

Les relacions laborals a Catalunya, al llarg de l'última dècada

**Josep Maria Rañé Blasco
President de Consell de Treball
Econòmic i Social de Catalunya**

Curs de formació integral dels agents socials

Universitat Autònoma de Barcelona

25 de Setembre de 2009

Índex

1. Les relacions laborals a Catalunya són, o han estat, diferents a la de la resta d'Espanya?	3
2. Existeixen, doncs, unes relacions laborals específiques a Catalunya?.	3
a. Que entenem per relacions laborals?	4
b. Espai català de relacions laborals.....	5
c. Marc legislatiu comú, pràctiques diferenciades	6
d. Unitat no és uniformitat.....	6
3. Alguns conceptes: diàleg social i negociació col·lectiva.....	6
4. Per entendre aquesta dècada, s'han de conèixer les anteriors.	7
a. Restaurar la democràcia, gestionar la crisi, apropar-nos a Europa (77-90).....	8
b. La integració econòmica i social a Europa	9
c. Afavorir la recuperació.	9
5. La innovació en les relacions laborals a Catalunya	9
a. L'Acord Interprofessional de Catalunya (bipartit)	9
6. Conduir la transformació del model econòmic.	11
a. L'Acord Estratègic, un acord tripartit per conduir la transformació del model econòmic.....	11
b. II Acord Interprofessional de Catalunya 2005-2007	13
7. Tornar a començar?.....	15
8. Annex I.....	16
a. Cronologia dels canvis normatius i acords més rellevants.	16
9. Annex II.....	18
a. Evolució del IPC, PIB, Ocupació i atur 1977-2008, a Espanya	18

1. Les relacions laborals a Catalunya són, o han estat, diferents a la de la resta d'Espanya?

No existeix a Catalunya un marc legislatiu laboral diferent, ni diferenciat de la resta d'Espanya.

Aquesta afirmació és el resultat de l'aplicació de l'article 149.1.7 de la Constitució Espanyola que atribueix la competència de la legislació laboral en exclusiva a l'Estat, i conseqüentment la fa radicar en "Las Cortes Generales" (Congrés i Senat), sense perjudici de les competències en execució que puguin ostentar les Comunitats Autònomes.

El Parlament de Catalunya tampoc té atorgada una capacitat legislativa suficient en altres matèries regulatòries de l'activitat econòmica.

És més, el procés de construcció europea, està traslladant cada cop més les decisions rellevants en matèria econòmica cap aquest àmbit supraestatal, amb l'objectiu d'afavorir l'existència real d'un mercat comú europeu.

Així doncs, resulta evident que des de la perspectiva econòmica i legislativa la realitat catalana estigui integrada dintre de l'espanyola. Com es desprèn de la manca de capacitat per establir un marc legislatiu autònom, la pertinença a un espai econòmic i social superior, així com les relacions econòmiques, socials i culturals, és a dir, polítiques, existent.

Ara bé, la pertinença a aquest espai comú social i econòmic, no significa ni comporta que en el desenvolupament de les relacions laborals tot hagi estat, ni hagi de ser, igual i idèntic.

Hi ha uns marges – estrets, però hi ha marges - i és dins d'ells on s'han desenvolupat unes relacions laborals amb unes característiques específiques a Catalunya, és a dir, diferents.

El fet de ser diferents no comporta que siguin oposades a les de la resta d'Espanya, doncs en molts casos les practiques desenvolupades aquí han estat pioneres d'allò que més tard s'ha generalitzat.

2. Existeixen, doncs, unes relacions laborals específiques a Catalunya?.

Sí, existeixen unes relacions laborals a Catalunya que li son pròpies, tot i que es desenvolupen dintre del mateix marc regulatori general.

a. Què entenem per relacions laborals?

Per evitar confusions terminològiques, en primer lloc, els hi vull clarificar què considero que es troba sota el concepte de "relacions laborals".

Les relacions laborals són un sistema, configurat per un conjunt d'elements, més que no pas un únic factor o concepte. Conformat per elements de naturalesa múltiple i diversa (jurídica o paccionada, institucional o de part, externa o interna a l'empresa) que alhora interactuen entre si.

