



Per un marc català
de relacions laborals



Sumari

Pròleg	3
Introducció	5
1. L'impacte del cost de la vida sobre els salaris i la capacitat adquisitiva	7
1.1. Incrementos acumulats de l'IPC (Variacions anuals)	7
1.2. Índexs de Preus Relatius Regionals (FUNCAS)	8
2. El centralisme impedeix l'Estat del benestar català	11
2.1. La Renda Familiar disponible	11
2.2. La despesa pública en protecció social	12
2.3. La despesa pública en educació. Un exemple	13
3. El marc competencial	15
4. Negociació col·lectiva	17
4.1. La negociació col·lectiva en l'àmbit europeu	17
4.2. Situació actual dels convenis a Catalunya	20
4.3. Reforma de la negociació col·lectiva: Una agressió al món del treball	21
5. La posició dels agents socials	23
5.1. Els sindicats	23
Introducció històrica del posicionament d'alguns sindicats	23
CONC. Comissió Obrera Nacional de Catalunya	23
UGT. Unió General de Treballadors	24
CGT. Confederació General del Treball	26
USOC. Unió Sindical Obrera de Catalunya	27
I-CSC. Intersindical - Confederació Sindical de Catalunya	28
LAB. Langile Abertzaleen Batzordeak	28
ELA-STV. Euskal Langileen Alkartasuna. Solidaridad de Trabajadores Vascos	30
CIG. Confederación Intersindical Galega	31
5.2. Les associacions empresarials	32
Foment del Treball	32
Pimec - Sefes	32
5.3. Les JERC	33
6. Propostes d'ERC per un marc català de relacions laborals	35
Bloc 0: Marc competencial català	35
Bloc 1: Marc laboral català	35
Bloc 2: Marc català de la seguretat social	36
Bloc 3: Marc social català	36
Bloc 4: Marc català de finançament	37
Bloc 5: Propostes per a l'acció sindical	38
Bibliografia	39
Annex	41



Pròleg

El marc laboral català: un dret, una necessitat

Que els treballadors/es i l'empresariat d'una nació com la catalana optin per establir les seves negociacions en el marc d'aquesta i que la legislació laboral - i la social en general - depengui del Parlament propi és la primera objeitat que ningú gosaria qüestionar aplicada a Dinamarca, Finlàndia o Holanda. Només la dependència política pot explicar perquè en el cas català no siguin els Parlaments propis (del Principat, balear, valencià o aragonès) els qui legislin en l'àmbit laboral i que les grans patronals i sindicats, malgrat una primera articulació a escala regional, acabin veient-se condicionats per les dinàmiques espanyoles impulsades per les cúpules madrilenyes respectives. La primera qüestió és, doncs, els nostres Parlaments autònoms tenen poques competències, que exerceixen poc i els agents socials, malgrat anomenar-se nacionals o catalans, estan vinculats de forma més o menys subalterna a estructures centralistes.

La segona qüestió és de necessitat. Pedro Solbes, comissari europeu parlava de la necessitat que les relacions laborals s'establiessin a escala regional per tal que els salaris s'adeqüessin a la productivitat diferent de cada regió. Aquesta opció permet que aquells treballadors que participen en un entorn industrial amb alt valor afegit rebin amb proporció un salari adequat. Al mateix temps, els salaris baixos en territoris poc industrialitzats o amb escassa productivitat són la condició necessària per captar inversions i augmentar la creació de llocs de treball. En el marc del mercat únic europeu que tendirà progressivament a una confluència bàsica dels drets socials, es regionalitzaran molt més les polítiques industrials i per tant les relacions laborals de cara a participar amb possibilitats en el joc de competència i emulació que segons molts experts és la base de la construcció europea.

La tercera qüestió és de justícia. Els treballadors/es de territoris amb un cost de la vida més elevat tenen tot el dret de reclamar uns salaris que no els facin perdre capacitat adquisitiva. Oimés quan el cost de la vida alt és producte, com en el nostre cas, de la discriminació inversora en serveis i infraestructures públiques (sanitat, ensenyament, autopistes) que provoquen uns serveis de peatge, privatitzats, en molta més mesura que en d'altres territoris. En aquest sentit, al costat de la qüestió salarial cal situar la de les prestacions socials (subsídies, pensions, beques...) que també s'haurien d'adaptar al cost de la vida. Un espai social català és també una qüestió de justícia.

Davant de tot plegat, el document que segueix és un recull de l'estat de la qüestió i de les propostes d'Esquerra Republicana. Cal destacar-ne les mesures legislatives, la reclamació de competències i sobretot el compromís dels i de les nostres militants i simpatitzants de lluitar obertament al si dels sindicats i de les patronals on participin per tal que aquests adoptin estructures plenament nacionals no subordinades i per fer avançar en les plataformes reivindicatives d'uns i altres les demandes relacionades amb el marc laboral català. Esquerra ha obert en solitari aquesta lluita, però ja es comencen a notar els primers fruits.





Introducció

Aquesta monografia sobre el Marc Català de Relacions Laborals pretén ser una eina útil, pràctica i oberta a incorporacions diverses per fomentar el debat i iniciar processos aclaridors, però que en cap cas vol ser un document tancat. Està feta des de la nostra tasca sindical del dia a dia, allunyada, voluntàriament de discursos teòrics sense praxis possible.

Una part d'aquesta feina, la més invisible i llarga, ha estat la recollida d'informació, poca i desestructurada, sobre aquest tema. L'existent està basada prioritàriament en anunciats genèrics, gairebé declaració de principis, i en estratègies metodològiques a curt i mitjà termini.

Tot i això, finalment s'ha fet un bon recull que ens ha permès embastar un discurs-proposta com a Fòrum Sindical d'ERC.

Partint de la realitat actual hem intentat fer una radiografia del marc polític i legal en el qual ens movem, exposar de forma objectiva el que en diuen els diversos sindicats, la necessitat, urgent, d'avançar cap a quotes d'autogovern que ens permetin una interacció social efectiva a nivell nacional i com hauria de ser i en què es basaria aquest marc propi. Territorialització i acords nacionals, més enllà de l'àmbit administratiu de les CCAA.

A més a més del recull bibliogràfic hi afegim el que nosaltres entenem com a conceptes mínims en la negociació col·lectiva via Convenis .

Per avançar cap a cotes d'autogovern superant l'estatalisme centralista de les relacions laborals i fer front a les agressions d'un estat basat en una economia ultraliberal en la que la lluita individual s'ha instal·lat com a única sortida cal que les forces socials s'impliquin de manera decidida en els governs dels propis territoris, tant pel que fa a assolir objectius de reforçament de l'espai social propi, com per aconseguir dels nostres governs territorials unes accions incentivadores que permetin per mitjà de la corresponsabilitat negociadora trobar punts de consens entre sindicats i patronals en el marc nacional.



1. L'impacte del cost de la vida sobre els salaris i la capacitat adquisitiva

El cost de la vida a Catalunya és més elevat que a la resta de l'Estat, fet que incideix de manera negativa sobre la nostra capacitat adquisitiva i, per tant, sobre el nostre benestar.

Ja és un fet habitual que, a finals d'any, l'Índex de Preus al Consum (IPC) sigui més alt a Catalunya que a la resta de les Comunitats Autònomes (CA). Els darrers temps, els preus catalans han evolucionat a l'alça per sobre la mitjana espanyola i tot i que en algun exercici puntual els preus s'han comportat millor a Catalunya, la tendència global ha convertit aquesta inflació diferencial en una característica més de la nostra situació econòmico-social. Bona mostra d'aquest fet la dona la següent taula, on s'han pres dos períodes (1985-1992 i 1993-2000) i s'han comparat els increments de preus per a cadascuna de les diferents CA:

1.1. Incrementos acumulats de l'IPC (variacions anuals)

TAULA 1		
	1985-1992 ¹	1993-2000 ²
Andalusia	50,92%	22,43%
Aragó	50,85%	23,76%
Astúries	51,34%	25,46%
Canàries	43,03%	25,44%
Cantàbria	47,05%	23,62%
Castella-La Manxa	47,73%	23,95%
Castella i Lleó	46,64%	23,93%
Catalunya	56,96%	25,91%
Illes Balears	47,10%	26,45%
País Valencià	51,97%	23,50%
Extremadura	45,68%	23,30%
Galícia	53,36%	24,61%
Madrid	51,76%	22,25%
Múrcia	52,93%	27,87%
Navarra	53,69%	28,26%
País Basc	51,31%	26,37%
La Rioja	53,79%	28,92%
Ceuta i Melilla	38,10%	22,73%
Estat espanyol	51,74%	24,32%

Font: INE ¹ Base 1983 ² Base 1992

Com s'observa, l'IPC acumulat del 1985 al 1992 va ser 5,22 punts més alt a Catalunya que a l'Estat espanyol, mentre que pel període 1993-2000 aquest diferencial es va situar a 1,59 punts percentuals.

Però l'IPC és un indicador dinàmic (mesura increments de preus entre dos períodes determinats) i si en el període inicial ja hi havia diferències entre els nivells de preus de cadascuna de les zones que comparem, no podem afirmar quant més alt és el cost de la vida en una determinat indret respecte una altre. Per això cal construir un índex que mesuri en un moment determinat quant més alt és el nivell de preus en diferents regions. Tot i que aquest tipus d'indicador l'Institut Nacional de Estadística (INE), l'organisme encarregat de calcular l'IPC, no el publica, altres institucions com l'Institut d'Estadística de

Catalunya (Idescat) o la Fundació de les Caixes d'Estalvis Confederades (FUNCAS) ja fa alguns anys que el venen calculant.

En aquest cas, i per un any determinat, es pren el conjunt de l'Estat com a base 100 i a partir d'aquí es calculen els diferents "índex de preus regionals" de cada CA. Així si una CA registra un cost de la vida més elevat que la mitjana estatal, tindrà un índex major a 100 i a l'inrevés, si el seu cost de la vida és més baix que la mitjana el seu índex serà menor a 100.

Tot i que els índexs calculats per l'Idescat i la Funcas no coincideixen al cent per cent, la tendència que registren són les mateixes. Per poder comparar el conjunt de les CA prendrem l'estudi de la Funcas ja que en el cas de l'institut d'estadística de la Generalitat, només publiquen anualment les dades per Catalunya.

1.2. Índexs de preus relatius regionals (FUNCAS)

TAULA 2			
	2000	Estat espanyol	Diferencial
Andalusia	96,58	100	-3,42
Aragó	93,64	100	-6,36
Astúries	99,21	100	-0,79
Balears	102,89	100	2,89
Canàries	97,65	100	-2,35
Cantàbria	98,01	100	-1,99
Castella-La Manxa	91,57	100	-8,43
Castella i Lleó	94,48	100	-5,52
Catalunya	109,72	100	9,72
País Valencià	100,33	100	0,33
Extremadura	90,36	100	-9,64
Galícia	95,21	100	-4,79
Madrid	105,18	100	5,18
Múrcia	98,55	100	-1,45
Navarra	105,57	100	5,57
País Basc	104,85	100	4,85
La Rioja	103,50	100	3,5

Font: FUNCAS

Per tant, a Catalunya el cost de la vida és un 9,72% més elevat que la mitjana espanyola. Això fa que amb els mateixos ingressos nominals (salari, pensions...) un ciutadà o ciutadana catalana disposi d'un poder adquisitiu més baix i, per tant, d'un previsible nivell de benestar també inferior.

Per il·lustrar aquest fet, podríem utilitzar un seguit d'exemples, prenent les dades de l'any 2000:

Ingrés de 50.000 pessetes: aquests diners no representen les mateixes pessetes reals a cadascuna de les diferents CA. Per tal que un ciutadà català tingui realment 50.000 pessetes (a nivell mig espanyol) hauria d'ingressar 54.860 pessetes perquè els seus preus són un 9,72% superiors als de la mitjana estatal. Una manera alternativa de veure-ho seria calcular que representen les pessetes "catalanes" a nivell espanyol. Doncs prenent el mateix exemple, les 50.000 pessetes que ingressa un ciutadà català, representen 47.170 pessetes.

Si repetim aquesta operació amb diverses quantitats observarem que:

TAULA 3				
Quantitat	30.000	50.000	100.000	70.680*
Haurien de ser	32.916	54.860	109.720	77.550
Representen	27.342	45.571	91.141	64.419

* SMI de l'any 2000

D'aquesta manera queda palès que els catalans i les catalanes, en patir un nivell de preus més elevat, tenim un poder adquisitiu més reduït que un ciutadà mig espanyol en igualtat de condicions.

Aquest fet podria ser contestat amb l'argument (molt utilitzat) que si bé és veritat que Catalunya pateix un sobrecost en el seu nivell de vida, també és cert que les i els treballadors catalans cobren per sobre la mitjana espanyola. Això en un principi és cert (de mitjana), però caldria veure si aquests salaris (o pensions) mitjans superiors ho són en una quantia suficient per cobrir el diferencial de preus del 9,72%.

L'any 2000 el salari mig català en la indústria i els serveis era de 238.960 pessetes mensuals i l'espanyol era de 230.325 pessetes, és a dir un 3,75% més alt a Catalunya. Per tant, és fals que l'assalariat mig català cobri més que l'espanyol, ja que en termes reals és 5,97 punts percentuals "més pobre".

Aquest mateix càlcul el podem fer amb les pensions. La pensió mitjana (contributiva) catalana es situava, el 2000 en 80.100 pessetes mensuals i l'espanyola en 77.900. Tot plegat un 2,8% més altes, lluny del 9,72% de sobrecost de la vida catalana.

