

som
som drets. som lluita.

**Comparecencia Comisión de la Proposición
de Ley de Asociaciones Cannábicas**

Barcelona 21 de noviembre de 2016



**UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS
DE CATALUNYA**

Posición de la UGT de Catalunya sobre la Ley de Asociaciones Cannábicas.

En primer lugar celebramos que finalmente, y después de la ILP “La Rosa Verda” llevada a cabo por distintas entidades y asociaciones se aprobara el pasado mes de julio la tramitación de la “Llei de les Associacions de persones consumidores de Cànnabis” (tram.202-00090/10).

Particularmente, la UGT de Catalunya, a través de nuestros jóvenes, AVALOT, mantenemos contactos desde el mes de abril con la Federació d'Associacions Cannábiques de Catalunya preocupándonos en general sobre la inseguridad jurídica en que se mueven este tipo de asociaciones, y principalmente como afecta a las condiciones laborales de los más de 3.000 trabajadores y trabajadoras que hay en este sector en Catalunya.

Por tanto, desde un primer momento hemos mostrado nuestro interés en colaborar de una manera activa en la regularización de la situación de los trabajadores y trabajadoras para evitar la precariedad laboral en su trabajo y la inseguridad jurídica a que se enfrentan.

Es por esto que hemos trabajado con interés el texto del proyecto de ley, al que queremos hacer diversas consideraciones.

Consideraciones

No está de más recordar la dificultad regulatoria de este sector, pero eso no evita que debemos ser ambiciosos y exhaustivos en su desarrollo, por lo que hay que tener en cuenta todos los agentes que intervienen en una Asociación o Club Cannábico.

El enfoque que se le ha dado al texto desde el punto de vista de regulación del consumo, de la protección a los asociados, de la libertad de los individuos, deja de lado a los trabajadores y trabajadoras.

El Estatut d'Autonomía de Catalunya, dice en su:

“Article 170. Treball i relacions laborals

1. Correspon a la Generalitat la competència executiva en matèria de treball i relacions laborals, que inclou en tot cas:

a) Les relacions laborals i les condicions de treball.”

Por tanto, corresponde a la Generalitat de Catalunya velar también por las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras que desarrollen su actividad en las Asociaciones Cannabicas, porque para ellos es un centro su centro de trabajo y no una actividad lúdica o personal.

Especialmente delicado es el tema de la Prevención de Riesgos Laborales de estos trabajadores y trabajadoras que tienen un índice de exposición mayor que los asociados a sustancias como el tetrahidrocannabinol durante toda su jornada laboral.

Conviene recordar también que el:

“Article 25 Drets en l'ambient laboral

3. Tots els treballadors tenen dret a complir les tasques laborals i professionals en condicions de garantia per a la salut, la seguretat i la dignitat de les persones”.

Por tanto no creo que debamos hacer mayor esfuerzo en convencernos que es obligación de los poderes públicos tener en cuenta también en este ámbito esas premisas.

La situación actual de estos trabajadores y trabajadoras es que se mueven entre el desconocimiento, la inseguridad jurídica y la desregulación.

¿Alguien se imagina estar en su puesto de trabajo y que en cualquier momento pueda haber una intervención policial que cierre su centro de trabajo durante un tiempo indeterminado? ¿En qué situación queda ese trabajador?

La dispersión de aplicación de convenios colectivos es total, pudiendo aplicarse desde VOLUNTARIADO, algo que no está permitido por la Ley 6/1996 de 15 de enero del Voluntariado, Convenios como, OFICINAS Y DESPACHOS, JARDINERÍA, CONSERJERÍA

En este sentido, desde UGT de Catalunya estamos intentando crear un ámbito en que los distintos agentes legitimados podamos llegar a regular un CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR CANNABICO EN CATALUNYA. Pero para esto necesitamos un marco jurídico estable que nos permita movernos en un ámbito normativo concreto y tener un censo fiable de asociaciones y de trabajadores y trabajadoras.

Pero sin obviar nuestra responsabilidad en la regulación de la negociación colectiva como agentes sociales, si que podemos reclamar de los poderes públicos la regulación de ciertos aspectos en esta Llei que favorezcan la estabilidad en la contratación y sobre todo evitar el abuso en el uso de algunas fórmulas que se suceden en otros sectores.

APORTACIONES O REIVINDICACIONES

- LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEBEN APARECER EN EL TEXTO – En la exposición de motivos, en el los art. 1, 2 y 7 se deberían de introducir referencias a los trabajadores y trabajadoras de las asociaciones. Así mismo en el art. 11.3.b), en la única referencia a los “medios personales” se hace en igualdad de condiciones a otros medios como pueden ser los técnicos y los informáticos, por lo que se debería de modificar para darle la debida importancia al factor humano.

- EN EL TÍTULO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO – Se debería de establecer en el artículo 11.2. un libro de registro de los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad en esa asociación. A pesar de la desaparición de esta obligación en otros sectores, creemos que en este, por sus particularidades y la línea tan estrecha entre voluntariado, y trabajador asalariado, sería conveniente que existiera.
- EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES :
 - CUANDO HABLAMOS DEL TRANSPORTE en el art.11 4.b) nos preocupamos más de la integridad del producto que del propio transportista. Es importante decir que el empaquetamiento y sellado también elimina riesgos en la manipulación y transporte para el trabajador o trabajadora.
 - Art. 12 b), HABLAMOS DE PERSONAS QUE MANIPULAN Y DISPENSAN, deberíamos hablar también de trabajadores y trabajadoras. Debería de exigirse un curso en PRL específico para este trabajo.
 - Art. 14, no dejamos claro como la LEY DE MEDIDAS CONTRA EL TABAQUISMO puede proteger a un trabajador o trabajadora dentro de una asociación cannábica, como se garantizan sus derechos.
 - Art. 14 g), “també garantirà el dret a la salut i al medi ambient de la ciutadania”, y también debe hacerlo de los trabajadores.
 - Art. 18, los trabajadores y trabajadoras deberían de ser informados por la Asociación previamente de los riesgos inherentes al cannabis y en materia de PRL específica en este sector.
- MATERIA DE CONTRATACIÓN – Es de sobra conocida la problemática de fenómenos como la subcontratación, las falsas cooperativas o los falsos autónomos. Dada la especificidad de este sector, pensamos que habría que limitar la contratación de trabajadores y trabajadoras en este sector a contratos laborales por cuenta ajena, evitando así la posibilidad de hacer contrataciones de

falsos autónomos que podrían precarizar aun más el sector, y aumentar la inseguridad laboral y jurídica.

- ES NECESARIA UNA IMPLICACIÓN MAYOR DE OTROS INSTRUMENTOS DE CONCERTACIÓN:
 - CTESC – consultarlo en materia socioeconómica sobre el impacto de esta Llei.
 - CRL – sobre materia sociolaboral de esta Llei.

Por último, manifestar que desde UGT de Catalunya continuaremos colaborando con esta Comisión en aquello que considere necesario y oportuno.

A nivel sectorial necesitamos este marco regulatorio claro que nos permita constituir un ámbito laboral de concertación para la elaboración de un convenio sectorial con todos los agentes legitimados.

Muchas gracias por su atención.

José A. Pasadas Muñoz
Secretario de Políticas Sectoriales
UGT de Catalunya