Elements com ara:

- *el marc jurídic laboral* (Estatut dels treballadors, Llei Orgànica de Llibertat sindical, Llei infraccions i sancions en l'ordre socials, Llei de prevenció de riscos laborals i les seves de desplegament reglamentari)
- *l'entramat institucional de característiques i titularitat pública*:
 - o l'autoritat laboral (ministeri, conselleries autonòmiques, inspecció de treball)
 - o jurídica (jutjats del social, tribunal de segona instància i superiors)
 - o organismes amb incidència en el món del treball (seguretat social, salut laboral, serveis d'ocupació, formació per a l'ocupació, organisme de conciliació)
- *les instàncies tripartides*
 - o organismes institucionals (Consell de relacions laborals, consells econòmics i socials, consorcis o fundacions per a la formació)
 - o òrgans de participació institucional
- *les instàncies bipartides de concertació, diàleg, conciliació i seguiment* (Tribunal Laborals, Acords Interconfederals de formació).
- *la negociació col·lectiva sectorial o en el si de l'empresa*, amb la seva capacitat de generar normes que generen drets i deures i regulen aspectes com l'organització del treball, les condicions de treball, la duració i organització de la jornada, els sistemes retributius.

Com poden veure aquesta concepció de les relacions laborals té molt poc a veure amb aquella visió reduccionista que les assimila al concepte de mercat de treball.

I encara molt menys té a veure amb "jibaritzar-les" fins l'extrem de circumscriure-les exclusivament als aspectes referits a l'entrada i sortida del treball i la seva regulació.

Les relacions laborals es desenvolupen en el sí de la realitat laboral, empresarial i econòmica, que evoluciona de forma permanent. Aquí és on

neix la necessitat de la seva adequació permanent a l'objecte de no quedar desfasada o transformar-se en un obstacle pel progrés econòmic i social.

La seva necessitat no garanteix ni la seva realització, ni la seva orientació.

L'evolució i reforma de cadascun dels factors que configuren el sistema de relacions laborals pot fer-se de manera independent de la resta.

Que es pugui fer no vol dir que s'hagi fer d'aquesta manera. Tot canvi o reforma en les relacions laborals hauria d'atendre a uns objectius i sopesar les conseqüències que indueixen en els altres elements que les configuren. I més si se la vol equilibrada i per extensió equilibradora.

Potser és convenient recordar, com a exemple, que les reformes que han gaudit d'un consens més ampli han estat aquelles que cercaven un equilibri entre la flexibilització dels drets individuals i el reforçament dels drets col·lectius.

I si, a més a més de l'equilibri, es vol que sigui eficaç des del punt de vista econòmic, s'hauran de correlacionar les transformacions del sistema de relacions laborals amb les necessitats del teixit productiu.

b. Espai català de relacions laborals.

El terme "*Espai català de relacions laborals*" no havia tingut cap reflex jurídic fins a la seva inclusió en l'actual Estatut d'Autonomia de Catalunya (2006) i més concretament en l'article 45.4 referit a l'Àmbit socioeconòmic, que forma part del Títol I sobre drets i deures i principis rectoris.

4. La Generalitat ha de promoure la creació d'un espai català de relacions laborals establert en funció de la realitat productiva i empresarial específica de Catalunya i dels seus agents socials, en el qual han d'estar representades les organitzacions sindicals i empresarials i l'Administració de la Generalitat. En aquest marc, els poders públics han de fomentar una pràctica pròpia de diàleg social, de concertació, de negociació col·lectiva, de resolució extrajudicial de conflictes laborals i de participació en el desenvolupament i la millora de l'entramat productiu.

En tot cas convé ressaltar que l'EAC parla d' "*espai català de relacions laborals*" i no pas de "*marc català de relacions laborals*".

La raó de fons que explica l'adopció del mot "espai" en detriment del de "marc", que gaudia d'una major tradició en el debat polític i sindical, cal trobar-la en la pretensió del legislador que no es pogués entendre que la Generalitat havia de promoure una legislació laboral pròpia, un marc (legislatiu) de relacions laborals al marge del marc legislatiu espanyol, com es propugna per part dels defensors de processos independentistes, tot i que, val a dir, els precursors del concepte "*marc català de relacions laborals*" (CONC i UGT de Catalunya) no formen part d'un entrament independentista.

c. Marc legislatiu comú, practiques diferenciades

Com ja s'ha esmentat, el marc legislatiu en l'àmbit laboral, generador de drets i deures és el mateix a tota Espanya, doncs, és una competència reservada en exclusiva a "Las Cortes Generales", en la Constitució Espanyola.

El Parlament de Catalunya no té cap capacitat legislativa en aquesta matèria laboral. Només en els aspectes d'autoorganització necessaris per gestionar les competències transferides, com ara el Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC), o de construcció d'instruments que tendeixin a afavorir *"una pràctica pròpia de diàleg social"*.

