

A.
***Construcció
de la mostra representativa
de convenis col·lectius***

I. INTRODUCCIÓ

El projecte, des del punt de vista global, és un estudi sobre la negociació col·lectiva que es circumscriu, exclusivament, al territori català, entenent-se com a tal aquell que comprèn les quatre províncies: Barcelona, Girona, Lleida i Tarragona. Des del punt de vista temporal, l'estudi no comprèn més que els anys 2000-2004, ambdós inclosos; és a dir, només s'estudiaren els convenis d'aplicació durant aquest període; tot i que quan s'inicia el projecte i es recaven les dades l'any 2004 encara no ha finalitzat. Pel que fa a la mena de documents que cobreix l'estudi cal dir que únicament es tenen en compte els convenis col·lectius: els d'empresa i els de sector. Aquests convenis poden ser provincials, interprovincials, autonòmics o estatals. En cap cas es tenen en compte els pactes de funcionaris, els acords d'empresa, o una altra mena de documents.

La part que vaig assumir d'aquest projecte fou la construcció d'una mostra representativa de convenis col·lectius. Aquest és el treball que conté aquest document. No s'ha obviat cap de les operacions que es dugueren a terme i totes han estat plasmades en aquest informe amb molt de detall. El nombre de convenis a triar es va acordar que fos de 400, d'un total de 1.425, sobre els quals hi havia certa informació a la base de dades (denominada a partir d'ara «base de dades pròpia») que se'm va proporcionar. Aquesta base de dades em fou proporcionada pel grup de treball, i la informació continguda en aquest recurs procedia del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Com s'acaba d'esmentar, la base de dades pròpia contenia informació sobre un total de 1.425 convenis col·lectius vigents o prorrogats durant el període 2000-2004 (ambdós anys inclosos). La informació es referia a un total de 12 variables. Són les següents: el nombre d'expedient administratiu del conveni; el codi del conveni; l'àmbit funcional de negociació del conveni (empresa o sector); la denominació del conveni; la vigència econòmica inicial del conveni; la seva vigència econòmica final; el nombre de treballadors que cobria el conveni; el nombre d'empreses en què era d'aplicació el conveni; la vigència del conveni (on l'etiqueta «P» es referia als convenis prorrogats i la «S» als vigents); la data de registre del conveni; la naturalesa del conveni (aquesta variable sempre prenia el valor «1»); i el nivell de negociació del conveni. Totes aquestes informacions estaven disponibles per als 1.425 casos, i només en dos casos, en què no es tenia informació sobre la data de registre del conveni, en faltava alguna. Pel que fa a l'ús que es va fer d'aquestes variables cal dir que algunes foren aprofitades, altres recodificades, i unes altres no pogueren fer-se servir o no eren d'interès. Sobre la qualitat de la informació d'aquestes variables hi ha molta informació per al cas, especialment, a l'annex 2, tot i que en d'altres (per exemple, a l'annex 6) també se'n disposa. Si es té interès a consultar la informació que contenia alguna d'aquestes variables (no s'inclou en el cas de les 12 variables) es poden consultar els annexos 9, 10, 11, 12 o 13.

El procés que es va seguir a l'hora de portar a terme aquesta tasca és justament el que explica l'estructuració del contingut d'aquest treball. Així, el treball s'enceta amb una primera secció molt breu —«El mostreig aleatori estratificat»— en què, conjuntament amb l'annex 1, s'esmenten els requisits que cal acomplir a l'hora de construir una mostra representativa seguint l'esquema del mostreig aleatori estratificat —que és el tipus de mostreig escollit—, i quins són els passos a seguir a l'hora de realitzar una mostra seguint aquest mètode de mostreig. A continuació segueix una segona secció —«Els eixos d'estratificació: criteris teòrics i desenvolupaments empírics»—, en què es construeixen i se'n fa un test, d'acord amb els criteris teòrics que convenen al cas concret de la base de dades pròpia, els eixos d'estratificació que seran emprats a l'hora de construir la mostra de convenis. Aquesta és una de les principals i més extenses seccions del treball, que es complementa amb els resultats de les anàlisis que inclouen els annexos 2, 3, 4, 5, 6, 7 i 8. A la tercera secció —«La tria dels convenis»— s'expliquen els processos consagrats al càlcul de les distribucions de convenis en la mostra i a la tria d'aquests convenis. El resultat d'aquests darrers processos és, finalment, la mostra de convenis. Els annexos 9, 10, 11, 12 i 13 donen compte de les mostres aconseguides.

En la darrera de les seccions que inclou aquest treball —«Un model d'anàlisi inicial per a l'estudi de la negociació col·lectiva»— s'explicita el model que dirigeix, que s'ha emprat i que s'amaga darrere de tot el treball que s'ha dut a terme a l'hora de construir la present mostra de convenis. Aquest model mostra com l'elecció de les adequades variables d'estratificació és una part fonamental del procés de construcció d'una mostra que ha de basar-se en un profund coneixement dels contextos socials i dels processos socials que operen a l'hora d'estudiar el fenomen social que es pretén estudiar (la negociació col·lectiva) mitjançant la mostra construïda: si no es fa així, la tria de les variables estratificadores esdevé una tria sense criteris.

2. EL MOSTRATGE ALEATORI ESTRATIFICAT

Un dels tipus de mostatge més àmpliament emprats i precisos és el mostatge aleatori estratificat (vegeu annex 1). Un dels principals requeriments a l'hora de realitzar un mostatge aleatori estratificat és la utilització dels criteris d'estratificació adequats. La idoneïtat de les variables criteri mitjançant les quals estratificar la mostra pot ser considerada des de, almenys, dos punts de vista que són complementaris. En primer lloc, el punt de vista estadístic. En aquest sentit, segons Jacinto Rodríguez (1991: 28), pel que fa als "criteris d'estratificació, cal tenir en compte les variables que s'empraran i el nombre d'estrats resultant. Quant a les variables, Sánchez Crespo escriu: «les variables emprades per realitzar l'estratificació haurien d'estar correlacionades amb les variables objecte d'investigació». És més, si fos possible, caldria recórrer a variables d'alta correlació que garantissin l'homogeneïtat dels estrats. Així, per fer un disseny mostral per l'estudi de la pobresa, es podria partir de variables d'ingressos, igual que per fer un estudi sobre el nivell de coneixements de la població caldria emprar variables referides als estudis realitzats". En segon lloc, el criteri explicatiu o teòric: cal assegurar-se que les variables criteri que s'empraran a l'hora de portar a terme l'estratificació i construir la mostra afectin i expliquin el procés, el fenomen que es pretén comprendre, o els resultats d'aquest procés o fenomen, quan són aquests els que es pretén explicar (així ocorre amb fenòmens com la negociació col·lectiva). És a dir, l'estratificació no és mai únicament una qüestió estadística, ja que la construcció d'una mostra representativa es basa tant en criteris estadístics com en criteris teòrics.

La selecció d'aquestes variables criteri no es realitza, per tant, mai en el buit. Per altra banda, tampoc és independent de les dades concretes i de les variables de què es disposa. Ha de quedar clar, doncs, que ni es pot prendre a l'atzar qualsevol variable criteri, ni és possible prendre les variables criteri que serien les ideals: la selecció no és independent dels recursos disponibles. En aquest sentit, en primer lloc, el que cal fer abans de res és examinar quines són les variables disponibles, i quines són les que falten. En segon lloc, cal saber, d'entre les que no tenim, si és possible aconseguir les que caldrien o si és possible construir-les en relació amb els recursos de què disposem (principalment, temps, diners, coneixements i persones). La informació referent a les variables criteri d'estratificació és al marc mostral, que inclou tots els elements (o població total) d'entre els quals serà triada la mostra, així com els criteris d'organització de la informació. Aquests criteris organitzatius seran els que, en gran part, determinaran l'estratificació adoptada. És per això que l'examen del marc mostral és, en tercer lloc, del tot indispensable, en tant que determinarà la selecció efectuada. Aquest examen ha de consistir en la realització d'un «historial» —que molts cops és impossible d'efectuar: en aquest cas així ha estat!— el més detallat possible sobre (Cea D'Ancona, 1999: 159-163) 1) com s'ha construït aquest marc mostral (criteris metodològics), a 2) quins *objectius* obeeix la inclusió dels elements que constitueixen el marc mostral (solució del *problema* a què es consagra la recerca; què es pretén saber?). També, 3) cal saber quins són els supòsits (criteris teòrics i hipòtesis operatives) de què es parteix a l'hora de construir el marc mostral i de quines hipòtesis es partirà a l'hora de construir la mostra mateixa. Aquest historial no pot realitzar-lo de forma aïllada l'encarregat de construir la mostra, sinó que l'ha de fer conjuntament amb aquells per als quals la construeix, que són els que saben a quins objectius es consagra la mostra, de quins supòsits es parteix a l'hora de construir-la, com es construeix i què inclou. De fet, la situació ideal seria que la mostra la construïssin en contacte permanent els investigadors (tant els que s'encarreguen de construir la mostra com els que s'encarreguen de fer-la servir) i els agents socials que intervenen en el procés. És molt important examinar el marc mostral, ja que tots els aspectes assenyalats tenen efectes sobre la forma com es construeix la mostra i sobre la mateixa grandària de la mostra, cosa que té repercussions directes molt clares sobre la validesa dels resultats obtinguts a l'hora d'efectuar l'anàlisi.

Només així serà possible garantir la pertinència de la construcció del marc mostral com a estratègia per tal d'aconseguir triar les variables criteri estratificadores que han de garantir la validesa i la representativitat de la mostra aleatòria estratificada construïda.

Adicionalment, doncs, 4) un marc mostral pertinent és aquell que inclou tots els elements, convenis en aquest cas, que aconsegueixen els criteris metodològics i teòrics que serveixen per satisfer els objectius fixats. És a dir, és molt important saber quins elements constitueixen la població o univers que inclou el marc mostral, ja que si no s'inclouen tots els elements que haurien de figurar la mostra estarà esbiaixada i, per tant, no serà representativa en el sentit desitjat, ja que es produirà el que Díaz de Rada (2004: 48-49) anomena *error de cobertura*.

3. ELS EIXOS D'ESTRATIFICACIÓ: CRITERIS TEÒRICS I DESENVOLUPAMENTS EMPÍRICS

Caldria, doncs, estratificar? En cas afirmatiu, quines serien les variables criteri mitjançant les quals seria més pertinent estratificar? Aquestes preguntes han de ser contestades considerant globalment l'opinió dels diversos experts consultats¹ en relació tant amb l'estratègia de mostatge com amb la de les necessàries variables que haurien de ser considerades a l'hora de portar a terme una possible estratificació de la mostra.

Els eixos al voltant dels quals és necessari ordenar el contingut dels punts de vista expressats pels diferents especialistes són dos. En primer lloc, per a alguns, és relativament clar que es fa necessari estratificar, en tant que això pot suposar l'agrupació d'elements amb característiques similars, cosa que ha de ser considerada un guany. Per altra banda però, per a d'altres, l'estratègia de l'estratificació pot no resultar un guany, sinó un risc, ja que es podria construir una mostra esbiaixada per tenir en compte només aquelles variables que es creu que han de ser considerades, però sobre la idoneïtat contrastada de les quals no es té cap mena de seguretat. Perquè també és clar que, en tant que no existeix investigació causal sobre quines són les variables que condicionen el procés de negociació col·lectiva, l'estratificació és una estratègia que pot molt bé ser inadequada. De totes maneres, més enllà d'aquestes consideracions, és clar que qualsevol estratificació ha de basar-se en determinats criteris explícits, que han de guiar igualment la tria de les variables a partir de les quals s'estratifica la mostra (tal com sembla suggerir l'anterior cita de Jacinto Rodríguez). Seran aquests criteris els que hauran de garantir la validesa de l'estratificació realitzada en relació amb l'aplicació concreta a què és destinada.

A l'hora de realitzar una mostra de convenis col·lectius aquests criteris no poden ser exactament empírics, ja que, per altra banda, en segon lloc, aquestes consultes exploratòries van deixar palesa la inexistència de recerca causal sobre els factors condicionants de la negociació col·lectiva com a procés. L'existència de recerca causal podria proporcionar variables criteri d'estratificació empíricament validades. Però aquesta alternativa no és possible. Així cal considerar determinats criteris teòrics que poden ajudar a configurar un model idoni a l'hora de portar a terme una possible estratificació de convenis.² De totes maneres, en aquest treball es farà un esforç suplementari per confirmar la pertinença empírica d'aquests criteris per al cas concret de la mostra construïda. Aquests criteris d'estratificació es referiran a dos nivells diferenciats: el nivell teóricoempíric i el nivell operatiu. El primer nivell es refereix a aquells factors que a) o bé la recerca expressament centrada en la negociació col·lectiva ha assenyalat que són importants de cara a entendre aquesta classe de processos, b) o bé la recerca en relacions laborals des d'un punt de vista més genèric ha mostrat la necessitat de considerar com a referents permanents sempre que es vulgui entendre l'estructuració de les relacions laborals. Les variables criteri d'estratificació referides a aquest nivell sembla ser prou raonable que siguin les següents: a) l'àmbit funcional de negociació i b) l'àmbit territorial de negociació (estatal, autonòmic, o provincial). El nivell operatiu es refereix a aquells criteris d'organització que, a causa del fet que són indispensables a l'hora d'estructurar la informació en la base de dades d'on s'extraurà la mostra, no poden ser obviats de cap de les maneres. Les variables criteri d'estratificació referides al nivell operatiu seran a) l'any de publicació del conveni, considerant-se dues grans divisions en aquest sentit: els convenis anteriors al període 2000-2004, i els convenis del període 2000-2004 com a segona gran divisió. Cadascun dels anys compresos en cadascuna d'aquestes dues divisions es tractarà de forma unitària. Des del punt de vista operatiu, la segona variable criteri considerada serà b) la qualitat d'un conveni de ser vigent o prorrogat.

1. Es va consultar les següents persones: Xavier Bonet, Sixte Garganté, Clara Llorens, Andreu Lope, Pedro López, Joel Martí, Antonio Martín, Fausto Miguélez i Lluís Salvadores.

2. Es va consultar un article en què es proposava un mostatge polietàpic per conglomerats basat en els següents dos criteris: 1) "Grau de cobertura de la negociació col·lectiva, entesa com la dimensió en què la negociació col·lectiva influeix en la determinació de les condicions de treball i de vida, és a dir, el nombre de treballadors cobert per un conveni col·lectiu determinat" (Otaegui, 2004: 55); i 2) "Estructura i àmbit funcional de la negociació col·lectiva, és a dir, els diferents nivells en què es negocien els convenis, bàsicament sector nacional, sector autonòmic, sector provincial, sector local, i d'empresa i grups d'empresa" (idem: 55). La mostra proposada no va exactament en aquesta direcció.

Aquests criteris s'aplicaran successivament sobre cadascuna de les tres famílies de convenis que conté la base de dades. Aquestes famílies són les següents: la dels convenis d'empresa, la dels convenis de sector, i la dels convenis que pertanyen a l'àmbit de l'Administració pública.

Aquesta divisió dels convenis en famílies de convenis és una necessitat teòrica de primer ordre que es basa, pel que fa a la present mostra de convenis, en la distribució de les dades de la base de dades pròpia. Aquesta distribució no obeeix a criteris atzarosos sinó que s'explica a partir de la incidència de diversos processos que expliquen l'estat de les relacions laborals al llarg de les darreres dècades. En tant que es tracta de processos decisius de cara a comprendre l'estat actual de les relacions laborals, aquests han de ser incorporats com a criteris estratificadors de la mostra a realitzar, ja que la distribució de les dades en la base de dades és la que és com a conseqüència de la incidència d'aquests processos. Això ocorre així específicament en el cas de la divisió establerta entre els convenis d'empresa i els convenis de sector. En aquest sentit sembla que des de finals dels anys 80 es produeix a Espanya un procés de dessectorialització de la negociació col·lectiva que suposa el fet que els àmbits o nivells superiors de negociació (sectors) perden terreny en favor de l'empresa (Miguélez; Rebollo, 1999: 338; Lope; Alós, 1999: 228).

