocatsreus.org>, <http://www.icasbd.org/>, <http://www.ica-ter.org>, <http://www.icam.net> i <http://www.icasf.net/cat/publica/index.html>.

29. Vegeu http://www.cicac.org/sl/index_nou.htm.

30. Vegeu <http://www.graduados-sociales.com>.

31. Vegeu <http://www.graduados-sociales-tarragona.com>.

32. Seguint així els criteris de la Carta Europea de les Llengües Regionals o Minoritàries d'Estrasburg (5.11.1992, BOE de 15.9.2001). Es tracta d'un document que protegeix el dret de les llengües

ticipació directa dels sindicats i les organitzacions empresarials per assolir aquest objectiu. Aquesta tasca es desenvolupa, en gran part, gràcies a la tasca del Departament de Treball, del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya i, des de dates molt recents, del Consell de Relacions Laborals.

C) Que els convenis col·lectius de treball i els pactes d'empresa poden contenir clàusules lingüístiques orientades a fomentar el coneixement del català dels treballadors i treballadores, i a garantir-ne l'ús en els centres de treball i en els contractes laborals, els fulls de salaris i tota altra documentació. El Govern de la Generalitat ha d'estimular que els convenis col·lectius incorporin aquestes clàusules.

D) Que els rètols i les informacions de caràcter fix i que continguin text que han de constar a l'interior dels centres laborals adreçats a les persones que hi treballen han de figurar, almenys, en català.

Els convenis col·lectius han recollit aquestes previsions, amb un tenor molt literal a voltes (tècnica divulgadora dels continguts de la Llei de política lingüística), mentre que en ocasions han donat un pas més enllà (tècniques de suplementarietat —millora dels continguts de la Llei— i de complementarietat —desenvolupament i adaptació de la Llei a empreses i sectors—).

La majoria de convenis analitzats³³ es limiten a incorporar amb certa brevetat els continguts de la Llei de política lingüística de 1998, especialment seguint el model de clàusules lingüístiques aprovat, el 25 de gener de 1999, per la Comissió Permanent del Consell de Treball de Catalunya. És el cas del Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2007-2012,³⁴ que recull, en el seu article 69 i amb redacció en castellà, que «tots els anuncis o avisos a les empreses s'hauran de redactar en castellà i en català»;³⁵ del Conveni col·lectiu de treball de

regionals i minoritàries, no de les minories (en termes de drets humans, perquè no és un annex a la Convenció Europea de Drets Humans), com indica KOVACS, P., «La protection des langues des minorités ou la nouvelle approche de la protection des minorités?», *Revue Générale de Droit international Public*, vol. 97, 1993-2, pàg. 411.

33. He consultat convenis vigents a Catalunya durant l'any 2007 (total: 245 convenis), com a mostra d'anàlisi. El resultat no ha estat, però, gaire encoratjador: pocs convenis (la majoria, de sector) contenen clàusules de normalització lingüística i, quan ho fan, reproduïxen sovint el text legal però sense afegir-hi gaire cosa més, amb excepcions puntuals.

34. DOGC de 29.6.2007 (codi conveni: 0852545).

35. Els mateixos termes, en l'article 45 del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2005-2008 (codi conveni: 0800765, DOGC de 29.11.2005) i en el Conveni de la indústria siderometal·lúrgica de Girona per als anys 2005-2009 (DOGC de 5.10.2005, codi conveni: 1700305).

majoristes i detallistes de joguines i cotxets de nen de la província de Barcelona per als anys 2005-2008³⁶ i del Conveni col·lectiu de treball del sector de confiteria, pastisseria i brioixeria de la província de Barcelona per als anys 2006 i 2007,³⁷ que estableixen (art. 26 i 51, respectivament, ambdós en castellà) que «es procurarà que a totes les empreses i centres de treball els anuncis al personal i les comunicacions internes estiguin redactats en català i en castellà», format de redacció que es reproduïx en força convenis.³⁸ Altres convenis segueixen la mateixa direcció, amb petits matisos en la redacció de les clàusules: és el cas, per exemple, del Conveni col·lectiu de treball dels clubs de natació de Catalunya per als anys 2006-2008 (DOGC de 14.11.2006, codi conveni: 7901305), que assenyalava: «En els clubs, tots els acords o avisos hauran de ser redactats en llengua catalana. No obstant això, si és convenient per a la correcta comprensió dels treballadors, es redactaran també en llengua castellana».

Més favorable a l'ús del català és, aparentment i tot i seguir també els criteris de la Llei de política lingüística, alguna clàusula convencional que exigeix l'ús del català escrit a tots els anuncis o avisos a les empreses, però que immediatament matisa que «no obstant això, si convé per a la correcta comprensió dels treballadors afectats, es redactaran també en castellà».³⁹

Alguns convenis inclouen clàusules de millora i/o desenvolupament dels continguts legals de política lingüística en el món laboral. Malauradament, són pocs els convenis que s'ocupen del tema, realitat que ens obliga a criticar tant l'escassetat de clàusules sobre el particular com el desaprofitament clar de la crida que la mateixa Llei fa als agents socials respecte al pacte sobre la matèria.

36. DOGC de 29.11.2006 (codi conveni: 0802885).

37. DOGC de 14.8.2006 (codi conveni: 0801025).

38. En la mateixa línia, l'article 7 del Conveni col·lectiu de treball del sector de fabricants de galetes de Barcelona i la seva província per als anys 2005 i 2006 (codi conveni: 0801765); l'article 50 del Conveni col·lectiu de treball de la indústria d'hostaleria i turisme (DOGC de 26.10.2004, codi conveni: 7900275); l'article 8 del Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries d'imatges religioses de la província de Girona per als anys 2005-2009 (DOGC de 29.6.2005, codi conveni: 1700215).

39. Conveni col·lectiu de treball de la indústria de la construcció i obres públiques de la província de Barcelona per als anys 2005 i 2006 (DOGC de 20.12.2005, codi conveni: 0801065); també, l'article 45 del Conveni col·lectiu de treball del comerç en general de la província de Girona per als anys 2006-2008 (DOGC de 12.12.2006, codi conveni: 7901552), i la disposició transitòria tercera del Conveni col·lectiu de treball de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua de la província de Girona per al període 2004-2006 (DOGC de 16.2.2005, codi conveni: 1700225).

Com a convenis remarcables, però, en aquest context generalitzat d'anomia reguladora, en podem esmentar els següents:

1. Conveni col·lectiu de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua de la província de Girona per al període 2004-2006 (DOGC de 16.2.2005, codi conveni: 1700225). La disposició addicional tercera conté tres regles de normalització lingüística:

— *Dret subjectiu a l'ús del català oral i escrit*: «Els treballadors i els empresaris tenen dret a usar oralment i per escrit el català en totes les activitats que es desenvolupin al si de l'empresa, sense cap limitació ni restricció».

Aquesta regla es reproduïx, amb petites variacions, en diversos convenis. És el cas de l'article 45 del Conveni col·lectiu del comerç en general de la província de Girona per als anys 2006-2008 (DOGC de 12.12.2006, codi conveni: 7901552): «Els treballadors i els empresaris tenen dret a fer ús oral i escrit del català en totes les activitats que es realitzin al si de l'empresa, sense limitació ni restricció». De l'article 65 del Conveni col·lectiu de treball de la indústria de la construcció i obres públiques de la província de Barcelona per als anys 2005 i 2006 (DOGC de 20.12.2005, codi de conveni núm. 0801065): «Els treballadors i els empresaris tenen dret a fer ús oral i escrit del català en totes les activitats que es desenvolupin dins de l'empresa, sense cap tipus de limitació o restricció». I de l'article 43 del Conveni col·lectiu de treball dels clubs de natació de Catalunya per als anys 2006-2008 (DOGC de 14.11.2006, codi conveni: 7901305): «Els treballadors i els clubs tenen dret a fer ús oral i escrit del català en totes les activitats que es desenvolupin en els clubs, sense cap tipus de limitació o restricció».

— *Instrument de promoció lingüística en el si dels comitès d'empresa (i, si fos el cas, en empreses amb delegats de personal)*: «En les empreses de més de 50 treballadors, i en totes aquelles on els representants dels treballadors ho considerin oportú, es crearà una Comissió de Normalització Lingüística integrada al Comitè d'Empresa, que té com a finalitat vetllar pel compliment d'aquest article, i impulsar en general la normalització lingüística en l'àmbit de les activitats de l'empresa».