Per contra el Govern sí té capacitat reguladora per a dictar normes (decrets, ordres i resolucions) relacionades amb l'execució de les competències transferides, com per exemple el desenvolupat per fer que els Expedients de Regulació d'Ocupació (ERO) estiguessin acompanyats per un pla social (que realment ho fos) o la regulació sobre polítiques actives d'ocupació.

Ara bé, és en els convenis col·lectius, en tant que font del dret laboral – igual que als usos i costums – que li confereix l'article 3 del Estatut dels Treballadors, on sí es poden generar drets i deures diferenciats. Però només per les empreses i treballadors inclosos en seu àmbit geogràfic i funcional, i evidentment dintre del respecte a les normes generals i a la indisponibilitat de determinats drets, establerts a la legislació.

d. Unitat no és uniformitat.

En conseqüència, existeix a Catalunya un espai normatiu- que no legislatiu –, una estructura institucional en l'àmbit laboral i, sobretot, una capacitat contractual sobre les que s'ha desenvolupat un "espai català de relacions laborals", entès en sentit ampli, que s'adapta *"a la realitat productiva i empresarial específica de Catalunya i dels seus agents socials"*.

Sense que això suposi cap contradicció amb el manteniment de la unitat de mercat o de la regulació legislativa laboral estatal. Doncs la unitat no s'ha de confondre amb la uniformitat.

3. Alguns conceptes: diàleg social i negociació col·lectiva.

Abans d'aprofundir més en l'evolució de les relacions laborals a Catalunya, voldria fer una altra matisació terminològica. Convé diferenciar els dos tipus de concertació social que s'han desenvolupat durant la història recent:

- *el diàleg social*. Entès com l'acord o pacte de caràcter tripartit (govern, organitzacions empresarials i sindicals) sobre polítiques o normatives, la responsabilitat de la qual correspon al Govern.

Les relacions laborals a Catalunya al llarg de l'última dècada

- *la negociació col·lectiva*. Entesa com l'acord o pacte de caràcter bilateral (organitzacions empresarials i sindicals) desenvolupats en exercici de l'autonomia de les parts sobre matèries d'abast laboral i socioeconòmic que majoritàriament depenen d'elles.

De vegades, com a resultat del diàleg social tripartit s'han assolit acords sobre matèries que han d'esser desenvolupades en la negociació col·lectiva. Ni en aquests casos, ni en el dels acords interprofessionals (bipartits) sobre negociació col·lectiva existeix la força vinculant, ni l'eficàcia "erga homes" que es deriva de la negociació col·lectiva, i que permet obtenir, en cas d'incompliment, la tutela judicial i administrativa corresponent.

4. Per entendre aquesta dècada, s'han de conèixer les anteriors.

Per poder entendre el que succeeix en la present dècada és necessari conèixer què, i per què, ha succeït en les dècades anteriors.

Les relacions laborals actuals són, en gran manera, el resultat de dos grans transformacions que han tingut lloc en el passat recent:

- El retorn a la democràcia, i la seva repercussió sobre el sistema polític i jurídic
- La transformació de les bases i el funcionament de la nostra estructura econòmica orientant-la cap una economia social de mercat,

Ambdós factors es podrien resumir en un concepte: l'equiparació a Europa, tant pel que fa als aspectes socials, polítics i econòmics.

Incorporar les nostres pràctiques laborals als estàndards europeus, suposava el reconeixement de la llibertat de sindicació i la progressiva substitució del intervencionisme de l'Estat (proteccionisme autoritari del franquisme) pel predomini de la autonomia de las parts i el increment del pes de la contractualitat entre elles, com a mecanisme de gestió dels canvis.

Paral·lelament, aquest procés era tributari del desmantellament d'unes formes productives molt ineficients, heretades de les fases d'autarquia, que s'havien sostingut mercès al poc grau d'obertura de la mateixa a l'exterior, i la seva substitució per unes altres molt més competitives i obertes.

Un cop incorporats a Europa, amb un èxit considerable, s'està produint un altre gran canvi social, econòmic i polític que està impulsant nous reptes i transformacions fruit de:

Les relacions laborals a Catalunya al llarg de l'última dècada

- l'acceleració en el ritme d'intercanvis comercial mundials, afavorits pel increment de les facilitats pel desplaçament físic de les mercaderies, la reducció de les limitacions al comerç i el desplaçament dels capitals,
- les noves formes d'organitzar i controlar la producció, sustentades en la revolució que ha comportat la incorporació de les noves tecnologies
- l'emergència de noves economies en vies de desenvolupament.