Aquest procés de dessectorialització és, en part, un aspecte del qual s'ha anomenat procés d'empresarització de les relacions laborals (Miguélez; Rebollo, 1999: 337-340). Aquest procés significa que:

1. Guanyen pes les estratègies i pràctiques de gestió de la mà d'obra i les polítiques empresarials, que es converteixen en les noves formes de reclutar, incentivar, «amansir», i controlar el treballador, allunyant-lo de o debilitant qualsevol font de poder —per exemple, els sindicats— que sigui contrària als interessos de l'empresari (Prieto, 1991: 201-202). Aquest fet té, conjuntament amb l'acció d'altres factors que seran apuntats molt breument en la subsecció 2.1, com a efecte (volgut per l'empresari o no) el *debilitament de l'acció col·lectiva* de la classe treballadora sobre l'empresa o centre de treball (o *individualització de les relacions laborals*), ja que l'acció sindical sobre l'empresa o centre de treball acaba essent *defensiva, reactiva o a posteriori* però poques vegades *ofensiva o preventiva* (Lope; Alós, 1999).
2. L'empresa i l'empresari, per tant, guanyen pes de cara a la delimitació del procés de treball. La incidència d'aquest fet no és la mateixa en tots els tipus d'empresa (Miguélez; Rebollo, 1999: 338). La hipòtesi de la incidència desigual d'aquest procés segons el tipus d'empresa serà molt rellevant per a la realització de la present mostra, ja que obligarà a construir una tipologia d'empreses molt concreta.
3. Una de les conseqüències d'aquests fets acaba essent que el nivell supraempresarial, sectorial o altres perden terreny (ídem: 338). Aquest procés s'anomena dessectorialització de la negociació col·lectiva, i comença a observar-se molt incipientment a partir dels 80 (ídem: 331), i molt clarament a partir de 1984, i és ja un fet incontestable l'any 1996 (ídem: 333-334). Es tracta d'una de les conseqüències, ja que el procés d'empresarització de les relacions laborals no és capaç d'explicar completament el procés de dessectorialització de la negociació col·lectiva. Hi ha altres raons que tenen a veure amb l'estructura de la negociació col·lectiva a Espanya i del context institucional i polític que l'explica que poden acabar de donar pistes sobre el perquè d'aquest procés. Aquests factors s'expliquen a la subsecció 2.2.

En tot cas, la hipòtesi de la dessectorialització de la negociació col·lectiva es confirma plenament pel cas de la present mostra de convenis. Així, mentre que del total de 1.425 convenis que conté el marc mostral 220 —el 15,44%— són convenis de sector, 1.000 —el 70,18%!— són convenis d'empresa. Això està plenament d'acord amb les observacions de determinats analistes que destaquen que “Des de 1984 es va incrementant progressivament el nombre de convenis d'empresa; molts d'ells són convenis en empreses petites, contra el que solia succeir en la dècada anterior” (Miguélez; Rebollo, 1999: 333).

Pel que fa a la família dels convenis de l'Administració pública, aquesta divisió es justifica empíricament i teòricament. Del total dels 1.425 convenis de la base de dades pròpia, 205 convenis; és a dir, el 14,38%, eren convenis negociats i d'aplicació en l'àmbit funcional de l'Administració pública. A causa de la forma com s'ha hagut de construir la tipologia relativa al tipus d'empresa (per a més detalls cal veure l'annex 2), els convenis negociats en l'àmbit de l'Administració pública han hagut de ser separats de tota la resta. Per altra banda, i des del punt de vista teòric, alguns analistes (Prieto, 1991: 203-204) apunten el fet que durant els darrers anys s'ha

La negociació col·lectiva a Catalunya

produït un fort procés de laboralització de certes activitats dins de l'Administració pública, que o bé passen a portar-se a terme en organismes separats però que depenen de l'Administració pública (organismes autònoms, empreses públiques) o bé es porten a terme en el si mateix dels organismes públics però lluny de l'adscripció funcional: és el que es coneix com a *personal laboral*. Aquest procés, portat a terme ja sigui a través de la laboralització o a través de la subcontractació de serveis afecta especialment a l'Administració pública en el seu nivell local (ídem: 194),³ que és el nivell més representat en la base de dades pròpia (concretament, 136 convenis d'un total de 205; és a dir, el 64,88%).

És per això que en la present mostra s'ha considerat la necessitat de separar la família dels convenis de l'Administració pública de totes les altres famílies. Però per raons operatives aquesta família només pot incloure els convenis classificats estrictament dins de l'àmbit d'activitats de l'Administració pública, ja que els convenis de les empreses públiques i dels organismes autònoms han hagut de ser inclosos en la família dels convenis d'empresa. No s'ha trobat una altra forma de fer-ho (vegeu annex 2).

Pel que fa a la unitat d'observació que serà considerada, aquesta és el conveni. No es considerarà, a l'hora de realitzar la mostra, el nombre de treballadors afectats pels convenis com a criteri d'estratificació directa. Tot i això, com es veurà properament, aquesta informació serà òbviament emprada de forma fonamental. Pel que fa a les diferents unitats d'anàlisi, que seran considerades de cara a fer un test de la distribució empírica de les unitats observades, operació que serà fonamental de cara a provar la validesa dels diversos eixos d'estratificació adoptats o la rellevància de la divisió dels convenis en les diverses famílies de convenis (tal com acaba de fer-se), aquestes seran les següents:

1. L'àmbit funcional de negociació i d'aplicació (que com s'ha vist suposa la divisió dels convenis en tres famílies de convenis: els convenis d'empresa, els convenis de sector, i els convenis de l'Administració pública).
2. Les principals característiques del tipus d'institució operativa en cadascun dels àmbits funcionals de negociació i d'aplicació que poden actuar com a eixos d'estratificació. Aquesta *institució* pot ser, en primer lloc, l'*empresa* per al cas de la família dels convenis d'empresa. En aquest cas es considerarà com a principal característica la grandària de l'empresa i es justificarà (mitjançant l'anàlisi estadística) perquè ha de ser aquesta. La institució també pot ser, en segon lloc, el *sector d'activitat* per al cas de la família dels convenis de sector. En aquest cas es justificarà (mitjançant l'anàlisi històrica) quin és l'origen del fet que hagi de considerar-se aquesta variable com a variable d'estratificació rellevant. La institució considerada també pot ser, en darrer lloc, la *institució pública* corresponent per al cas de la família dels convenis de l'Administració pública.

3. Segons Prieto (1991: 204), "Les condicions de mobilització de la força de treball en l'Administració pública es diferencien de les del sector privat per dos trets fonamentals: una estabilitat pràcticament total en l'ocupació i una molt forta reglamentació de la gestió (des de la incorporació fins als possibles acomiadaments, passant pels processos de promoció). Són els trets que defineixen el tipus d'adscripció característic de la funció pública: el funcional."

Aquestes condicions de mobilització redueixen seriosament la discrecionalitat dels diversos òrgans i organismes en la gestió de la mà d'obra. Davant d'aquestes, l'Administració pública ha reaccionat seguint una doble via: la de la laboralització del personal i la de l'assignació de funcions a organismes i empreses públiques, però separades dels òrgans centrals. Ambdós es troben, a més, connectats. Els organismes i les empreses creades per a realitzar funcions públiques i separades formalment de l'Administració pública són formalment privats i, per tant, la regulació pública de la seva gestió és la mateixa que la de les empreses del sector privat. D'aquest mode, l'adscripció del seu personal deixa de ser funcional per passar a ser laboral.

L'adscripció laboral ofereix, per la seva banda, a les direccions administratives un avantatge important: la mobilització dels laborals es troba molt menys regulada per la normativa pública que la dels funcionaris. I, en haver estat pensada aquesta regulació pel sector privat, el lloc natural de l'adscripció laboral és l'extraadministratiu. De forma que la laboralització duu lògicament a la creació d'organismes i empreses públiques separades dels òrgans públics centrals de cada Administració. Fins i tot així l'increment de discrecionalitat que per a les direccions de les administracions públiques suposa l'adscripció laboral, s'està traduint en un increment de la laboralització en els propis organismes administratius centrals [...].

La creació d'organismes i empreses amb un estatus jurídic privat per part de les administracions públiques respon, a més, a un segon criteri; el de la descentralització i especialització. Cada organisme i empresa creats tindran autonomia en la gestió de les seves funcions i del seu personal; per més que en les qüestions clau siguin els òrgans centrals els que tinguin la darrera paraula. Aquesta descentralització, que trobarem també en les grans empreses, no afecta només l'àmbit de la gestió de mà d'obra, però, quan es tracta d'una descentralització amb un contingut de servei públic, afecta sobre tot a aquesta gestió."

3. L'àmbit territorial de negociació i d'aplicació (principalment, la província).

3.1. LA FAMÍLIA DELS CONVENIS D'EMPRESA

Cadascun dels dos eixos teòrics d'estratificació considerats es basa en una aplicació diferent del concepte *poder de negociació*, que serà definit a continuació. Aquest concepte és de capital importància a l'hora de construir aquesta mostra, ja que les variables criteri d'estratificació que han estat considerades en el nivell teóricoempíric es basen en l'ús d'aquest concepte. Les formes com s'aplicarà concretament aquest concepte variaran segons es tracti d'efectuar l'estratificació de la família dels convenis de sector, de la dels convenis d'empresa, o de la dels convenis de l'Administració pública. Totes les indicacions i anàlisis efectuades en aquesta subsecció es referiran expressament i seran d'aplicació en la família (o àmbit funcional) dels convenis d'empresa. El poder de negociació no és pròpiament un eix d'estratificació, sinó que és una eina que, mitjançant la variable dependent que la representa, ajuda a construir l'estratificació.

El poder de negociació és un concepte relativament obert, que permet pensar eines que poden ser aplicades a qualsevol classe de convenis, i que intenta captar quines són les relacions de força que intervenen en la negociació col·lectiva (procés en què aquesta relació es mostra característicament com la relació de forces que és) condicionant la força relativa dels diversos espais (un tipus d'empresa en relació amb un altre tipus, un sector concret en relació amb un altre, una província en relació amb una altra, etc.), que serveixen genèricament d'escenari de les relacions laborals, impulsant o frenant relativament en cadascun d'aquests la negociació col·lectiva com a procés. La forma com s'entén el concepte *poder* en aquest treball es basa en la següent fórmula de Max Weber: "Per «poder» entenem aquí, d'un mode general, la probabilitat que té un home o un grup d'homes, d'imposar la seva pròpia voluntat en una acció comunitària, fins i tot contra l'oposició dels altres membres" (Weber, 2002: 682). Cal fer notar que la fórmula emprada per Max Weber a l'hora de caracteritzar el poder es concentra no en les causes que expliquen les relacions de força o (poder), sinó en les seves conseqüències. Aquest fet no ha de suposar una càrrega de valor negativa, més que positiva, pel que fa a l'aplicació concreta que es donarà a la fórmula de Max Weber en aquest treball, ja que aquest document no pretén (ni pot) ser un treball d'explicació causal, sinó que és un treball merament descriptiu: en el context d'una mostra de convenis no cal arribar més lluny. És més, el punt de vista de Weber és especialment adequat de cara a la finalitat d'aquest treball: efectivament, tal com es veurà, la principal eina o variable que es considerarà a l'hora de construir la mostra de convenis serà precisament aquesta: "la probabilitat que té un home o un grup d'homes d'imposar la seva pròpia voluntat en una acció comunitària"; és a dir, la «probabilitat que tenen els diversos individus» —que ocupen les diverses posicions possibles (estructuralment més dominants o estructuralment més dominades) en els diversos espais socials considerats on es donen les relacions laborals (empresa, administració pública, sector, província, etc.)— «de tenir conveni col·lectiu». És obvi que, d'acord amb el contingut que se li ha donat a la noció *poder de negociació*, aquesta variable (probabilitat de tenir conveni col·lectiu), que serà emprada com a indicador d'aquest concepte, serà considerada dependent en tots els casos.

Cal considerar que l'escenari primari on es donen les relacions laborals és, en l'actualitat, l'empresa. En aquest sentit, l'auge i la importància dels convenis d'empresa són producte d'aquest fet. La importància d'aquest entorn ja ha estat assenyalada com a clau que proporciona la comprensió de les relacions laborals a Espanya en els darrers temps (procés d'empresarització de les relacions laborals). És per això que és en aquest entorn organitzatiu o àmbit funcional on el concepte *poder de negociació* cobra tota la seva significació. Al llarg d'aquest treball es considerarà que aquesta relació de forces que intenta captar aquest concepte està condicionada per tres dimensions que incideixen genèricament sobre l'estructuració de les relacions laborals. El primer factor o dimensió són les formes d'organització col·lectiva de la classe treballadora. El segon factor són les estratègies empresarials de gestió de la mà d'obra, que tracten d'intervenir sobre o neutralitzar aquestes oportunitats d'organització. El tercer factor són les condicions que, propiciades per l'Estat, regulen aquestes formes d'organització de la classe treballadora i les estratègies empresarials desplegades. La variable que es considerarà en aquest treball aplicada al cas de l'àmbit funcional de l'empresa com a indicador del poder de negociació en una empresa és la probabilitat de signar conveni d'empresa. Aquest indicador no podia ser un altre, si del que es tracta és precisament d'efectuar una mostra de convenis. Es considerarà que aquesta

La negociació col·lectiva a Catalunya

probabilitat està condicionada pels tres anteriors factors o dimensions. En l'àmbit funcional de l'empresa un indicador del primer factor (formes d'organització col·lectiva de la classe treballadora) pot ser la variable «grandària de l'empresa».⁴ Segons alguns analistes, la grandària de l'empresa (mesurada segons el nombre de treballadors que té) és un clar eix d'estratificació pel que fa als tipus d'empresa (Miguélez; Rebollo, 1999: 338), com també ho és el grau de sindicalització (idem: 338; 340; 341). Ara bé, la grandària de l'empresa és una dada coneguda, mentre que el grau de sindicalització *en cadascuna de les empreses que conformen el marc mostrat* (mesurat segons el nombre de treballadors afiliats a sindicats) és una dada de difícil obtenció, l'obtenció de la qual suposaria molt de temps. De totes maneres, no deixa de ser cert que, pel que sembla, la grandària de l'empresa i el grau de sindicalització són dues variables que es relacionen raonablement (idem: 341). Així, segons algunes recerques, “com més grandària d'empresa més possibilitats hi ha que aquesta tingui representants i, per tant, Comitè. Aquesta probabilitat augmenta en empreses en què existeixen afiliats als sindicats” (QUIT, i Rebollo i altres, esmentats per Miguélez, 1999: 192).

Operativament, es considerarà que aquest factor —el nombre de treballadors d'una empresa o centre de treball— és el principal factor que condiciona el *poder de negociació* d'una empresa o centre de treball, des del punt de vista de les formes d'organització de la classe treballadora. Com a conseqüència del fet que a la base de dades pròpia només es posseeixen variables que actuen com a indicadors de la variable «grandària de l'empresa», i del fet que coneixem que aquesta variable es relaciona positivament amb el grau de sindicalització, el poder de negociació serà considerat operativament, des del punt de vista de les formes d'organització de la classe treballadora, com a condicionat per la grandària de l'empresa.