Afegim-hi més arguments. Si prenem treballadors/es de grans empreses o sectors econòmics, el salari dels quals siguin fixats a nivell estatal i calculem el que haurien de cobrar a Catalunya per tenir el mateix poder adquisitiu que una o un treballador mig espanyol:

La Seat: el seu conveni és de nivell estatal, per tant les o els treballadors que estiguin dins de la mateixa categoria sigui on sigui el seu lloc de treball, cobraran el mateix. Per l'any 2000, quan segons la Funcas el cost de la vida a Catalunya era un 9,72% més elevat que a la resta d'Espanya, el màxim que podien cobrar com a salari brut els següents treballadors era de la següent quantia (veure taula) quan hauria d'haver estat, tenint en compte el diferencial de preus de (veure taula):

TAULA 4		
Categoria laboral	Salari brut màxim	Salari equivalent
Oficial de 3ª (nivell D)	174.650	191.626
Cap de segona. Tec. Manteniment (nivell A)	207.265	227.411
Especialista (nivell C)	135.558	148.734

Font: conveni col·lectiu de la Seat

Telefònica (subsector telefonia mòbil): aquesta empresa també té conveni col·lectiu i actualitza els seus salaris en base a l'IPC estatal. Per tant podem fer els mateixos càlculs

TAULA 5

Categoria laboral	Salari brut màxim	Salari equivalent
Auxiliar administratiu (sènior)	178.250	195.576
Oficial Oficis (entrada)	158.252	173.634
Operador (mig)	184.694	202.646

Font: conveni col·lectiu de Telefónica

Cal tenir present que demanar una actualització dels salaris i pensions en funció del cost de vida de Catalunya no significa fer més rics als catalans. Aquí no discutim què ha de cobrar cada treballador/a i pensionista, que de ben segur que han de veure incrementats els seus ingressos, sinó que el que es pretén és igualar en termes reals el poder adquisitiu de tots els pensionistes que cobren teòricament el mateix i de les o dels treballadors que estan sotmesos a convenis estatals. Si el cost de la vida és més alt a Catalunya que a la resta de l'Estat cal que a iguals condicionants salarials o de drets de rebre prestacions socials es tingui en compte aquest diferencial.

Un o una pensionista o assalariat/da català/na que cobra un 9,72% més no és més ric que un ciutadà/na espanyol/a sinó que té un poder adquisitiu igual, ja que aquí la vida és un 9,72% més cara (per l'any 2000).

2. El centralisme impedeix l'Estat del benestar català

2.1. La renda familiar disponible

L'anàlisi precedent pren relleu quan volem establir el nivell de benestar dels ciutadans i ciutadanes. Un cost de la vida alt unit amb unes retribucions que no el tenen present comporta una pèrdua de poder adquisitiu i, per tant, de benestar.

Així, Catalunya que presenta un nivell de preus més elevat que la mitjana estatal i que té uns salaris (i pensions) que tot i ser, també, més elevats que la mitjana no ho són prou com per compensar aquest cost de la vida diferencial, veu com els seus habitants perden poder de compra any rera any.

Els darrers estudis publicats són prou eloqüents. Segons la Fundació de les Caixes d'Estalvis Confederades (FUNCAS), Catalunya és la cinquena CA en renda familiar directa per habitant (abans del pagament d'impostos directes i de les transferències públiques), només superada per Madrid, Navarra, Balears i la Rioja. És destacable, però, que mentre que aquestes, amb excepció de Navarra, han crescut per sobre la mitja els darrers cinc anys i han millorat en relació amb la mitjana, Catalunya ha perdut pistonada i ha perdut posicions relatives.

Tot i que Catalunya va ser la CA que va aportar més al PIB estatal l'any 2000 i que, com dèiem, ocupa el cinquè lloc en renda directa de les famílies, quan centrem l'anàlisi en la renda disponible per habitant (aquella que té en compte la tasca distributiva de les administracions públiques, especialment de la Seguretat Social) i prenem aquest índex ajustant-lo pel poder de compra, la situació de Catalunya s'agreuja de manera important. I ho fa no tant per la lògica progressivitat del sistema fiscal (que fa pagar més a les rendes més elevades) sinó pel comportament dels preus. En aquest cas, Catalunya passa d'ocupar el cinquè lloc l'any 1995 a ocupar el setè el 2000, amb un índex del 104,3 sobre el 100 de mitjana estatal.

Amb aquesta dada es pot afirmar, segons la FUNCAS, que el nivell de benestar de les famílies catalanes, mesurat en la renda disponible ajustada pel poder de compra, és pràcticament idèntic al de Melilla o Cantàbria. Segons aquest índex, Navarra (121,84), Balears (121,48), Madrid (116,20), La Rioja (115,38) o Aragó (113,21) superen amb escreix Catalunya (104,30) en benestar. A més a més, Madrid, Balears o Aragó tot i ser de les CA amb un nivell més alt de renda familiar disponible, han millorat respecte el 1995 eixamplant el seu diferencial de benestar respecte la mitjana estatal.

Tot i que ens allunyem de l'anàlisi original d'aquest text, també és interessant analitzar alguna altra dada que apareix en la taula precedent. Si observem el Producte Interior Brut (PIB) per càpita de les diferents CA veiem que Catalunya té un índex superior a la mitjana (121,9) i només és superada per Madrid (133,5), Balears (132,4) i Navarra (127,5). Com seria d'esperar, aquest diferencial respecte la mitjana del que gaudeixen les CA que tenen el PIB per càpita més elevat queda reduït, en actuar el sector públic amb la seva política de redistribució de la riquesa, quan es parla de Renda Familiar Bruta Disponible. El que ja no és tan normal és que sigui Catalunya la CA a la que se li redueixi més aquest diferencial respecte la mitjana o que fins i tot una CA com Castella i Lleó li passi per endavant en RFBD mesurada en poder de compra (amb un índex 108,99) quan té un PIB per càpita no només més baix que el català sinó més baix que la mitjana espanyola (92,4). És a dir, la política redistributiva de l'Estat, perjudica clarament a Catalunya si tenim present el poder de compra dels catalans. No només queda retallat el diferencial de riquesa per habitant respecte la mitjana (fet d'altra banda normal si tenim en compte un sistema fiscal progressiu) sinó que a més perdem posicions relatives quan comparem els nivells de benestar en termes de renda familiar disponible. Comunitats Autònomes que aporten menys a la riquesa de l'Estat (en termes absoluts i per càpita) acaben gaudint d'una RFBD superior a la catalana.

Renda familiar bruta disponible (en poder de compra) i PIB regional

TAULA 6

	Renda familiar bruta disponible (poder de compra)		PIB regional (per habitant)
	1995	2000	2000
Andalusia	82,96	82,75	71,4
Aragó	111,83	113,21	107,7
Astúries	96,03	93,67	83,5
Balears	118,95	121,48	132,4
Canàries	97,49	100,66	95
Cantàbria	101,83	103,68	92,5
Castella-la Manxa	94,62	94,39	81,8
Castella-Lleó	105,39	108,99	92,4
Catalunya	106,3	104,3	121,9
Comunitat Valenciana	101,57	103,07	101,7
Extremadura	82,3	85,41	70,4
Galícia	90,84	90,85	82,1
Madrid	114,2	116,2	133,5
Múrcia	88,63	86,35	80,8
Navarra	124,81	121,84	127,5
País Basc	108,65	101,51	113,1
La Rioja	115,91	115,38	118,3
Ceuta	107,23	101,85	78,4
Melilla	114,39	103,84	85,2

Mitjana de l'Estat=100

2.2. La despesa pública en protecció social

Si prenem el total de prestacions del sistema de protecció social (que inclou les prestacions de malaltia, invalidesa, accidents de treball, malaltia professional, vellesa, supervivència, maternitat, família, promoció de l'ocupació, atur, habitatge i d'altres) de l'any 1995, la darrera dada disponible i ho posem en relació al Producte Interior Brut (PIB) observem la següent situació:

Despesa corrent en protecció social com a percentatge del PIB (1995)

TAULA 7

Catalunya	19,3
Estat espanyol	21,5
Unió Europea*	
Alemanya	29,9
França	30,8
Dinamarca	31,4
Finlàndia	29,9
Holanda	30,3
Irlanda	17,5
Portugal	22,5
Grècia	23,6

Font: Idescat i INE

2.3. La despesa pública en educació. Un exemple

(Dades extretes d'un article d'El Periódico del 6/9/1999, escrit per Esteve Oroval i Jorge Calero de la UB)

La despesa pública en educació a Catalunya és inferior a la mitjana espanyola, europea i dels països de la OCDE, tant si ho mesurem en termes del PIB com en dòlars (en paritats de poder de compra) per alumne:

TAULA 8				
	Catalunya	Estat espanyol	UE	OCDE
Despesa pública en educació				
No universitària s/PIB (%)	2,36	3,5	3,67	3,52
Sobre despesa pública total (%)	8,7	12,8	10,9	12,6
No universitària sobre despesa pública total (%)	6,3	9,3	7,3	8,7
Primària per alumne (dòlars per alumne)	1.938	2.277	3.841	3.352
Secundària per alumne (dòlars per alumne)	2.873	2.993	5.058	4.339
No universitària per alumne (Estat espanyol = 100)	94	100		
Privada sobre total de despesa pública educativa (%)	15,74	10,1		
Privada per alumne (primària/secundària) (PTA)	142.791	133.166		
Alumnes matriculats en centres privats no universitaris	41%	31%		

A aquesta menor despesa pública en educació s'hi ha d'afegir el tracte preferent que la Generalitat ha donat a l'escola privada, on s'hi ha invertit més. Per molt que es vulgui dir que aquesta escola privada és, en la seva majoria concertada, cal recordar que els mecanismes que priven o dificulten la matriculació de certs alumnes són diversos i generalitzats: facturació d'hores complementàries, aportacions a fundacions, prioritats per alumnes ja matriculats en els centres en cursos previs a l'ensenyament obligatori.

També caldria tenir en compte el rendiments dels alumnes de 16 anys, que podria ser resultat de la manca d'inversió pública en l'educació:

TAULA 9		
(sobre un barem de 500)	Catalunya	Estat espanyol
En comprensió lectora	265,48	275,15
En Llengua i Literatura	259,68	267,11
En Matemàtiques	255,99	263,31

3. El marc competencial

Degut al marc normatiu vigent actualment a l'Estat espanyol, amb una sèrie de competències exclusives atribuïdes per la Constitució espanyola des de l'any 1978, Catalunya pateix una clara mancança en molts àmbits d'actuació política. Especialment, en l'àmbit estrictament relacionat amb la matèria laboral, de gran importància pel correcte desenvolupament econòmic i social del nostre país, es dona un dèficit de traspassos competencials. De fet, des de l'àmbit polític estrictament català només es té la possibilitat i la capacitat d'exercir l'execució de la legislació laboral dins el nostre àmbit territorial. En aquest punt, cal assenyalar la mancança de voluntat política dels diferents governs que han estat a Madrid, ja que, tot i la seva teòrica diferència ideològica, no hi ha hagut una clara intenció d'acabar de transferir totes aquelles competències relacionades amb la política laboral, que haurien de ser assumides per les nostres institucions polítiques, i que comportarien una millora substancial en el funcionament quotidià de la nostra economia, així com la millora del benestar de les i dels nostres treballadors. De fet, el resultat final significaria un augment qualitatiu del benestar del conjunt de la nostra societat ja que permetria la possibilitat de tractar les peculiaritats de la nostra estructura econòmica des de les nostres institucions.

Com exemple de les mancances competencials a l'àmbit laboral podem assenyalar que des de les nostres institucions polítiques no es pot legislar sobre inspecció de treballs i models de contractació. A més, la competència de legislar sobre la política de Formació Continuada de treballadors (FORCEM) encara es situa a nivell estatal. De fet, podem dir que des del nostre àmbit polític tenim transferides les polítiques actives d'ocupació, és a dir, tenim la Formació Ocupacional per persones en atur i les Oficines de Col·locació però, a hores d'ara, les institucions polítiques espanyoles s'han reservat la competència sobre les polítiques passives, és a dir, el subsidis d'atur, les pensions, etc.

De fet, als darrers anys cal assenyalar els traspassos de diferents competències, ja que pel Reial Decret 1050/1997, de 27 de juny, es traspassà la gestió realitzada per l'Institut Nacional d'Ocupació, en l'àmbit del treball, l'ocupació i la formació, el Reial Decret 2228/1998, de 16 d'octubre, pel traspàs de les funcions i els serveis en matèria d'assistència i serveis socials, ocupació i formació professional ocupacional de les i dels treballadors del mar i el Reial Decret 774/1999, de 7 de maig, que amplia i modifica els mitjans adscrits als serveis de l'administració de l'Estat traspassats a la Generalitat pel Reial Decret 1050/1997, abans esmentat. Tot i aquestes transferències competencials realitzades pel govern de l'Estat cap a les nostres institucions polítiques, cal comentar que existeixen serveis de les polítiques laborals que haurien de ser transferides segons les disposicions estatutàries com, per exemple, els relacionats amb les Mútues d'accidents de treball i malalties professionals, la Inspecció de Treball i la Seguretat Social, el Centre Nacional de Condicions de Treball i la Inscripció d'empreses, afiliació i altes i baixes de la Seguretat Social.

A més, cal destacar que l'estat espanyol també s'ha reservat, com ja hem comentat, la competència sobre el tema de les pensions i els subsidis d'atur, basant-se en el teòric efecte negatiu, a nivell estatal, que comportaria la desaparició de la caixa única de la Seguretat Social que, a més, assenyalen, trencaria el principi de solidaritat fixat pel marc constitucional. Aquest gran interès de l'estat espanyol per a mantenir aquesta competència, així com l'anomenada caixa única s'ha d'entendre per la necessitat de legitimació cap a la societat després d'haver transferit, a alguns governs autonòmics, algunes competències molt importants i legitimadores, de cara a la societat, com les relacionades amb la sanitat i l'educació.

Un altre exemple de la manca d'autonomia del nostre govern és la restricció per tal de poder fixar salaris ajustats a l'increment de l'IPC català als treballadors/es de la funció pública degut a la llei de pressupostos de l'Estat que estableix la partida pressupostària per als salaris de les i dels treballadors de la funció pública i no permet, com ja s'ha esmentat, a les administracions catalanes donar als treballadors/es un increment de sou superior que el que determina l'Estat. Però, com es diu col·loquial-

ment: " feta la llei feta la trampa ", ja que s'han utilitzat els Fons addicionals per a distribuir-los com es pacti, bé com a pugues lineals, bé com a complements i/o reclassificacions per tal de superar aquesta restricció marcada pels pressupostos.