La globalització està plantejant nous requeriments i amb ells l'adaptació de les relacions laborals.

a. Restaurar la democràcia, gestionar la crisi, apropar-nos a Europa (77-90)

Si tinguéssim que establir dues fites per delimitar aquest període des del punt de les relacions laborals caldria trobar-les en:

- l'Acord Bàsic Interconfederal (ABI) subscrit per la UGT i la CEOE l'any 1979 i que està darrera de la modificació del projecte de llei que va donar lloc a l'aprovació del "Estatuto de los Trabajadores" en la seva versió de la Llei 8/80,
- i l'altre, cal trobar-lo 9 anys després, amb el intent d'establir per part del Govern del PSOE, presidit per Felipe González, d'un Pla d'ocupació juvenil que va donar lloc a la vaga general del 14 de Desembre, pel desacord sindical.

El pactes de la Moncloa de 1976, malgrat que contemplaven mesures de caràcter salarial, no podem considerar-los pròpiament com un fruit d'un diàleg social sinó d'un consens polític, doncs, els agents socials estaven exclosos.

Aquest va ser un període caracteritzat per:

- Una profunda reconversió del teixit econòmic, bàsicament industrial, passant d'una economia molt tancada i desequilibrada amb una inflació amb dos dígitos, unes taxes d'atur al voltant del 20%, malgrat una baixa productivitat del factor treball, a una economia molt més oberta i integrada a partir del 1986 a la CEE, actualment UE. (Reconversió industrial)
- La substitució de les normes predemocràtiques que regulaven les relacions laborals, (passant de la Llei 16/76 i del Reial Decret Llei 17/77 ambdós sobre relacions laborals, a l'Estatut del Treballadors del 80 reformat al 84).
- Importants acords socials (tripartits) amb continguts sociopolítics i laborals, que es formulen per abordar situacions de gran transcendència política:

Les relacions laborals a Catalunya al llarg de l'última dècada

- L'ANE signat l'any 81 per oferir estabilitat després del fallit intent de cop d'estat
- L'Acord Econòmic i Social (AES) del 1986 per orientar el procés d'integració europea després de la seva signatura.
- Desenvolupament d'una pràctica de negociació col·lectiva centralitzada (AMI, en la part bipartida de ANE, AES) que dirigia i ordenava les pautes a seguir en els convenis col·lectius, amb un gran protagonisme dels increments salarials i la reducció de la jornada, però també d'aspectes estructurals com la productivitat i l'absentisme, però molt condicionada també per la necessitat de col·laborar en el reequilibri de les principals magnituds macroeconòmiques (PIB, IPC ocupació i atur) Annex II.

b. La integració econòmica i social a Europa

La dècada que va del 90 al 2000, podríem caracteritzar-la com el període d'integració a l'economia i la societat europea.

Des del punt de vista de les relacions laborals és un període caracteritzat per la substitució del diàleg i l'entesa social de caràcter tripartit per la negociació col·lectiva de caràcter bipartit. Acords sobre negociació col·lectiva, formació professional i sobre resolució extrajudicial de conflictes configuren amb les seves repeticions i millores l'escenari de la concertació social.

En aquest període, només podem trobar una experiència de diàleg social tripartit reeixit, el que les organitzacions empresarials i sindicals realitzen amb el Govern del PP i que està darrera del [Reial Decret Llei 8/1997 de mesures urgents per millorar el mercat de treball i el fenomen de la contractació indefinida](#), en el que es venia a suavitzar algun dels aspectes de la reforma realitzada sense consens, i contestada amb una altra vaga sindical, pel Govern del PSOE a l'any 94 i que dona lloc entre altres a la reforma del mercat de treball que introdueix les ETT i el trencament del monopoli de la intermediació per part del INEM.

c. Afavorir la recuperació.

Finalment, no és fins l'arribada, una altre cop, al Govern del PSOE que es recupera el diàleg social tripartit per acompanyar la transformació de situació econòmica, aleshores en creixement, obrint-se al 2006 un procés de negociació.

5. La innovació en les relacions laborals a Catalunya

a. L'Acord Interprofessional de Catalunya (bipartit)

Dèiem al principi, que si bé no es pot parlar d'un model de relacions laborals diferents de Catalunya, sí que hi ha unes relacions laborals específiques.