Aquesta regla es reproduïx, amb un matís més imperatiu de creació de la comissió esmentada, a l'article 45 del Conveni col·lectiu del comerç en general de la província de Girona per als anys 2006-2008 (DOGC de 12.12.2006, codi conveni: 7901552): «En les empreses de més de 50 treballadors, i en totes aquelles on els representants dels treballadors ho considerin oportú, cal

crear una Comissió Paritària de normalització lingüística integrada al comitè d'empresa, que té com a finalitat vetllar pel compliment d'aquest article, i en general impulsar la normalització lingüística en l'àmbit de les activitats de l'empresa».

— *Creació opcional del servei lingüístic d'empresa*: «En les empreses de més de 500 treballadors, i en totes aquelles on es consideri oportú, pot estudiar-se, conjuntament amb els departaments de Cultura i de Treball i Indústria, la creació d'un servei lingüístic d'empresa, en el seguiment del qual participaran les seccions sindicals i la representació dels treballadors».

Aquesta darrera regla de normalització es recull, també i amb petites variacions, en el Conveni col·lectiu de treball de la indústria de la construcció i obres públiques de la província de Barcelona per als anys 2005 i 2006 (DOGC de 20.12.2005, codi de conveni núm. 0801065), que recull, a l'article 66, el següent: «En les empreses de més de 500 treballadors i en totes aquelles on es consideri oportú, es podrà estudiar, conjuntament amb els departaments de Cultura i de Treball, la creació d'un servei lingüístic d'empresa, que tindrà com a funció impulsar la normalització lingüística, i també satisfer les necessitats lingüístiques i de comunicació de l'empresa, tant en l'àrea estatal com en la internacional, especialment l'europea. En el seguiment del servei participaran les seccions sindicals i la representació dels treballadors». I a l'article 45 del Conveni col·lectiu del comerç en general de la província de Girona per als anys 2006-2008 (DOGC de 12.12.2006, codi conveni: 7901552): «En les empreses de més de 500 treballadors, i en totes aquelles on es consideri oportú, es pot estudiar, conjuntament amb els departaments de la Presidència i de Treball i Indústria, la creació d'un servei lingüístic d'empresa, en el seguiment del qual han de participar les seccions sindicals i la representació dels treballadors».

2. Conveni col·lectiu de treball de càmpings i ciutats de vacances de la província de Barcelona per als anys 2006 i 2007 (DOGC de 17.11.2006, codi conveni: 0800365). El seu article 31, titulat «Normalització lingüística», indica el següent: «S'acorda fomentar l'ús del català en les comunicacions entre empreses i treballadors, sens perjudici que es puguin fer en castellà, a fi d'avançar en la normalització del català en les relacions al si de les empreses». Es tracta d'una clàusula obligacional o compromissòria, sense caràcter imperatiu, atès el tarannà de promoure l'ús del català.

L'estil de redacció d'aquesta clàusula el veiem també en altres normes convencionals. És el cas del Conveni col·lectiu de treball dels clubs de natació de Ca-

talunya per als anys 2006-2008 (DOGC de 14.11.2006, codi conveni: 7901305), que en el seu article 43 indica: «En els clubs que ocupin més de 50 treballadors, i en aquells on els representants dels treballadors i dels clubs ho considerin oportú, es crearà una Comissió de Normalització Lingüística, que tindrà com a finalitat vetllar pel compliment d'aquest article, i en general impulsar la normalització lingüística en les activitats del club». O del Conveni col·lectiu de treball de la indústria de la construcció i obres públiques de la província de Barcelona per als anys 2005 i 2006 (DOGC de 20.12.2005, codi de conveni núm. 0801065), quan indica: «En les empreses de més de 50 treballadors, i en totes aquelles on els representants dels treballadors i l'empresa ho considerin oportú, es crearà una Comissió de Normalització Lingüística que tindrà com a finalitat vetllar pel compliment d'aquest article, i en general impulsar la normalització lingüística en l'àmbit de les activitats de l'empresa» (art. 65).

3. Diversos convenis laborals de les administracions inclouen la necessitat d'acreditar el coneixement del català com a requisit de selecció de personal i accés als llocs de treball, d'acord amb el Decret 161/2002, d'11 de juny, sobre acreditació del coneixement del català i l'aranès en els processos de selecció de personal i de provisió de llocs de treball de les administracions públiques de Catalunya. És el cas del VI Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya per al període 2004-2008 (codi conveni: 7900692), en els articles 22.3, 23.2 i 25.2 (i a l'article 17, per la mobilitat interadministrativa de personal); o de l'article 3.1 de l'Acord de la Mesa general de negociació del personal al servei de l'Administració de justícia a Catalunya, de ratificació del Preacord de 8 de juny de 2006, sobre condicions de treball del personal al servei de l'Administració de justícia a Catalunya (DOGC de 18.12.2006, codi conveni: 7902390).

4. Finalment, alguns convenis inclouen una curiosa previsió: la redacció del conveni col·lectiu en català i en castellà, remarcant la cooficialitat d'ambdues llengües i, en alguns casos, declarant prevalent la versió castellana, bé quan hagi estat la llengua en la qual s'hagi redactat originàriament el conveni, bé, fet que ja és més discutible, quan s'aposta pel castellà sense més precisions. Això posa en relleu dues coses: primera, la tendència habitual a negociar els convenis en castellà i a redactar-los en aquesta llengua, sense perjudici de la posterior traducció (per part, habitualment, del Departament de Treball); segona, que el deure de negociar convenis inclou la llibertat d'idioma negociador, fixada per les dues parts (banc social i banc econòmic) en el procés de negociació.

Una clàusula habitual és la següent: «S'acorda la redacció del present conveni en idioma català oficial de Catalunya, i en llengua castellana, idioma oficial en tot l'Estat espanyol». Convenis que, per exemple, la recullen són: Conveni col·lectiu de treball del sector de confiteria, pastisseria i brioixeria de la província de Barcelona per als anys 2006 i 2007 (DOGC de 14.8.2006, codi conveni: 0801025), en el seu article 51; Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries d'imatges religioses de la província de Girona per als anys 2005-2009 (DOGC de 29.6.2005, codi conveni: 1700215), en el seu article 8; Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria metal·logràfica de Catalunya per als anys 2005 i 2006 (DOGC de 17.11.2005, codi de conveni núm. 7900285), a l'article 65; Conveni col·lectiu de treball del sector de fabricants de galetes de Barcelona i la seva província per als anys 2005 i 2006 (DOGC DE 4.4.2006, codi conveni: 0801765), en el seu article 7.

A l'anterior clàusula, alguns convenis afegeixen una frase addicional, al meu parer força conflictiva però que delata, alhora, el tarannà i/o els coneixements lingüístics dels negociadors (no vull malpensar, però, sobre les inèrcies negociadores, o sobre la tècnica informàtica de retallar i enganxar continguts sencers de convenis anteriors): «En cas de discrepància en la interpretació del text del Conveni, prevaldrà el text en llengua castellana»⁴⁰ (per exemple, disposició final segona del Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries de confecció d'ant, napa i doble faç per als anys 2005 a 2007 —DOGC de 22.6.2005, codi conveni: 7900295—). En ocasions, això es justifica pel fet que el conveni s'ha negociat i redactat, en la versió original, en castellà (per exemple, disposició addicional segona del Conveni col·lectiu de treball d'oficines de farmàcia de la província de Barcelona per als anys 2005-2008 —DOGC de 28.10.2005, codi conveni: 0803235—), tot i que, al meu parer, és una justificació molt minsca.

Les dades del Departament de Treball, però, inviten a l'optimisme. En efecte, la tendència creixent és la signatura de convenis en català, malgrat que encara és el castellà la llengua més emprada (sobre dades de convenis del 2003: 123 en català —38,5%—, 38 en català i castellà —12%—, i 158 en castellà —49,5%—).⁴¹ Aquesta línia de tendència es confirma si consultem dades dis-

40. Possiblement això és conseqüència indirecta (i ressonància llunyana) de la jurisprudència del Tribunal Constitucional (STC 83/1986), quan va assenyalar, encara que no amb referència a convenis col·lectius, que «*En caso de interpretación dudosa, la versión oficial castellana prima sobre el texto en lengua vernácula*».