Un altre punt que cal comentar és el de la creació del Tribunal Laboral de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya. Aquest tribunal és el resultat de l'acord interprofessional de Catalunya, subscrit pel Foment del Treball i els sindicats CCOO i UGT de Catalunya, de 28 de novembre de 1990 i publicat al DOGC 1397, del 23 de gener de 1991, i que funciona amb el reglament fixat per la resolució de 2 de març de 1994 i publicat al DOGC 1987, del 6 de maig de 1994. Aquest tribunal laboral s'ha convertit en un dels mecanismes de solució de la conflictivitat laboral, al nostre país, més eficaç i satisfactori. De fet, per una banda, podem assenyalar que la seva composició és paritària a l'efecte de la representació de les i dels treballadors i les empreses, que adopta tots els acords per unanimitat dels seus membres i que, a efectes d'organització i d'operativitat, ha de dur a terme les seves actuacions a través de les delegacions territorials i sectorials i, per altra banda, les seves funcions són les de promoure, facilitar i proporcionar els sistemes, mecanismes i pràctiques de solució voluntària dels conflictes laborals, individuals i/o col·lectius, tant els d'aplicació i interpretació de les normes com dels interessos, en qualsevol de les seves modalitats.

A més i també relacionat amb l'àmbit judicial, s'hauria de reclamar que el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya (o del País Valencià o de les Illes Balears) fos la darrera instància en matèria laboral, ja que d'aquesta forma s'aconseguiria una important independència per posar en funcionament de manera eficaç el nostre marc autònom de relacions laborals.

Per tant, com a síntesi final podem afirmar que, amb l'actual marc normatiu i polític, és pràcticament impossible realitzar una política laboral pròpia al nostre país, ja que la política laboral es acordada i legislada fonamentalment a nivell estatal, mentre l'àmbit autonòmic s'ha dedicat, bàsicament i fins ara, a la creació d'acords de concertació i a la participació en micropolítiques però, no ha pogut desenvolupar una efectiva política laboral autònoma. Per últim, com ja s'ha comentat, hi ha aspectes on la intervenció que tenim, des de les nostres institucions polítiques, és quasi inexistent o, de fet, inexistent, i que els objectius explícits de les polítiques laborals, realitzades des de l'estat espanyol, com la moderació salarial i la flexibilització del mercat laboral han contribuït a augmentar la intensitat del procés de precarització global en el món laboral i s'ha creat un sector de la població treballadora que gaudeix de pocs drets laborals i d'unes condicions de treball que ofereixen poques oportunitats per millorar la seva formació.

4. Negociació col·lectiva

4.1. La negociació col·lectiva en l'àmbit europeu

Entre els Estats comunitaris no existeix cap referent de negociació col·lectiva que institueixi marcs "regionals" autònoms de cobertura.

Ni tan sols a Alemanya on, segons la legislació alemanya, existeixen dos tipus d'acords col·lectius: Els convenis pròpiament dits, que han de ser forçosament supraempresarials i són negociats pels sindicats, i els "reglaments d'empresa", que són d'àmbit empresarial i són negociats pel comitè d'empresa. Els segons han de respectar sempre allò establert pels primers. Cada una d'aquestes dues categories està regulada per una llei diferent. No existeix, però, cap delimitació legal dels àmbits de cobertura dels convenis, els quals han de complir únicament amb l'obligació de ser supraempresarials. No obstant, la tradició sindical i negociadora ha estat la de concloure convenis d'àmbit sectorial "regional". Ara bé, cal fer dos aclariments sobre aquest punt.

D'entrada, la cobertura "regional" no es refereix als territoris dels länder, sinó a espais generalment inferiors i en tot cas no coincidents; és més, cada sector industrial s'estructura en uns àmbits territorials propis, d'acord amb el desenvolupament particular de la seva indústria i de les seves organitzacions socials; així, el 1990, el Ministeri Federal del Treball va recensar més de 800 àmbits de negociació diferents. I segon aclariment, tot i que la llei reconeix genèricament la facultat negociadora de les organitzacions socials (i per tant podrien negociar convenis federals interprofessionals), els estatuts interns de la patronal BDA i de la confederació sindical DGB no reconeixen als seus òrgans la capacitat de negociar convenis d'aquest àmbit, de tal manera que la "regionalització" es deu sobretot a la concepció sectorialitzada que els propis interlocutors socials tenen de la negociació col·lectiva. De totes maneres, malgrat l'aparent "dispersió regional" particular de cada sector, es veu que tant la DGB com la BDA solen establir una estratègia global a l'hora de negociar els convenis, de manera que malgrat formalitzar-se en convenis diferents les plataformes negociadores i les estratègies s'han acordat a nivell central.

Tampoc a Bèlgica. A no ser que hi hagi hagut una reforma legal de darrera hora, la llei vigent a Bèlgica és la de 1968 que estableix, justament, una jerarquia de convenis en la qual el nivell superior sempre s'imposa als nivells inferiors. Els tres nivells, a més, exclouen l'àmbit "regional" ja que només preveuen els convenis estatals interprofessionals, els estatals sectorials i els d'empresa. Precisament el sistema proposat pel PP. Has de tenir en compte que Bèlgica pot ser un referent de pluriculturalitat en certs aspectes (entre altres raons perquè les cultures i llengües que hi conviuen tenen el suport dels Estats veïns), però que el sistema jurídic belga és –en mots aspectes– de concepció francòfona i jacobina.

Contràriament al que poguessis pressuposar, en matèria de negociació col·lectiva Bèlgica és un dels pocs Estats europeus a tenir una legislació tan rígida (més que França, que ja és dir!), ja que només Bèlgica i Grècia (i molt parcialment França) tenen legisllats els nivells obligatoris de cobertura dels convenis.

En conclusió, és inútil de buscar un "país-model" al qual referir-nos per a reforçar els nostres arguments a favor d'un marc català de relacions laborals. En canvi, sí que és interessant d'observar la diversitat existent a l'Europa comunitària per a extreure'n algunes argumentacions que poden ser-nos útils.

1. Existeix una diversitat absoluta de models jurídics dins del mercat únic europeu.

No només coexisteixen diferents marcs estatals de relacions laborals dins del mercat comú, sinó que a més cada un d'ells es fonamenta en models jurídics totalment diferents: alguns regulats deta-

lladament per les lleis, com és el cas espanyol, francès, alemany, etc. i altres on la regulació es deixa completament en mans dels propis interlocutors socials com és a Dinamarca, Regne Unit, etc.

En el primer cas, la força obligatòria dels convenis sol ser atribuïda per la llei (cas espanyol) o per una decisió administrativa posterior (cas francès). En el segon cas, en canvi, els convenis col·lectius són contemplats com un simple contracte privat que obliga només a les parts signants.

Així, si una tal diversitat de marcs laborals i de sistemes jurídics és possible dins d'una mateixa unitat de mercat, les argumentacions centralistes cauen pel seu propi pes.

2. Coexisteixen les regulacions comunitàries amb les pròpies de cada Estat membre.

Encara que tímidament les directrius comunitàries regulen alguns aspectes socials, també s'ha encetat en els darrers anys la via dels acords col·lectius d'àmbit comunitari. Aquestes normatives coexisteixen amb les d'àmbit estatal (siguin lleis nacionals o acords privats subscrits pels agents socials).

Si s'accepta la pluralitat normativa "cap amunt", perquè no es pot acceptar "cap avall"? Encara més: si els "mínims socials comuns" es garanteixen cada cop més a nivell comunitari (com és lògic si volem aconseguir una dimensió social de la Unió Europea basada en la solidaritat i la igualtat de tota la població treballadora de l'àmbit comunitari), la regulació (legal i convencional) d'àmbit estatal és obsolet per a complir amb aquesta funció "homogeneïtzadora" en esdevenir un factor de fraccionament del mercat comú (que ara és europeu). A més, si es tracta d'Estats grans i heterogenis, l'àmbit estatal tampoc serveix per a respondre a les necessitats concretes de les empreses i dels treballadors. Les dues tendències de futur sembla que haurien de ser: incrementar la negociació col·lectiva (i les directrius) d'àmbit comunitari per a garantir els "mínims socials comuns", i trobar nivells de negociació "regional" que puguin respondre a les necessitats concretes de cada àrea econòmica (Estats-nacionals petits, "regions" cohesionades econòmicament i socialment, etc.).

3. La majoria d'Estats comunitaris accepten la concurrència de convenis i la llibertat d'elecció dels àmbits de cobertura per part dels interlocutors socials.

A l'Estat espanyol existeix el principi de la "unicitat de conveni", segons el qual només hi pot haver un conveni aplicable en un determinat àmbit. Aquest fet també es dona a Grècia, on a més obliga a cenyir-se a determinats àmbits de cobertura segons la matèria negociada. Bèlgica, també manté una jerarquia rígida d'àmbits de negociació que no contempla el nivell "regional".

L'Estat francès, tot i que respecta la concurrència de convenis d'àmbit diferent i la lliure elecció d'aquests àmbits per part dels agents socials, estableix legalment un ordre de prevalència de caràcter centralista (els convenis territorialment superiors s'imposen sobre els inferiors). A més, ni la patronal francesa ni els sindicats francesos han optat mai per negociar convenis "regionals" tot i que legalment ho podrien fer. Únicament s'han negociat escales salarials particulars per "regions" en alguns casos esporàdics, però mantenint l'àmbit estatal per a la resta de matèries. En canvi, tots els altres Estats comunitaris accepten la vigència simultània de convenis de diferent nivell de cobertura, per a la qual cosa alguns d'ells preveuen criteris legals o jurisprudencials de resolució dels eventuais conflictes de concurrència (en cas de disposicions contradictòries).

D'entrada, el principi espanyol de la "unicitat de conveni" no és ni bo ni dolent per a l'objectiu d'aconseguir un marc català de relacions laborals. De fet, si els interlocutors socials volguessin podrien fer que el "conveni únic" aplicable fos el d'àmbit català, tal com succeeix en algun sector (hostaleria, per exemple). A més, la modificació de l'article 84 de l'Estatut dels Treballadors introduïda el 1994 a instàncies del PNB, deixa a mans dels interlocutors socials la possibilitat d'imposar convenis "supra-empresarials" al marge de l'existència de convenis estatals; com a mínim en la majoria de matèries,

inclosa la salarial. Si no s'ha explotat més aquesta via per a establir convenis "regionals" és perquè les patronals i els sindicats majoritaris a Catalunya responen a estratègies estatalistes i no a criteris nacionals. En qualsevol cas hi hauria tres propostes de reforma que permetrien de facilitar encara més la possibilitat d'establir convenis "autonòmics" catalans. Per ordre de preferència, les tres propostes serien:

a) Aconseguir per al Parlament de Catalunya la competència legislativa en matèria laboral (regulació de la negociació col·lectiva, de la representació de les i dels treballadors al si de l'empresa, de la participació de les i dels treballadors en la gestió de les empreses, etc.).

b) Mantenir el principi d'unicitat actual però introduint en l'Estatut dels Treballadors la prevalença legal dels convenis d'àmbit autonòmic sobre els d'àmbit estatal, els quals podrien passar a complir una funció estrictament supletòria a fi d'impedir els buits de cobertura. El criteri de prevalença de l'àmbit autonòmic es fonamentaria en el principi de subsidiarietat, o en el de l'especificitat (segons el qual és en l'àmbit inferior on es pot respondre millor a les necessitats concretes). Al capdavant, "només" es tractaria d'"arrodonir" la reforma de l'article 84 introduïda el 1994 pel PNB. Una versió més "light" d'aquesta via, seria modificar l'esmentat article 84 en l'únic sentit de suprimir les majories reforçades de representativitat sindical exigides per a la negociació dels convenis supraempresarials negociats posteriorment a un d'estatal ja vigent. Això equivaldria a reconèixer implícitament un cert criteri de subsidiarietat entre els diferents nivells de cobertura negociadora.

c) Suprimir l'esmentat principi d'unicitat i admetre la lliure coexistència de convenis, tan si són d'àmbit idèntic com d'àmbit diferent. Això obligaria a establir unes regles per a resoldre els eventuals conflictes de concurrència. Una possibilitat seria implantar el principi de la clàusula més favorable per la població treballadora (tal com es practica a l'Estat francès, tot i que allí s'aplica paral·lelament a un gens desitjable principi jeràrquic centralitzador). L'adopció del criteri de la clàusula més favorable tindria l'inconvenient d'impedir la negociació de convenis «a la baixa» en aquelles regions on això podria ser —justament— un factor de desenvolupament; recordem en aquest sentit la resistència dels comitès d'empresa alemanys al fet que s'apliquin els mateixos convenis de l'oest a les empreses obsoletes de l'est, ja que això en molts casos significa simplement el tancament de les fàbriques i una desertització del teixit industrial als länder orientals. L'aplicació d'aquest criteri, en canvi, permetria un major avenç social allí on n'existissin les condicions o on n'hi hagués la necessitat (per exemple, a causa d'un major cost de la vida com succeeix a Catalunya). Una altra regla possible per a la resolució dels conflictes de concurrència podria consistir en aplicar el principi d'especialitat o d'especificitat, tal com fa la jurisprudència alemanya i sobretot l'italiana. En efecte, els jutges italians prioritzen el conveni inferior, fins i tot si estableix condicions per sota d'allò aconseguit en convenis superiors, sempre que el conveni inferior no hagi estat signat per un "sindicat de conveniències" (és a dir, per un sindicat auspicat per l'empresariat). Segons els jutges italians la llibertat contractual no és cap prerrogativa del nivell superior sinó que, al contrari, l'interès col·lectiu de determinades comunitats de treball pot ser més ben representat pel nivell inferior en funció de les necessitats específiques d'aquestes.