Les relacions laborals a Catalunya al llarg de l'última dècada

Al 1990, es produeix una de les primeres expressions d'aquesta especificitat: es signa [l'Acord Interprofessional de Catalunya](#), per part de Foment del Treball, la CONC i la UGT de Catalunya.

Per assolir-ho, els agents socials i econòmics més representatius de Catalunya, es recolzen en la pràctica d'una potent negociació col·lectiva i anteriors experiències, les quals cercaven desplegar a Catalunya els acords estatals assolits per les confederacions estatals de les que formen part.

La seva voluntat a l'hora de formalitzar l'acord, queda plasmada en la seva introducció, quan diu:

"..consideren que aquest Acord és una valuosa contribució a la innovació i modernització de les relacions laborals, necessària en una economia i sistema productiu en procés de mutació i canvi, impulsat pel desenvolupament tecnològic i els reptes de la realització del mercat únic europeu."

El contingut de l'acord s'estenia al voltant de quatre matèries:

- La resolució extrajudicial de conflictes *"amb la creació d'un instrument de resolució de conflictes de treball amb la finalitat d'objectivitzar al màxim el conflicte laboral, buscant la proporció de raó de les posicions de les parts i oferint solucions ràpides i eficaces"*. Aquest instrument és l'actual [Tribunal Laboral de Catalunya](#) creat l'any 1992, és a dir, avui compta amb més de 17 anys d'experiència.
- La seguretat, higiene i salut laboral, en un context d'unes altes taxes sinistralitat *"la idea de fons és accentuar les polítiques preventives per fer front als riscos laborals, accelerant al seu torn el procés d'adaptació als paràmetres que estableix la legislació comunitària i especialment la Directiva 89/391, la transposició de la qual, 4 anys després, seria la base de l'actual Llei de Prevenció de Riscos Laborals .*
- La formació professional, amb l'objectiu *"d'accentuar el interès de treballadors i empresaris, tenint en compte que l'esmentada formació, lligada al desenvolupament tecnològic, es converteix, cada vegada més, en un instrument indispensable per a la promoció professional dels treballadors i la millora de la qualitat productiva"*.
- La necessitat de procedir a una racionalització dels àmbits de la negociació col·lectiva.

L'acord i la experiència sobre mediació extrajudicial de conflictes va ser l'origen i precedent perquè al 1997 les confederacions estatals signessin el ["I Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales \(ASEC I\)"](#)

D'altra banda, la innovació que suposava incorporar aspectes relacionats amb la formació professional des de la vessant bipartida – en format tripartit ja es va incorporar al Acord Econòmic i Social al 1986, quan s'acorda la creació del Consejo General de la Formación Profesional – va tenir, de nou, reflex en l'àmbit confederal, quan al 1994 s'assoleix el "[I Acord Nacional de Formación Continua](#)"

6. Conduir la transformació del model econòmic.

Si el AIC de 1990 va ser la primera experiència estrictament catalana que va permetre incorporar aspectes de les relacions laborals que després de forma bipartida s'han seguit arreu de l'Estat, ha succeït el mateix amb els acords assolits en el diàleg social encetat al 2004 i finalitzat al 2005 amb el Govern de Catalunya i amb l'Acord Interconfederal de Catalunya pel 2005-2006, que han servit de guia als processos tripartits i bipartits.

Amb aquests pactes tripartits i bipartits, formulats en un context de creixement econòmic, per primera vegada la concertació no té un objectiu reactiu, sinó bàsicament pro actiu. S'explora la possibilitat de que la concertació sigui un instrument per anticipar o afavorir la transformació del model productiu.

a. L'Acord Estratègic, un acord tripartit per conduir la transformació del model econòmic

[L'Acord Estratègic per la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana](#), va ser signat al febrer del 2005 amb una durada temporal de 3 anys, pel Govern de Catalunya, les organitzacions empresarials i les organitzacions sindicals.

Amb ell, els firmants conscients que després d'un llarg període de creixement econòmic - i mentre encara s'estava dins d'ell – convenia anticipar-se als canvis que s'havien de fer dins de l'economia catalana, doncs ja hi havia la consciència de la necessitat de transformar el model productiu de bens i serveis existents perquè donava símptomes d'esgotament.

A aquests efectes l'Acord Estratègic conté tot allò que és necessari per abordar i resoldre els problemes: diagnosi, propostes i actuació.