41. Vegeu http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_28573333_1.PDF, pàg. 9.

ponibles més recents (any 2005), que mostren les xifres següents: 177 en català —48,6%—, 51 en català i castellà —14%—, i 136 en castellà —37,4%.⁴²

El Departament de Treball vetlla, doncs, pel compliment normatiu de l'ús del català en els convenis amb un seguit d'actuacions directament adreçades. Procura la revisió lingüística dels textos procedents de la negociació col·lectiva i, si escau, la traducció de la versió original a l'altra llengua oficial per tramitar-ne la publicació al DOGC. L'any 2006 s'han traduït o revisat 265 documents, amb un total de 10.149 pàgines, i s'ha encarregat la traducció de 17 documents més (amb 904 pàgines). A més, l'any 2006 s'han publicat al DOGC un total de 554 convenis de sector o d'empresa i altres documents de la negociació col·lectiva.⁴³ La tendència de més convenis en català es manté, una mica a la baixa, però, en les darreres dades disponibles (any 2006), que mostren les xifres següents: 148 en català —43,3%—, 52 en català i castellà —15,2%—, i en castellà 142 —41,5%.⁴⁴

II.4. Els tribunals de justícia laborals i l'ús del català: el paper normalitzador del Departament de Justícia i del Consell de Col·legis d'Advocats de Catalunya

Com se sap, la Carta de drets lingüístics dels ciutadans i ciutadanes en l'àmbit de la justícia, promoguda l'any 2004 per l'Associació de Juristes en Defensa de la Llengua Pròpia, i molt ben acollida pel Departament de Justícia, és un instrument de relativa utilitat per a la normalització de l'ús del català davant de (i en el si de) la jurisdicció en general i, per tant, també en el si de la jurisdicció laboral. Malauradament, no ha tingut reflex normatiu ni tampoc el ressò adient en la pràctica judicial, probablement per la seva manca de força vinculant.

D'aquesta manera, les ciutadanes i els ciutadans, a l'hora d'accedir a la justícia laboral, tenen els drets següents, segons ens indica la Carta esmentada:

42. Així ho indica el document *Segundo informe periódico sobre el cumplimiento en España de la Carta europea de las lenguas regionales o minoritarias, del Consejo de Europa (2002-2005)*, pàg. 469. Vegeu http://www.map.es/documentacion/politica_autonomica/cooperacion_autonomica.html.

43. http://www20.gencat.cat/docs/Llengcat/Documents/Informe%20de%20politica%20linguistica/Arxius/13_economicasocial_cor.pdf, pàg. 24.

44. http://www20.gencat.cat/docs/Llengcat/Documents/Informe%20de%20politica%20linguistica/Arxius/13_economicasocial_cor.pdf, pàg. 25.

- a) Utilitzar el català als jutjats i tribunals socials ubicats a Catalunya, sense cap entrebanc i en qualsevol fase processal, incloent-hi la sol·licitud de dur a terme el procés completament en català.
- b) Que es facin constar totes les actuacions orals en català.
- c) Que es tradueixin els documents quan s'hagin d'emprar fora de l'àmbit lingüístic, sense retards injustificats.
- d) Que cap organització prestadora de serveis públics ni cap persona dependent d'administracions que actuen a Catalunya al·leguin el desconeixement de la llengua catalana davant dels jutjats o tribunals.
- e) Que els poders públics promoguin l'ús del català en l'àmbit judicial.

L'article 231 de la Llei orgànica del poder judicial de 1985 (modificada per la Llei orgànica 19/2003), aplicable al procés laboral com a dret supletori, indica amb claredat el dret d'ús, oral i escrit, de les llengües oficials a la comunitat autònoma, tant pel que fa a les parts (i testimonis i perits), amb dret a intèrpret, si és el cas, com pel que fa als membres de l'Administració de justícia. L'article 35 de la Llei 30/1992, modificada per la Llei 4/1999, de procediment administratiu, també reconeix el dret d'ús de les llengües cooficials en les actuacions davant l'Administració general de l'Estat (incloent-hi, doncs, l'Administració de justícia). Recordem ara que l'article 13 de la Llei de política lingüística estableix el següent (pautes aplicables, per tant, a la jurisdicció laboral):

- Són vàlides les actuacions judicials (també davant els òrgans arbitral), tant les orals com les escrites, fetes en qualsevol de les dues llengües oficials, sense necessitat de traducció.
- Tothom té dret a relacionar-se, oralment i per escrit, amb l'Administració de justícia en la llengua oficial que esculli i a ésser atès, i no se li pot exigir cap mena de traducció.
- Tothom qui ho sol·liciti ha de rebre en la llengua oficial demanada les testimoniances de les sentències i els actes resolutoris que l'afecten, sense retards per raó de llengua.
- En la provisió de places del personal al servei de l'Administració de justícia dependent de la Generalitat, s'ha d'acreditar el coneixement de la llengua catalana (Decret 49/2001, de 6 de febrer), tant en l'expressió oral com en l'escrita, en el grau adequat a les funcions pròpies de les places de què es tracti. A més, la Generalitat ha de garantir formació lingüística als membres de l'Administració de justícia (reciclatge de qui no tingui

aquests coneixements o els vulgui millorar); i el coneixement del català és mèrit preferent, entre altres mesures, per ser nomenat president del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya (article 32 de la Llei 38/1988, de demarcació i planta judicial), o en processos de trasllat de funcionaris judicials (des del 1998) i d'accés al càrrec (per exemple, de secretari judicial, des de la Llei orgànica 19/2003).

Al seu torn, la Carta europea de les llengües regionals o minoritàries d'Estrasburg (5.11.1992, vigent a Espanya des de l'1 d'agost de 2001), recull en el seu article 9, el dret d'ús de les llengües autòctones davant els tribunals de justícia, tot i que és cert que no esmenta la jurisdicció laboral. Malgrat això, diverses actuacions processals (per exemple, impugnació d'actes d'Inspecció de Treball o de recaptació de quotes de Seguretat Social) s'han de presentar, d'acord amb la normativa processal laboral (article 3), davant la jurisdicció contenciosa i, per tant, en aquest aspecte la Carta seria aplicable. Nogensmenys, la Carta és plenament aplicable pel que fa al seu article 13, quan assenyala que no es podran practicar limitacions no justificades d'ús de la llengua (regional o minoritària) en els contractes de treball i en els documents tècnics d'ús de productes i serveis (per exemple, equips de treball, equips de protecció individual, etc.), o de pràctiques empresarials restrictives de l'ús de dites llengües entre aquells que les parlin.

Per la seva banda, el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya⁴⁵ ha anat duent a terme, a través del seu web, una interessant política normalitzadora de l'ús del lèxic en català (mitjançant el cercador de terminologia jurídica Justiterm), i per la normalització de la competència lingüística del personal que treballa als jutjats (*Criteris lingüístics*, elaborats pels tècnics del Departament de Justícia amb l'objectiu de col·laborar a fixar unes pautes lingüístiques comunes a tot l'àmbit jurídic i judicial).⁴⁶ Tanmateix, s'ofereix formació en llengua catalana al personal al servei de l'Administració de justícia amb força èxit participatiu, de manera que, segons dades de l'any 2005, el 73,76% dels funcionaris (que tenen nivells B, C i D de coneixements en llengua catalana), i el 40% dels jutges, estan en condicions d'atendre oralment i per escrit un ciutadà.⁴⁷

45. Vegeu <http://www20.gencat.cat/portal/site/Justicia>.

46. Vegeu http://www20.gencat.cat/docs/Justicia/Documents/ARXIUS/doc_28590133_1.pdf, on trobareu els criteris actualitzats en data novembre de 2007.

47. Vegeu http://www20.gencat.cat/docs/Adjudat/Documents/ARXIUS/doc_36468580_1.pdf.

Finalment, cal remarcar el paper del Consell de Col·legis d'Advocats de Catalunya,⁴⁸ i especialment de la seva Comissió de Llengua Catalana, per fomentar la praxi davant els tribunals de l'ús escrit i oral de la llengua catalana, encara no majoritari, com se sap. Entre altres coses, la seva plana a la xarxa incorpora, com a eina de suport pràctic, un conjunt de formularis laborals en català força útils per a la pràctica forense en el marc de la jurisdicció social i de l'àmbit de les relacions laborals (notificacions, contractes, escrits d'al·legacions contra actes d'inspecció, etc.).