Aquest lligam explicatiu que s'hipotitza que s'estableix entre el poder de negociació i el factor emprat per explicar-lo es basa, en primer lloc, en el reconeixement exprés de la capacitat negociadora que l'Estatut dels treballadors [ET] atorga als delegats sindicals o representants dels treballadors i al comitè d'empresa pel que fa als processos de negociació col·lectiva dins l'àmbit de l'empresa (ET, 2003: 132 [article 87, punt 1]), i, en segon lloc, al fet que, pel cas d'aquesta mena de convenis, la forma com es concreta aquest procés passa per la constitució d'una comissió negociadora que ha d'estar constituïda per l'empresari o els seus representants i pels representants dels treballadors (ET, 2003: 133 [article 88, punt 1]). D'aquesta manera es legitimen els nivells inferiors com a camps de batalla de les relacions laborals en els darrers temps. Com es veurà a continuació, i tal com manifesta el mateix ET, la grandària de l'empresa (o del centre de treball) com a camp de batalla és una dada fonamental de cara a decidir la forma i la força de cadascun dels contrincants en la batalla.

Pel que fa al poder de negociació aplicat a l'àmbit funcional de l'empresa, l'objectiu d'aquest eix hauria de ser captar la situació de 4 grans categories d'empreses: les microempreses, les petites empreses, les mitjanes empreses i les grans empreses, ja que es parteix de la hipòtesi que, en tant que la força sindical d'aquests diferents tipus d'empresa és molt diferent segons els casos —per exemple, el 62% i el 65% dels delegats de personal estaven, respectivament, el 1999 i el 2003, en empreses de 50 o més treballadors (vegeu taula 1)—, el diferent poder negociador d'aquestes pot suposar la concreció d'unes o unes altres clàusules en els convenis d'empresa.

4. Aquesta variable no té res a veure, tal com ha estat utilitzada en aquest treball (vegeu a l'annex 2 el pas 3), amb el grau de cobertura o «nombre de treballadors coberts pel conveni». Sembla que, segons alguns analistes, el grau de cobertura és una variable que presenta serioses deficiències en la seva construcció. El principal problema plantejat és el fet que pot resultar relativament enganyosa, en tant que en alguns casos pot ser una dada molt inflada, ja que “segons càlculs del mateix Ministeri de Treball, un milió d'assalariats aproximadament estarien coberts per dos o més convenis” (MTSS, esmentat per Miguélez; Rebollo, 1999: 333). Altres analistes també apunten el fet que cal manipular amb molta cautela aquesta dada, en tant que la seva construcció “presenta serioses deficiències” (Otaegui, 2004: 56n). Però és evident que en aquest treball no es presenta aquest problema, ja que aquesta variable no és usada en cap sentit.

Taula 1. Resultats eleccions sindicals anys 1999 i 2003

Nombre total de delegats i delegades per trams d'empresa		
Tram de treballadors	Delegats 1999*	Delegats 2003*
Fins a 6 treballadors	37	58
De 6 a 30	9952	9802
De 31 a 49	7336	8017
De 50 a 100	9261	11971
De 101 a 250	9677	11656
De 251 a 500	4529	4998
De 501 a 750	1522	1860
De 751 a 1000	647	846
Més de 1000	2229	2428
TOTAL	45190	51636

* Nombre total de delegats i delegades elegits per tots el sindicats.
Font: Oficina Electoral de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CONC).

És clar que la construcció d'aquesta estratificació no pot basar-se únicament en l'adopció del punt de vista dels agents sindicals, perquè cal tenir en compte també el punt de vista dels agents empresarials: les accions d'aquests també condicionen, com s'ha apuntat, el poder de negociació d'una empresa. D'aquesta manera, el segon factor a què cal concedir molta importància són les estratègies empresarials de gestió de la mà d'obra. La història de les relacions (laborals) entre els empresaris i els treballadors pot fer llum de cara a comprendre quines són aquestes estratègies, la importància de les quals ja ha estat assenyalada de cara a comprendre l'estat de les relacions laborals a Espanya durant les darreres dècades. A l'hora d'elaborar aquesta història relacional, que ha de proporcionar més referents de cara a la construcció de l'estratificació concreta, caldrà incloure també el paper de l'Estat com a proveïdor de regulacions concretes —pel cas de la present mostra de convenis es considerarà en aquest sentit l'Estatut dels treballadors— que també estructurin les relacions laborals entre els treballadors i els empresaris. Tant la necessitat de considerar aquests tres agents com la relativament forta intervenció estatal són les principals característiques del model de relacions laborals espanyol, que destaca per la debilitat dels sindicats i de les associacions empresarials. Aquest model de relacions laborals ha rebut el nom de *pluralisme mitjà* (Martín, 2001: 78-79).

A l'hora de portar a terme aquesta tasca, i especialment pel que fa als agents empresarials, cal començar per efectuar una petita explicació sobre l'estat del context econòmic durant les darreres dècades, ja que aquesta explicació proporciona importants claus de cara a entendre l'estat actual de les relacions laborals.

Així és com, durant la dècada dels 90, destaquen problemes estructurals com l'elevada taxa d'atur espanyola i la precarietat laboral —que condicionen en gran part les polítiques empresarials, tot i que també són producte de les polítiques empresarials—, poc contestats en un marc polític i social en què els valors dominants esdevenen aquells derivats dels “valors microsocials i personals que fomenten la recerca d'alternatives individuals i esquerden els instruments de solidaritat i acció col·lectiva en què es basa la raó d'ésser del sindicalisme” (Lope; Alós, 1999: 216) (*competitivitat*), i que es tradueixen, des del punt de vista de les polítiques econòmiques impulsades per l'Estat, en polítiques desreguladores, que afavoreixen encara més la fragmentació de les condicions d'ocupació dels assalariats (*flexibilitat*) (ídem: 215-217).

Així és com la flexibilitat constitueix una de les tendències de canvi recent més visibles, i “apunta simplement envers la desregulació de les relacions ocupacionals i envers la discrecionalitat de les decisions empresarials al respecte” (Lope, esmentat per Lope; Alós, 1999: 217). Des d'aquest punt de vista, es detecten canvis en l’organització de la producció i del treball, les relacions interempresarials, l'estructura organitzativa de l'empresa,

La negociació col·lectiva a Catalunya

el funcionament de les relacions laborals, els mecanismes de gestió del personal i, en fi, les formes d'ús de la força de treball" (Lope; Alós, 1999: 217). La flexibilitat com a mitjà a través del qual assolir la competitivitat —o, el que és el mateix, maximitzar els beneficis— es basa en una sèrie de mesures: la "reducció de costos laborals, [la] innovació tècnica i organitzativa, [i l'] augment de la qualitat en la producció i en el treball" (ídem: 218). Sembla que a Espanya la posada en pràctica d'aquestes mesures està suposant i ha suposat la precarització de les condicions d'ocupació, ja que les estratègies empresarials concretes vinculades a les formes com s'està fent front als costos que deriven del treball ho afavoreixen. Aquestes estratègies concretes solen incloure, entre d'altres, les hores extres no pagades, "el treball a temps parcial i, sobretot, l'eventualitat i la subcontractació" (ídem: 217-218). Pel que fa a la present mostra, l'estratègia que es basa en l'ús del concepte poder de negociació és un mitjà per captar si les clàusules dels convenis són un mitjà eficaç (ja que a nivell de la negociació col·lectiva aquestes estratègies i les condicions que afavoreixen són regulades: «es regula») o no (ja que a nivell de la negociació col·lectiva aquestes estratègies i les condicions que afavoreixen no són o són poc regulades: «es desregula» per omissió) de regular aquestes situacions.

Les estratègies flexibilitzadores afavoreixen unes condicions d'ocupació que es donen freqüentment en un determinat tipus d'empreses: normalment, les petites empreses (ídem: 218-219; Prieto, 1991: 204-206). Pel que fa a l'univers total de convenis d'empresa manipulats, es considerarà, convencionalment en aquest treball, que el tipus d'empresa més habitual en el 43,9% dels casos és la que té entre 1 i 49 treballadors. Aquesta dada marca un primer eix de divisió pel que fa a la grandària de l'empresa: el llinar se situaria en aquest cas en la cinquantena de treballadors. Cal afegir, a més, que aquest llinar es correspon precisament amb el que es preveu a l'Estatut dels treballadors com a preceptiu a l'hora de constituir comitè d'empresa, i, per tant, a l'hora de celebrar eleccions sindicals.⁵ Igualment es correspon, per tant, amb el llinar que s'ha assenyalat en esmentar les dades referents al nombre de delegats de personal elegits en les eleccions sindicals de 1999 i 2003: el 62% i el 65% dels delegats de personal estaven, respectivament, en empreses de 50 o més treballadors (taula 1).

Però no n'hi ha prou amb aquest primer llinar. Per això cal construir una tipologia que asseguri la representativitat dels diversos tipus d'empresa existents, i que tingui en compte també les observacions anteriors. Preferiblement caldria considerar 4 tipus d'empresa diferents, en què prevalen situacions diferents

- a) pel que fa a la representació sindical tal com s'estableix a l'Estatut dels treballadors (així és com s'introdueix la tercera dimensió del concepte poder de negociació);
- b) pel que fa al poder negociador segons el tipus d'empresa des del punt de vista dels treballadors;
- c) i pel que fa a la regulació de les estratègies que s'associen amb la flexibilitat (o poder negociador segons el tipus d'empresa des del punt de vista dels empresaris).

Aquests 4 tipus d'empresa són els següents:

1. La *microempresa*. Aquest tipus d'empresa es caracteritza, des del punt de vista dels 3 anteriors eixos, pels següents trets: l'ET no preveu representació sindical pròpiament; el poder negociador dels treballadors que estan en aquest tipus d'empreses segurament no serà massa alt; a nivell de les clàusules dels convenis cal investigar quines són les situacions de regulació i quines són les situacions de desregulació que es donen en aquest tipus d'empresa pel que fa a les estratègies flexibilitzadores.
2. L'*empresa petita*, que es caracteritza pels següents trets: l'ET preveu representació sindical, tot i que no es preveu l'existència de comitè d'empresa; el poder negociador dels treballadors que estan en aquest tipus d'empreses pot ser major que el dels treballadors que treballen en microempreses; a nivell de les clàusules dels convenis cal investigar quines són les situacions de regulació i quines són les situacions de desregulació que es donen en aquest tipus d'empresa pel que fa a les estratègies flexibilitzadores.

5. "El comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors de l'empresa o centre de treball per a la defensa dels seus interessos, constituint-se en cada centre de treball el cens del qual sigui de cinquanta o més treballadors" (Estatut dels treballadors, 2003: 110 [article 63]).

3. L'empresa mitjana. Les principals característiques d'aquest tipus d'empresa són les següents: l'ET preveu l'existència de comitè d'empresa; el poder negociador pot ser més alt que en el cas de l'empresa petita; a nivell de les clàusules dels convenis cal investigar quines són les situacions de regulació i quines són les situacions de desregulació que es donen en aquest tipus d'empresa pel que fa a les estratègies flexibilitzadores.
4. L'empresa gran, que es caracteritza pel fet que: existeix un comitè d'empresa fort; el poder negociador és possiblement major que en la mitjana empresa; a nivell de les clàusules dels convenis cal investigar quines són les situacions de regulació i quines són les situacions de desregulació que es donen en aquest tipus d'empresa pel que fa a les estratègies flexibilitzadores.

Una estratificació⁶ vàlida en aquest sentit podria ser la següent: empreses d'1 a 10 treballadors (microempresa), empreses d'11 a 49 treballadors (empresa petita), empreses de 50 a 250⁷ treballadors (empresa mitjana), i empreses de 251 i de més treballadors (empreses grans). Pel que fa a les hipòtesis apuntades, la relativa al poder negociador des del punt de vista sindical semblaria que apunta cap a la direcció apropiada, ja que un primer indicatiu semblaria confirmar parcialment que s'acompleix (vegeu taules 2, 3, 4, 5, i 6 on es referència la probabilitat de signar conveni d'empresa segons la grandària de l'empresa els anys 2000, 2001, 2002, 2003 i 2004, respectivament). L'estudi concret dels convenis ha d'aportar nous indicis pel que fa a la hipòtesi relativa al poder de negociació des del punt de vista empresarial, ja que aquesta anàlisi hauria d'aportar proves relatives a la regulació o desregulació de les estratègies flexibilitzadores en cada tipus d'empresa. Aquesta aproximació indirecta és l'única que pot considerar-se a través de la present mostra de convenis de cara a abordar l'estudi de la precarització de les relacions laborals.

Si es considera l'estratificació proposada, la distribució concreta de convenis d'empresa⁸ en la base de dades és la següent: empreses d'1 a 10 treballadors, 124 elements (12,4%); empreses d'11 a 49 treballadors, 315 elements (31,5%); empreses de 50 a 250 treballadors, 387 elements (38,7%); empreses de 251 i més treballadors, 174 elements (17,4%). El total de convenis d'empresa en la base de dades és de 1000. El total de treballadors afectats per aquesta mena de convenis és de 199.625. D'entre aquests, 9.334 (el 4,68%) treballen en microempreses (empreses d'1 a 10 treballadors) i petites empreses (empreses d'11 a 49 treballadors), mentre que 144.550 (el 72,41%) ho fan en empreses grans (empreses de 251 i més treballadors). És relativament clar que, com a mínim, cal diferenciar les empreses grans i les petites.

6. Aquesta classificació és una modificació de la considerada a l'Estatut dels treballadors a l'hora d'assignar el nombre de delegats de personal presents en cada empresa segons quin sigui el seu nombre de treballadors. L'estratificació original és la següent: a) d'1 a 5 treballadors (l'ET no preveu expressament que hi hagi delegats sindicals); b) entre 6 i 10 treballadors (l'ET no preveu expressament que hi hagi delegats de personal però podria haver-n'hi 1 si així ho decidissin els treballadors per majoria); c) entre 11 i 30 treballadors (l'ET preveu un delegat de personal); d) entre 31 i 49 treballadors (l'ET preveu que hi hagi 3 delegats de personal); e) entre 50 i 100 treballadors (l'ET preveu que hi hagi 5 delegats de personal); f) entre 101 i 250 treballadors (l'ET preveu que hi hagi 9 delegats de personal); g) entre 251 i 500 treballadors (l'ET preveu que hi hagi 13 delegats de personal); h) 501 i més treballadors (l'ET preveu que hi hagi de 17 fins a 75 delegats de personal) (Estatut dels treballadors, 2003: 110 [article 62]; 113-114 [article 66]).

7. El fet de considerar que el llindar que separa la mitjana empresa de la gran són els 250 treballadors no és casual. Aquest llindar s'explica a partir del procés de downsizing, que afecta les grans empreses en els darrers anys. Aquest procés, conjuntament amb l'auge de les pràctiques de gestió de la mà d'obra que es relacionen fortament amb la gestió de RRHH, explica a la vegada l'augment dels convenis d'empresa per al cas de les empreses petites; fenomen, aquest darrer, que pot resultar relativament xocant, en tant que la negociació de convenis d'empresa s'ha donat tradicionalment en l'àmbit de la gran empresa. En certa forma, sota aquest punt de vista, es pot considerar el conveni d'empresa com una eina més de gestió dels RRHH.

Tal com afirmen alguns analistes (Miguélez; Rebollo, 1999: 333), "La raó de tots aquests fenòmens és la mateixa, la disminució de les plantilles en les grans empreses. Moltes empreses mitjanes s'han convertit en petites a través d'aquesta reducció. El volum general dels treballadors en empreses superiors als 250 —o als 500, segons on es posi el llindar de l'empresa gran— ha disminuït i segueix disminuint, la qual cosa implicarà que, probablement, l'increment de convenis en empreses seguirà corrent en paral·lel amb el decreixement de treballadors coberts per aquest àmbit de negociació col·lectiva.

A més, que es redueixi la grandària mitjana dels establiments no significa ja, des de fa uns anys, una disminució paral·lela dels processos de negociació d'àmbit empresarial, ja que el global de les empreses, també les petites, donen cada cop una importància més gran a la gestió dels RRHH."