4. De manera general a Europa existeix una tendència generalitzada vers una negociació col·lectiva cada cop més descentralitzada.

Aquesta tendència és impulsada normalment per les patronals, que probablement busquen més flexibilitat i una certa "desregulació". Això es detecta a pràcticament tots els països comunitaris, començant pels nòrdics i escandinaus i Alemanya, que són els que havien aconseguit uns nivells més alts de millores laborals. En aquests països fins i tot alguns empresaris opten per a donar-se de baixa de les organitzacions patronals amb l'objectiu de desvincular-se dels convenis que subscriuen aquestes. Si la "descentralització" consisteix a reduir la negociació col·lectiva al nivell exclusivament empresarial (o al nivell individual de cada treballador/a) és indubtable que afebleix la força dels sindicats i de la solidaritat obrera, i així obra la porta a la precarietat. Ara bé, la potenciació del marc "regional"

pot significar un terme mig entre les pressions descentralitzadores i la necessitat de garantir àmbits solidaris de negociació. Alhora, pot representar la darrera trinxera factible per als sindicats, per evitar sucumbir en la dispersió i la individualització absoluta de la negociació col·lectiva.

En qualsevol cas, l'àmbit "regional" permet el màxim de descentralització possible (adequament a les necessitats concretes dels treballadors i de les empreses) tot mantenint una cobertura convencional de caràcter general o solidària.

Segons molts autors, l'àmbit "regional" és el que millor permet fer front a la globalització, i el que permet d'optimitzar al màxim les possibilitats de desenvolupament endogen (especialment en les "regions" més endarrerides, que així poden adoptar mesures, si cal "a la baixa", que permetin de garantir realment un progrés econòmic i social). Aquest darrer argument ha estat esgrimit també per sindicalistes, com els de l'Alemanya de l'Est, encara que sense èxit fins ara..., cosa que en una empresa van superar mitjançant "una trampa": l'empresa va pagar efectivament els salaris imposats pels convenis de l'oest, però els treballadors retornaven part del salari a través d'un fons de sosteniment de l'empresa, que era obsoleta, fins que van aconseguir reflotar-la.

5. Els màxims nivells de democratització de les empreses s'han aconseguit en les nacions "petites" que disposen d'Estat.

Una darrera observació és que els nivells màxims de democratització (cogestió) s'han aconseguit en aquelles nacions «petites» que disposen d'Estat propi, com són els països nòrdics i escandinaus (Holanda, Dinamarca, Suècia, ...). Això permet d'avançar la hipòtesi segons la qual la dimensió del país pot ser determinant per a permetre el desenvolupament d'unes relacions laborals de major proximitat i, per tant, més proclius al diàleg i a l'entesa, així com el fet de disposar d'un Estat propi pot permetre que aquest participi del clima de diàleg social i hi col·labori adoptant les mesures legislatives i administratives adequades. En efecte, sembla lògic que el màxim nivell de diàleg es pugui aconseguir en una col·lectivitat homogènia i en nivells de relativa proximitat; en canvi, l'agilitat del diàleg social ha de resultar molt més difícil en Estats plurinacionals, amb àrees econòmiques heterogènies i de composició social molt diferenciada, ja que en aquests casos les necessitats poden ser divergents i fins i tot oposades. La sola excepció a aquesta hipòtesi seria el cas d'Alemanya, l'Estat més gran de la Unió Europea i que —en canvi— ha desenvolupat un model exemplar de cogestió a les empreses. El «miracle» alemany, però, s'explica per les excepcionals circumstàncies històriques que va viure (nazisme, derrota militar, tutela aliada), cosa que va induir els interlocutors socials del país a promoure —com a reacció— un model alternatiu de relacions laborals i de gestió de les empreses, el qual ara resulta ser un dels més participatius de la Unió. En qualsevol cas, fora de l'excepció alemanya ens estem referint a nacions de dimensions similars a Catalunya i, per consegüent, les comparacions resulten inevitables. Sovint es constata com també a Catalunya els agents socials i la mateixa administració acostumen a ser més dialogants i arriben més fàcilment a acords que els seus homòlegs espanyols.

4.2. Situació actual dels convenis a Catalunya

Fins al mes d'agost d'enguany la negociació col·lectiva ha pactat un increment salarial del 3,61% a Catalunya, que se situa 0,61 punts percentuals per sobre de l'increment pactat en el mateix període de l'any passat (3%).

Els 648 acords col·lectius registrats fins al 31 d'agost d'enguany, amb efectes econòmics a Catalunya l'any 2001, han afectat unes 160.000 empreses i a 1.348.083 treballadors/es, amb un increment salarial mitjà del 3,61%. En comparació amb un any abans, s'observa un augment en el nombre d'acords (62 més) i en un increment salarial pactat (0,61 punts percentuals més), mentre que disminueix el nombre d'empreses (4.327 menys) i de treballadors/es afectats (111.473 menys).

Tot i que aquest és el marc actual català respecte els convenis, cal tenir en compte que la seva

millora ha estat a vegades limitada tant per l'oposició d'alguns sindicats de grans empreses com per els interessos de la patronal respecte els salaris del treballadors.

Igualment, aquesta situació es pot veure empitjorada pel projecte de reforma de la negociació col·lectiva que vol dur a terme el govern de l'Estat.

4.3. Reforma de la negociació col·lectiva: una agressió al món del treball

En el moment en que es redacta aquest document, el projecte de reforma de la negociació col·lectiva és una més de les iniciatives centralistes del govern de Madrid. El pacte entre les cúpules dels principals sindicats i patronals no es posa en marxa perquè impedeix que representants de la població treballadora i empresarial situats a 600 quilòmetres d'aquí, puguin decidir atinadament quins salaris, quines condicions de treball, quin compromís amb la productivitat poden assolir-se a les empreses de Catalunya.

Les dificultats per poder tirar endavant aquesta reforma ha vingut tant per part de l'oposició frontal de sindicats nacionals, com els bascos i gallecs (ELA-STV, CIGA) i del sindicalisme perifèric, especialment a Catalunya, com per part de la manca d'entesa entre CEOE, CCOO i UGT. Aquestes dificultats seran les que probablement portaran a l'aplicació d'una reforma no pactada amb els agents socials i decretada per l'Estat.

La proposta imposa una negociació col·lectiva a escala estatal i, per sota, a escala d'empresa. Això pot provocar conseqüències gravíssimes, tant en l'ordre econòmic i social com en l'institucional. La imposició de salaris, encara més homogenis que ara, a escala estatal és una agressió a la població treballadora dels territoris amb un cost més alt de la vida i més alta productivitat, que es veuen castigats amb una pèrdua important de la capacitat adquisitiva. A igual salari, les i els treballadors de Catalunya que rendeixen més, els fan més pobres. Amb un cost de la vida un 10% superior a la mitjana de l'Estat, un assalariat amb salari mínim a Catalunya, malgrat cobrar 80.000 ptes en realitat en disposa de 72.000. Mentre que la i el mateix assalariat a Càceres, per exemple, és com si cobrés 88.000 ptes. Aquest sistema que aparentment afavoreix a les zones poc industrialitzades les acaba perjudicant, perquè com que el nivell de productivitat és més baix i el clima industrial escàs, malgrat les enormes subvencions, les empreses més competitives no s'hi implanten perquè els salaris no són competitius.

Per altra part, el pas a la negociació empresa a empresa provocarà un caos en les relacions laborals amb empresariat i comitès d'empresa que estiraran més el braç que la màniga de forma individual amb conseqüències com: conflictes col·lectius anàrquics, increment desbordat de salaris en les empreses monopòliques o més potents, precarització creixent i greuges comparatius entre treballadors/es de petites empreses que propiciarà molt més que ara, la inestabilitat de les plantilles.

Per altra part, la inclusió de Catalunya en el marc de negociació col·lectiva espanyol comporta conseqüències negatives tant per l'empresariat com per les i els treballadors. Una economia com la catalana basada en pimes cada cop més exportadores està condicionada pel creixement de la inflació europea, més baixa que l'espanyola i catalana que fa que el que convindria als petits i mitjans empresaris seria una evolució salarial pròxima a l'europea. Però en estar inclosos en un marc espanyol on predominen a Madrid el grups oligopòlics fora de mercat, aquests es permeten pugues salarials relacionades amb la inflació espanyola, sempre però inferior a la catalana. Per tant, les i els treballadors catalans hi perden salarialment i els empresaris hi perden en competitivitat pel fet d'anar a remolc de les polítiques estatals. Oimés quan la inflació superior a Catalunya és en molt bona part deguda al peatge (pagament per serveis que en altres llocs són públics o quasi gratuïts) que les i els catalans paguen en serveis sanitaris, escolars, culturals i municipals (pressió fiscal, taxes).

La desaparició de les restes de negociació col·lectiva a escala de Catalunya o provincial impedirà que la realitat existent a Catalunya d'un espai empresarial i laboral bastant homogeni, amb tradicions negociadores, amb actituds responsables per part de sindicats i patronals tingui una translació legal. Per això, si aquesta llei tira endavant deixen de tenir sentit els agents socials patronals i sindicats confederals. La reforma els impel·leix a la dissolució i a la seva transformació amb delegacions locals o d'empresa de les cúpules madrilenyes respectives.

5. La posició dels agents socials

5.1. Els sindicats

Introducció històrica del posicionament d'alguns sindicats

Al llarg de la història del sindicalisme català des del segle XIX fins a la Guerra Civil sempre hi ha hagut, en les organitzacions obreres, importants corrents que han estat molt lligats a la realitat nacional catalana. Molts dirigents, com Salvador Seguí i molts d'altres, van mantenir una línia d'actuació catalanista dins dels sindicats, ja que al mateix temps que reivindicaven drets i millores laborals participaven en les reivindicacions nacionals. Posteriorment, després de la desfeta de la guerra, els sectors més conscients de la classe treballadora - a mitjans dels anys seixanta que van ser capaços d'encapçalar i dinamitzar el moviment obrer d'aleshores, van saber connectar i recollir aquella herència del sindicalisme català anterior. Però no només van assumir-la com a pròpia, sinó que van dur-la a la pràctica i contribuïren a la creació d'un model de sindicalisme més lligat a la nostra realitat social i cultural de país i, per tant, compromès en la defensa dels drets de la classe treballadora i en reivindicar que Catalunya tingués plena capacitat d'autogovern.

L'existència d'aquest model sindical ha fet que els sindicats catalans com CCOO, UGT, CGT i USOC (que tenen els seus homòlegs a l'estat) quan fan acció sindical tinguin en compte la necessària recuperació i desenvolupament dels drets nacionals de la població catalana. Si bé és cert, que en aquests sindicats hi ha alguns sectors d'afiliats poc sensibles a la realitat catalana, hi ha en canvi una part important dels afiliats i afiliades que l'assumeixen i que sempre han defensat l'autonomia sindical a casa nostra. La importància que els posicionaments dels sindicats tenen en aquest sentit dins del nostre país és del tot indubtable, en ser les organitzacions sindicals uns interlocutors importants i amb un fort pes específic dins la nostra societat que se les ha de tenir en compte per impulsar les polítiques d'esquerres. Últimament les diverses organitzacions sindicals i partits d'esquerres s'han començat a plantejar d'anar cap a un nou marc d'un estat plurinacional o federal. Ara és el moment idoni per coordinar i sincronitzar millor els esforços dels treballadors/es que compartim els mateixos punts de vista en l'estratègia a seguir. És així com podrem tirar endavant el projecte sindical de cada sindicat com a força vertebradora del sindicalisme català d'aquest principi de segle. Aquests són uns moments especialment decisius per avançar en l'articulació d'un marc propi de relacions laborals a Catalunya. L'articulació de la negociació col·lectiva serà sens dubte, en els propers mesos, un tema de debat intens en tots els sindicats. La possibilitat que pugui obrir-se a partir de la Reforma Laboral d'articular aquesta negociació en el marc autonòmic només es produirà si des de les respectives Federacions catalanes hi hagi plantejaments en ferm en aquest sentit. Caldrà fer sentir la nostra veu en tots aquests àmbits si no volem perdre una oportunitat històrica per avançar substancialment en la configuració d'un marc català de relacions laborals que s'adeqüi a les realitats econòmiques del nostre país.

Davant d'aquest panorama, el que hem de fer és avançar en la consolidació d'un moviment sindical plural, propi i sobirà a Catalunya, que sigui de caire confederal, independent de qualsevol força política, compromès - des de l'àmbit sindical - en fer avançar l'autogovern de Catalunya des de la perspectiva del catalanisme d'esquerres, i que potencii la col·laboració cultural i sindical amb la resta de països de parla catalana (País Valencià, Les Illes, Catalunya Nord, La Franja de Ponent i Andorra), característiques que al nostre entendre han de reunir els sindicats de Catalunya.

CONC. Comissió Obrera Nacional de Catalunya

La CONC lluita pel desenvolupament del marc català de relacions socio-laborals com un àmbit d'identitat nacional ple, de drets socials i laborals concrets per a les persones. La negociació col·lectiva

es un instrument de primera magnitud en aquest objectiu.

Per això, la CONC ha plantejat 10 INICIATIVES PEL DESENVOLUPAMENT DEL MARC CATALÀ DE RELACIONS LABORALS (Extracte del document debatut i aprovat el novembre del 99):

1. Estendre la protecció de la negociació col·lectiva a totes les persones i comarques del nostre país. Actualment més de 80.000 treballadors/es catalans no tenen conveni col·lectiu d'aplicació.

2. Desenvolupar els convenis col·lectius de Catalunya. Els convenis col·lectius de Catalunya han de ser els eixos vertebradors del marc català de relacions laborals. CCOO es proposa com objectius emblemàtics en aquest moment la consecució dels convenis col·lectius de Catalunya de la Construcció, el de la Indústria Siderometalúrgica i del Comerç.