II.5. El Tribunal Laboral de Catalunya i l'ús de la llengua catalana

El Tribunal Laboral de Catalunya (en endavant, TLC) desenvolupa tasques de conciliació, mediació i arbitratge a Catalunya. És fruit d'un acord, signat per Foment del Treball Nacional i els sindicats Unió General de Treballadors de Catalunya i Comissió Obrera Nacional de Catalunya, i basat en l'article 8.3.3 de l'Estatut dels treballadors. Desenvolupa, doncs, una tasca extrajudicial de solució dels conflictes laborals sobre els quals és competent, d'acord amb el seu Reglament de funcionament.

Normalment, són els convenis col·lectius els que inclouen clàusules per les quals se sotmeten els conflictes del seu àmbit funcional d'aplicació al TLC, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, sempre dins el marc de les competències que, pel reglament esmentat, li pertocuen al TLC. Quines són? Senzill: conflictes col·lectius (vagues, tancaments patronals, problemes de negociació, interpretació, aplicació i no aplicació, total o parcial, de convenis, discrepàncies en períodes de consulta de decisions d'incidència col·lectiva —modificacions substancials, per exemple—) i individuals (excepte acomiadaments, sancions, reclamacions de quantitat i tutela del dret de llibertat sindical), per la qual cosa s'inclouen dins la seva competència els drets lingüístics en l'àmbit laboral.

El seu Reglament de funcionament,⁴⁹ publicat al DOGC de 17.10.2005, recull dues regles sobre l'ús del català en els actuacions que es duguin a terme davant el TLC:

— Primera, que l'idioma del TLC és el català.

48. Vegeu http://www.cicac.org/sl/index_nou.htm.

49. Vegeu <http://www.tlc.es/REGLAMENT%20TLC%20CATALÀ.doc>. Sobre el funcionament i les competències del TLC, vegeu <http://www.tlc.es/TLC2007CATCOLOR.ppt>.

— Segona, que en els actes de conciliació, mediació, arbitratge i la resta d'actuacions, s'utilitzaran indistintament el català o el castellà en funció del que determinin els intervinents en el procés. Així, no es infreqüent, però, que sigui el castellà una llengua força emprada (com a mínim, si més no, en la meitat dels procediments), tant per sol·licitud de les parts (no hi ha dades oficials, però la consulta que he fet a deu professionals que entren aquesta via sovint m'ho ha demostrat), com per la llengua en la qual es redacten, en la seva gran majoria, les resolucions arbitrals per part dels àrbitres designats (una clara disfunció, doncs, entre allò que diu la norma i la realitat del funcionament quotidià).

El TLC té penjats en el seu web tant els models normalitzats per iniciar els tràmits com les dades estadístiques, des del 1992 fins al 2006, relatives a la seva creixent intervenció en el sistema català de relacions laborals.⁵⁰

II.6. La no-discriminació per raó de llengua en el marc de les relacions laborals

Són diverses les normes que, en el marc de les relacions laborals, garanteixen el dret dels treballadors a la no-discriminació. Així, i deixant a banda ara altres normes europees i internacionals més generals (que reconeixen el dret a la no-discriminació per la utilització de la llengua pròpia),⁵¹ l'Estatut dels treballadors (en endavant, TRLET) reconeix com a dret laboral bàsic de tot treballador assalariat, la no-discriminació, en el moment d'accés o en el desenvolupament de la feina, per raó de llengua, dret que han de respectar tant les empreses (art. 4.2.c TRLET) com les agències de col·locació públiques i privades (art. 16.2 TRLET); així com la no-discriminació per raó de llengua, directa o indirecta, per part de clàusules de convenis col·lectius, pactes individuals d'empresari i treballador o decisions unilaterals de l'empresa (art. 17.1 TRLET).

De forma complementària, l'article 16.2 de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social (de 4 d'agost de 2000) qualifica com a infracció laboral molt greu l'establiment d'ofertes de treball discriminatòries per raó de llengua (amb multa mínima de 6.251 euros i màxima de 187.515 euros). Tanmateix,

50. Podeu trobar aquesta informació a <http://www.tlc.es/catala/frames.htm>.

51. Per exemple, Declaració Universal dels Drets Humans, Conveni Europeu per a la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals i Carta Europea de les Llengües Regionals o Minoritàries.

l'article 314 del Codi penal qualifica com a delictes contra els drets dels treballadors la discriminació greu a la feina, entre altres conductes, derivada de l'ús per part dels treballadors i treballadores d'alguna de les llengües oficials de l'Estat, sempre que la via administrativa no hagi estat via coercitiva suficient per restablir, per part de l'empresa o Administració sancionada, la igualtat vulnerada.

III. Breu apunt de dret comparat

Amb una finalitat descriptiva i de difusió del coneixement sobre la situació d'altres llengües autòctones en el món laboral, introduïm unes línies sobre el tema, sens perjudici, com ja he avançat en un altre lloc d'aquest treball, del futur aprofundiment monogràfic sobre el tema. Per què he triat aquestes llengües? Senzill: com succeeix amb el català, es tracta de llengües emmarcades en un context de subordinació política a un Estat central (a diferència d'altres casos, com els de Flandes), dominat per un altre grup lingüístic, majoritari en els territoris de l'Estat (nadius que empren l'anglès al Canadà —les llengües oficials al Canadà són dues: el francès i l'anglès—⁵² i el castellà a Espanya), com a conseqüència d'assentaments històrics, de migracions, de raons polítiques i ideològiques o de substitució i/o imposició lingüística a la comunitat autòctona.

III.1. El francès com a llengua laboral al Quebec

La *Charte de la langue française*⁵³ (Llei 101/1977, de 26 d'agost, reformada en diverses ocasions), recull actualment, en el capítol sisè, deu articles dedicats al francès com a llengua de treball en el marc de les relacions laborals a la regió francòfona canadenca del Quebec. Els continguts d'aquest instrument normatiu es poden estructurar, al meu parer i de forma esquemàtica, en cinc blocs temàtics:

A) Regla sobre ús del francès en les comunicacions empresari-treballadors i associacions patronals-empreses

Les comunicacions adreçades pels ocupadors als treballadors (i de les associacions patronals amb el seus membres) han de fer-se, tant les orals com les es-

52. Article 16 de la *Charte Canadienne des droits et libertés*. Podeu consultar aquest document a <http://lois.justice.gc.ca/fr/charte/index.html#langues>.

53. La podeu consultar a <http://www.oqlf.gouv.qc.ca/charte/charte/index.html#francisation>. Sobre les normes laborals al Quebec, <http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/index.asp>, un excel·lent web en francès i en anglès (es pot triar idioma), elaborat per la Comission des normes du Travail.

crites, en francès, i especialment quan es tracta d'ofertes de treball o de promoció professional. Es tracta, en el cas de la relació entre empreses i treballadors, d'una previsió que emparenta amb els *programmes de francisation à toutes les entreprises employant cinquante personnes ou plus*, que permet a les empreses l'obtenció d'un certificat d'implantació del francès en les operacions i comunicacions internes i externes, atorgat per l'Office québécois de la langue française.⁵⁴ Sobre aquesta qüestió, recomano la consulta del web <http://www.oqlf.gouv.qc.ca/francisation/entreprises/index.html>, que ofereix una exhaustiva informació sobre obligacions, tràmits, formularis, guies, bones pràctiques, així com un recull d'empreses certificades. També és molt útil, amb el format FAQ de preguntes i respostes freqüents, la consulta de http://www.oqlf.gouv.qc.ca/charte/questions_freq/faq_juridi.html#travailler.

B) Regla sobre ús del francès en les ofertes de treball

Quan les ofertes de treball, en el sector públic i/o privat, es publiquin en mitjans de difusió, ho podran fer en qualsevol llengua sempre que, a més, es publiquin també en francès.

C) Regles sobre ús del francès en els convenis col·lectius

c.1. El conveni col·lectiu i els annexos que puguin incorporar hauran de ser redactats en francès.

c.2. Tots els articles sobre ús laboral del francès recollits a la *Charte* (del 41 al 49), formen part, de manera automàtica (regla d'incorporació *ipso iure* recollida a l'article 50 de la *Charte*) del conveni col·lectiu, encara que no tinguin recepció expressa. Si un conveni els contradiu, la clàusula convencional corresponent serà nul·la de ple dret.