8. En aquesta relació no s'hi adjunten els convenis pactats en l'àmbit de l'Administració pública, tot i que s'hi inclouen aquells que afecten les empreses públiques i els organismes administratius autònoms. Les raons d'aquest fet són explicades a l'annex 2.

La negociació col·lectiva a Catalunya

A més, sembla molt aconsellable agrupar les empreses que tenen d'1 a 5 treballadors amb les que tenen entre 6 i 10 treballadors, ja que, segons l'Estatut dels treballadors (2003: 110 [article 62]), "La representació dels treballadors en l'empresa o centre de treball que tingui menys de cinquanta i més de deu treballadors correspon als delegats de personal. Igualment hi podrà haver un delegat de personal en aquelles empreses o centres que comptin entre sis i deu treballadors, si així ho decidissin aquests per majoria". És a dir, si bé sembla que en principi l'Estatut dels treballadors no preveu l'existència de delegats de personal en les empreses o centres de treball que tinguin entre 1 i 5 treballadors, tampoc és segur que n'hi hagi en aquelles o aquells que tenen entre 6 i 10 treballadors, ja que només n'hi haurà 1 si els treballadors ho decideixen per majoria. Les dues situacions tenen, doncs, prou similitud. Per altra banda el reduït nombre de treballadors als quals donen ocupació aquestes empreses (el 4,68% d'entre tots els treballadors protegits per aquesta mena de convenis en la base de dades) ho aconsella així.

Pel que fa al poder de negociació des del punt de vista sindical (el nivell empresarial també s'ha incorporat però en forma d'hipòtesi que ha de ser verificada posteriorment) com a concepte que cal considerar a l'hora de construir l'estratificació, s'ha considerat com a indicador la probabilitat de signar convenis d'empresa distribuïda segons la grandària de l'empresa durant el període 2000-2004, que és el període objecte d'estudi considerat en aquest treball (vegeu annex 2, pas 2). Com es veurà en les següents taules,⁹ aquesta probabilitat varia molt d'acord amb la grandària, *de manera que la primera augmenta a mesura que ho fa la segona*.¹⁰ La constatació del fet que la probabilitat de signar conveni d'empresa es distribueixi desigualment en relació amb els diversos tipus d'empresa proposats significa dues coses. En primer lloc, que la necessitat de considerar aquest eix d'estratificació és prou raonable. I en segon lloc, que la tipologia d'empreses proposada és l'adequada per al cas concret de la base de dades pròpia.

Taula 2. Any 2000. Probabilitat de signar conveni d'empresa per grandària de l'empresa

Grandària	Convenis	Nombre de centres de treball*	Treballadors**	%***	Probabilitat (%)
1-9	11	234380	43	0'17 (53)	0'00469
10-49	20	33116	561	3'22 (1005)	0'06039
50-199	14	4445	1430	8'20 (2558)	0'31496
200 i més	10	779	4868	88'41 (27590)	1'28370
TOTAL	55	272720	6902	100 (31206)	0'02017

9. Les xifres d'aquestes taules han estat calculades considerant només una part (500 d'un total de 1000; és a dir, el 50%) del total de convenis d'empresa que inclou la base de dades pròpia. Des del punt de vista estadístic es podria considerar que s'ha construït una mostra representativa caracteritzada pels següents paràmetres: NC=95,5%; p=q=50%; e=±3,16%. Malgrat tot, això no ha estat exactament així, ja que en cap cas s'ha pretès prendre una mostra, sinó que la raó a què obeeix el fet que només se n'hagin pres 500 del total dels 1.000 convenis d'empresa de la base de dades té a veure amb el fet que la resta no han sigut vàlids per sotmetre a test l'estratificació relativa al poder de negociació segons el tipus d'empresa. Hi ha tots els detalls sobre els diferents processos seguits a l'hora de seleccionar els convenis emprats, sobre la forma com s'han construït aquestes taules, i sobre la validesa de l'estratificació proposada a l'annex 2.

10. Si es compara successivament la probabilitat de signar conveni d'empresa que caracteritza els estrats 10-49, 50-199, i 200 i més treballadors amb la probabilitat de signar conveni d'empresa de l'estrat 1 a 9 treballadors s'estableixen les següents relacions o ràtios per al cas de l'any 2000: la probabilitat augmenta 13 vegades si es compara la probabilitat de signar conveni de l'estrat «10-49» amb la probabilitat de signar conveni de l'estrat «1-9», la probabilitat augmenta 67 vegades si es compara la probabilitat de signar conveni de l'estrat «50-199» amb la probabilitat de signar conveni de l'estrat «1-9», la probabilitat augmenta 274 vegades si es compara la probabilitat de signar conveni de l'estrat «200 i més» amb la probabilitat de signar conveni de l'estrat «1-9». Per a l'any 2001, les ràtios són les següents: 15 vegades, 133 vegades, i 418 vegades. Per a l'any 2002: 20 vegades, 173 vegades, i 419 vegades. Per a l'any 2003: 36 vegades, 291 vegades, i 989 vegades. Per a l'any 2004: 29 vegades, 204 vegades, i 458 vegades. És a dir, la probabilitat augmenta clarament a mesura que ho fa la grandària. Des del punt de vista teòric això significa que el capital organitzacional en la seva variant social, mesurat, tal com s'ha fet, segons el nombre de treballadors de l'empresa, condiciona fortament —de forma directa: a més de A, més de B— el poder de negociació de l'empresa i, per tant, el capital convencional efectivament acumulat.

Taula 3. Any 2001. Probabilitat de signar conveni d'empresa per grandària de l'empresa

Grandària	Convenis	Nombre de centres de treball*	Treballadors**	%***	Probabilitat (%)
1-9	12	237373	75	0,26 (93)	0,00506
10-49	25	33708	640	5,40 (1950)	0,07417
50-199	31	4591	3529	22,70 (8187)	0,67523
200 i més	18	851	9205	71,70 (25911)	2,11516
TOTAL	86	276523	13449	100 (36141)	0,03110

Taula 4. Any 2002. Probabilitat de signar conveni d'empresa per grandària de l'empresa

Grandària	Convenis	Nombre de centres de treball*	Treballadors**	%***	Probabilitat (%)
1-9	15	250291	46	0'18 (100)	0'00599
10-49	42	34912	1172	3'92 (2138)	0'12030
50-199	50	4798	5104	17'36 (9474)	1'04210
200 i més	22	876	25249	78'54 (42872)	2'51142
TOTAL	129	290877	31571	100 (54584)	0'04435

Taula 5. Any 2003. Probabilitat de signar conveni d'empresa per grandària de l'empresa

Grandària	Convenis	Nombre de centres de treball*	Treballadors**	%***	Probabilitat (%)
1-9	10	258873	48	0,15 (78)	0,00386
10-49	49	35643	1425	4,34 (2296)	0,13747
50-199	54	4808	5850	17,51 (9254)	1,12313
200 i més	35	917	15869	78,00 (41219)	3,81679
TOTAL	148	300241	23192	100 (52847)	0,04929

Taula 6. Any 2004. Probabilitat de signar conveni d'empresa per grandària de l'empresa

Grandària	Convenis	Nombre de centres de treball*	Treballadors**	%***	Probabilitat (%)
1-9	8	272768	42	0,28 (71)	0,00293
10-49	31	36225	848	5,13 (1321)	0,08558
50-199	29	4844	3127	22,09 (5688)	0,59868
200 i més	13	968	5244	72,53 (18693)	1,34298
TOTAL	81	314805	9261	100 (25773)	0,02573

Per a totes les taules: elaboració pròpia. Fonts per a les taules 2, 3, 4, i 5: pel nombre de convenis i de treballadors afectats, dades pròpies. Pel que fa als estrats i al nombre de centres a Catalunya segons la grandària, <http://ine.es/inebase/index.html> [informació consultada el 07/02/05]. Fonts per a la taula 6: pel nombre de convenis i de treballadors afectats, dades pròpies. Pel que fa als estrats i al nombre de centres a Catalunya segons la grandària, <http://ine.es/inebase/index.html> [informació consultada el 21/02/05].

* A l'annex 2 s'explica per què ha calgut considerar aquesta variable comptes del nombre d'empreses.

** Es tracta del nombre total de treballadors a què afecten els convenis signats en cada empresa en la base de dades pròpia.

*** Aquest percentatge no té cap relació amb la columna anterior (treballadors), ja que per calcular-lo s'ha tingut en compte el total (1000) dels convenis d'empresa de la base de dades, i no els 500 a què es refereixen les magnituds de totes les altres columnes. Entre parèntesis es consigna el nombre absolut de treballadors.

El segon eix d'estratificació és l'àmbit territorial de negociació i d'aplicació. En aquest sentit, segons apunten alguns analistes, "Els sindicats d'un determinat ram –metal·lúrgia, comerç, alimentació, etc.– poden ser molt més

La negociació col·lectiva a Catalunya

forts o dèbils en una província que una altra, la pròpia patronal pot estar més o menys organitzada. Això influirà no només en el procés de negociació i en els seus resultats formals, sinó també en l'eficàcia de les mesures negociades. En tots els casos, i per a un mateix ram, poden donar-se diferències molt importants quant als suports «externs» que els actors de la negociació poden trobar” (Miguélez; Rebollo, 1999: 332).

Si es pren l'exemple, acabat d'apuntar per Miguélez i Rebollo, d'aquest cas específic de l'àmbit funcional de negociació a nivell sectorial i, per analogia, s'aplica a l'àmbit territorial de negociació a nivell provincial¹¹ s'arriba a copsar, de forma molt bàsica, quin és el model analític que dona compte de la distribució de convenis d'empresa per província en la base de dades: en efecte, aquesta distribució sembla repartir-se en funció de dues variables: “els suports «externs» [polítics]”; és a dir, l'estructura organitzativa de les organitzacions patronals i/o sindicals per una banda, i el grau de presència empresarial per una altra, tal com posa de manifest l'annex 3.

En considerar com a eix d'estratificació l'àmbit territorial de negociació i d'aplicació s'ha pres com a variable indicadora del poder de negociació la distribució relativa provincial dels convenis d'empresa. S'ha operat així tant en el cas dels convenis d'empresa com en el dels convenis de sector o en el dels convenis de l'Administració pública. L'anàlisi relativa a per què és necessari considerar aquest eix d'estratificació, així com també a quines variables sembla amagar aquest eix de mostratge s'inclou a l'annex 3. El fet de considerar que l'àmbit territorial com a eix d'estratificació és la província és una estratègia que facilita detectar les possibles desigualtats provincials que permetrien justificar l'adopció de l'àmbit territorial com a eix estratificador. Per altra banda, la necessitat de considerar aquest eix no és només avalada per raons que tenen a veure amb els objectius a què ha de servir la present mostra de convenis. També és avalada per les raons teòriques que acaben de ser apuntades i, especialment, per diverses constatacions empíriques: més concretament, per la mateixa distribució de casos en la base de dades pròpia. Tal com mostra la següent taula (taula 7), la major part (64'6%) de convenis d'empresa presents en la base de dades pertanyen a l'àmbit territorial provincial:

Taula 7. Distribució de convenis segons àmbit territorial

Àmbit territorial	Nombre de convenis	%
Barcelona	487 (75,4% provincials)	48,7
Tarragona	76 (11,8% provincials)	7,6
Lleida	30 (4,6% provincials)	3
Girona	53 (8,2% provincials)	5,3
Autonòmic	42	4,2
Estatat	312	31,2
TOTAL	1000	100

64,6%
35,4%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de la base de dades pròpia.

Però no n'hi ha prou amb això, ja que per provar adequadament i concretament la rellevància d'adoptar com a eix estratificador l'àmbit territorial a nivell provincial, cal provar que la distribució de convenis a nivell provincial és desigual en cadascuna de les 4 províncies. En efecte, s'evidencia clarament (vegeu annex 4), durant el període objecte d'estudi (2000-2004), una desigual distribució dels convenis signats en cadascuna de les províncies catalanes, on Barcelona és la província que acumula un major volum de convenis registrats, normalment les ¾ parts del total. Tarragona és, d'entre totes les províncies «pobres» pel que fa a la signatura de convenis, la més «rica», i sol acumular aproximadament el 10% del total dels convenis signats. Les províncies de Girona i Lleida són molt similars pel que fa al volum de convenis signats, tot i que Girona, amb un 5% (aproximadament) del total

11. Això no només pot fer-se així, sinó que ha de fer-se d'aquesta manera, en tant que aquests dos nivells són aquells que contribueixen a definir i a estructurar, des del punt de vista de les relacions laborals, els dos principals camps d'actuació de les organitzacions sindicals i patronals: el sector (federació) i el territori (confederació).

de convenis signats, passa al davant de Lleida, que és la província més pobra pel que fa al total de convenis enregistrats. Aquesta ordenació i aquestes proporcions són en tots els casos independents del tipus d'empresa (segons el nombre de treballadors) i del període de temps considerat, a més de molt estables. Apuntarien, doncs, un fenomen que es relaciona amb el poder de negociació considerat des del punt de vista provincial. Aquest treball no permet apuntar cap hipòtesi relativa als factors que permetrien explicar aquest poder negociador des del punt de vista provincial, però semblaria prou raonable pensar que depèn de factors tals com el grau de sindicalització provincial; les formes d'organització dels sindicats i les tradicions i inèrcies organitzatives; el grau d'organització de la patronal i les formes d'organització de la patronal i les tradicions i inèrcies organitzatives; i les formes d'organització de la producció des del punt de vista territorial (*grau de presència empresarial*), tal com sembla palesar l'annex 3.

Com s'ha vist, la província és un dels nivells territorials predominants. Això té a veure amb el fet que el procés d'empresarització de la negociació col·lectiva suposa, de fet, una doble «localització» de les relacions laborals: no es localitzen només en els àmbits funcionals inferiors de negociació; és a dir, en el terreny de l'empresa o inferior (Miguélez; Rebollo, 1999: 338), sinó que també es localitzen en els àmbits territorials inferiors de negociació (província o inferior). Aquesta doble localització propicia, en gran part, l'actuació «atomitzadora», «localista» i «desfragmentadora» que significa el procés d'empresarització i individualització de les relacions laborals.

Però és evident, per altra banda, que el nivell territorial provincial no explica l'estructura organitzativa i productiva de totes les empreses, ja que és un fet que determinats convenis se situen en el nivell estatal (que aplega el 31,2% del total de convenis d'empresa) i el nivell autonòmic (que aplega un 4,2% del total de convenis). En aquest sentit, és necessari considerar addicionalment aquests dos nivells territorials de cara a incloure la totalitat de la variabilitat que una mostra fidel a la realitat de la negociació col·lectiva hauria de permetre capturar, ja que algunes empreses de les que s'inclouen en la base de dades organitzen el seu procés de producció segons aquests nivells territorials.

A part dels 2 eixos d'estratificació considerats per al cas dels convenis d'empresa (la grandària de l'empresa i l'àmbit territorial) caldria haver tingut en compte un tercer eix: el sector d'activitat de l'empresa que signa el conveni. Aquest tercer eix és important, en tant que el nivell federal (sector) és, a més del nivell confederal (que s'introdueix quan es té en compte l'àmbit territorial de negociació), un dels eixos d'organització de les centrals sindicals i patronals que estructura els processos de negociació col·lectiva: recollint una de les idees que ja ha estat apuntada, és pensable que determinats sectors seran més forts que d'altres. Es pot, per tant, hipotitzar que en aquests casos (les hipòtesis que s'apunten es refereixen als sectors amb més força sindical) el volum de convenis de les empreses que es situïn en aquests sectors d'activitat tradicionalment forts serà més elevat, en tant que és pensable 1) que en aquest tipus d'empreses hi haurà més probabilitats que hi hagi les instàncies que segons l'ET estan legitimades per negociar (comitè d'empresa, delegats de personal o representació sindical) (ET, 2003: 132 [article 87]), i també 2) que les instàncies que se situïn en aquests sectors d'activitat tindran una força sindical major. Així, de cara a assegurar la construcció d'una mostra més fiable i representativa caldria incorporar, en futures mostres, aquest eix d'estratificació, que en la present mostra no ha pogut ser inclòs per falta de temps i de personal.