Diagnosi:

Amb una diagnosi comuna i consensuada "*sobre els problemes actuals de l'economia catalana i sobre els reptes que ha d'afrontar en un futur pròxim*", com es diu a la [introducció de l'acord](#).

I on també s'afirma: *"En un nou context internacional caracteritzat per la forta competència d'economies amb baixos costos salarials, la nostra capacitat competitiva no pot basar-se en els avantatges de costos o en la precarietat laboral"*.

Cal recordar que això no es diu ara, en el 2008 i 2009, quan la crisi i les seves conseqüències més negatives són evidents. Això és deia l'any 2004 quan l'economia catalana creixia i es creava ocupació.

Alguns paràgrafs més que abunden en aquesta tesis.

- ✓ *"Les bases del model de creixement han estat excessivament fonamentades en el dinamisme de la demanda interna (específicament, el consum de les llars) i l'impuls del sector de la construcció"*
- ✓ *La inversió productiva i l'activitat industrial han tingut un comportament més feble*
- ✓ *El creixement d'aquests anys s'ha fonamentat en augments de l'ocupació, però amb un estancament dels nivells de productivitat*
- ✓ *Els febles resultats en productivitat no són el resultat únicament d'un teixit productiu orientat cap a sectors de baix valor afegit, sinó que, en bona part, ho són de les mancances estructurals que presenta l'economia catalana*
- ✓ *Els resultats positius en l'àmbit laboral no han d'amagar que s'enregistren encara nivells de temporalitat elevats, una taxa d'atur més elevada en joves i dones o un elevat grau de sinistralitat laboral*
- ✓ *L'aparició de nous competidors, amb costos laborals menors, ha tingut com a conseqüència l'aparició de fenòmens de deslocalització industrial.*

Propostes

El propi document quan tracta de sintetitzar les propostes que realitza, assenyalava que aquestes *"posen un èmfasi especial en els dèficits estructurals:*

- *infraestructures en general*
- *formació de la població activa;*
- *recerca i desenvolupament;*
- *transferència de tecnologia;*
- *finançament de les pimes;*
- *projecció internacional i*
- *atracció d'inversions exteriors.*

Així mateix, tot i reconeixent la importància cabdal de les mesures adreçades directament al reforçament de la competitivitat, el Govern i els agents socials creuen imprescindible millorar el marc de relacions laborals, afavorint al mateix temps la flexibilitat i una major estabilitat laboral."

Les mesures que contempla l'Acord Estratègic del 2005, es van revisar i actualitzar al 2008, amb un període de vigència fins el 2011. En aquesta actualització prenen força les actuacions previstes sobre la Formació Professional, en els tres sistemes.

Execució

La concreció i la quantificació de les mesures que contenen les dues versions de l'acord, així com els mecanismes de seguiment, han permès que la seva execució estigui sent coneguda, debatuda, valorada i avaluada.

Aquest acord fa evident, des del seu propi títol, situar en el centre del debat la transformació del model productiu, orientant-lo cap a la incorporació del coneixement com a factor que substitueixi la prevalença actualment majoritària que té la força de treball i la seva disciplinada i jeràrquica organització, no suposa defugir la necessitat d'abordar les reformes estructurals que siguin necessàries. Com ara el sistema de relacions laborals, el sistema educatiu o l'energètic, el de recerca, desenvolupament i innovació i d'altres.

L'acord no només demostra la conveniència i l'encert que totes aquestes reformes s'alineïn i avancin en la mateixa direcció, permeten que siguin percebudes com equilibrades i assumibles, sinó que d'aquesta forma el consens social assolit al seu voltant actua com a reductor de les resistències als canvis que s'acostumen a produir o l'oposició al mateixos si son percebuts com un intent d'imposició d'una part sobre l'altre.

La filosofia i orientació que traspua l'Acord Estratègic va servir de base per l'obertura de negociacions tripartides, l'any següent a nivell estatal

b. II Acord Interprofessional de Catalunya 2005-2007

L'Acord Interprofessional de Catalunya es l'aportació bipartida - sense participació del Govern - al objectiu de la qualitat en l'ocupació de l'acord estratègic d'una banda i a l'aprofundiment en la construcció d'aquest "espai català de relacions laborals" que l'Estatut ratificaria un any després.