D) Regles sobre mediació i arbitratge laboral⁵⁵

d.1. Qualsevol resolució que resolgui l'arbitratge d'una vaga o un problema relatiu a la negociació, renovació o revisió d'un conveni col·lectiu, es traduirà al francès o a l'anglès si ho demana qualsevol de les parts del conflicte, assumint el cost de la traducció la part que ho demani (o les dues parts, si és el cas).

54. Vegeu <http://www.oqlf.gouv.qc.ca>.

55. Sobre el tema, VEILLEUX, D. i TRUDEAU, G., «La mediación en las diferencias laborales en Québec: desde la tradición hacia nuevas direcciones», i «Los mediadores en la mediación institucional de las discrepancias de trabajo en Québec», *Relaciones Laborales*, núm. 23, 2007.

d.2. Qualsevol treballador pot, abans de recórrer a la via judicial, demanar per escrit a l'Office québécois de la langue française que se sotmeti el greuge lingüístic a un mediador, per a la cerca àgil d'una solució escrita. Les parts, directament o per mitjà de representant, han d'atendre les convocatòries de reunions que els adrexi el mediador, i s'han de dur a terme els contactes per mirar d'assolir una solució fins i tot, si cal, telefònicament.

El procés de mediació, que suspèn temporalment la possibilitat d'acudir a un àrbitre o a un comissari de treball, no pot excedir els 30 dies de durada (el mediador pot posar fi al procés en qualsevol moment —per exemple, per entendre la seva tasca infructuosa o de poca utilitat— comunicant la seva decisió a les parts).

d.3. Si les parts no ho autoritzen expressament, cap document relatiu a les sessions de mediació pot emprar-se com a prova davant un tribunal o un organisme administratiu (confidencialitat, doncs, sobre la tasca del mediador —i també per part d'aquest—, atès el fet que no es reconeix dret d'accés al dossier del mediador).

E) Garanties laborals del treballador per l'ús del francès

e.1. Es prohibeix l'acomiadament, el trasllat o la sanció disciplinària d'altre tipus al treballador que parli només en francès, i dites decisions empresarials es poden impugnar davant els òrgans administratius (*commissaires du travail*, quan el dret vulnerat no estigui reconegut expressament per conveni col·lectiu), arbitrals (via obligatòria si el dret lingüístic està recollit pel conveni col·lectiu) i/o judicials competents. La càrrega de la prova sobre la no-discriminació del treballador recau, sempre, en l'ocupador (ha d'aportar justificació raonable i suficient sobre la no-discriminació). Si existeix discriminació, l'òrgan corresponent haurà de proposar les mesures correctores (cessament de la conducta il·legal, indemnització, danys punitius, etc.).

L'any 2006 s'han publicat les darreres dades oficials sobre l'ús del francès a les empreses del Quebec, corresponents a una anàlisi del període 1991-2001.⁵⁶ Aquest document posa en relleu, a la segona part (indicadors 2.9 a 2.19), que més de dues tercers parts dels treballadors del Quebec utilitzen el francès com a llengua laboral, i que la resta empren l'anglès com a llengua laboral però sovint fan servir el francès com a llengua a la vida familiar i personal.

56. Vegeu http://www.oqlf.gouv.qc.ca/ressources/bibliotheque/sociolinguistique/oqlf_faslin_02_20060606.pdf.

e.2. Resta prohibit als ocupadors exigir el coneixement de llengües diferents a la francesa, si no és que els requeriments del lloc de treball ho justifiquin. És l'empresa la que ha de provar que els requeriments lingüístics addicionals són justificats pel lloc de treball ofert.

III.2. L'eusquera com a llengua laboral al País Basc

L'idioma del País Basc té una estructura molt allunyada de la de les llengües romàniques (a diferència del català o del francès), cosa que dificulta, molt probablement, la bilingüïtzació dels no autòctons, o simplement, dels autòctons de llengua primera o nadiua castellana. En qualsevol cas, és clar, primer, que l'Estatut d'autonomia del País Basc reconeix l'eusquera com a llengua oficial (article 6.1), en règim de cooficialitat amb el castellà, i que la Llei 1/1982, de 10 d'agost, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra, indica en el seu article 91.2 que l'eusquera («vascuence») té caràcter de llengua oficial en les zones de parla basca de Navarra. Segon, que el web oficial del Govern basc dóna l'opció, des del principi, de consulta de tots els continguts (també dels formularis) en castellà o en eusquera. I tercer, que el Departament de Justícia, Ocupació i Seguretat Social té un web amb continguts força interessants i amb un format bastant diferent, per exemple, del web del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Per la seva banda, el Govern basc fomenta, des de fa temps i seguint les previsions de l'article 26 de la Llei 10/1982, de 24 de novembre, de normalització lingüística de l'eusquera, un procés de normalització adreçat a les empreses i anomenat *euskaldunització*.⁵⁷ Diverses eines integren aquest procés, bàsicament canalitzades a través del programa específic *LanHitz*, iniciativa destinada a incrementar l'ús i la presència de l'eusquera en el món laboral. Promoguda per la Viceconsejería de Política Lingüística, les diputacions forals, l'Associació de Municipis Bascos EUdeL⁵⁸ i els departaments d'Indústria i Ocupació del Govern basc, i amb el suport de les associacions patronals i els sindicats, pretén assolir tres objectius d'integració de l'eusquera: imatge i comunicació de l'organització (rètols, recepció, publicitat), relacions externes (orals o escrites amb clients i proveïdors) i relacions internes (gestió de personal, formació laboral, documentació). Ofereix suport tècnic i ajuts econòmics (subvencions) a les empreses. Es complementa amb els plans d'eus-

57. Informació completa sobre el tema, a <http://www.euskara.euskadi.net/r59-11477/es>.

58. Vegeu <http://www.eudel.net>.

quera anuals i plurianuals, basats en un marc de referència estàndard i en un model de certificació que conjuga l'eusquera amb la qualitat empresarial (*Euskalit*).⁵⁹

La negociació col·lectiva al País Basc inclou clàusules de normalització lingüística diverses, però no gaire allunyades de la realitat convencional catalana. Així, trobem des de clàusules que indiquen simplement la publicació en eusquera i castellà del conveni,⁶⁰ o senzillament la utilització de l'eusquera en els avisos i anuncis dins l'empresa,⁶¹ fins a d'altres que recullen l'ús intern de l'eusquera (documentació, impresos, notificacions, nòmines, informació interna, rètols, etc.)⁶² o ajuts per cobrir despeses de matrícula dels treballadors que estudiïn eusquera.⁶³ Més interessant és el cas del Conveni col·lectiu de residències de gent gran de Gipuzkoa (codi conveni: 2002435, BO Gipuzkoa 3.2.2006), el qual recull, a l'article 39 i sota el terme *euskaldunización*, la creació d'una comissió paritària d'eusquera per desenvolupar un pla integral de normalització de l'eusquera a l'empresa, acollint-se als ajuts econòmics i tècnics del programa *LanHitz*.

III.3. El gallec com a llengua laboral a Galícia

Seguint amb aquesta visió comparada, val a dir que l'Estatut d'autonomia de Galícia reconeix, a l'article 5, el gallec com a llengua oficial i el castellà com a llengua cooficial. A més, el web oficial del Govern gallec dona accés a la Se-

59. Vegeu <http://www.euskalit.net>.

60. Disposició adicional del Convenio colectivo para Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales de Bizkaia (BOP Bizkaia de 13.6.2007, codi conveni: 4800155).

61. Article 36 del Convenio Colectivo del sector de Almacenistas de Bizkaia (BP Bizkaia de 30.1.2007, codi conveni: 4800075); article 50 del Convenio Colectivo del sector de Transporte de Mercancías por Carretera y Agencias de Transportes de Alava (BP Bizkaia de 12.1.2007, codi conveni: 0101295); article 63 del Convenio Colectivo para el Sector de Derivados del Cemento de Alava (BO Álava de 14.7.2006, codi conveni: 0100485); article 35 del Convenio Colectivo de Alimentación (BO Bizkaia de 31.5.2006, codi conveni: 4800545); article 12 del Convenio Colectivo para el sector de Juguetería, Mayoristas y Minoristas de Gipuzkoa (BO Bizkaia de 30.1.2007, codi conveni: 2000315); article 43 del Convenio Colectivo del sector de Industria y Comercio del vino de Alava (BO de 19.10.2005, codi conveni: 0100875).

62. Article 47 del Convenio Colectivo entre las Empresas Concesionarias y las/los trabajadoras/es que prestan sus servicios en los Centros del Gobierno Vasco (BO Álava de 24.10.2007, codi conveni: 0102453).