3.2. LA FAMÍLIA DELS CONVENIS DE SECTOR

Un primer examen de les principals característiques d'aquesta família de convenis posa de manifest que els resultats de les anàlisis efectuades anteriorment són prou exactes. Així, pel que fa al principal període objecte d'estudi que ha d'abastar la present mostra, es reafirma el fet que l'interval de temps que ha de ser considerat és el que inclou els anys 2000-2004. Això és el que palesa la següent taula.

Taula 8. Distribució de convenis de sector segons any de registre

Any	Nombre de convenis	%
1994	6	2,73
1996	2	0,91
1997	3	1,36
1998	3	1,36
1999	9	4,09
2000	10	4,55
2001	41	18,64
2002	48	21,82
2003	67	30,45
2004	31	14,09
TOTAL	220	100

10,45% (1994-1999)

89,55% (2000-2004)

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de la base de dades pròpia.

S'aprecia de forma prou clara que hi ha dues grans divisions pel que fa al període de registre dels convenis de sector. El 10,45% dels convenis de sector s'enregistren entre l'any 1994 i el 1999, mentre que la part més important de convenis (el 89,55%) s'enregistra entre l'any 2000 i el 2004, ambdós inclosos. D'entre tots els convenis de sector publicats presents en la base de dades, el 50,45% (concretament 111 convenis) són convenis vigents. La resta (el 49,55%; és a dir, 109 convenis) són convenis prorrogats.

Per altra banda, queda manifestament palès que durant el període 2000-2004, almenys pel que fa als convenis presents en la base de dades pròpia, el procés de dessectoralització de la negociació col·lectiva és un fet. Davant del 70,18% del total dels convenis d'empresa presents a la base de dades registrats durant aquest període i que afecten empreses que tenen centres de treball a Catalunya, una proporció del 15,44% de convenis de sector d'àmbit estrictament provincial, interprovincial o autonòmic per al cas de Catalunya és una quantitat realment molt petita.

Així és com sembla prou adequat considerar que tots els processos explicats fins ara, l'empresarització de les relacions laborals i la focalització d'aquestes en l'àmbit del centre de treball o l'empresa, el *downsizing*, les noves formes de gestió de la mà d'obra i la preeminència de la gestió de RRHH (amb tot el que això significa quant a l'auge de les noves formes de contractació, etc.), o la laboralització de les formes d'ocupació dins de l'Administració pública tenen una concreció molt clara pel que fa a la present mostra: la preeminència dels convenis d'empresa per damunt de tots els altres en la base de dades pròpia.

És evident que tots aquests processos poden ajudar a entendre la dessectoralització de la negociació col·lectiva com a fenomen. Perquè és un fet que, pel que fa a la base de dades que es manipula, el 70,18% del total dels convenis són convenis d'empresa i el 15,44% ho són de sector. Apel·lar a aquests processos permet entendre el fenomen de la dessectoralització de la negociació col·lectiva o de la seva creu: l'empresarització/individualització de les relacions laborals. Però no permet entendre la totalitat de les pràctiques relatives a la negociació de convenis sectorials, ja que únicament s'explica perquè s'està produint un progressiu procés de desaparició dels

convenis sectorials. I no és possible consignar les dades anteriors ni apel·lar als processos anteriors sense deixar de dir que, malgrat la persistent disminució del nombre de convenis de sector, que són clarament minoritaris en la base de dades, el nombre de treballadors que cobreixen els convenis de sector de la base de dades és de 1.641.288. Es tracta d'un nombre prou important si el comparem amb els 199.627 treballadors que cobreixen tots els convenis d'empresa de la base de dades. Malgrat la progressiva desaparició dels convenis sectorials, el cert és que aquests encara sobreviuen. I el que també és cert és que cobreixen un gran nombre de treballadors. Entendre de forma total la pràctica relativa a la negociació col·lectiva des del punt de vista sectorial significa entendre tant la progressiva desaparició dels convenis col·lectius sectorials com la seva persistència i la seva importància des del punt de vista de la quantitat de treballadors que *virtualment cobreixen* (una altra cosa molt diferent d'aquesta és la materialització concreta d'aquesta potencialitat protectora). Fins ara s'ha explicat el fenomen de la desaparició. Quins són els factors que caldria tenir en compte de cara a entendre la persistència i la importància de la negociació col·lectiva sectorial? La resposta a aquesta pregunta és indirecta, i passa per entendre les dinàmiques que expliquen el funcionament de la negociació col·lectiva sectorial. Responent-la no es fa una altra cosa que comprendre quins són els criteris a considerar de cara a estratificar la mostra de convenis sectorials.

És evident que si es fixa l'atenció en l'anàlisi que s'ha portat a terme fins ara en relació amb els convenis d'empresa i els factors que l'expliquen, no és difícil adonar-se de quina és en l'actualitat l'estructura de les relacions laborals al nostre país. És gràcies a aquesta que els convenis d'empresa (entre d'altres) han patit l'enorme impuls que no deixa de fer-los més importants i més nombrosos. Per comparació, i sota la llum que proporciona aquest punt de vista, no és cap secret que la negociació sectorial no pot ser del tot explicada per l'estat actual de les relacions laborals, en tant que no reflecteix la realitat productiva o laboral del nostre país¹² (Miguélez; Rebollo, 1999: 332). És precisament, com a conseqüència d'aquest fet, que des de mitjan anys 90 i fins a l'actualitat hi ha intents de reformar aquesta estructura, lligant els diversos nivells —els superiors i els inferiors— de la negociació col·lectiva de forma estreta, de manera que els continguts de la negociació col·lectiva siguin més coherents entre ells, coincidents i específics de cadascun dels diversos àmbits, la cosa facilitaria l'adaptació de l'estructura de la negociació col·lectiva a la realitat empresarial i laboral del nostre país. Així és amb els diversos acords interconfederals per a la negociació col·lectiva que, subscrits conjuntament per les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, s'han anat fent públics, entre d'altres anys, els anys 1997, 2002, 2003 (AINC, 1997; 2003: 21; 27; 37-38; Martín, 2003). Aquí només s'apunten els acords interconfederals que s'enquadren dins del període objecte d'estudi.

Tal com apunten Fausto Miguélez i Óscar Rebollo (1999: 331-333), la principal característica de l'estructura de la negociació col·lectiva espanyola és precisament la ineficàcia que genera, la qual afecta especialment els treballadors —tot i que també els empresaris— i les petites empreses, que són molt nombroses al nostre país. Aquesta ineficàcia s'evidencia a través de tres indicadors: les escasses diferències pel que fa al que es negocia i es pacta en els convenis d'àmbit funcional superior (per exemple, de sector) i en els d'àmbit funcional inferior (per exemple, d'empresa); el nombre de convenis que es pacta i es negocia, que sol ser excessiu; i les desigualtats que existeixen pel que fa al grau de cobertura dels diversos convenis, ja que mentre alguns treballadors no estan protegits per cap conveni, altres ho estan per més d'un. La forma com es concreta aquesta ineficàcia rau, doncs, en l'inadequació dels convenis col·lectius a la realitat laboral i empresarial a què es remeten.¹³

12. Però això, com es veurà tot seguit, no és del tot cert: el procés de dessectorització de la negociació col·lectiva no s'entén si no es comprèn la relació d'aquest procés amb els processos d'empresarització i d'individualització de les relacions laborals com a productes del nou model de relacions laborals.

13. A l'hora de copsar el significat d'aquesta inadequació per tal d'entendre la seva possible conseqüència (el progressiu procés de dessectorització de la negociació col·lectiva) cal adonar-se de dues coses. La primera, que la inadequació és precisament un resultat que s'oposa totalment als resultats que privilegia el nou model de relacions laborals, que valora la flexibilitat, l'eficàcia, l'adaptació i l'adequació de les relacions laborals al context específic (l'empresa) en què es donen. Això és precisament el que busca la individualització i l'empresarització de les relacions laborals. La segona, que el sector és un àmbit funcional de caràcter massa global, i com a tal s'oposa a l'especificitat que caracteritza el model de relacions laborals altament individualitzat del qual l'empresa o el centre de treball en són els àmbits característics. En aquests dos sentits, doncs, el procés de dessectorització seria la parella funcional perfecta dels processos d'individualització i d'empresarització de les relacions laborals.

La negociació col·lectiva a Catalunya

La inadequació com a forma d'ineficàcia que caracteritza l'estructura de la negociació col·lectiva, especialment sectorial, i els convenis que en són el seu producte té el seu origen en la finalitat a què es consagrà originalment el conveni sectorial provincial, la qual contribueix a explicar, en gran part, la seva existència. Així, "No hi cap dubte que aquest àmbit no reflecteix la realitat productiva o laboral del nostre país, sinó les exigències administratives i de control que convenien al sindicat franquista (Organització Sindical Espanyola)" (Miguélez; Rebollo, 1999: 332). Aquest anacronisme que s'ha reproduït fins als nostres dies sota la forma de la impossibilitat d'assoliment del ple reconeixement de l'autonomia de les relacions laborals és el peculiar subproducte del procés de transformació, amb mimetismes molt forts, del sistema franquista de relacions laborals al sistema democràtic. El que ha explicat en l'actualitat la reproducció d'aquesta inèrcia estructural són especialment "les diferències de visió dins dels propis sindicats, en què han conviscut interessos territorials amb interessos sectorials, punts de vista de les confederacions regionals (d'autonomia) amb altres de federacions a nivell central" (Miguélez; Rebollo, 1999: 332), tot i que també hi han contribuït "les exigències burocraticopolítiques de la mateixa administració" i "els interessos de les organitzacions patronals".

Per una banda, és evident que aquest fet ha suposat la fragmentació dels sindicats, que s'han vist debilitats en la seva acció negociadora, tot i basar la seva estratègia negociadora, igualment, en la fragmentació per tal d'aconseguir dividir les respectives contraparts. Però un dels resultats de tot aquest procés no deixa de ser, precisament, i això és prou obvi, la relativa incoherència de les demandes i la inadequació dels continguts dels convenis a la realitat laboral i empresarial a què es remeten. És a dir, la seva ineficàcia.

Per altra banda, no deixa de ser evident que aquest fet també ha suposat "certs beneficis, ja que sembla obvi que la negociació del conveni té una gran càrrega d'acció sindical" (Miguélez; Rebollo, 1999: 332): en efecte, com és ben sabut, gran part de l'acció sindical que efectuen els sindicats depèn dels processos de negociació col·lectiva. D'aquesta forma, no poden ser considerats minsos, des del punt de vista sindical, els «beneficis simbòlics» que proporciona al mateix sindicat una pràctica que proveeix de l'autolegitimació simbòlica que va tan escassa en uns temps en què els sindicats estan prou deslegitimats. Des del punt de vista de la patronal, també hi ha «incentius objectius» a l'hora d'engegar processos de negociació col·lectiva sectorial, ja que, com apunten Miguélez i Rebollo (1999: 332), "Els inconvenients d'aquesta estructura avui són molts més per als treballadors que per als empresaris. Els sindicats d'un determinat ram —metal·lúrgia, comerç, alimentació, etc.— poden ser molt més forts o dèbils en una província que en una altra, la mateixa patronal pot estar més o menys organitzada. Això influirà no només en el procés de negociació i en els seus resultats formals, sinó també en l'eficàcia de les mesures negociades. En tots els casos, i per a una mateixa ram, poden donar-se diferències molt importants quant als suports «externs» que els actors de la negociació poden trobar". Aquests «beneficis simbòlics» per als sindicats que es converteixen en «incentius objectius» —en tant que l'estructura de la negociació col·lectiva juga a favor de la patronal— per a la patronal són, doncs, els que explicarien, en certa manera, l'existència del conveni sectorial provincial, encara avui, quan ja ha perdut el protagonisme del qual havia gaudit abans dels 80.

Aquesta estructura institucional (federal/confederal), amb els beneficis/incentius que afavoreix i els evidents costos que implica, és la que explica, en la seva major part, l'estructura de la negociació col·lectiva sectorial encara avui. En efecte, aquesta estructura és ratificada per l'ET quan apunta que pel que fa als convenis d'àmbit superior (sectorial), els agents que estan legitimats per negociar són els sindicats, les organitzacions empresarials o les seves *respectives federacions o confederacions* (ET, 2003: 133 [article 87, punt 2]). Aquests mateixos agents són els que tenen dret a formar part de la comissió negociadora dels convenis de sector (ET, 2003: 133-134 [article 88]).

És així com, pel que fa a la família de convenis de sector, cal considerar el *poder de negociació* condicionat per dos factors principals: el sector d'activitat (que serà considerat un indicador aproximat del nivell organitzacional federal —àmbit funcional en el cas dels convenis de sector—) i els diversos nivells territorials (que seran considerats com a indicadors d'aquesta organització territorial confederal —àmbit territorial—), que serviran com a criteris d'estratificació d'aquesta família de convenis.

La forma considerada més convenient d'operativitzar el primer factor es basa, malgrat que aquesta no sigui la forma pròpiament més adequada,¹⁴ en l'ús de la Classificació nacional d'activitats econòmiques 1993 (CNAE-93) en tant que el procés d'operativització d'aquest eix d'estratificació passa, en aquest cas, per dotar-se d'una tipologia que faciliti la categorització dels diversos convenis de sector. S'ha considerat que el nivell CNAE-93 més apropiat per realitzar aquesta tasca és la secció, ja que cal assegurar la construcció d'una tipologia que no tingui un nombre molt elevat d'estrats. La secció (INE, 1993: 15) és el primer nivell d'estructuració CNAE-93 i es caracteritza pel fet de contenir el menor nombre possible (17) de grups d'activitat, que es codifiquen a un sol dígit. Alternativament es va establir la possibilitat de classificar els convenis a nivell dels 4 sectors econòmics més bàsics (agricultura, indústria, construcció i serveis), però més tard es va considerar que el nivell de representativitat que afavoriria l'ús d'aquesta tipologia seria segurament molt escàs, ja que seria impossible diferenciar de forma prou acurada els molt diversos sectors d'activitat amb què s'identificava cadascun dels convenis de sector que inclou la base de dades pròpia.

En aquest sentit, la tipologia adoptada es distingeix per un major nivell de detall, ja que els 17 estrats que inclou així ho fan possible. Aquest ha estat el nivell d'agregació que s'ha considerat més adequat, ja que un menor nivell d'agregació hauria suposat massa estrats —i, de fet, els 17 estrats resultants ja es consideraven una nosa, en certa forma—, i aquest fet no és aconsellable, ja que com més nombre d'estrats menys poder classificador. Tenir un elevat nombre d'estrats suposaria, més concretament, un contratemps de cara a construir una mostra representativa, ja que faria difícil separar de forma prou eficaç aquells convenis que formarien part de la mostra d'aquells que no en formarien part. Tant la classificació adoptada (INE, 1993: 33) com la distribució de convenis en la base de dades que resulta d'aquesta categorització apareixen en la següent taula 8. La denominació de cadascuna de les seccions apareix consignada a l'annex 5. A l'hora de portar a terme aquesta classificació s'han tingut en compte les notes explicatives (INE, 1993: 101-266) que precisen el contingut dels esquemes classificadors que considera la CNAE-93 i faciliten la descripció concreta de les activitats que inclou —i, segons els casos, també de les que no inclou— cadascuna de les respectives seccions, divisions i subclasses.