Només l'índex dels continguts de l'AIC ja és prou representatiu de la voluntat que inspirava a les part signants:

TÍTOL 1 Racionalització de l'estructura de la negociació col·lectiva a Catalunya

TÍTOL 2 Continguts de la negociació col·lectiva

CAPÍTOL 1 Criteris sobre subcontractació i descentralització productiva

CAPÍTOL 2 Flexibilitat

FLEXIBILITAT: EL TEMPS DE TREBALL, EL SISTEMA DE CONTRACTACIÓ I ELS SISTEMES RETRIBUTIUS

Criteris i elements per a l'ordenació flexible del temps de treball i la seva concreció a l'empresa

Elements de flexibilitat i seguretat en els processos negociadors per a mantenir o crear ocupació

SISTEMES RETRIBUTIUS

L'ORGANITZACIÓ PROFESSIONAL, LA FORMACIÓ PROFESSIONAL I LA PROMOCIÓ

MOBILITAT FUNCIONAL

PARTICIPACIÓ DE LA REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS EN ELS
PROCESSOS DE REESTRUCTURACIÓ

CAPÍTOL 3 Altres continguts de la negociació col·lectiva

IGUALTAT DE GÈNERE

ÚS DE TECNOLOGIES DE LA INFORMACIÓ I LA COMUNICACIÓ (TIC)

TELETREBALL

INNOVACIÓ I NOVES TECNOLOGIES

PREVISIÓ SOCIAL COMPLEMENTÀRIA

TÍTOL 3 Producció segura i sostenible

MEDI AMBIENT

TÍTOL 4 La formació professional

TÍTOL 5 Tribunal laboral de Catalunya

La filosofia de fons d'aquest acord es troba en les manifestacions que recull la seva introducció, quan diuen: " *La negociació col·lectiva és el instrument idoni per a construir un model de relacions laborals que faciliti la capacitat d'adaptació de les empreses, millori la seva posició competitiva i la productivitat del treball, i s'incrementi l'ocupació i la seva qualitat.*

Els signants aportem, mitjançant aquest Acord, en l'exercici de la nostra autonomia i representativitat, un conjunt d'iniciatives i orientacions, en la seva major part relacionades amb la negociació col·lectiva, que són necessàries per a la construcció d'un nou model de competitivitat de les nostres empreses i del conjunt de l'economia del nostre país."

Allò que aborda l'AIC del 2005 son tots els elements necessaris per gestionar la flexibilitat interna de les empreses, que resulta imprescindible per a transitar d'una producció de bens i serveis basada en la compra de força de treball a una altre de més valor afegit basada en la gestió del coneixement.

Posen l'èmfasi en la que la negociació col·lectiva ha de millorar els seus continguts per poder actuar com el instrument per permeti governar amb consens les transformacions que s'estan produint (subcontractació, externalització, incorporació de noves tecnologies, noves formes de treballar com el teletreball, la massiva incorporació de la dona al mon del treball retribuït) el increment de la flexibilitat interna que necessita el sistema productiu (dels temps de treball, sistemes retributius i de la contractació), i aquells factors imprescindibles per arribar a unes relacions laborals de major qualitat (seguretat laboral, formació professional i resolucions negociades dels conflictes TLC).

Ara bé, no és casual que també incorpori com a primera preocupació i necessitat la racionalització de la negociació col·lectiva, tantes vegades enunciativa i encara no prou assolida.

Perquè els signants entenen que: " *La racionalització de l'estructura és imprescindible per a aconseguir, amb base en l'autonomia de les parts*

negociadores, els marcs òptims per a què els convenis col·lectius augmentin la seva capacitat d'afavorir la innovació i el canvi en l'empresa, conjugant-los amb els drets laborals”.

De la lectura d'aquest acord es desprèn que tot allò que avui suscita una dura confrontació en el àmbit estatal, ha estat abordat ja a Catalunya per les organitzacions empresarials i sindicals, fa quasi quatre anys.

No és la primera vegada que aquesta capacitat de concertació i anticipació en les relacions laborals catalanes s'acaba traslladant a l'àmbit estatal, encara que l'història recent en demostra que algunes vegades senzillament ha estat trasplantat però no pas assimilat. I, aleshores, no ha funcionat ara bé

7. Tornar a començar?

Tot el bagatge i experiència d'aquest període sembla estar perdent-se en l'actualitat al fer-se evident la dificultat per assolir qualsevol tipus d'acord, ja sigui bipartit o tripartit.

La crisi econòmica i la transformació del nostre teixit productiu on necessitem activitats de més valor afegit en els productes i processos, de més coneixement i formació i de més capacitat d'adaptar-se als canvis de mercats cada cop més oberts, tot això està assenyalant la direcció en la que ha d'evolucionar el sistema de relacions laborals per adaptar-les a les noves necessitats.