63. Article 26 del Convenio Colectivo del sector del Comercio de Pielés, Cueros y Calzado de Bizkaia (BO Bizkaia de 30.1.2007, codi conveni: 4800555); article 20 del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de Comercio del Metal de Navarra (BO Navarra de 27.12.2006, codi conveni: 3102005).

cretaria Xeral de Política Lingüística i al *Plan xeral de normalización da lingua galega*,⁶⁴ però no hi ha un pla específic de normalització activat per a empreses. Més complet és el web de la Confederació Intersindical Galega,⁶⁵ que inclou una bona base de convenis col·lectius, un recull de legislació bàsica laboral, i un bon conjunt de materials laborals i de riscos laborals (manuais i reculls lexicològics).

La negociació col·lectiva inclou algunes clàusules en matèria de normalització lingüística. És el cas de l'article 37 del Conveni del sector de majoristes de fruites i productes hortícoles,⁶⁶ que reconeix un doble dret: el de desenvolupar la tasca en gallec i el de rebre formació lingüística per millorar el servei al públic en el lloc de treball; o de l'article 58 del Conveni de centres especials d'ocupació,⁶⁷ que es manifesta en termes semblants, amb l'afegit de l'ús del gallec com a llengua interna de comunicació preferent en el sector. Finalment, diversos convenis contenen clàusules que segueixen puntualment el dictat de l'article 51 de la Llei 3/1983, de 15 de juny, de normalització lingüística, indicant la publicació en gallec i en castellà del conveni en el *Diari Oficial de Galícia*.

Les clàusules més freqüents, per tant, fan referència al dret dels treballadors a desenvolupar la seva activitat en gallec i a rebre formació lingüística, a la no-discriminació per emprar el gallec a la feina i a l'ús del gallec en el si de l'empresa com a llengua de comunicació interna. L'anàlisi empírica que he dut a terme (200 convenis col·lectius gallecs) ha confirmat els resultats presentats pel Consello Galego de Relacións Laborais el 7.7.2006,⁶⁸ que posen en relleu la tendència creixent a pactar clàusules convencionals sobre els drets lingüístics en el món laboral gallec.

III.4. El llenguatge laboral a Suïssa i Bèlgica: breus notes

Suïssa és un país amb quatre comunitats lingüístiques, que presenten grans diferències en el nombre de parlants, amb una presència majoritària de l'alemany, primer i de forma destacada en el món laboral, i el francès, després.⁶⁹ Aquesta realitat, és clar, deixa una forta empremta en el llenguatge laboral suís.

64. Vegeu <http://www.xunta.es/linguagalega/politica-linguistica>.

65. Vegeu <http://www.galizacig.com/index.html>.

66. BO Pontevedra de 31.10.2007, codi conveni: 3601835.

67. DO Galícia de 4.4.2007, codi conveni: 8200775.

68. Vegeu *Segundo informe periódico...*, *op. cit.*, pàg. 470-472.

69. Vegeu <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/en/index/themen/01/05/blank/key/sprachen.html>.

La part germànica de Suïssa és la regió lingüística més extensa del país (gairebé tres de quatre suïssos viuen en aquesta regió), i en 17 dels 26 cantons suïssos l'alemany és la llengua predominant. Això es pot apreciar, a més, en la mateixa denominació oficial del Ministeri de Treball i Economia (*Das Amt für Wirtschaft und Arbeit*), o de les administracions competents en matèria d'immigració (*Bundesamt für Zuwanderung, Integration und Auswanderung*) i de Seguretat Social (*Bundesamt für Sozialversicherung*).

La part occidental del país, en canvi, és de parla francesa, de manera que el francès és l'idioma minoritari més parlat a Suïssa. Quatre cantons són francòfons: Ginebra, Vaud, Neuchâtel i Jurà. Tres cantons són bilingües: a Berna, Friburg i Valais es parla el francès i l'alemany. D'altra banda, l'italià es parla en el Tesino i en algunes valls al sud dels Grisons, prop de la frontera amb Itàlia.

El multilingüisme laboral a Suïssa té el seu reflex en les agències de col·locació laboral presents als cantons. Així i per exemple, *Stellenmarkt* (<http://www.stellenmarkt.com>) és una agència per a professionals i per a oficis de parla alemanya; *Jobup* (<http://www.jobup.ch/home.asp>) permet la cerca de feina a la Suïssa francesa; mentre que *Top jobs* (<http://www.topjobs.ch>) permet la cerca de feina per a parlants d'anglès, francès i alemany.

Finalment, el romanx, llengua d'origen llatí, es parla al cantó dels Grisons, juntament amb l'alemany i l'italià.⁷⁰ Només el 0,5% de la població suïssa parla el romanx (la seva migradesa a l'àmbit laboral és òbvia), que a més té cinc grups lingüístics: sursilvan, sutsilvan, surmiran, puter i vallader. Des de l'any 1982, existeix a més el *rumantsch grischun*, un llenguatge culte que reuneix les característiques de les cinc modalitats esmentades i que és parlat gairebé exclusivament en les emissions de les cadenes públiques de ràdio i televisió.⁷¹

En el cas de Bèlgica, l'Estat federal té tres llengües oficials: francès (Valònia, amb un 32% de la població), flamenc o neerlandès (Flandes, amb el 58% de la població i una economia molt més forta, on rau a més la capital, Brussel·les —9,3%—, i on la majoria de la població, però, parla francès) i, molt més minoritària, l'alemany (comunitat germanòfona a Valònia, el 0,7%).⁷² No hem d'oblidar, a més, que l'article 3 de la Constitució belga de 1994 ens indica amb claredat que «*La Belgique comprend trois régions: la Région wallonne, la Ré-*

70. Vegeu <http://www.tlfq.ulaval.ca/axl/EtatsNsouverains/Grisons.htm>.

71. Vegeu <http://www.swissinfo.ch/spa/swissinfo.html?siteSect=105&sid=5257493>.

72. Vegeu <http://www.tlfq.ulaval.ca/axl/EtatsNsouverains/bruxelles-capitale.htm>.

*gion flamande et la Région bruxelloise»;*⁷³ i l'article 4 de la mateixa norma fonamental ens assenyala que «*La Belgique comprend quatre régions linguistiques: la région de langue française, la région de langue néerlandaise, la région bilingue de Bruxelles-Capitale et la région de langue allemande*».⁷⁴

A l'entorn d'aquestes dues llengües principals, francès i neerlandès, es presenten des de fa temps conflictes polítics (sistema de partits, distribució d'escons —l·listes francòfones i l·listes neerlandeses vinculades a limitacions dels drets de vot—⁷⁵ i, especialment, propostes directes d'escissió de la circumscripció electoral Brussel-Halle-Vilvoorde⁷⁶ i la seva reconversió en un territori flamenc) i jurídics importants entre valons i flamencs (*ius soli* —principi de la territorialitat dels flamencs— *vs. ius sanguini* —principi de la personalitat dels valons—), de la mà d'una tensa relació entre poders federals i poders regionals.⁷⁷ Fins i tot la universitat ha patit aquesta dialèctica en el terreny lingüístic, ja que la Universitat Catòlica de Lovaina es va escindir, des dels anys seixanta del segle passat, en dues, una a Flandes i una altra de diferenciada a Valònia (Louvain la Neuve, Université catholique de Louvain).

El dret laboral és competència de l'Estat federal (tota la informació laboral que vulgueu consultar, la trobareu a <http://www.emploi.belgique.be/home.aspx>), com també ho és la Seguretat Social (amb un servei públic federal, sobre el qual podeu trobar informació a <http://socialsecurity.fgov.be/fr/index.htm>, i si voleu informació addicional, a <http://www.masecu.be/fr/index.php?pg=accueil>). La realitat lingüística provoca, però, que hi hagi diversos aspectes de política d'ocupació que tenen particularitats diferenciades en funció de les regions de les quals ens ocupem. Així, en l'àmbit de l'Estat, la responsable és l'Oficina Nacional d'Ocupació (<http://www.rva.fgov.be/home/MenuFR.htm>),

73. El repartiment territorial a Bèlgica, a <http://www.tlfq.ulaval.ca/axl/europe/belgiqueetat.htm>.

74. El web <http://www.tlfq.ulaval.ca/axl/europe/belgiqueacc.htm> conté un bon recull de la normativa lingüística belga.

75. Un dels principals problemes actuals és que els partits flamencs no volen que els ciutadans francòfons de Brussel·les puguin votar partits francòfons.