3. Renovar el II conveni col·lectiu de Catalunya d'empreses de treball temporal.

4. Aconseguir el ple dret a la negociació col·lectiva a l'administració pública catalana. Un acord per millorar el poder adquisitiu dels empleats públics – Generalitat i Administracions locals – i un acord Marc per les 35 hores en les administracions de Catalunya.

5. Constituir la fundació catalana per la seguretat i la salut laboral. Que faci front als alarmants nivells de sinistralitat laboral de Catalunya i superi la política "abstencionista" de la Generalitat en aquesta matèria.

6. Desenvolupar el Tribunal Laboral de Catalunya. Com element central del sistema extrajudicial de solució de conflictes a Catalunya.

7. Generalitzar nous drets sindicals en la utilització de les noves tecnologies de la informació.

8. Generalitzar i estendre la previsió social complementària a Catalunya. A través de la negociació col·lectiva de nous acords de constitució de Fons de Pensions, que signifiqui una oportunitat d'igualtat pels treballadors/es de la petita i mitjana empresa de Catalunya

9. Constituir comissions per la igualtat d'oportunitats i la no discriminació. CCOO proposarà un Acord Interprofessional a Catalunya perquè en els convenis col·lectius es creen les condicions per eradicar del món del treball les conductes d'assetjament sexual, per la igualtat d'oportunitats i la no discriminació, per fer de Catalunya un país d'avantguarda en la lluita contra la desigualtat de gènere.

10. Garantir l'increment, recuperació i millora del poder adquisitiu i aconseguir l'establiment d'un SALARI MÍNIM GARANTIT DE CATALUNYA. CCOO proposa l'establiment d'un SALARI MÍNIM DE CATALUNYA, producte d'un acord interprofessional a Catalunya que contribueixi a corregir importants i injustos desequilibris salarials i que ha de suposar seguint les orientacions de política social europea el 60% del salari mig net de Catalunya, això resulta 139.675 ptes pel 2001, proposem un acord escalonat en 4 anys per assolir aquest objectiu.

Per CONC, avui és possible a Catalunya, una millora important de les condicions econòmiques de les persones que treballen, fent-les també beneficiàries de l'important creixement econòmic i de productivitat del nostre país i generar un moviment de creació de nous llocs de treball i de promoció de l'estabilitat laboral, amb un renovat desenvolupament del PACTE PER A L'OCUPACIÓ DE CATALUNYA.

UGT. Unió General de Treballadors

La UGT de Catalunya ha anat elaborant al llarg dels darrers deu anys –des de l'elecció de la direc-

ció encapçalada per Josep Maria Álvarez el 1990- un cost doctrinal i una pràctica sindical en defensa i per la construcció del marc català de relacions laborals.

Aquesta línia de treball s'ha anomenat, en els documents congressuals de la UGT de Catalunya (IXè Congrés del 1994 i Xè Congrés del 1998), l'"articulació de la negociació col·lectiva" a nivell català.

L'articulació de la negociació col·lectiva que proposa la UGT de Catalunya té dues premisses bàsiques:

1. Cal apropar la negociació col·lectiva tan com es pugui a les forces i necessitats laborals i econòmiques dels territoris, de les empreses i dels seus treballadors i treballadores.

2. Es defensa un concepte articulador de la negociació col·lectiva on aquesta hauria de tenir quatre nivells o marcs de negociació: el conveni europeu, el conveni estatal, el conveni català i el conveni d'empresa.

No s'amaga, encara que no es diu explícitament, que els convenis que pateixen més pressió són els d'àmbit estatal que han de cedir competències per dalt i per baix. El marc estatal de negociació es fa així massa estret per la superació de l'estat-mercat i és massa gran per respondre a les realitats concretes.

La proposta de la UGT de Catalunya parteix que en el marc actual de la globalització dels mercats els convenis catalans no poden penjar de l'aire, sinó que han d'estar articulats per evitar la competència social i econòmica entre els territoris i posar uns elements laborals i socials comuns mínims a nivell europeu.

Al mateix temps però els convenis han de tenir un caràcter obert que permeti la negociació dels seus apartats en els convenis que s'hi articulin territorialment. Com a mínim han de ser desenvolupables territorialment els següents aspectes:

- Salari i condicions econòmiques
- Jornada, permisos i vacances
- Organització del temps de treball
- Contractació i temporalitat
- Seguretat i salut laboral
- Formació
- Drets sindicals

En el marc català la UGT de Catalunya defensa la unificació dels convenis provincials existents, però deixant molt clar en els seus plantejaments, que la construcció del marc català de relacions laborals no passa sols per això, sinó sobretot per obrir, desbloquejar, trencar els convenis estatals que no permeten el seu desenvolupament territorial. Com a principals exemples de convenis estatals tancats destaquen el de químiques, el del tèxtil, el de la pell, el de càrniques entre altres.

Els dubtes que planteja ara mateix l'articulació de la negociació col·lectiva no els troba la UGT de Catalunya en la pròpia organització, que té plenament assumit el model articulador de negociació col·lectiva fins i tot en els seus referents confederal, sinó en les dinàmiques sindicals –que plantegen un model de sindicalisme més centralitzat en la presa de decisions fruit de tradicions orgàniques heretades del passat- com sobretot el paper de la patronal a Catalunya i dels responsables del Departament de Treball.

Per reforçar una negociació col·lectiva pròpia a Catalunya cal que totes les parts –patronal inclosa- vulguin negociar, i no oblidar que l'administració autonòmica té competències per obrir meses de negociació pròpies.

Finalment la UGT de Catalunya defensa que el que garanteix i fa necessària i útil la plena autonomia i sobirania del sindicalisme català és la pròpia existència de convenis propis i l'articulació d'un marc català de negociació.

CGT. Confederació General del Treball

La Negociació Col·lectiva com a capacitat de poder disputar directament, segons les reivindicacions de la CGT, tant la riquesa generada per el treball com els drets socials, està sent segrestada al conjunt de la classe treballadora.

Potser la raó fonamental és la manca evident de resposta dels treballadors i treballadores a les contínues retallades de drets o pèrdues de condicions de treball propiciada tant per l'egoisme extrem de la patronal en general, com per la manca de voluntat de resposta (quant no col·laboració) del sindicalisme majoritari institucional.

En aquest sentit la negociació col·lectiva s'ha anat convertint en allò llunyà de les veritables aspiracions de la classe treballadora. Els successius acords a nivell de l'Estat Espanyol han estès l'àmbit de negociació de convenis de manera que els sectorials estatals fins i tot retallen les possibilitats de negociació a les empreses on hi ha capacitat de lluita i de millora de les condicions pactades a convenis estatals.

La CGT sempre ha defensat i defensarà dos aspectes fonamentals de la eritable democràcia: l'acció directa i el màxim d'apropament de la capacitat de decisió a les persones afectades.

Per això, per a CGT, aquest Marc de Relacions Laborals es defensa amb dos clares característiques generals:

- Ha de permetre la negociació directe de les persones implicades en els conflictes i reivindicacions.
- No pot esdevenir un límit a les negociacions de convenis. Tot al contrari, ha de servir per donar una base de negociació mínima que permeti que els directament interessats puguin arribar a millors acords si hi poden.

Per altre banda la realitat sindical a l'Estat Espanyol està marcada per un repartiment transaccional entre les forces polítiques a la transició que va crear un panorama majoritari i poc democràtic amb la denominació de sindicat més representatiu amb el 10 per cent que talla, en la realitat, el dret de moltes organitzacions a participar a les qüestions que afecten al seus afiliats/des. En el cas de Catalunya, com a comunitat, encara s'apuja el tant per cent fins al 15.

Per tant la reivindicació de la CGT per un Marc Català de Relacions Laborals passa per eliminar aquesta barrera legal contra la participació democràtica i aconseguir que totes les forces sindicals amb presència en els sectors tinguin el dret de representació real als marcs de negociació que afectin als seus afiliats i afiliades.

Des de la CGT es defensa un Marc Català de Relacions Laborals que trenqui les mancances que té l'Estatut del Treballadors i acords posteriors i que permeti un veritable apropament de la capacitat de decisió dels afectats en cada sector o empresa.

En coherència amb els principis de la CGT es defensa a Catalunya allò que demanem per a tots els treballadors i treballadores: l'acció directa i la democràcia real i participativa.

USOC. Unió Sindical Obrera de Catalunya

La USOC advoca clarament per un marc català de relacions laborals, i en els darrers congressos les Resolucions Sindicals aprovades així ho confirmen.

«És en aquest marc, que la USOC defensa la negociació col·lectiva en l'àmbit de Catalunya, tot iniciant les accions i gestions per aconseguir que els convenis d'àmbit estatal tinguin a Catalunya la seva pròpia negociació». (Resolució Sindical. VIIIè Congrés Ordinari 30 de juny, 1 de juliol 1995).

«La negociació col·lectiva ha d'estar millor com més prospera als treballadors i treballadores. Amb la participació dels treballadors/es en tot el procés negociador, tot informant puntualment de totes les incidències i amb l'aprovació final per tots els treballadors/es del conveni». (Resolució Sindical. Congrés Extraordinari. 13 de maig de 1998)

Per la USOC, l'ampliació de l'àmbit de negociació permetria incrementar l'àmbit de la negociació dels actuals convenis provincials, lògicament aplicant els períodes transitoris per al d'adequar les taules salarials dels actuals convenis. El sector del metall, per exemple, en seria un dels més beneficiats.

D'altra banda, l'aproximació de la negociació col·lectiva permetria que els treballadors i treballadores que actualment estan afectats per convenis estatals disposessin de més possibilitats de participació i seguiment del seu conveni col·lectiu

En aquests moments, la no participació de les i dels treballadors – els convenis es negocien a Madrid- provocaria que els acords de mínims del conveni estatal sovint no s'ajustessin a realitats com la catalana- on la vida és més cara- i la signatura del conveni d'àmbit espanyol no implicaria, necessàriament, la seva acceptació a les empreses.

Pel que fa a l'IPC català l'USOC constata que els darrers anys l'IPC ha pujat a Catalunya entre el 0.5 per cent i 1 per cent anyal per sobre de l'IPC d'Espanya, amb la pèrdua de poder adquisitiu dels treballadors/es catalans amb les mateixes pujades salarials. Aquesta pèrdua té especial incidència en els col·lectius amb una menor capacitat de defensa per la situació del sector: tèxtil, calçat i fusta o per la precarietat laboral: hostaleria o neteja on els salaris són baixos. En aquesta mateixa lògica l'IPC de Catalunya s'hauria de tenir en compte pels treballadors/es de l'administració pública i en la revisió de les pensions no contributives, competència de la Generalitat de Catalunya.

Per la USOC el marc català ha de ser l'àmbit normal de les relacions laborals en totes les seves conseqüències col·laterals, ja que és una forma d'acostar la negociació al conjunt de treballadors/es i no segregant-la per portar-la a àmbits llunyans. La negociació col·lectiva ha d'incloure l'IPC català, la jornada anual, el control sobre productivitat, les millores socials, el calendari amb les festes pròpies ... és a dir, que respongui a la situació geogràfica concreta en què es desenvolupen unes relacions socials i econòmiques. Per tant, discrepen de les declaracions de Joan Rosell, president del Foment, quan afirma que no hi ha convenis territorials (Avui, 17 juliol), ja que és coneguda la gran quantitat de convenis provincials existents.

En aquest sentit la USOC aporta dades que confirmen una reivindicació d'àmbit territorial que no és nova en el panorama laboral. La primera vegada l'any 1978 que es va proposar crear un marc català en la negociació col·lectiva, el sector de gràfiques va impulsar una vaga general que va durar tres setmanes i van participar-hi tots els sindicats presents en el sector (CCOO, UGT, CNT, USO, CSUT, SOC). Aquest objectiu no va ser possible, perquè la patronal del sector (el 71% de la patronal era i és catalana) no ho va consentir.

Cap als 80, el conveni tèxtil, que tenia àmbit de Catalunya, fou bandejat i canviat pel conveni espan-

yol amb el consentiment de CCOO, UGT i USO, perdent els treballadors de Catalunya algunes millores que no s'han tornat a recuperar. Un altre exemple paradigmàtic actual és el de l'empresa Levi's a Girona, on CCOO no estava d'acord en acceptar una proposta refrendada pel 80% de la plantilla perquè segons el seu entendre la proposta anava en contra del conveni espanyol del tèxtil firmat per CCOO i UGT i no acceptava que en un àmbit inferior es poguessin pactar millores pels treballadors. A més cal afegir que l'any 1991, es va iniciar el primer pacte en l'ensenyament català, que posteriorment donaria lloc als convenis, avui ja consolidats. A més, els sindicats catalans, entre ells la USOC, estan treballant perquè els convenis d'àmbit provincial desemboquin en convenis d'àmbit català, tenint en compte, les dificultats que comporta el fet de canviar d'àmbit. Podem parlar dels convenis del metall, d'hoteleria, de fruits secs, de galetes, de residències de la tercera edat...

Finalment, la USOC esmenta el Decret de Liberalització dels horaris comercial, que segons la seva opinió, segueix la pauta d'homogeneïtzar i unificar el sector del comerç, sense tenir en compte les realitats de cada nacionalitat o regió i precaritzant les condicions laborals.

Així doncs, per la USOC la negociació pròxima als treballadors/es no té res a veure amb la unitat del mercat espanyol, perquè actualment els paràmetres se situen en un àmbit més global d'uropeïtzació, i per tant darrera la cortina de fum de la realitat social i laboral, s'amaga una intencionalitat política que no té res a veure amb la realitat social

I-CSC. Intersindical - Confederació Sindical de Catalunya

En la ponència general del Congrés de la Intersindical-CSC (abril 1998) s'afirma que el seu és un projecte català. Això, a part de la qüestió de l'obediència organitzativa (dependència o no d'organitzacions estatals), suposa un compromís fort en defensa d'un Marc Català de Relacions Laborals. Alhora, implica reclamar les transferències necessàries, tant en matèria laboral com de Seguretat Social, capacitat administrativa i legislativa per decidir els treballadors/es catalans sobre allò que els afecta. Certament en això s'ha d'avançar: transferències, Institucions (Tribunal Laboral de Catalunya, Consell de Treball Econòmic i Social ...), i és cert que els sindicats majoritaris ho han incorporat als seus programes. Ara bé, i aquí és on discrepen, molts cops aquesta incorporació queda sense efecte. Per exemple, cal pensar en l'Acuerdo Interconfederal de l'any 1997, on el marc bàsic de negociació que determina és el de l'Estat, en l'Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos, o en l'Estatut de la Funció Pública on es reforça el paper de l'Estat en detriment de les altres administracions, i es limita la capacitat negociadora dels sindicats que no siguin "más representativos" a nivell estatal. Altre cop la dissociació entre dir i fer ve a emascarar les coses, i la política de gestos amaga la realitat".