14. Des del punt de vista purista, caldria seguir les indicacions que proporciona l'Estatut dels treballadors a l'hora de realitzar aquesta tasca, en tant que aquesta Llei regula la forma com es porta a terme la negociació sectorial. L'ET assenyala en aquest sentit que les organitzacions legitimades per negociar són (ET, 2003: 133 [article 87]):

2. En els convenis d'àmbit superior [...]:

- a) Els sindicats que tinguin la consideració de més representatius a nivell estatal, així com, en els seus respectius àmbits, les entitats sindicals que hi estan afiliades, federades o confederades.
 - b) Els sindicats que tinguin la consideració de més representatius a nivell de comunitat autònoma respecte dels convenis que no transcendeixin d'aquest àmbit territorial, així com, i en els seus respectius àmbits, les entitats sindicals que hi estan afiliades, federades o confederades.
 - c) Els sindicats que comptin amb un mínim del 10 per 100 dels membres dels comitès d'empresa o delegats de personal en l'àmbit geogràfic i funcional a què es refereixi el conveni.
3. En els convenis en què es fa referència al nombre anterior, les associacions empresarials que en l'àmbit geogràfic i funcional del conveni comptin amb el 10% dels empresaris, en el sentit de l'article 1.2 d'aquesta Llei, i sempre que aquestes donin ocupació a un percentatge igual dels treballadors afectats.
4. Igualment estaran legitimats en els convenis d'àmbit estatal: els sindicats de comunitat autònoma que tinguin la consideració de més representatius d'acord amb el que preveu l'apartat 1 de la Llei orgànica de llibertat sindical i les associacions empresarials de la comunitat autònoma que reuneixin els requisits assenyalats en la disposició adicional sisena d'aquesta Llei.
5. Tot sindicat, federació o confederació sindical que reuneixi el requisit de legitimació, tindrà dret a formar part de la comissió negociadora.

El contingut d'aquest article es traduiria operativament, pel que fa als propòsits que animen aquesta fase de la construcció de la mostra de convenis, en el fet que, de cara a assegurar la categorització adequada dels convenis de sector i, per tant, la prèvia construcció de l'estratificació adequada, caldria identificar, ja que aquesta informació no s'inclou en la base de dades pròpia, quins foren els sindicats, les federacions (molt especialment: es tracta de codificar sectors d'activitat) i en el seu cas les confederacions concretes que varen negociar cadascun dels convenis. Aquesta tasca, que hauria d'haver-se efectuat així, no es va poder portar a terme per falta de recursos temporals i humans.

La negociació col·lectiva a Catalunya

Taula 8. Distribució dels convenis de sector d'acord amb la categorització adoptada

Estrat (seccions)	Nombre de convenis	%
A	3	1,36
B	4	1,82
C	2	0,91
D	71	32,27
E	6	2,73
F	5	2,27
G	38	17,27
H	3	1,36
I	26	11,82
J	5	2,27
K	14	6,36
L	0	0
M	9	4,10
N	12	5,45
O	21	9,55
P	1	0,45
Q	0	0
TOTAL	220	100

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de la base de dades pròpia.

Tot i això, s'ha anat més enllà de la necessitat de considerar únicament la secció CNAE-93 com a eix d'estratificació, ja que s'intuïa que seria necessari comptar amb alguna mena de variable indicativa del poder de negociació de cadascuna de les seccions CNAE-93 considerades si s'aspirava a realitzar una bona estratificació dels convenis de sector.

En aquest sentit es va partir de la constatació que considerar únicament la secció CNAE-93 com a indicativa de l'organització federal no podia ser una bona solució, ja que és un fet que hi ha federacions sindicals o empresarials molt més fortes que altres. I aquest fet es reflecteix des del punt de vista de la negociació col·lectiva: com molt bé recull la taula 8, algunes seccions CNAE-93 apleguen més convenis que altres. Calia buscar una resposta a aquest interrogant.

Tot i que també és cert que les seccions CNAE-93 no poden ser equiparables a les federacions dels sindicats o de les organitzacions empresarials, les seccions d'activitat no deixen de ser un indicador aproximat d'aquest nivell. En tot cas, aquest és l'únic indicador de què es disposa en aquest treball. En aquest sentit, amb vista a donar resposta a l'interrogant suscitat es va relacionar el nombre de convenis de cada secció CNAE-93 amb alguna variable (o variables) d'entre totes les disponibles a la base de dades pròpia que fos susceptible d'explicar el nombre de convenis que contenia cada secció.

Aquesta variable fou, finalment, el nombre d'empreses que agrupava cadascuna de les seccions (*capital organitzacional federal*). Tal com mostra l'annex 6, s'estableix una clara associació lineal entre el *nombre d'empreses de cada secció CNAE-93* —variable que actua com a predictora— i el *nombre de convenis de cada secció CNAE-93* —variable que és explicada per la variable predictora—. Això significa que és del tot necessari considerar el nombre d'empreses de cada secció CNAE-93 com a *eix de segmentació* de la mostra de convenis d'empresa, a més de la secció CNAE-93 com a *eix d'estratificació*. En aquest sentit es podria considerar el

nombre d'empreses de cada secció d'activitat com un molt bon indicador de la força d'un sector (poder de negociació). És segur que aquesta és una aproximació molt incipient, però és l'única que pot ser considerada en aquest treball. Com s'ha manifestat en altres parts d'aquest estudi, és necessari efectuar més recerca en aquesta direcció.

Pel que fa a la necessitat de considerar de nou l'àmbit territorial de negociació i d'aplicació com a segon eix d'estratificació a l'hora de construir la mostra de convenis de la família dels convenis de sector, les taules consignades a continuació mostren com és del tot ineludible el fet de tenir en compte, de nou, aquest segon eix estratificador teòric. En aquesta ocasió no s'ha efectuat cap mena d'anàlisi estadística confirmatòria similar a les que s'inclouen en l'annex 4, ja que aquestes seran substituïdes per mètodes no automatitzats però igualment efectius.¹⁵

Així, un primer indicador global pel que fa a aquest eix d'estratificació, el qual confirma aquest diagnòstic, pot ser copsat mitjançant la consulta de la taula 9. Una primera lectura superficial sembla evidenciar dos fenòmens. El primer la clara preeminència dels convenis provincials, si es considera que aquesta categoria està constituïda per dues poblacions: els convenis de sector pròpiament provincials i els interprovincials. Aquestes dues categories constitueixen el 82,7% del total de convenis de sector. El segon consisteix en el fet que en el cas dels convenis de sector torna a produir-se el fenomen de la distribució fortament polaritzada de convenis segons províncies. Tal com mostra la taula, es configuren tres grups: Barcelona, que torna a ser la província que més convenis de sector negocia (el 45,45%), seguida de Tarragona que negocia el 27,27% del total dels convenis, i, en darrer lloc, molt allunyades de Barcelona i Tarragona i en una posició molt similar, Lleida i Girona, que negocien, respectivament, el 12,72% i el 14,55% del total dels convenis provincials. Si es dugués a terme la pertinent anàlisi de taules de contingència s'evidenciaria clarament aquesta dualització o polarització, en tant que es conformarien dos grups ben diferenciats: el d'aquelles províncies que negocien entre el 33% i el 66% del total de convenis (en aquest grup només hi hauria Barcelona), i el d'aquelles províncies que negocien menys del 33% del total de convenis. Aquest darrer grup inclouria la resta de les províncies: Tarragona, Lleida i Girona.

Taula 9. Distribució de convenis de sector segons àmbit territorial

Àmbit territorial	Nombre de convenis	%
Barcelona	50 (45,45%)	22,7
Tarragona	30 (27,27%)	13,6
Lleida	14 (12,72%)	6,4
Girona	16 (14,55%)	7,3
Interprovincial	72	32,7
Autonòmic	38	17,3
TOTAL	220	100

Diagrama de agrupament: Una clau de corchete a la dreta de la taula agrupa les files de Barcelona, Tarragona, Lleida i Girona amb el valor 82,7%. Una segona clau de corchete agrupa les files d'Interprovincial i Autonòmic amb el valor 17,3%.

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de la base de dades pròpia.

Podria pensar-se que els fenòmens apuntats són conseqüència del fet que a l'hora de llegir i construir la taula 9 s'ha considerat un nivell d'agregació massa global. Aquesta possibilitat obliga a efectuar alguna mena de control

15. Se seguirà, en aquest cas i en altres de molt similars que apareixeran posteriorment (secció 2.3), la mateixa lògica de l'anàlisi de taules de contingència segons la tècnica de khkhi quadrat de Pearson, però sense efectuar aquesta prova. És a dir, no podrà comprovar-se fàcticament quin és el valor dels indicadors estadístics que marquen la significació de les associacions globals o locals o la intensitat d'aquestes associacions. S'ha optat per fer-ho d'aquesta forma perquè tant la significació com la intensitat d'aquestes associacions, per seguir exactament el mateix model de les taules que apareixen en l'annex 4, són gairebé sempre iguals: respectivament $p=0'000$ i V de Cramer= $1'000$.

La negociació col·lectiva a Catalunya

emprant alguna variable que permeti llegir les dades de forma més desagregada, alhora que permet comprovar si els efectes que s'han descrit són conseqüència de l'actuació d'aquesta variable, que podria produir associacions espúries o interaccions ocultes que serien les que explicarien, en realitat, aquests fenòmens. Aquesta variable no pot ser cap més que aquella que s'ha considerat com a indicador de l'eix d'estratificació teòric emprat anteriorment. D'aquesta manera es descarta la possibilitat d'interaccions entre l'àmbit funcional (sector d'activitat) i l'àmbit territorial i s'assegura la necessitat de considerar aquests dos eixos a l'hora de construir la mostra de convenis de sector.

Taula 10. Distribució de convenis de sector segons territori. Secció D

Àmbit territorial	Nombre de convenis	%
Barcelona	15 (38,46%)	21,1
Tarragona	11 (28,21%)	15,5
Lleida	4 (10,26%)	5,6
Girona	9 (23,08%)	12,7
Interprovincial	22	31,0
Autonòmic	10	14,1
TOTAL	71	100

85,9% (Barcelona, Tarragona, Lleida, Girona)

14,1% (Interprovincial, Autonòmic)

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de la base de dades pròpia.

Taula 11. Distribució de convenis de sector segons territori. Secció G

Àmbit territorial	Nombre de convenis	%
Barcelona	15 (57,69%)	39,5
Tarragona	7 (26,92%)	18,4
Lleida	3 (11,54%)	7,9
Girona	1 (3,85%)	2,6
Interprovincial	8	21,0
Autonòmic	4	10,5
TOTAL	38	100

89,4% (Barcelona, Tarragona, Lleida, Girona)

10,5% (Interprovincial, Autonòmic)

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de la base de dades pròpia.

Taula 12. Distribució de convenis de sector segons territori. Secció I

Àmbit territorial	Nombre de convenis	%
Barcelona	10 (55,55%)	38,5
Tarragona	4 (22,22%)	15,4
Lleida	2 (11,11%)	7,7
Girona	2 (11,11%)	7,7
Interprovincial	5	19,2
Autonòmic	3	11,5
TOTAL	26	100

88,5% (Barcelona, Tarragona, Lleida, Girona)

11,5% (Interprovincial, Autonòmic)

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de la base de dades pròpia.

Taula 13. Distribució de convenis de sector segons territori. Secció O

Àmbit territorial	Nombre de convenis	%
Barcelona	3 (37,5%)	22,7
Tarragona	3 (37,5%)	13,6
Lleida	2 (25%)	6,4
Girona	0 (0%)	7,3
Interprovincial	8	32,7
Autonòmic	5	17,3
TOTAL	21	100

82,7% (Barcelona, Tarragona, Lleida, Girona)

17,3% (Interprovincial, Autonòmic)

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de la base de dades pròpia.

Aquestes comprovacions poden realitzar-se mitjançant el comentari de les taules 10, 11, 12 i 13. La informació que es consigna en aquestes taules cobreix 156 del total de 220 de convenis de sector que inclou la base de dades pròpia. Inclou, doncs, el 71% del total de convenis de sector i, en aquest sentit, ha de ser considerada prou representativa, ja que si es tractés d'una mostra (no és exactament el cas) vindria a ser caracteritzada per un marge d'error (e) del 4,33% ($p=q=50\%$, $NC=95,5\%$). En tant que ha resultat impossible realitzar aquestes comprovacions en la totalitat de les catorze seccions d'activitat que agrupen efectivament 2 o més convenis (vegeu taula 8), s'ha escollit, de cara a realitzar aquest examen, a) aquelles seccions que agrupessin un major nombre de convenis, ja que aquest fet és indispensable per realitzar aquesta anàlisi, i que b) conjuntament incloguessin un major nombre de convenis, ja que se cercava una àmplia representativitat que permetés la generalització dels resultats de l'examen a tota la població de convenis de sector.

La hipòtesi de la dualització que ha estat avançada anteriorment és confirmada rotundament gràcies a la consulta de la informació ressenyada en aquestes quatre taules. Barcelona se situa gairebé sempre en solitari en el grup de les províncies que negocien entre el 34% i el 66% (tercil 34%-66%) del total de convenis. Aquest lideratge en solitari de Barcelona només es trenca en el cas de les activitats de la Secció O —«Altres activitats socials i de serveis prestats a la comunitat; serveis personals»—, en què Barcelona comparteix el lideratge amb Tarragona, signant cadascuna d'aquestes províncies la mateixa proporció de convenis: el 37,5% del total de convenis provincials (que correspon a 3 convenis) en el cas d'aquesta secció concreta (taula 13). Deixant a part aquesta excepció, la regla és que Tarragona, Lleida i Girona se situïn en el que es podria anomenar extrem oposat a aquest tercil ric que caracteritza la situació de Barcelona —situació que sol ser bastant favorable, ja que negocia el 37,5%, el 38,6%, el 55,55% i el 57,69% dels convenis de cadascuna de les seccions—; és a dir, que signin entre el 0% i el 33% del total de convenis provincials. Aquesta regla s'acompleix sempre, com palesa la consulta de les taules 10 a 13. És en aquest sentit que és totalment pertinent parlar de situacions de dualització o de polarització.

La posició en aquest tercil pobre de les altres tres províncies sol ser relativament estable més enllà de les diverses seccions d'activitat considerades. La posició més estable sol ser la de Tarragona, que se situa sempre en segona posició pel que fa al total de convenis provincials negociats per cada província: segons les diverses seccions d'activitat (respectivament, la D, la G, i la I) negocia el 28,21%, el 2,92% i el 22,22% del total de convenis. Igualment estable és la posició de Lleida, que negocia (seccions D, G, I, O) el 10,26%, l'11,54%, l'11,11% i el 25% del total dels convenis provincials. Girona sol ser la província que ocupa les darreres posicions gairebé sempre, ja que sol signar una petita proporció del total dels convenis provincials: el 3,85% (taula 11), cap (taula 13), o l'11,11% (taula 12). La posició més alta que assoleix aquesta província l'exemplifica la fita del 23,08% dels convenis provincials que negocia pel que fa a la secció d'activitat «D» (taula 10).

La negociació col·lectiva a Catalunya

Com evidencien aquestes taules, l'àmbit territorial de negociació és un clar eix d'estratificació que no pot deixar de ser considerat, en tant que significa l'establiment de clares fronteres que suposen desigualtats des del punt de vista de la negociació de convenis col·lectius de caràcter sectorial.