76. On els ciutadans poden votar els seus candidats, tant flamencs com valons, i ser jutjats en la seva pròpia llengua. Això, però, és un dels elements actuals de discussió, ja que la majoria flamenca a la Cambra dels Diputats, amb el suport de la dreta independentista Vlaams Belang, ha aconseguit la supressió dels drets lingüístics en matèria electoral, judicial i administrativa dels residents francòfons de la perifèria de Brussel·les.

77. Sobre el tema, vegeu Devoldere, L., «Bèlgica: ¿Un laboratorio para Europa?», http://www.eitb24.com/noticia/es/B24_79008/internacional/ANALISIS-Belgica-un-laboratorio-para-Europa.

amb un web disponible en quatre llengües (francès, neerlandès, alemany i anglès); mentre que, a Brussel·les, l'Oficina Regional d'Ocupació té el seu web en francès i neerlandès (<http://www.actiris.be>); el de l'Oficina Regional de Formació Professional i Ocupació de Valònia (<http://www.leforem.be>) està disponible únicament en francès; la comunitat germanòfona té un web propi, disponible també en francès, neerlandès i anglès (<http://www.dglive.be/desktopdefault.aspx/tabid-0/httpstatus-404/>), que detalla la borsa de treball per a la comunitat; i a Flandes, el web neerlandès del servei d'ocupació es pot consultar, només en aquesta llengua, a <http://www.vdab.be> i a <http://www2.vlaanderen.be/werk/index.html>.

En l'àmbit sindical, la Confederació de Sindicats Cristians té un web, en francès i en neerlandès, força interessant per consultar temes d'actualitat laboral (<http://www.csc-en-ligne.be/default.asp>), especialment pensat per a la població francòfona de Valònia i Brussel·les, mentre que la Federació de Sindicats Cristians de Flandes té el web únicament en neerlandès (http://www.acv-online.be/wie_zijn_wer/jongeren/default.asp); el sindicat CGSLB té un web en llengua francesa i neerlandesa (<http://www.aclvb.be/index.php?st=ACLVB-jongeren&st1=&st2=&st3=&st4=&st5=&taal=fr>), i el sindicat FGTB/ABVV el té (<http://www.cgsלב.be/index.php>) en quatre idiomes (francès, alemany, neerlandès i anglès), ambdós amb molta informació jurídica sobre el món laboral belga.

Com a notes de tancament del cas belga, voldria indicar quatre idees. La primera, que la utilització laboral de la llengua, com diu la Constitució de 1994 (art. 30), «[...] *est facultatif; il ne peut être réglé que par la loi, et seulement pour les actes de l'autorité publique et pour les affaires judiciaires*»; i, d'acord amb l'article 129.3 de la mateixa carta fonamental belga, els consells de la comunitat francesa i de la flamenca poden, per decret, ordenar la utilització de les seves llengües a «*les relations sociales entre les employeurs et leur personnel, ainsi que les actes et documents des entreprises imposés par la loi et les règlements*». A partir de l'anterior previsió constitucional, l'ús de la llengua és obligatori, per decret (és nul·la en cas contrari la comunicació o notificació feta en una altra llengua), en les relacions entre empresa i treballador, així com en les comunicacions i els documents emprats, segons la regió de la qual parlem: com hem vist, francès, neerlandès, alemany o zona bilingüe de Brussel·les (documents en francès i/o neerlandès, en funció de la llengua emprada pel personal); tot això amb independència que qualsevol de les dues parts de la relació laboral pugui demanar, al seu càrrec, la traducció dels documents esmentats.

Segona idea: a la regió de Brusselles, l'article 52 de la *Loi sur l'emploi des langues en matière administrative* (18 de juliol de 1966) assenyala el bilingüisme com a criteri de comunicació, formularis, documents i notificacions empresarials, en funció del destinatari (francès o neerlandès), fent traduccions quan sigui necessari;⁷⁸ pel Decret de 30 de juny de 1982, a la comunitat francesa s'exigeix, laboralment, l'ús del francès (províncies de Brabant Wallon, Hainaut, Luxembourg, Namur i Liège), amb l'excepció de les comunitats germanòfiles i les anomenades *communes à facilités linguistiques*;⁷⁹ i en el mateix sentit d'exclusions lingüístiques es pronuncia el Decret de 19 de juliol de 1973, que declara llengua laboral obligatòria el neerlandès a les províncies d'Anvers, Limbourg, Flandre Occidentale, Flandre Orientale i Brabant flamand).

Tercera idea: diverses normes federals regulen el tema de la llengua en altres temàtiques laborals. És el cas, pel que fa als convenis col·lectius, de la *Loi sur la Convention collective* de 5.1.2.1968, la qual recull, a l'article 13, que els convenis es redactaran en francès, neerlandès o alemany en funció del territori sobre el qual siguin aplicables, però, d'acord amb l'article 30, la seva publicació oficial es farà en francès i en neerlandès.⁸⁰ O, en relació amb la llengua emprada dins els comitès d'empresa belgues, l'article 15 de la *Loi sur l'organisation des entreprises* de 20.9.1948, modificada per l'article 14 de la *Convention collective du travail* núm. 9, de 9.3.1972, permet que siguin aquests els qui determinin la llengua interna de treball i la de comunicació amb la direcció de l'empresa, demanant la traducció de documents quan sigui necessària.⁸¹

Quarta (i darrera) idea: a Bèlgica no hi ha normativa sobre retolació comercial, i regeix com a regla general l'unilingüisme territorial a Flandes i a Valònia; a Brusselles i a la regió germanòfona hi ha de tot (unilingüisme i/o bilingüisme). Tot i això, l'anglès s'està imposant, a la pràctica, com a llengua comercial (a les grans empreses i a les cadenes hoteleres, per exemple), com a llengua "neutral" operativa al marge del conflicte entre el francès i el neerlandès.

78. En el mateix sentit es pronuncien el *Décret du 19 juillet 1973, du Conseil Culturel de la Communauté néerlandaise*, i el *Décret du 30 juin 1982, du Conseil Culturel de la Communauté française*.

79. Vegeu <http://www.tlfq.ulaval.ca/axl/europe/belgiquefrncommunes.htm>.

80. Vegeu <http://www.segec.be/Documents/Internats/LOI%20DU%205%20DECEMBRE%201968.doc>. Els convenis col·lectius belgues, a: <http://www.emploi.belgique.be/searchCAO.aspx?id=4708>.

81. Vegeu <http://www.cnt-nar.be/CCT/cct-27.doc>.

IV. Consideracions finals i propostes de millora

Com a tancament d'aquest estudi, presentem ara unes consideracions finals, crítiques quan pertoca, i també unes propostes de millora futura de l'actual posició del català en el món de les relacions laborals, que aportarem intercalades entre les esmentades conclusions o consideracions.

El DT està sotmès a una sèrie de condicionaments ideològics (orientacions i finalitat de les normes, debat sobre la *flexigüretat*) i jurídics (distribució de competències, pluralitat de fonts normatives materials), que incideixen en el tipus de llenguatge científic que utilitza. No es tracta, només, de la dualitat entre llengua catalana i castellana sinó, també, de la incorporació cada cop més freqüent de neologismes que provenen de l'anglès i que impregnen el vocabulari jurídic de les relacions laborals i de la gestió de recursos humans. Què ha de fer la llengua catalana en aquest punt? És senzill: mirar d'incorporar aquests neologismes però tractant amb el temps de trobar termes (via TERMCAT i a proposta del Departament de Treball, per exemple) que permetin, sense pèrdua d'identitat, afegir-los al nostre vocabulari o adaptar-los al nostre llenguatge.

La llengua catalana disposa, avui dia, de materials de normalització lingüística en l'àmbit laboral. Tot i que és una llengua regional i minoritària, si seguim la terminologia europea consolidada (una altra cosa és que per a nosaltres sigui una llengua nacional i pròpia), és clar que el nivell de competències autòctones assolit fins avui, d'acord amb el bloc de constitucionalitat, és bo, però no és pas suficient. Caldria, doncs, revisar alguns aspectes relatius a la distribució de competències en matèria laboral (redistribució de les competències exclusives i compartides, seguint a poc a poc l'exemple de l'assistència social), primer, i incrementar, després, i amb un marc català de relacions laborals ja més extens, l'ús de la llengua catalana en les noves matèries assumides (a tall d'exemple, és desitjable el futur traspàs de la gestió de les polítiques passives d'ocupació, així com de la tasca de la Inspecció de Treball —tema d'actualitat en el moment de tancament d'aquest treball, com és sabut—).