Per la Intersindical cal aprofundir i avançar en el camí perquè Catalunya tingui el seu marc propi de relacions laborals. Això implica estar alerta amb les lleis bàsiques d'àmbit estatal que minven el nostre marc legal i alhora denunciar aquells acords que signen els sindicats "majoritaris" que ens perjudiquen com a treballadors/es i com a país. Cal replantejar temes com el Consell Econòmic i Social, traspassos concrets ... I tot això, no només per la coherència de la voluntat de desenvolupar l'espai d'autogovern, sinó per la convicció que significa més possibilitats de democràcia d'integració i de vertebració social.

LAB. Sindikatua Langile Abertzaleen Batzordeak

Per LAB el Marc Basc de Relacions Laborals i Protecció Social és una reivindicació de caràcter estratègic, incorporada al seu ideari programàtic des de fa molt de temps. LAB considera que Eukal Herria ha de construir una estructura socio-laboral pròpia que no tingui cap altre més condicionant que les decisions emanades de la societat basca i dels acords de les organitzacions sindicals, empresa-

rials i institucions basques. En aquest sentit, correspon a LAB aportar els elements necessaris per anar donant cos al MBRL, fixant els nivells competencials suficients per conformar el nou marc jurídic polític, així com les conseqüents garanties jurídiques davant a interferències alienes.

Pel que fa a la legislació laboral destaca que ha patit modificacions d'importància, essent les més rellevants les derivades dels Acords Interconfederales de la reforma laboral de 1997.

La posició de LAB és l'exigència de les competències legislatives plenes en matèria laboral referint-se a la capacitat de legislar sobre el conjunt de matèries que comprenen les relacions laborals individuals i col·lectives, no només les relatives als drets de representació i negociació col·lectiva.

Actualment afirmen que les competències autonòmiques es limiten a les de mera gestió del règim econòmic de la seguretat social, en tot cas subordinada a la legislació bàsica de l'Estat ja que ni tan sols les limitades previsions estatutàries han estat complertes en aquests darrers 20 anys. Aquí es visualitza més que en qualsevol altre camp, l'esgotament del sistema autonòmic i la seva incapacitat com a instrument d'autogovern.

Per aquest sindicat, la majoria sindical basca ha de poder negociar, amb garanties jurídiques plenes, les condicions de treball dels treballadors/es bascos sense cap altre límit que el de la seva pròpia capacitat reivindicativa i organitzativa.

De fet afirmen que s'han començat a sentir ja les primeres veus reclamant obertament la reforma de l'article 84 de l'Estatut dels Treballadors que tracta sobre el tema de la concurrència titulada Concurrència. No cal dir que, en cas de dur-se a terme aquesta reforma, l'agressió al sindicalisme basc tindria uns efectes greus, obrint-se una etapa de conseqüències imprevisibles en les relacions laborals i intersindicals a Euskal Herria.

La prioritat de LAB passa actualment per la defensa dels convenis sectorials, tant d'àmbit basc com provincials, que han de ser el referent comú del conjunt dels treballadors/es de cada sector.

L'Espai Socio-Econòmic Basc que volen construir requereix la implicació sindical, social i institucional per construir en el marc d'Euskal Herria un model de desenvolupament endogen i sostenible el principal objectiu del qual sigui l'eficiència social del sistema econòmic.

El desenvolupament d'un potent sector públic basc és imprescindible per poder dur a terme les tasques de construcció nacional i vertebrar territorial i socialment Euskal Herria. I això evidentment requereix confrontar directament amb la imposició del marc jurídic polític constitucional.

LAB defensa un model basat en la participació social que possibiliti una intervenció conjunta i consensuada dels agents sindicals i socials en l'elaboració i avaluació de les polítiques públiques. Declara que cal passar d'un model administrativista de sector públic a un model social de sector públic alhora que les administracions basques han de desenvolupar una política laboral pròpia i trencar els vincles cada vegada més centralitzats des de la funció pública de l'Estat i assumir com a prioritat l'estratègia d'aconseguir la plena capacitat de negociació col·lectiva del sector.

D'altra banda constata que s'està realitzant una política fiscal sota la síndrome de l'ultraliberalisme que pretén escanyar els recursos públics, desfer l'Estat del Benestar, primar la iniciativa empresarial i reduir la pressió fiscal.

Segons LAB cal trencar la inèrcia administrativa lligada a l'àmbit jurídic marcat pels estats espanyol i francès. Per altra part destaca que amb o sense competències, la planificació que han de desenvolupar ha de tenir com objectius abastar la totalitat del territori nacional basc, realitzar les planificacions corresponents i adoptar les mesures necessàries per que puguin ser operatives.

Fins ara l'estratègia industrial a Euskal Herria havia estat basada en donar primacia a la iniciativa empresarial relegant al sector públic a una situació de submissió i complementarietat; l'aposta per la inversió estrangera; i la inactivitat política per demandar la presa de decisions necessàries que desenvolupin a Euskal Herria una política industrial digna d'aquest nom. Per LAB es fa imprescindible un Pla Industrial pel conjunt d'Euskal Herria que integri en una dinàmica coherent la iniciativa pública i la iniciativa privada, planifiqui estratègies pròpies de la dotació d'infraestructures, diversificació industrial i de productes, inversió en la qualitat i la qualificació i l'equilibri sectorial que ens permeti desenvolupar una economia no dependent de monocultius industrials.

Finalment, reivindica que Euskal Herria tingui un Banc Públic Basc, una institució financera capaç de participar amb veu pròpia en la configuració econòmica europea sense els intermediaris estatals.

ELA-STV. Euskal Langileen Alkartasuna - Solidaridad de Trabajadores Vascos

Pel que fa al Marc Basc de Relacions Laborals, el IX Congrés d'ELA, a més de recordar les limitacions d'origen de l'Estatut de Gernika, va denunciar l'esgotament del marc jurídic-polític vigent. Segons ELA, sense un fort desenvolupament dels continguts de l'autogovern, el camp d'acció sindical queda molt limitat i a expenses del marge que arbitràriament es decideixi a l'estat espanyol. Com a conseqüència d'aquesta anàlisi, ELA va concretar una triple posició: la reclamació de les plenes garanties jurídiques; la reivindicació de les transferències pendents, i el respecte a l'àmbit basc de decisió com a factor irrenunciable per a la recomposició de les relacions intersindicals.

Al llarg del període intercongressual, tan en l'aposta pel marc basc com en allò referent al conflicte polític, han guanyat en concreció, compromís i en profunditat. L'acte de Gernika, la declaració de Lizarra-Garazi, els 15 mesos de treva i una pràctica sindical compromesa han marcat les fites d'aquest període, on l'aposta de ELA ha estat molt clara: la possibilitat d'una aposta sobiranista ha d'anar indefectiblement unida a la profundització democràtica i a un model de societat més just. Ni l'opció pel tensionament, ni la lluita armada, ni el model neoliberal són, per tant, compatibles amb la nostra aposta.

ELA no aposta per qualsevol model sobiranista, ni li és indiferent el caire que d'altres agents (polítics, econòmics y socials) van donant a aquest procés. Per ELA, la via soberanista és per aconseguir un model de societat més just. Però encara més: ELA afirma que només un model de societat més just pot obrir el camí d'acord a una via soberanista. En aquest sentit el Marc Basc de Relacions Laborals constitueix un aspecte central del procés i els fins del sobiranisme.

La millor adequació d'un sistema normatiu, legislatiu i polític a un sistema econòmic i social té efectes positius sobre les relacions socioeconòmiques, al mateix temps que propicia uns millors resultats. Un Marc Basc de Relacions Laborals més arrelat a l'entorn facilita la presa de decisions, compromet de forma més intensa als agents socials i permet conduir les relacions laborals cap a objectius tan rellevats com són la creació i la millora en la qualitat del treball en el nostre àmbit d'autogovern. La consecució d'un marc propi de relacions laborals estarà molt més a prop quan aquells sectors que són favorables a canvis socials entenen que han de començar a implicar-se en projectes propis i, si per altra banda, aquells sectors favorables a la construcció nacional es comprometen realment a aconseguir una societat més justa i amb un millor repartiment.

L'acció sindical serà eficaç en la mesura que sàpiga adequar-se a la singularitat del model laboral de l'entorn. I aquesta també és, encara que sembli paradoxal, la millor garantia per a coordinar millor el moviment sindical internacional. Darrera de moltes consignes sobre la necessitat de internacionalitzar la lluita sindical (element absolutament necessari) s'amaga, no poques vegades, crisis greus d'adaptació i implantació local, de construir-se com a instrument útil en els àmbits inferiors. L'adequació i l'enfortiment dels vincles i dinàmiques sindicals en els marcs locals és una condició ineludible de tot

el moviment sindical.

Els Governos (sobretot el de l'Estat i el de Navarra), les organitzacions sindicals i les patronals espanyoles (i la patronal basca, en gran mesura), coincideixen en les seves opinions centralistes. Aquesta és la dada fonamental que determina la correlació d'ELA de forces en la consecució del Marc Basc de Relacions Laborals. Igualment, però, no es pot fer una foto fixa d'aquesta qüestió. Els marcs (també el laboral) constitueixen una realitat dinàmica dependent de múltiples espais d'acció col·lectiva i, per tant, una realitat modificable.

Esgotats els marcs vigents, els horitzons d'ELA és treballar per un projecte de construcció nacional no exclouent, que assumeixi la pluralitat que busca àmplies majories polítiques i socials. En opinió d'ELA, el punt fort del projecte de construcció nacional és un model de societat en clau de cohesió, d'integració.

CIG. Confederación Intersindical Galega

Algunes de les raons per les quals la CIG està en contra de la centralització de la negociació col·lectiva són:

— Per respecte democràtic, ja que no es pot imposar des de Madrid la prohibició de negociar en l'àmbit nacional de Galícia, o bé limitar-la a determinades matèries i/o sectors específics.

— Per respecte a la dinàmica negociadora que es genera en una realitat determinada a partir de les relacions, més properes, que s'estableixen de la intervenció dels actors socials arrelats a l'empresa i als afectats.

— Per eficiència econòmica, ja que la centralització de la negociació col·lectiva només beneficia els interessos del mercat estatal o bé els interessos oligopolistes de determinades empreses, en canvi és perjudicial i ineficaç com a instrument d'adaptació de les condicions laborals a les empreses d'una determinada realitat territorial.

— Per la seva implicació en l'acció sindical. Els convenis estatals consoliden uns models sindicals absolutament burocratitzats en els que les organitzacions de base no tenen pràcticament pes en l'estructura sindical. Això provoca una autèntica esclerosi que es limita al treball purament de servei mentre la patronal veu cada cop més llunyana qualsevol pressió sindical.

Igualment, tots aquest punts es concreten en les següents propostes:

1. Per a millorar l'ocupació:

- Potenciar els sectors productius i defensa dels serveis públics.
- Industrialització sostenible
- Lluita contra la precarietat
- Repartiment del treball
- Formació
- Economia social

2. Retribucions:

- Salaris que permetin mantenir el poder adquisitiu
- Millor distribució
- Política fiscal més justa

3. Protecció social:

- Renovació Pacte de Toledo
- Sistemes complementari pensions
- Garantir serveis públics bàsics
- Mesures redistribució riquesa

5.2. Les associacions empresarials

Foment del Treball

La lògica de l'empresariat respecte la negociació col·lectiva és diferent de la que tenen els sindicats. Aquesta es basa en la competitivitat dins del sector i això explica els seus àmbits d'actuació. Normalment, la iniciativa de negociar col·lectivament o negociar amb una empresa, ve de les empreses que estan més ben situades dins del mateix sector, ja que a aquestes els acostuma a interessar que les condicions mínimes, que són les que fixen els convenis col·lectius, s'apliquin amb una competència que podria "gaudir", entre cometes, d'una situació de costos laborals privilegiada.

Aquest és el motiu principal, i això explica que si, per exemple, l'àmbit del seu mercat és l'àmbit de l'Estat, doncs que hi hagi un gran interès per mantenir aquest àmbit de conveni. Es considera que seria improductiu canviar l'àmbit del conveni, ja que en aquest cas el conjunt d'empreses que estan radicades a Catalunya i que tenen altres ubicacions geogràfiques en l'àmbit estatal que per condicions de mercat laboral tenen sous inferiors, desencadenarien una competència no desitjable. Centrant-se en la política salarial, és considera que fixar els salaris segons el nivell de preus de Catalunya seria trencar la unitat de mercat, al mateix temps que provocaria la "deslocalització d'activitats". Foment aposta més aviat per una política salarial negociada a escala estatal i, si pot ser, a llarg termini.

Aquesta és la motivació principal que, a més, coincideix o és compatible amb la dels treballadors/res, la que tenen els sindicats, que es tracta de regular col·lectivament condicions per tal de no deixar fora d'aquesta regulació els treballadors/es que estan en empreses més petites, on seria molt difícil d'anar a negociar convenis d'empresa.

Així, es tracta de fer coincidir aquests interessos d'aproximació que tenen les empreses en relació a la negociació col·lectiva amb els interessos dels sindicats. No s'hauria de deixar que per falta d'un acord entre sindicats i organitzacions empresarials fos el Govern qui prengués les decisions sobre la regulació de la negociació col·lectiva. Deixar aquesta qüestió a la lliure decisió del Govern, ja sigui estatal o autonòmic, seria deixar la seva responsabilitat.