Malgrat això, la manca d'acord fins ara, obre un interrogant sobre si es necessitarà tornar a començar de nou o podrem adaptar els coneixements assolits per avançar més ràpid.

Josep Maria Rañé

President del Consell de Treball,
Econòmic i Social de Catalunya

8. Annex I

a. Cronologia dels canvis normatius i acords més rellevants.

Període de consolidació democràtica crisis econòmica, concertació i consens social

1977: (Govern UCD) Pactes de la Moncloa. Acord entre partits polítics. No participació dels agents polítics. Real Decret d 4 de Març sobre relacions laborals. Legalització de les organitzacions sindicals

1978: (Govern UCD)Aprovació de la Constitució Espanyola. Reconeixement dels drets sindicals, de vaga i del paper de les organitzacions socials.

1979: (Govern UCD)Acord Basic Interconfederal (CEOE-UGT). Definició del model de relacions laborals

1980-81: (Govern UCD) Llei Bàsica d'Ocupació. Es passa de 18 mesos de prestació amb 6 mesos de cotització a una prestació de la meitat del temps cotitzat (per 12 mesos cotitzats sis mesos d'atur, per 36 mesos cotitzats, 18 mesos d'atur, etc.)

Estatut dels Treballadors

Acord Marc Interconfederal. Primer gran acord bipartit

1982: (Govern UCD) Acord Nacional per l'ocupació. L'ombra del cop d'estat

1983: (Govern PSOE) Llei de Reconversió Industrial. Zones d'urgent reindustrialització.

1984: (Govern PSOE). Primera reforma de l'Estatut dels Treballadors (setmana de 40 hores, la contractació eventual massiva com a mesura de foment d'ocupació, igualació drets sindicals entre comitès d'empresa i delegats de personal). Reials decrets sobre contractació temporal.

1985: (Govern PSOE). Pacte de Toledo. Llei de Reforma de les pensions. Ampliació del període de cotització mínima i càlcul de 2 a 10 anys. Vaga 20-J-85 General convocada per CCOO,. UGT no la recolza.

1986: (Govern PSOE). Espanya s'incorpora a la Comunitat Econòmica Europea, actualment Unió Europea.

Període d'expansió expansió econòmica i declivi del diàleg social tripartit

1988: (Govern PSOE). Pla d'Ocupació Juvenil. Resposta sindical: Vaga General del 14 D 1988, el govern retira la proposta.

Canvi de cicle econòmic. Una crisi intensa, però curta

Les relacions laborals a Catalunya al llarg de l'última dècada

1992 . (Govern PSOE). "Real Decret-Llei de Mesures Urgents de Foment de l'Ocupació i Protecció per Desocupació. La quantia de la prestació per desocupació passa del 80% de la base de cotització el 70% els sis primers mesos i del 70% al 60% la resta del període de cobrament. La durada de la prestació passa de la meitat del període de cotització a la tercera part del mateix (per a sis mesos d'atur abans es necessitaven 12 mesos de cotització, ara 18 mesos. Per a 18 mesos d'atur abans es necessitaven 36 mesos cotitzats, ara 54 mesos. La durada màxima de la prestació continua sent de 18 mesos. Resposta sindical: Vaga 20-M de mitja jornada.

La crisi financera de les punto com i la confrontació social (i política)

2002 : (Govern PP). Nova reforma de l'Estatut dels Treballadors i la prestació per desocupació, per Real decret-Llei. Resposta sindical: Vaga General el 22-J, l'efecte es la modificació substancial en el seu procés de transformació a llei.

Retorn al diàleg social. Gestió del canvi de model econòmic

2004 - 2007.(Govern PSOE) – Nova reforma laboral en curs obeeix a la iniciativa política del PSOE per resoldre el problema de l'excessiva temporalitat que redunda en escassa fidelització, professionalització del treball i pèrdua de competitivitat de l'economia espanyola. Des d'un acord bàsic amb patronal i sindicats per "modernitzar" el mercat de treball i la protecció social, el Govern ha fet de la Reforma Laboral un dels eixos de la seva política reformista que, fins a la data i gràcies a la col·laboració dels sindicats majoritaris, manté el "diàleg social" com a senyal d'identitat.

Les relacions laborals a Catalunya al llarg de l'última dècada

9. Annex II

a. Evolució del IPC, PIB, Ocupació i atur 1977-2008, a Espanya