Els instruments de normalització lingüística de la llengua catalana en el món laboral són molt heterogenis. D'una banda, la tasca del Departament de Treball és força positiva, i els continguts del seu web són la millor mostra del que diem, especialment pel que fa a la creació de glossaris ocupacionals, de la incorporació d'un l'extens ventall de models d'impresos i formularis en català i del disseny d'un mòdul de català ocupacional. De l'altra, l'ús del català com a

llengua de treball en els processos extrajudicials davant el Tribunal Laboral de Catalunya és també una bona via de normalització lingüística.

S'hauria d'incrementar, però, l'exigència del català per a l'accés a les subvencions "laborals" i les clàusules lingüístiques en el si de la contractació administrativa. Especialment, s'hauria d'estimular als agents socials per incloure més clàusules (i que no només repeteixin allò que diu la Llei catalana de 1998) en els convenis col·lectius sobre els drets lingüístics dels treballadors (per exemple, mitjançant l'assessorament del Consell de Relacions Laborals, la proposta de clàusules més o menys estandarditzades sobre no-discriminació per l'ús laboral de la llengua catalana —seguint el model del Quebec— i la creació més freqüent de comissions de normalització lingüística sectorials o d'empresa), i també s'hauria de demanar als col·legis professionals del món del dret laboral (advocats i graduats socials) que incloguin més formularis de praxi judicial i més formació, a les escoles de pràctica jurídica, en català. Només així, juntament amb la constant oferta de formació en català que duu a terme el Departament de Justícia per al seu personal, es pot aconseguir la normalització del català en el si de l'Administració de justícia, un dels punts febles coneguts dins la justícia laboral i de la justícia en general.

De les experiències comparades (el francès al Quebec, l'eusquera al País Basc i el galleg a Galícia), en podem treure la conclusió que la situació del català en l'àmbit de les relacions laborals no és pitjor que la de les llengües autòctones d'aquells països. De fet, estem en un punt jurídic millor, avui dia, que Euskadi tant pel que fa a la implantació de l'ús de la llengua com al nivell de clàusules convencionals. Com a experiència pilot, seria bo, però, amb vista al futur, implementar models de certificació de qualitat i d'ús de la llengua catalana a les empreses, com es fa a Euskadi amb el certificat *Euskalit* (o al Quebec sobre l'ús empresarial del francès), i dissenyar un sistema d'ajuts tècnics i econòmics (subvencions) semblant per fomentar la normalització del català a les empreses.

¿Com es podria atorgar aquest certificat d'ús del català a les nostres empreses? Com que les nostres empreses ja tenen experiència en altres aspectes de gestió i certificació de la qualitat (norma internacional UNE-EN-ISO 9001:2000) o de la gestió del medi ambient (norma internacional UNE-EN-ISO 14001:1996), es tractaria que la Generalitat de Catalunya fixés uns paràmetres o indicadors mínims (publicitat d'ofertes de treball, contractació i nòmines en català, cursos de català oferts als treballadors i treballadores, comunicació interna, tauler virtual a la intranet, webs corporatius en català,

documentació sobre sol·licituds de permisos i llicències en català, etc.) que, desenvolupant la normativa de política lingüística, valoressin l'esforç de les empreses per implantar l'ús del català en el seu funcionament laboral i comercial. La certificació, que podríem anomenar "de qualitat lingüística laboral" (supervisada per la Generalitat i comprovada i certificada, via convenis de col·laboració que fixin els requisits i controls corresponents, per entitats privades expertes en la certificació de qualitat), podria ser un mèrit més per a les empreses en els concursos públics amb l'Administració i/o un requisit per a l'accés a subvencions (per exemple: increment de l'import per contractació laboral) o ajuts, tècnics o econòmics (per exemple, suport administratiu a la internacionalització de les empreses catalanes certificades).

Altrament, es podrien incloure en els convenis col·lectius més clàusules de normalització lingüística. Cal recordar que, d'acord amb l'article 37 de la Constitució, la negociació col·lectiva pot crear drets i deures laborals, de manera que, sense necessitat de retocar la Llei de política lingüística, es podrien incorporar clàusules sobre gestió de personal, formació, documentació, comunicació interna —entre treballadors, amb els representants dels treballadors—, etc., que potenciïn l'ús del català a l'empresa. Crec que no tot és cosa de la "Llei", i per tant també els convenis col·lectius, com a instruments més propers a les relacions laborals del dia a dia, tenen molta feina a desenvolupar en aquest terreny. L'experiència i la praxi negociadora han d'anar, doncs, en aquesta direcció.

Finalment, crec que seria positiu revisar el contingut laboral de la Llei de política lingüística catalana de 1998, i incorporar-hi continguts que, respectant el bloc de constitucionalitat i el de legalitat (Estatut dels treballadors), incrementessin els drets lingüístics dels treballadors i treballadores, per exemple de les garanties i tuteles contra conductes discriminatòries o de sanció per l'ús del català, o de les facilitats sobre costos dels cursos de català (ajuts per la via de la formació contínua), o per flexibilitzar la jornada i/o gaudir de permisos específics per poder millorar el nivell de coneixement de la llengua catalana. Totes aquestes qüestions permetrien la millora del nivell actual de normalització de l'ús de la llengua catalana en el món laboral.

V. Bibliografía consultada

- FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS. *Varieties of flexicurity: reflections on key elements of flexibility and security*. European, Dublin, Ireland, 2007.
- KOVACS, P. «La protection des langues des minorités ou la nouvelle approche de la protection des minorités?», *Revue Générale de Droit International Public*, Tome 97, 1993-2.
- LUJÁN ALCARAZ, J. «Flexiguridad», *Aranzadi Social*, núm. 16, 2007.
- MERCADER UGUINA, J. R. «El futuro de los ordenamientos laborales en la era de la globalización», a: SANGUINETTI RAYMOND, W. i GARCÍA LASO, A. (eds.) *Globalización económica y relaciones laborales*, Salamanca (Universidad), 2003.
- PLA, A. M. «Els mitjans de comunicació, les indústries culturals i l'àmbit socioeconòmic», a: VERNET, J. (coord.) *Dret Lingüístic*, Cossetània edicions, 2003.
- VEILLEUX, D. i TRUDEAU, G. «La mediación en las diferencias laborales en Québec: desde la tradición hacia nuevas direcciones», i «Los mediadores en la mediación institucional de las discrepancias de trabajo en Québec», *Relaciones Laborales*, núm. 23, 2007.
- VERNENGO, R. «Interpretación del Derecho», a: Diversos autores, *El derecho y la justicia*, Madrid, Trotta, 1996.

Resumen

Normalización lingüística en el derecho del trabajo

Miquel Àngel Purcalla Bonilla

Este artículo tiene como finalidad el análisis de los parámetros de normalización lingüística en el derecho laboral. En primer lugar, se centra en la singularidad de esta rama del ordenamiento jurídico y en los condicionamientos ideológicos y jurídicos que la caracterizan. En segundo lugar, la parte más extensa del artículo se dedica al estudio de los organismos, de las normas

convencionales y de las políticas públicas y actuaciones de fomento de la lengua catalana en las relaciones laborales. Finalmente, se presentan unas breves notas sobre la situación de otras lenguas en el mundo laboral y se indican algunas consideraciones críticas finales, formulando sugerencias de mejora de la presente situación.

Palabras clave: derecho del trabajo; mundo laboral; normalización lingüística; usos lingüísticos; catalán.

Abstract

Language Normalization in the Labor Law

Miquel Àngel Purcalla Bonilla

The aim of this article is to analyse the parameters of linguistic normalization in labour law. Firstly, the text focuses in the singularity of this branch of the legal system, and in the ideological and legal agreements that characterize it. Secondly, the most extensive part of the article deals with the analysis of the organisms, the col-

lective agreements and the public policies and performances of promotion of the Catalan language in the labour relations. Finally, brief notes appear on the situation of other languages in the labour world and displays some final critical remarks about them, and outlines some proposals of improvement of the present situation.

Key words: Labor law; the world of labor; language normalization; language patterns; Catalan.