Per aquesta via Foment creu que és possible avançar i que molts convenis que ara són de la província de Barcelona o que són a les altres demarcacions passin a ser convenis de Catalunya, i que en el cas dels convenis que ara són estatals s'haurà d'esperar a l'evolució dels mateixos sectors. Aquí també caldrà tenir en compte les competències de la Unió Europea i l'existència de convenis europeus.

Pimec-Sefes

Per a Pimec-Sefes, el model de relacions laborals que necessita la petita i mitjana empresa és un model flexible. Aquesta flexibilitat no és en termes de precarietat, sinó basada en el principi de seguretat (seguretat en la mateixa relació de treball).

La petita empresa, igual que la mitjana i la gran, ha de disposar d'unes plantilles estables, unes plantilles que s'han de poder desenvolupar i perfeccionar dins de l'empresa, però dins d'un marc de flexibilitat. Aquesta flexibilitat es pot aconseguir amb la negociació col·lectiva (en l'àmbit sectorial i en l'àmbit empresarial), com a eina vital pel desenvolupament de les relacions laborals.

Una negociació col·lectiva centralitzada és la pitjor situació en que es pot trobar la petita i mitjana empresa. Un marc laboral que té com a referència un conveni sectorial estatal és inassolible per la petita empresa, ja que en aquesta la negociació col·lectiva no existeix. Així, ens trobarem que si no existeix una negociació col·lectiva sectorial propera al seu mercat, aquesta empresa s'haurà de regir per

unes normes que no entén i que, en alguns casos, li són inaplicables.

La petita i mitjana empresa necessita moltes vegades una aplicabilitat diferenciada, que moltes vegades pot venir donada per la mateixa negociació col·lectiva i/o una flexibilitat del mercat de treball. Però, de moment, la normativa actual no assoleix aquestes necessitats. És per aquests motius que des de Pimec-Sefes es planteja un marc català de relacions laborals que tingui en compte la forta presència de la petita i mitjana empresa i les seves necessitats.

Igualment, Pimec-Sefes rebutja que en aquest marc català s'hi inclogui una política salarial d'acord amb els preus a Catalunya. És més, proposa que els salaris es negociïn segons l'IPC europeu per garantir la competitivitat de les empreses catalanes i defensa que se sacrifiqui poder adquisitiu a curt termini per garantir una estabilitat econòmica més gran a llarg termini.

5.3. Les JERC

La nova conjuntura política i les passes que en el terreny de la construcció nacional s'esdevenen ens obliguen a adoptar una posició ofensiva en la reivindicació del MCRL. Ha arribat el moment de construir des de Catalunya una estructura sociolaboral pròpia que no tingui més condicionants que les decisions preses de la societat catalana i dels acords d'organitzacions sindicals, empresarials i institucions catalanes.

En aquest sentit, també l'empresariat català té interessos objectius en construir el Marc Català de Relacions Laborals, ja que ambdós són instruments imprescindibles per a donar cohesió, estabilitat i generar un model econòmic català ben situat en el concert internacional.

Els elements centrals de l'estratègia sindical en la conformació del marc de sobirania- el MCRL i consegüentment un Espai Socioeconòmic Català- requeriran un esforç i iniciativa sindical i, així doncs, es fa imprescindible legitimitzar el paper central del sindicalisme i de nosaltres joves com a col·lectiu beneficiari d'aquesta nova i possible conjuntura socioeconòmica.

El MCRL és una reivindicació necessària per la canvi social que es propugna, connectada a les preocupacions i necessitats reals dels treballadors/es. La seva consecució necessita de majories sindicals i socials sòlides, per el què l'acumulació de forces en aquesta direcció és un factor clau. El MCRL és una reivindicació democràtica, doncs equival a l'àmbit de decisió en el terreny sociolaboral. Suposa, ni més ni menys, el respecte a les decisions i acords de les institucions catalanes i dels agents socials, sense que els mateixos puguin ser vulnerats ni dels coneguts per instàncies alienes, siguin pactes d'àmbit estatal o resolucions judicials del Tribunal Constitucional espanyol. Es tracta, d'una reivindicació de signe integrador, sense connotació frontista ni excoent. Pretenem incorporar a la majoria de la classe treballadora al procés, aconseguint la seva adhesió des del convenciment de què el MCRL contribueix de mode més adequat a la millor i més eficaç defensa dels seus interessos de classe, així com a la cohesió social a Catalunya.

6. Propostes d'ERC per un Marc Català de Relacions Laborals

Bloc 0. Marc competencial català

1. Obtenció de competències plenes en:
 - Legislació laboral (models de contractació, fixació prestacions...)
 - Seguretat Social : mútues d'accidents de treball i malalties professionals, inspecció de Treball i Seguretat Social, inscripció d'empreses, afiliació i altes i baixes de la Seguretat Social ...
 - Funció Pública: Capacitat legislativa plena a l'àmbit de la Funció Pública catalana. En aquests moments el Congrés dels Diputats tramita l'Estatut Bàsic de la Funció pública de l'Estat que buida del tot la capacitat legislativa al nostre país.
 - Traspàs a la Generalitat de competències en l'àmbit socioeconòmic.
 - Transferències en matèria de treball: polítiques passives d'ocupació, capitalització de l'atur, inspecció del treball, formació continuada (FORCEM), fons de garantia salarial (FOGASA), permís de treball a immigrants.
 - Transferència de les funcions de la SS: INSS, jubilació, baixa per malaltia, incapacitats, viduïtat, orfanat, maternitat.
 - Formació Professional i homologació de titulacions acadèmiques.

2. Facilitar la contractació en origen mitjançant la creació d'oficines del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya als principals països d'on provenen els treballadors/es immigrants que rep el nostre país i en aquells que poden aportar treballadors/es qualificats que donin resposta a les necessitats de mà d'obra de la nostra societat sempre i que no s'hagin trobat treballadors o treballadores a Catalunya, a l'Estat espanyol o a la zona comunitària; Aquestes oficines han de poder informar als treballadors/es immigrants sobre les professions més sol·licitats per les nostres empreses ubicades a Catalunya i sobre la tramitació dels permisos. D'aquesta manera, s'evitarien possibles enganys o il·lusions frustrades de joves que vénen a trobar un lloc de feina i millors condicions de vida.

3. (En el marc del reglament de la Llei d'Estrangeria) Reclamar la participació de la Generalitat tant en la fixació dels contingents d'immigrants mitjançant convenis internacionals com en l'expedició dels permisos de treball a Catalunya.

4. Modificació de l'Estatut dels Treballadors en especial dels 82 a 88 amb dos objectiu bàsics: retornar a les meses negociadores d'àmbit estatal els sindicats autonòmics d'àmbit funcional sectorial (dret que tenien i va ser eliminat el 1994 de forma pactada per PSOE-CCOO-UGT) i donar preeminència jurídica als àmbits de negociació col·lectiva més propers al treballador/a, de tal manera que el principi de subsidiarietat s'apliqui en el sistema de negociació col·lectiva

Bloc 1. Marc laboral català

1. Potenciació d' un Servei d'Ocupació Català com a instrument eficient per assolir la plena ocupació, prevenir situacions de desocupació i que ajudi les persones en la recerca d'ocupació i les empreses a trobar treballadors/es i que contempli els punts següents:
 - Creació definitiva de l'Observatori del Mercat Laboral que, en coordinació amb la resta d'observatoris locals, s'encarregaria d'oferir dades contínues i actualitzades sobre l'evolució, tendències i necessitats del mercat de treball.
 - Integració dels tres subsistemes de formació professional: reglada, ocupacional i contínua.
 - Potenciar els centres formatius d'excel·lència comarcals, intersectorials i homologats que s'adaptin a la demanda pròpia de la zona i siguin supervisats pels agents socials i les institucions locals.
 - Fonamentar el Servei d'Ocupació de Catalunya en una separació clara entre els agents presents a organismes amb potestat de planificació / control sobre el sistema de formació ocupacional i, cen-

tres que imparteixen formació.

2. Endegar un pla de xoc en matèria de sinistralitat laboral que inclogui no només el tema dels accidents de treball, sinó també el de les malalties professionals.

3. Aconseguir que el salari mínim interprofessional sigui el que ens correspon segons la Carta Social Europea: el 60% del salari mitjà net, és a dir, 139.675 pessetes per a l'any 2001. I introduir aquest concepte de salari mínim garantit en tota la negociació col·lectiva, tant sectorial com d'empresa.

4. Elaboració d'un Codi de drets i deures dels treballadors i treballadores de les petites empreses per part de sindicats i organitzacions empresarials.

5. Reforçar la Inspecció de Treball per detectar contractacions il·legals, economia submergida, subcontractacions irregulars de determinats serveis, precarietat laboral extrema ...

6. Endegar una proposta per un major control de la subcontractació a les Administracions públiques. S'ha de preveure una reforma legislativa i reglamentària i un augment de les condicions contractuals per la utilització d'aquest mecanisme.

7. Avançar cap a la Renda Bàsica Universal com a millora substancial de l'estat del benestar.

Bloc 2. Marc català de la Seguretat Social

1. Traspàs de totes les competències en matèria de Seguretat Social per tal de disposar de la gestió dels nostres propis recursos en aquesta matèria i garantir un sistema de pensions mínimes a Catalunya com a mínim equivalent al salari mínim interprofessional.

2. Equiparació de la situació dels treballadors/es autònoms amb la dels treballadors/es que cotitzen pel règim general (el mateix esforç contributiu ha de comportar un igual nivell de protecció social) de cara a facilitar així l'autoocupació en aquest règim.

3. Establiment d'un complement econòmic anual a les pensions no contributives i assistencials per evitar la pèrdua de poder adquisitiu que es produeix a Catalunya en relació amb altres àmbits territorials de l'Estat.

Bloc 3. Marc social català

Posar en marxa l'embrió d'un futur estat català del benestar amb unes prestacions socials adequades a les nostres necessitats i en consonància amb el que tenen països europeus similars i que es centraria en tres eixos principals: sanitat, ensenyament i benestar social.

1. Sanitat

— Millorar el sistema de finançament de la sanitat que tingui present el cost més elevat d'aprovisionament de béns i serveis públics que utilitza el sistema català de sanitat degut al cost de la vida més elevat, la piràmide demogràfica més envellida a Catalunya que la mitjana estatal i l'assistència a persones usuàries de fora de Catalunya.

2. Ensenyament

— Millorar el finançament de l'ensenyament per tal d'afrontar els reptes educatius i incrementar-ne l'oferta. Cal garantir places públiques en tots els trams de l'ensenyament: des dels 0 – 6 anys, fins a la finalització de l'etapa obligatòria, 6 – 16 anys (ordinària i d'ensenyament especial), amb la corres-

ponent oferta de FP i PGS (incloent-hi l'adaptada).

3. Benestar Social:

— Establiment d'un pacte social de ciutadania que inclogui com a element central la regulació dels fluxos de contractació dels treballadors immigrants a Catalunya.

— Estudiar la possibilitat d'instaurar una Renda Bàsica per tots els ciutadans i ciutadanes de Catalunya.

— Adaptar les ajudes familiars i d'altres prestacions socials, com la renda mínima d'inserció, al cost de la vida diferencial de Catalunya.

— Fomentar l'habitatge social i de lloguer cobrint les necessitats pròpies de cada grup d'edat i les característiques dels nostres municipis.

— La dotació d'eines de reequilibri territorial, que garanteixin l'igualtat de condicions per la manca de serveis públics: ensenyament, menjadors i transport escolars, transport públics alternatius al vehicle privat, subvencions per compensar deslocalització per a estudiants, potenciar guarderies pròximes al centres de treball, descentralització Servei d'Ocupació de Catalunya, suport escoles taller, programes de formació per aturats/des en zones de crisi sociolaboral o mancades d'alternatives d'ocupació i protecció a les zones de muntanya per la seva especificitat i despoblació latent.

— Evitar les situacions d'exclusió social de la gent gran, garantint-ne tant unes prestacions no contributives dignes, com uns serveis d'atenció personalitzats i adequats a les necessitats que el creixement d'aquesta franja de població genera.

— Dotar els i les joves d'eines de formació que els permetin una inserció al món del treball amb garanties. Eradicar la precarietat laboral i l'explotació que els impedeix assolir la independència individual, així com assegurar una redistribució de la riquesa que eviti que el jovent esdevingui un planter d'exclusió social.

Bloc 4. Marc català de finançament

1. Acabar amb el dèficit d'inversió pública, el dèficit fiscal i la consegüent propensió a la privatització de serveis havent de tornar a pagar, tot sovint, el que ja s'ha pagat amb impostos. Així evitariem la fricció i el rescalfament de la nostra economia que afecta la competitivitat de les nostres empreses, el creixement, la creació d'ocupació de qualitat, i que finalment recau a sobre de les persones i famílies de condició més modesta.

2. Defensar el concert econòmic com a model de finançament de la Generalitat, i així, recaptar tots els impostos generats a Catalunya i poder modificar-los, gestionar-los i controlar-los.

3. Traspasar els impostos de l'Estat i cessió de la capacitat normativa, de gestió i inspecció.

4. Dur a terme una aplicació efectiva de l'Estatut d'Autonomia. La participació en les subvencions de l'Estat en matèria de finançament s'ha de calcular en base a la mitjana de la població de Catalunya (15,4%) i el seu esforç fiscal en l'IRPF (24%). Per tant el 19,7%.

5. Integrar la sanitat en el finançament autonòmic general. Cal aconseguir un finançament del serveis adient al nivell de desenvolupament econòmic de la societat catalana.

6. Reduir el dèficit fiscal passant del 9% al 6% del PIB (500.000 MPTA anuals) en base a una millora de recursos de la Generalitat i de l'increment de la inversió de l'Estat a Catalunya que recuperi el dèficit acumulat en vint anys.

