

do, que denuncia que per poder participar en la negociació cal una acreditació judicial tan costosa, que fa inviable la presència de nous negociadors.

Es produeix així la curiositat que, tot i que a Catalunya hi ha més del 40% de les empreses químiques de tot l'Estat (format majoritàriament per pimes), el conveni col·lectiu del sector es pacta a Madrid amb les grans empreses petroquímiques.

Camil Ros, secretari de política sindical de la UGT de Catalunya, explica que ara per ara existeixen convenis estatals que no permeten fer modificacions territorials, la qual cosa lliga les mans a fer les adaptacions a les particularitats de cada territori.

Amb aquest panorama, la pregunta del milió és: quines fitxes s'han de moure en la negociació col·lectiva per corregir els mals que la fan inoperant?

El professor d'Esade Francisco Loscos té una proposta molt clara: «Haurem de tendir als convenis marc amb unes garanties mí-

## El Consell de Relacions Laborals es va crear per racionalitzar la negociació

nimes, i a partir d'aquí facilitar i donar impulsos per negociar a nivell micro.» Camil Ros coincideix que s'ha de corregir l'atomització actual: «Cal racionalitzar els convenis; no té sentit, la dispersió actual. A més, d'aquesta manera, s'aconseguirà més massa crítica i s'afavoriran les condicions de treball.» De la mateixa opinió és Juanma Tapia, responsable de negociació col·lectiva de CCOO, que creu que cal agrupar convenis col·lectius petits. D'aquesta manera, tant els uns com els altres entenen que es guanyaria agilitat.

Justament, Catalunya ha estat pionera pel que fa a la voluntat de racionalitzar els convenis. La creació a finals del 2007 del Consell de Relacions Laborals, un òrgan tripartit entre administració, empreses i sindicats únic a tot l'Estat, perseguia impulsar mesures de racionalització. «Encara s'ha avançat poc en aquesta fita, però la marxa ja està posada», reconeix el director general de Relacions Laborals de Catalunya, Salvador Álvarez.

**PROXIMITAT.** Ara bé, un model més centralitzat comporta el risc de posar fi a les particularitats territorials catalanes, i així ho alerta Ros, que explica que quan els convenis s'acosten al territori hi ha millors condicions. «El 20% dels convenis estatals tenen pactat un sou mínim superior als 1.000 euros, quan en els convenis pactats a Catalunya el percentatge puja al 40%», assegura Ros.



Manifestació a Tarragona contra la reforma laboral. JUDIT FERNÁNDEZ

### LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA A...



Regne Unit

#### Convenis només per a empreses

Segons la metodologia de l'economista suís Lars Calmfors, els models de negociació col·lectiva estan estructurats en forma de V, de més a menys descentralització. En un dels extrems hi ha el model anglès, és a dir, el més descentralitzat de tots els existents. L'actuació dels sindicats al Regne Unit està restringida a convenis d'empreses. És a dir, els sindicats centren l'aplicació dels acords signats únicament als treballadors afiliats, que poden ser tot el personal de l'empresa.



Alemanya

#### El model centralitzat

El model de negociació col·lectiva d'Alemanya està basat en una normativa de l'any 1949.

Els sindicats s'ocupen de les negociacions col·lectives i estableixen un conveni marc sectorial per a tot el país amb condicions mínimes. Després els membres del comitè d'empresa, que representen els interessos dels treballadors a les empreses, negocien les pujades salarials addicionals. És el model centralitzat per excel·lència, que té com a avantatge l'eficiència i l'agilitat en els moments d'ajustament.

### ANYS CLAU

#### 1980

**ESTATUT DEL TREBALLADOR.** Es va aprovar la norma principal que regeix els drets dels treballadors.

#### 1984

**TREBALL TEMPORAL.** El govern estatal aprova una reforma laboral que introdueix la contractació temporal com a mesura temporal per superar una conjuntura econòmica molt crítica, amb poca contractació.