3.3. LA FAMÍLIA DE CONVENIS DE L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA (AP)

Novament es ratifiquen les característiques relatives al període de temps objecte d'estudi d'aquest treball, les quals han estat apuntades de forma reiterada en les anteriors seccions. Tal com mostra la taula 14,

Taula 14. Distribució de convenis d'AP segons any de registre

Any	Nombre de convenis	%
1995	5	2,89
1996	12	6,94
1997	10	5,78
1998	10	5,78
1999	15	8,67
2000	14	8,09
2001	36	20,81
2002	33	19,08
2003	25	14,45
2004	13	7,51
TOTAL	173 ¹	100

30,06% (1995-1999)

69,94% (2000-2004)

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de la base de dades pròpia.

El nombre de convenis és menor dels 205 convenis de la família de l'Administració pública consignats anteriorment, ja que posteriorment a la classificació dels convenis en famílies, en portar a terme específicament el mostratge de convenis d'aquesta família, es va detectar que 32 convenis havien estat mal classificats. En tant que no fou possible classificar aquests 32 convenis al lloc que els pertocaria, ja que en alguns casos es tractava de convenis de classificació problemàtica, en altres casos es tractava de convenis que afectaven personal funcionari, i que, per tant, eren fora de l'espectre d'abast d'aquest treball, i en altres casos la denominació del conveni no especificava concretament que l'àmbit d'aplicació d'aquells convenis fos el personal laboral, aquests convenis foren descartats i passaren a ser separats tant de la família dels convenis de l'AP com de les altres famílies de convenis descrites.

altra vegada s'aprecia de forma manifestament nítida que es marca una divisió, en dos períodes, del temps que cobreixen la totalitat dels convenis de l'AP de la base de dades pròpia. El 69,94% del convenis AP presents en la base de dades (121 convenis) s'emmarquen dins del període 2000-2004, mentre que la resta (el 30,06%, que correspon a 52 convenis) s'enquadra en el període 1995-1999. En aquest sentit, doncs, és possible afirmar que també pel que fa als convenis AP de la base de dades pròpia el període de temps objecte d'estudi és el que abasten els anys 2000 i 2004, ambdós inclosos. Aquest és un dels tres elements que caldrà retenir de cara a construir el principal instrument conceptual mitjançant el qual es portarà a terme, des del punt de vista d'una de les 4 direccions que seran observades a l'hora de construir la mostra, l'estratificació de convenis AP de la base de dades pròpia.

El segon element vindrà il·lustrat, novament, a partir d'una anàlisi que es portarà a terme mitjançant una taula. Es tracta, en aquest cas, de la taula 15,

Taula 15. Distribució de convenis AP segons ens local de registre

Tipus d'ens	Nombre de convenis	%
Ajuntament	129	74,57
EMD	1	0,58
Consell Comarcal	18	10,40
Diputació Provincial	4	2,31
Entitat Metropolitana	3	1,73
Mancomunitat	4	2,31
Consorti	10	5,78
Ens de gestió	0	0
Altres	4	2,31
TOTAL	173	100

que mostra de forma prou evident que, d'entre tots els possibles tipus d'ens locals¹⁶ que subscriuen convenis col·lectius adreçats al seu personal laboral, els ajuntaments són les entitats més abundants. Com s'aprecia de manera prou clara, el 74,57% del total de convenis AP de la base de dades pròpia (129 convenis) pertanyen a ajuntaments.

L'especial abundància d'aquesta mena de convenis en la base de dades pròpia aconsella concentrar els esforços dedicats al treball d'estratificació dels convenis AP en la conceptualització d'alguna mena d'eina estratificadora dels convenis dels ajuntaments. A l'hora d'efectuar aquesta tasca és molt important tenir la suficient informació sobre la regulació específica que regeix el camp de les relacions laborals en el cas dels treballadors laborals de l'àmbit de l'Administració pública. En aquest sentit és important retenir dues particularitats que ja s'han esmentat anteriorment (nota 3). La primera, que

Les condicions de mobilització de la força de treball en l'Administració pública es diferencien de les del sector privat per dos trets fonamentals: una estabilitat pràcticament total en l'ocupació i una molt forta reglamentació de la gestió (des de la incorporació fins als possibles acomiadaments, passant pels processos de promoció). Són els trets que defineixen el tipus d'adscripció característic de la funció pública: el funcionari.

[La segona, que] Aquestes condicions de mobilització redueixen seriosament la discrecionalitat dels diversos òrgans i organismes en la gestió de la mà d'obra. Davant d'aquestes, l'Administració pública ha reaccionat seguint una doble via: la de la laboralització del personal i la de l'assignació de funcions a organismes i empreses públiques, però separades dels òrgans centrals. Ambdós es troben, a més, connectats. Els organismes i les empreses creades per realitzar funcions públiques i separades formalment de l'Administració pública són formalment privats i, per tant, la regulació pública de la seva gestió és la mateixa que la de les empreses del sector privat. D'aquest mode, l'adscripció del seu personal deixa de ser funcionari per passar a ser laboral (Prieto, 1991: 204).

Que la regulació pública de la gestió del personal laboral adscrit als organismes centrals de l'Administració pública o adscrit als organismes perifèrics però dependents de l'Administració pública (organismes autònoms per una banda, i societats mercantils i empreses públiques –vegeu annex 2, punt 3, subpunt 3– per l'altra) sigui “la

16. La tipologia d'ens locals la proporciona l'annex 7. Aquesta llista la conformen 8 possibles tipus d'ens, i no hi figura en cap cas la categoria «Altres», que apareix a la taula 15. Sota aquest epígraf s'hi apleguen 4 convenis que s'ha considerat que havien de formar part d'aquesta família de convenis de manera indiscutible, ja que la seva denominació així ho confirma sense cap mena de dubte. Es tracta dels convenis subscrits en el cas del Centre tecnològic forestal de Catalunya (personal laboral), pel Servei Català de la Salut, CatSalut (personal laboral), per la Generalitat de Catalunya (conveni únic del personal laboral), i per l'Administració general de l'Estat. Els dos darrers convenis s'inclouen de manera molt especial per raó del volum de treballadors que cobreixen: respectivament, 9.000 i 2.733 treballadors.

La negociació col·lectiva a Catalunya

mateixa que la de les empreses del sector privat” significa, des del punt de vista de les relacions laborals, que la llei que regeix a l’hora de regular la relació de treball que manté l’Administració pública amb els seus treballadors laborals és l’Estatut dels treballadors. Això significa, des del punt de vista pràctic pel que fa al present treball de mostratge de convenis col·lectius, que és imprescindible tenir en compte l’Estatut dels treballadors com a material fonamental de cara a conceptualitzar l’eina que s’emprarà per tal de dur a terme l’estratificació de la part més nombrosa dels convenis AP (ajuntaments) que inclou la base de dades pròpia.

Precisament són aquestes tres evidències (l’evidència que el període de temps objecte d’estudi és el 2000-2004; l’evidència que el tipus d’ens local més abundant és l’ajuntament, i l’evidència que és imprescindible prendre en consideració l’Estatut dels treballadors) les que configuren els tres elements que han estat considerats a l’hora de conceptualitzar l’instrument que s’ha emprat de cara a estratificar la major part dels convenis AP de la base de dades. Els passos específics que s’han seguit a l’hora de construir aquesta eina poden observar-se mitjançant la consulta de l’annex 8. Cal assenyalar expressament que, com evidencia la consulta d’aquest apèndix, la construcció d’aquesta estratificació es basa directament en l’anàlisi dels resultats (annex 8, taules 1, 2 i 3) a què va conduir el procés de construcció de l’estratificació dels convenis d’empresa observat des de l’òptica del tipus d’empresa (annex 2).

El resultat de les operacions que inclou l’annex 8 fou, precisament, la construcció de la taula 5 de l’annex 8. A través d’aquesta taula es pot comprovar com hi ha tres tipus d’ajuntaments en què s’evidencien clares desigualtats (pel que fa al poder de negociació) que es concreten en una probabilitat menor o major (segons els casos) de signar conveni col·lectiu. L’eix de desigualtat que opera en aquests casos és el nombre de treballadors laborals de l’ajuntament, i els tres tipus d’ajuntaments significats són els que tenen entre 1 i 10 treballadors, la probabilitat de tenir conveni col·lectiu dels quals és gairebé nul·la; els que tenen entre 11 i 49 treballadors, la probabilitat de tenir conveni col·lectiu dels quals és d’aproximadament el 3%, i els que tenen 50 i més treballadors, que solen tenir les majors probabilitats de tenir conveni col·lectiu.

En definitiva, es marca, de cara a construir adequadament la mostra de convenis AP, un primer eix d’estratificació. Aquest eix és el tipus d’ens local que enregistra el conveni col·lectiu: com s’ha vist, n’hi ha 8 classes, a més d’una categoria addicional («Altres») que s’ha considerat de necessària inclusió. Integrada dins d’aquest mateix eix d’estratificació hi ha una forma d’estratificació específica prevista per al cas especial dels ajuntaments, en tant que els convenis d’aquesta classe d’entitat local són els més abundants en la base de dades pròpia, i que s’aprecien clares diferències, de les quals deriven patents desigualtats, que defineixen la fesomia dels ajuntaments, marcant-se nítidament 3 tipus d’ajuntaments segons quin sigui el seu nombre de treballadors laborals. En aquest sentit, s’evidencia, de nou, el poder estratificador del capital organitzacional en la seva variant social de cara a construir adequadament la mostra de convenis a què es consagra aquest treball.

El segon eix d’estratificació que cal considerar a l’hora de construir la mostra de convenis AP és l’àmbit territorial de negociació i d’aplicació: el model d’organització dels processos de negociació col·lectiva, que no és altre que aquell que apareix a l’Estatut dels Treballadors, així ho indica. En aquest sentit, a la taula 16 s’ofereix la distribució dels convenis AP de la base de dades pròpia pel que fa a aquest eix d’estratificació. S’hi inclouen els convenis de tots els anys.

Taula 16. Distribució de convenis AP segons àmbit territorial

Àmbit territorial	Nombre de convenis	%
Barcelona	98 (58,3% provincials)	56,64
Tarragona	32 (19,0% provincials)	18,50
Lleida	10 (6,0% provincials)	5,78
Girona	28 (16,7% provincials)	16,18
Autonòmic	4	2,31
Estat	1	0,58
TOTAL	173	100

97,1%
2,89%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de la base de dades pròpia.

Taula 17. Distribució de convenis AP (territori 2000-2004)

Àmbit territorial	Nombre de convenis	%
Barcelona	66 (56,41% provincials)	54,55
Tarragona	24 (20,51% provincials)	19,83
Lleida	6 (5,13% provincials)	4,96
Girona	21 (17,95% provincials)	17,36
Autonòmic	4	3,30
Estatal	0	0
TOTAL	121	100

96'7% (Barcelona, Tarragona, Lleida, Girona)

3'3% (Autonòmic, Estatal)

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de la base de dades pròpia.

Taula 18. Distribució de convenis AP (ajuntaments tots anys)

Àmbit territorial	Nombre de convenis	%
Barcelona	78	60,46
Tarragona	26	20,16
Lleida	3	2,33
Girona	22	17,05
TOTAL	129	100

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de la base de dades pròpia.

L'anàlisi d'aquestes taules condueix a la conclusió que, de nou, l'àmbit territorial de negociació i d'aplicació és un eix d'estratificació que cal establir de forma obligada. És a dir, novament, es deixa sentir la força estratificadora del capital organitzacional confederal.

Podria qüestionar-se novament el poder explicatiu d'aquest concepte adduint que, en realitat, allò que permet explicar les desigualtats que, pel que fa a la negociació de convenis col·lectius, s'enregistren a nivell provincial és la distribució quantitativa de les diverses unitats organitzatives (abans centres de treball, ara ajuntaments) en les diverses províncies. Sense negar que aquesta variable sigui molt important, és possible mostrar que el poder explicatiu del concepte *capital organitzacional confederal* és major.

Aquest concepte, que es basa en la noció *capital social* tal com la formula Pierre Bourdieu¹⁷ (igualment que els de capital organitzacional social i capital organitzacional federal), es refereix al volum de recursos (siguin de la mena que siguin: locals, recursos econòmics, personal, etc.) de què disposen els membres d'un grup determinat pel fet de formar-ne part, ja que aquests recursos pertanyen als membres del grup. Al llarg de l'anàlisi que es portarà a terme a continuació es considerarà com a principal recurs l'*actiu personal* (i des del punt de vista

17. Per a aquest sociòleg, "El capital social està constituït per la totalitat dels recursos potencials o actuals associats a la possessió d'una xarxa duradora de relacions més o menys institucionalitzades de coneixement i reconeixement mutu. Expressat d'una altra manera, es tracta aquí de la totalitat de recursos basats en la pertinença a un grup. El capital total que posseeixen els membres individuals del grup els serveix a tots, conjuntament, com a suport, a part de fer-los —en el sentit més ampli del terme— mereixedors de crèdit" (Bourdieu, 2001: 148-149). Això implica dues coses. La primera, que com més recursos tingui cadascun dels membres del grup, més recursos és susceptible de tenir el grup. La segona, que com més membres tingui el grup, més recursos és susceptible de tenir el grup. Així mateix ho expressa el mateix Bourdieu (2001: 150): "D'acord amb això, el volum de capital social posseït per un individu dependrà tant de l'extensió de la xarxa de connexions que aquest pugui efectivament mobilitzar, com del volum de capital (econòmic, cultural o simbòlic) posseït per aquells amb qui està relacionat. En efecte, el capital social no és mai totalment independent del capital econòmic i cultural d'un individu determinat, ni de la totalitat d'individus relacionats amb aquest, encara que no és menys cert que no pot reduir-se immediatament a cap dels dos".

La negociació col·lectiva a Catalunya

operatiu es considerarà com a indicador d'aquesta noció el nombre de persones *susceptible de constituir el grup*). Al llarg d'aquesta mateixa anàlisi també es considerarà que, en aquest cas, la mínima unitat susceptible de constituir grup és la província.

Com evidència la consulta de les taules 16, 17, i 18, i seguint la lògica d'anàlisi que s'ha dut a terme ja anteriorment pel cas de l'àmbit territorial d'aplicació i de negociació pel que fa als convenis de sector (vegeu nota 15), es palesa clarament una forta dualització del nombre de convenis que s'enregistren i es negocien en el conjunt de les províncies catalanes. Tal com palesa la taula 16, a Barcelona s'hi negocien el 58,3% del total dels convenis AP de la base de dades pròpia. Això significa que aquesta província se situa en el tercil ric, en tant que negocia entre el 34% i el 66% del total dels convenis. Contràriament, a Tarragona, Lleida i Girona s'hi negocien, respectivament, el 19,0%, el 6,0% i el 16,7%. Això significa que cadascuna d'aquestes províncies se situa en el tercil pobre, en tant que en cadascuna s'hi negocien entre el 0% i el 33% del total de convenis AP.

Si es fila més prim és possible descobrir que els convenis que contribueixen a fixar aquestes patents desigualtats són els convenis dels ajuntaments i els convenis del període 2000-2004. Pel que fa als convenis dels ajuntaments, s'evidencia (taula 18) que les pautes de dualització que s'observen en aquest cas són manifestament iguals a les ressenyades anteriorment en el cas dels convenis AP genèrics (173 convenis, taula 16). Així, novament, Barcelona torna a situar-se en el tercil ric 34%-66% (ja que signa el 60,4% del total de convenis), mentre que Tarragona, Lleida i Girona se situen en el tercil pobre 0%-33% (ja que signen, respectivament, el 20,16%, el 2,33% i el 17,05% del total dels convenis). A part de marcar-se una coincidència exacta pel que fa a les pautes de dualització en el cas dels convenis dels ajuntaments en relació amb els convenis genèrics, també es marca una clara coincidència pel que fa a les proporcions a través de les quals l'anàlisi assenyala aquestes coincidències relatives a les pautes de dualització: el 58,3% respecte al 60,46%, el 19,0% respecte al 20,16%, el 6,0% respecte al 2,33%, o el 16,7% respecte al 17,05% no són magnituds que es diferenciïn massa. Aquestes proporcions tampoc varien massa si es comparen les proporcions genèriques amb les proporcions que caracteritzen les pautes de desigualtat en el cas dels convenis del període 2000-2004 (taula 17). Així és com, pel que fa als convenis del període 2000-2004, Barcelona torna a situar-se en el tercil ric 34%-66% (signa el 56,41% del total de convenis), mentre que Tarragona, Lleida i Girona se situen en el pobre 0%-33% (ja que signen, respectivament, el 20,51%, el 5,13% i el 17,95% del total dels convenis provincials del període).