7. Catalunya té un sistema fiscal decidit a Madrid i que provoca distorsions en el nivell de redistribució de la riquesa que es realitza aquí. El fet que l'actual IRPF es recolzi bàsicament en les rendes mitjanes, i essent la societat catalana una de les més equilibrades en repartiment de la riquesa de

l'estat fa que els ingressos de l'Estat per aquest impostos surtin desproporcionadament de Catalunya i provocant injustícies en els sectors menys privilegiats. Primer perquè aquest recursos degut a la balança fiscal negativa es destinen bàsicament a pseudoredistribució en altres territoris de l'Estat i per tant les capes populars situades al llindar de la pobresa a Catalunya deixen de rebre no només el flux que els podria correspondre si la progressivitat que actua sobre els impostos catalans es destinés als pobres de Catalunya. Un pobre català no tan sols no rep el que li correspondria si la redistribució es fes en clau interna nacional, sinó que rep per sota de la mitjan estatal. L'Estat fa més pobres els pobres de Catalunya. Segon, perquè els mínims exempts de la declaració de renda i els diversos nivells de progressivitat estan establertes a escala estatal i no tenen present el cost de la vida diferencial de Catalunya situat en el millor dels casos un 10% per sobre del de l'Estat. Això produeix un efecte pervers com que una persona relativament pobre a Catalunya, amb la mateixa capacitat adquisitiva que un de Sòria, per exemple, pot haver de contribuir a l'IRPF perquè en xifres absolutes està per sobre el llindar estatal. O bé que un assalariat amb un nivell de capacitat adquisitiva similar es situa en un tram superior de l'IRPF que l'obliga a contribuir més- perquè les xifres absolutes així ho determinen.

Estem lluny doncs, no de la sobirania fiscal, sinó de la fiscalitat federal com al de Canadà on cada Estat determina els tipus d'impostos i el nivell de pressió fiscal. Els assalariats i els emprenedors catalans aguanten una pressió fiscal homologable a Europa, mentre reben unes prestacions públiques de país subdesenvolupat ja sigui en polítiques redistributives o en polítiques de suport a l'economia productiva.

Bloc 5. Propostes per a l'acció sindical

1. Promoure accions sindicals per tal que:

- Els sindicats incorporin i posin en pràctica aquest Marc Autònom de Relacions Laborals.
- S'organitzin corrents d'opinió que desenvolupin i fessin avançar el Marc Autònom proposat.

2. Aconseguir que la territorialització es faci efectiva, i així defensar la negociació col·lectiva en l'àmbit de Catalunya, tot iniciant les accions i gestions per aconseguir que els convenis d'àmbit estatal tinguin a Catalunya la seva pròpia negociació i que cobreixi a tots els treballadors/es de Catalunya.

Caldria incidir especialment en la regulació a nivell de Catalunya dels convenis més importants com el Metall, la Construcció, el Transport de mercaderies i viatgers i el conveni del sector de Comerç.

3. La Funció Pública és un dels principals eixos vertebradors del país i dins el panorama polític del nostre entorn amb una Unió Europea que va consolidant el seu espai i que ha d'acabar d'assolir la seva estructuració definitiva un dels instruments primordials per les nacions sense Estat passarà ineludiblement per una Funció Pública arrelada al territori en tots els seus àmbits d'actuació.

— Un Estatut de la Funció Pública Catalana que vertebrí i cohesioni el territori amb unes Administracions Públiques netament catalanes ha de ser una de les propostes cabdals pels ciutadans i ciutadanes de Catalunya i pels seus treballadors/es públics.

4. Respectant l'autonomia contractual de les associacions empresarials i sindicals participants en el procés de negociació col·lectiva, fomentar que prenguin el cost de la vida diferencial per Catalunya com a referència per fixar un "salari català mínim garantit" per aplicar-lo tant a les clàusules dels convenis col·lectius catalans substituint l'actual "salari conveni", com a tots aquells treballadors/es d'empreses no subjectes a conveni col·lectiu que només tenen garantit aquest salari mínim interprofessional.

Bibliografia

Per a una nova agenda de diàleg social i un marc català de relacions laborals. IV Comitè Nacional – UGT de Catalunya. 22 de juny del 2000.

Jornades: L'IPC català a debat. UGT de Catalunya. Barcelona, 14 de juny del 2000.

Ponència General. II Congrés / Intersindical – CSC. Barcelona, 25 d'abril 1998.

Negociació col·lectiva. USOC – Àrea d'acció sindical. Barcelona, novembre del 2000.

Relatòrio Base. III Congrés de la CIG. Febrer del 2001.

Estructura e estratègia da negociacion colectiva. III Congrés de la CIG. Febrer del 2001.

Marco galego de relacións laborais. III Congrés de la CIG. Febrer del 2001.

Compareixença al Parlament de Catalunya en la Comissió de Política Social del dia 21 de març de 2001.

«Un marc de relacions propi» a *Dossier Econòmic de Catalunya*. 6 –12 d'octubre de 2001.

«Si volem treballar cal decidir produir» de Muriel Casals. *Anuari 1995 de l'Avui* (pàg.250)

Annex

1. Situació actual dels convenis a Catalunya

(Dades registrades fins al 31/08/2001)

Segons l'increment salarial pactat

El diferencial de l'increment salarial pactat (3,61%) amb l'objectiu oficial d'inflació previst per al conjunt de l'any 2001 (2%) és d'1,61 punts percentuals.

Respecte de la previsió oficial d'inflació per al 2001 (2%), s'observa que el 62,34% dels acords (1.227.404 treballadors/es afectats) pacten un increment salarial a aquesta previsió (3,76%); el 32,87% (117.028 afectats) pacten el mateix nivell (2%), i el 4,78% (3.651 afectats) pacten per sota (1,60%).

Àmbit territorial: tot Catalunya. Any d'inici d'efectes econòmics 2001. Registrats fins al 31/08/2001

TAULA 10				
Interval d'increment salarial pactat	Acords col·lectius	Empreses afectades	Treballadors afectats	Increment salarial pactat
Sota IPC previst	31	327	3.651	1,60 %
IPC previst = 2,0%	213	9.476	117.028	2,00 %
Sobre IPC previst	404	152.097	1.227.404	3,76 %
Total	648	161.900	1.348.083	3,61 %

Font: Servei d'Estudis i Estadístiques de la Generalitat

Segons l'àmbit de negociació

Els acords d'empresa continuen pactant per sota dels de sector (2,72% enfront 3,68%).

Segons l'àmbit de negociació s'han registrat 527 acords d'empresa, amb un increment salarial del 2,72% (99.851 treballadors/es afectats/des). Els 121 acords col·lectius de sector, que apleguen el 92,6% del total d'afectats (1.248.232), han pactat un augment salarial del 3,68%.

Àmbit territorial: tot Catalunya. Any d'inici d'efectes econòmics 2001. Registrats fins al 31/08/2001

TAULA 11				
Àmbit de la negociació	Acords col·lectius	Empreses afectades	Treballadors afectats	Increment salarial pactat
Empresa	527	558	99.851	2,72 %
Sector	121	161.342	1.248.232	3,68 %

Font: Servei d'Estudis i Estadístiques de la Generalitat

Segons els grans sectors d'activitat econòmica

Els serveis (3,28%) és el sector que pacta l'increment salarial més baix.

A nivell sectorial, la construcció, que concentra el 12,7% del total de treballadors/es afectats/des (171.605), és el sector que pacta l'increment salarial més elevat (4,41%). A continuació se situa l'agricultura, amb un augment salarial del 4,04% (2.420 afectats, el 0,18% del total); la indústria, amb un 4,01% (336.423 afectats; el 24,9% del total) i els serveis, amb un 3,28% (837.635 afectats; el 62,1% del total).

Àmbit territorial: tot Catalunya. Any d'inici d'efectes econòmics 2001. Registrats fins al 31/08/2001

TAULA 12				
Activitat econòmica	Acords col·lectius	Empreses afectades	Treballadors afectats	Increment salarial pactat
Agricultura	7	372	2.420	4,04 %
Indústria	227	26.122	336.423	4,01 %
Construcció	7	27.348	171.605	4,41 %
Serveis	407	108.058	837.635	3,28 %
Total	648	161.900	1.348.083	3,61 %

Font: Servei d'Estudis i Estadístiques de la Generalitat

Segons la vigència

Els acords col·lectius de nova signatura han pactat per sota dels acords plurianuals que es troben en el segon o posterior any de vigència (3,43% enfront 3,67%).

Segons la vigència temporal, fins al 31 d'agost s'han registrat 173 acords de la nova signatura, amb un total de 350.165 treballadors/es afectats/des i un increment salarial del 3,43%. La resta correspon a 475 acords plurianuals que es troben en el segon o posterior any de vigència, que afecten un total de 997.918 treballadors amb un increment salarial del 3,67%.

Àmbit territorial: tot Catalunya. Any d'inici d'efectes econòmics 2001. Registrats fins al 31/08/2001

TAULA 13				
Vigència	Acords col·lectius	Empreses afectades	Treballadors afectats	Increment salarial pactat
De nova signatura	173	53.443	350.165	3,43 %
Anuals	51	7.740	64.335	3,03 %
Plurianuals - 1r any	122	45.703	285.830	3,52 %
Plurianuals - altres anys	475	108.457	997.918	3,67 %
Total	648	161.900	1.348.083	3,61 %

Font: Servei d'Estudis i Estadístiques de la Generalitat

Segons clàusula de revisió per garantia salarial

El 81,4% dels treballadors/es afectats/des per acords col·lectius tenen clàusules de revisió per garantia de salari.

Els acords col·lectius que incorporen la clàusula de revisió per garantia salarial (1.096.964) han

pactat un increment salarial del 3,69%, que se situa per sobre del pactat pels acords que no inclouen aquesta clàusula (3,23%; 251.119). En el cas de les clàusules no retroactives (752.506 afectats), l'increment salarial és del 4,04%, superior al 2,93% pactat pels acords amb clàusules retroactives (344.458 afectats).

Àmbit territorial: tot Catalunya. Any d'inici d'efectes econòmics 2001. Registrats fins al 31/08/2001

TAULA 14				
Clàusula de revisió	Acords col·lectius	Empreses afectades	Treballadors afectats	Increment salarial pactat
Sense clàusula prevista	290	26.605	251.119	3,23 %
Amb clàusula prevista	358	135.295	1.096.964	3,69 %
no retroactiva	50	84.266	752.506	4,04 %
Retroactiva	308	51.029	344.458	2,93 %
Total	648	161.900	1.348.083	3,61 %

Font: Servei d'Estudis i Estadístiques de la Generalitat

Segons l'àmbit territorial d'afectació

L'increment salarial pactat oscil·la entre el 3,25% de Lleida i el 3,82% de Girona.

Per demarcacions territorials, els acords de Girona han pactat l'increment salarial més elevat, del 3,82% (105.070 treballadors afectats). A continuació se situa Barcelona (3,61%; 1.085.726 afectats), Tarragona (3,59%; 103.355 afectats) i, per últim, Lleida (3,25%; 53.932 afectats).

Àmbit territorial: tot Catalunya. Any d'inici d'efectes econòmics 2001. Registrats fins al 31/08/2001

TAULA 15			
Àmbit territorial	Acords col·lectius	Treballadors afectats	Increment salarial pactat
Barcelona	504	1.085.726	3,61 %
Girona	101	105.070	3,82 %
Lleida	85	53.932	3,25 %
Tarragona	166	103.355	3,59 %
Total ¹	648	1.348.083	3,61 %

¹ El nombre total d'acords és inferior o igual a la suma dels acords dels quatre àmbits territorials, ja que en aquests s'inclouen els acords d'àmbit de comunitat autònoma o d'àmbit estatal i que afecten més d'una província.

Font: Servei d'Estudis i Estadístiques de la Generalitat

2. Elements d'un conveni

Què hauria de recollir un Conveni col·lectiu

Depenent del tipus d'empresa, de la seva grandària i de la tipologia de la feina, es poden obviar

alguns articulats, així com introduir-ne d'específics.

En el cas de petites i mitjanes empreses els convenis poden ser molt més simples i senzills.

1. Determinació de les parts
2. Àmbit personal
3. Àmbit funcional
4. Àmbit territorial
5. Vigència, prorroga i denúncia.
6. Vinculació a la totalitat i clàusula de garantia
7. Condicions més beneficioses
8. Compensació i absorció
9. Comissions de seguiment
10. Organització del treball
11. Modificació de condicions substancials de treball
12. Mobilitat funcional i voluntària.
 - Mobilitat geogràfica
 - Permutes
13. Plantilles
14. Classificació professional:
 - Nomenclàtor de categories
15. Nou accés. Contractació.
 - Preavis en cas de no acomplir contracte.
 - Contractació temporal i a temps parcial (fixos i periòdics de caràcter discontinu)
16. Condicions econòmiques.
 - Retribucions bàsiques
 - Antiguitat
 - Pagues extraordinàries
 - Plus diumenges i festius
 - Plus nocturnitat
 - Plus rotació de torns
 - Complements de penositat, toxicitat, perillositat.
 - Complements comandaments
 - Complements llocs de treball específics.
 - Productivitat
 - Hores extraordinàries
 - Roba treball
 - Viatges i dietes
17. Jornada
18. Vacances
19. Permisos i llicències.
20. Formació i perfeccionament
21. Seguretat i salut laboral
22. Règim disciplinari
23. Millores socials
24. Complements extrasalarials
25. Drets de representació col·lectiva i de reunió dels treballadors/es
26. Drets lingüístics. Cooficialitat en documents interns de l'empresa

documents, 2

Aquest document ha estat coordinat per
Laura Bover

i hi han col·laborat

Francesc Josep Albiol

Pere Bascompte

Jordi Campins

Rosa Cassà

Xavier Castellana

Àngels Coté

Antoni Dolcet

Manel García

Àngel García

Josep Huguet

Josep Ma Jové

Josep Montoya

Francesc Poch

Jordi Presas

Moisès Rial

Óscar Riu

i Eduard Suárez