#### 1992

**REDUCCIÓ DE LA DESPESA PÚBLICA.** La reforma laboral se centra en una modificació de les prestacions per desocupació i en la duració, amb un límit de 24 mesos.

#### 1994

**CREAR OCUPACIÓ.** Se suprimeix el contracte temporal de foment de l'ocupació, i es reserva a tres col·lectius: més grans de 45 anys, desocupats de llarga durada i minusvàlids.

#### 1997

**PACTE.** El govern d'Aznar pacta amb els agents socials una reforma pel treball estable. Després, sense pacte, n'aprovarà tres més, el 1998, el 2001 i el 2002.

#### 2010

**ACOMIADAMENT.** El govern de Zapatero aprova un decret llei molt centrat en l'abaratiment.

necessitat d'incloure mesures de flexibilitat en els convenis col·lectius. Les crítiques a la reforma han arribat per totes bandes. Des dels sindicats, de fet, argumenten que aquest és un dels punts clau per a la convocatòria de la vaga general del dia 29 de setembre. «Debilita la negociació i s'entremet en la lògica de l'autonomia de les parts», critica el responsable de negociació col·lectiva de CCOO.

Per la seva banda, José Hallado, de Pimec, sentència: «Hem d'optar per una reforma específica en la negociació col·lectiva contrària a les línies de la modificació actual.» Però reformes globals a part, hi ha eines que ja es podrien anar fent servir, per facilitar la desitjada flexibilitat a les empreses i que contribuiria a agi-

## Només el 5% dels acords actuals tenen clàusules de flexibilitat

litzar el sistema. Es tracta de clàusules beneficioses tant per al treballador com per a l'empresa que es podrien incorporar als convenis col·lectius i que ara només són un excepció. «Això, però, no és només culpa del sistema, sinó també de les parts negociadores. La gran majoria dels acords col·lectius només pacten els horaris i la jornada laboral», explica el director general de Relacions Laborals de Catalunya.

Fins ara, únicament un 6% dels convenis vigents a Catalunya inclouen clàusules de desvinculació salarial, és a dir, poder congelar els increments dels sous si les circumstàncies econòmiques de les empreses són dolentes. I només un 5% dels convenis col·lectius catalans tenen clàusules de flexibilitat de la jornada laboral.

Les mesures són molt més importants del que pugui semblar. De fet, segons càlculs de la UGT, gràcies a algunes clàusules com ara les bosses d'hores que va instaurar el conveni de la Seat o els ERO temporals aplicats en altres companyies es va evitar que més de 100.000 persones anessin a l'atur el 2009. La mateixa consellera de Treball, Mar Serna, en una jornada que va organitzar el diari El País, sobre el mercat de treball, va insistir en aquesta línia: «En aquest país ens agrada molt la llei, i mireu el legislador. Volem la solució, quan part de la solució la tenim a les nostres mans, i jo crec que des de Catalunya podem liderar aquest canvi de la negociació col·lectiva.» Sanchis considera que la jugada és responsabilitat en la negociació: «No hi pot haver creixements dels costos salarials per sobre de la productivitat, i l'empresa ha d'invertir cada cop més en capital tecnològic.»

Dimecres 16 de juny passat el decret llei de la reforma laboral no parlava dels problemes estructurals. Les modificacions del sistema de negociació col·lectiva s'han centrat en aspectes més concrets. Un és que es redueix el període per tancar la negociació a 15 dies improrrogable (abans es podia allargar fins a 30). La intenció és reduir el temps de negociació per agilitar els processos.

A més a més, s'elimina l'obligació de canviar el conveni col·lectiu si l'empresa vol modificar condicions laborals com ara el sistema de remuneració, o l'horari, en casos de problemes econòmics. La modificació serà, però, temporal i amb unes condicions mínimes. Així mateix, la reforma amplia el camp d'actuació per als sindicats i permet que si una empresa no té comitè d'empresa s'hi assignin tres representants dels sindicats majoritaris per a processos de negociació concrets. I a més, incideix en la