La conclusió de les anàlisis que es desprenen de la consulta d'aquestes tres taules és una clara dualització de les oportunitats de signar convenis provincials que caracteritzen el conjunt de les quatre províncies catalanes, en tant que Barcelona és sempre la província guanyadora i Tarragona, Lleida i Girona les perdedores.

Però cal donar un nou pas que cal relacionar adequadament amb les anteriors anàlisis amb vista a provar (encara, en aquest treball, de manera molt aproximada i superficial) el poder explicatiu del concepte capital organitzatiu confederal per damunt d'altres aproximacions que explicarien la distribució provincial de convenis a partir de la distribució quantitativa provincial de les diverses organitzacions que subscriuen convenis (o *grau de presència organitzacional*: en el cas dels convenis d'empresa, aquesta variable s'ha anomenat *grau de presència empresarial* –veure annex 3–). Aquestes organitzacions eren anteriorment les empreses, i ara són els ajuntaments.

Si se segueix exactament la mateixa lògica analítica que s'ha seguit fins ara en el treball de verificar quines són les associacions que s'estableixen entre les variables «nombre de convenis signats per cada província» (variable dependent) i «distribució dels ajuntaments per províncies» (variable independent que serà considerada indicador del grau de presència organitzacional en el cas dels ajuntaments), es pot comprovar que el poder explicatiu d'aquesta variable independent és molt limitat. Així, sabem que la distribució del nombre d'ajuntaments per províncies —que és la següent: a Barcelona 311 (el 32,88%), a Tarragona 183 (19,34%), a Lleida 231 (24,42%) i a Girona 221 (23,36%) (<http://www.municat.net/>) [informació consultada el 14/07/05]— és relativament igualitària, de manera que no seria possible assenyalar una província el nombre d'ajuntaments de la qual es diferenciés molt significativament del que caracteritzaria totes les altres. Efectivament, el nombre d'ajuntaments que aplega Barcelona fa que aquesta província se situï en el tercil 0%-33% (32,88%). Es tracta del mateix tercil en què es situen les altres tres províncies: Tarragona (19,34%), Lleida (24,42%) i Girona (23,36%). És a dir, el nombre

d'ajuntaments que conté cadascuna de les províncies (grau de presència organitzacional) és una variable que té un poder explicatiu escàs a l'hora d'explicar el fenomen de la gran polarització (que consistia en el fet que Barcelona se situava sempre en el tercil ric 34%-66%, mentre que les altres tres províncies se situaven en el tercil pobre 0%-33%), que caracteritza les oportunitats de signar conveni col·lectiu pel conjunt de les 4 províncies catalanes, ja que, com s'aprecia, el fenomen de la dualització de les oportunitats de signar conveni col·lectiu provincial AP no és paral·lel a una esperable dualització pel que fa al nombre d'ajuntaments en cadascuna de les províncies, requisit indispensable d'una explicació prou robusta de la variable dependent per a aquesta variable independent.

Contràriament, si l'aproximació explicativa és aquella per la qual s'advoca en aquest treball, sembla que els resultats de l'anàlisi són molt diferents. Aquesta anàlisi es basa en l'anterior acceptió de la noció *capital social*. Els principals trets que definiran la forma com es concebrà aquest concepte al llarg d'aquesta anàlisi són tres. El primer es refereix al fet que com més membres tingui el grup, més recursos (capital social) és susceptible de tenir el grup. És a dir, que, en si mateix, el nombre de persones és una font de capital social. I és, doncs, en aquest sentit que al llarg de l'anàlisi que es portarà a terme a continuació es considerarà que una classe específica de capital social és l'*actiu personal*. El segon tret es refereix al fet que, d'acord amb els fets que 1) el capital social es refereix a la totalitat de recursos *que pertanyen o serien susceptibles de pertànyer* al grup i que, per tant, 2) *el volum absolut de persones que pot pertànyer potencialment al grup* és una font de capital social, des del punt de vista operatiu es considerarà com a indicador de la noció *actiu personal* el nombre de persones *susceptible de constituir el grup*. El tercer tret es refereix al fet que, com a conseqüència dels dos anteriors punts, es considerarà que l'*actiu personal* d'una província, és a dir, el nombre de persones que constitueixen el grup que aquí s'anomenarà «província», és un indicador aproximat del nombre absolut de persones que potencialment poden acabar per conformar l'*actiu sindical* d'una província, el qual serà més gran com més gran sigui aquest *actiu personal* provincial. D'aquesta manera es considera que aquest *actiu personal* provincial pot ser un indicador absolut, evidentment en escala molt ampliada, del *capital organitzacional confederal en el seu vessant d'actiu sindical* (o nombre absolut de persones que formen part d'una organització sindical determinada). Aquesta aportació ha de ser considerada una contribució absolutament incipient, i que cal perfilar més. De totes maneres, com es veurà a continuació, sembla ser més adequada que l'anterior a l'hora d'entendre el fenomen de la dualització de les oportunitats de signar convenis AP en les diferents províncies catalanes.

Segons la base de dades Municat (<http://www.municat.net/>) [informació consultada el 14/07/05], a Catalunya hi ha 55 municipis que tenen més de 20.000 habitants. Aquests municipis apleguen, el 2004, 4.778.705 persones. Per altra banda, a Catalunya hi ha aquell any, segons el padró continu, 6.813.319 persones. És a dir, el 70,14% de la població catalana viu en aquests 55 municipis.

D'aquest total de 55 municipis de més de 20.000 habitants, la província de Barcelona en concentra 42 que apleguen 4.092.662 persones; és a dir, el 85,64% de la població d'aquests 55 municipis viu a la província de Barcelona. Això significa que s'estableix una associació entre un molt important *actiu personal* provincial i el grup anomenat «província de Barcelona», ja que aquesta província se situa en el tercer tercil (o tercil ric 67%-100%). Aquest volum és molt important, i, per tant, cal suposar que el volum de persones (*actiu sindical*) que constituirà un dels aspectes del capital organitzacional confederal de la província de Barcelona també és susceptible de ser-ho.

La província de Tarragona concentra 6 d'aquests 55 municipis. Aquests 6 municipis apleguen 327.193 persones. Aquesta magnitud representa el 6,84% del total de la població d'aquests 55 municipis. Per la seva banda, la província de Lleida concentra només 1 d'aquests 55 municipis, que aplega 119.935 persones; és a dir, el 2,51% del total de la població d'aquests 55 municipis. I la província de Girona concentra 6 d'aquests municipis, aplegant 238.915 habitants; és a dir, el 5,00% del total de la població dels 55 municipis. En el cas d'aquestes 3 províncies s'estableix una associació entre un molt poc important *actiu personal* provincial i els grups anomenats «província de Tarragona», «província de Lleida» i «província de Girona», ja que aquestes províncies es situen sempre en el primer tercil (o tercil pobre 0%-33%). De la poca importància quantitativa de tots aquests volums d'*actius personals* provincials cal deduir-ne que el volum de persones (*actiu sindical*) que constituirà un dels aspectes del capital organitzacional confederal de les províncies de Tarragona, Lleida i Girona també serà igual de disminuït.

La negociació col·lectiva a Catalunya

S'evidencia, doncs, una clara dualització del volum respectiu dels capitals organitzacionals confederals associats a cadascun dels 4 grups provincials considerats. La província rica pel que fa al capital organitzacional confederal és sempre Barcelona, mentre que les pobres són, en relació amb aquesta, sempre les mateixes: Tarragona, Lleida i Girona. El sentit d'aquestes desigualtats és exactament el mateix que s'ha evidenciat anteriorment pel que fa al volum de capital convenial posseït per cadascuna d'aquestes províncies, ja que Barcelona sempre signava molts més convenis que les altres tres províncies, que eren pobres en relació amb volum de capital convenial que caracteritzava a Barcelona. Pel que sembla, doncs, el capital organitzacional confederal explica de forma molt més adequada del que ho feia el grau de presència organitzacional les desigualtats que s'evidencien pel que fa al volum de capital convenial provincial. Com pot observar-se, aquesta conclusió és anàloga a la que s'arribava, emprant altres tècniques d'anàlisi (anàlisi de regressió) i altres aspectes del capital organitzacional confederal (en aquell cas foren els recursos materials institucionals), en l'annex 3.

Aquesta darrera anàlisi ha servit, a més de per provar la capacitat explicativa del concepte capital organitzacional confederal, també per mostrar novament que és del tot imprescindible considerar la necessitat d'estratificar la mostra de convenis tenint en compte l'àmbit territorial de negociació i d'aplicació, ja que prenent-lo en compte s'està incorporant una variable latent (aquest capital organitzacional confederal tant desigualment repartit) que és precisament aquella que explica el fenomen de la dualització del nombre de convenis que signen cadascuna de les províncies catalanes.

En darrer lloc, cal reiterar que a part d'aquests dos eixos teòrics la importància dels quals acaba de ser assenyalada de cara a constituir els eixos de mostratge de la mostra de convenis AP, també es prendrà en compte els eixos operatius tradicionals: l'any de signatura del conveni, i la qualitat d'un conveni de ser vigent o prorrogat.

4. LA TRIA DELS CONVENIS

Una vegada establertes les pertinents divisions entre les diverses famílies de convenis i escollits i testats els eixos d'estratificació que seran considerats, cal dur a terme les diverses operacions que encetaran pròpiament la fase de construcció de la mostra de convenis. Aquest moment es caracteritza per tres passos progressius.

En primer lloc, és necessari decidir quina serà la grandària mostral. En aquest treball s'ha considerat que una mostra de 400 convenis pot resultar relativament adequada. La tria d'aquesta grandària mostral, sota els següents supòsits: $p=q=50\%$ i $NC=95,5\%$, implica la consideració d'un error del 4,24% (e). Es tracta d'un nivell d'error força allunyat del 2,5%, que sol ser habitual en investigació social, però es considera que aquest nivell d'error s'adequa suficientment a les finalitats perseguides en aquest treball. El principal propòsit d'aquest treball és contribuir a la difusió de pràctiques metodològiques més rigoroses pel que fa a l'estudi de la negociació col·lectiva, en tant que sol ser un recurs molt poc estès, a l'hora d'estudiar el contingut dels convenis col·lectius, el fet de construir mostres representatives que es basin en aquells criteris teòrics i estadístics que facilitin el procés de selecció dels convenis col·lectius efectivament estudiats, automatitzant-ne la selecció, que es converteix en aleatòria, en gran part, d'aquesta forma. En aquest sentit, el refinament progressiu d'aquestes bases i l'elevació progressiva dels criteris i els nivells de rigor metodològic —d'entre els quals la disminució dels nivells d'error en seria un de tants— seria un objectiu que només podria ser abastat un cop aquestes pràctiques proposades s'haguessin mínimament consolidat.

El fet de considerar tal grandària mostral significa el següent repartiment de convenis: 281 convenis (el 70,18%) seran convenis d'empresa, 62 ho seran de sector (el 15'44%) i 57 ho seran de l'àmbit de l'Administració Pública (el 14,38%). Com es palesa, la proporció que representa la relació entre el nombre de convenis de cadascuna de les divisions convenials de la mostra i la grandària total de la mostra és la mateixa que s'ha vist quan s'ha analitzat la distribució de convenis en la base de dades pròpia (o marc mostral) (vegeu annex 2, taula 2). De fet, el criteri que s'ha seguit a l'hora d'assignar la distribució de convenis en tota la mostra —i no només en aquest exemple— és el de l'*assignació proporcional* (Cea D'Ancona, 1999: 187). Aquesta forma d'assignar la distribució de casos s'engloba en la modalitat d'estratificació coneguda com a *estratificació proporcional* (ídem: 189). Aquesta modalitat d'estratificació permet assegurar la representativitat d'estimacions mostrals per al conjunt de la població¹⁸ —objectiu principal que persegueix de forma fonamental la present mostra— sense haver de recórrer a reponderacions posteriors (ídem: 189-190). L'estratègia de la reponderació ha volgut evitar-se en el present treball per tres raons. En primer lloc, perquè el fet de posseir un marc mostral a partir del qual seleccionar la mostra permet triar prèviament el nombre d'unitats a considerar de forma prou exacta. Aquest fet permet que s'acompleixi el requisit de representativitat, descartant-se la necessitat de reponderar posteriorment. En segon lloc, perquè el fet de seleccionar documents (que, en aquest cas a més, ja han estat prèviament localitzats) en comptes de persones descarta la incertesa associada al fet de no saber si és possible comptar realment amb tots els efectius que havien estat previstos. Aquest fet també descarta la necessitat de recórrer posteriorment a estratègies com la reponderació. En tercer lloc, perquè l'estratègia de la reponderació demana un treball addicional que s'ha volgut evitar per damunt de tot.

El segon pas a efectuar serà, per a cadascuna d'aquestes tres famílies de convenis considerades, l'estratificació dels convenis en relació amb cadascun dels eixos considerats. Aquests eixos poden ser teòrics (per exemple: l'àmbit funcional, o l'àmbit territorial) o operatius (per exemple: l'any de publicació del conveni o el fet que un conveni fos vigent o prorrogat). El tercer i darrer pas que cal efectuar consisteix en la tria efectiva dels convenis. *En darrer lloc, és molt important remarcar que la forma com s'ha efectuat la selecció dels elements mostrals no s'ha basat en cap cas pròpiament en el creuament dels diversos eixos d'estratificació considerats.*

18. El recurs a l'assignació proporcional com a tècnica d'assignació de cara a assegurar la representativitat d'estimacions mostrals per al conjunt de la població desaconsella especialment efectuar comparacions entre estrats. Si la comparació entre estrats fos un dels objectius a perseguir caldria haver emprat les tècniques d'assignació simple o d'assignació òptima (Cea D'Ancona, 1999: 189).

4.1. ELS CONVENIS D'EMPRESA

Pel que fa als convenis d'empresa, els eixos d'estratificació la importància dels quals ha estat positivament verificada (des del punt de vista teóricoempíric) són els següents: l'àmbit funcional versió tipus d'empresa i l'àmbit territorial. Des del punt de vista operatiu s'ha decidit que, de cara a assegurar un major nivell de representativitat, caldria considerar dos eixos d'estratificació addicionals: l'any de publicació i la qualitat d'un conveni de ser prorrogat o vigent. El repartiment dels 281 convenis d'empresa que conté la mostra de 400 convenis ha estat, en relació amb aquests 4 eixos, la que apareix en les taules 19, 20, 21 i 22.

Aquestes taules inclouen la següent informació: 1) entre claudàtors (sempre a la primera columna) apareixen els noms que aquests quatre eixos d'estratificació i cadascuna de les categories que comprenen aquests reben en la base de dades que conté la mostra de 281 convenis; 2) la proporció de convenis de cadascun dels estrats que contenia el marc mostral (columna «% fracció mostral»); 3) el nombre de convenis que, d'acord amb aquesta proporció, que és el mitjà a partir del qual s'aplica el criteri de l'assignació proporcional, hauria d'incloure cadascun dels estrats de la mostra de 281 convenis (columna «N. buscat» [de convenis]); 4) el nombre de convenis efectivament inclòs en la mostra («N. aconseguit» [de convenis]); 5) la proporció de convenis que representa cadascuna d'aquestes magnituds de convenis efectivament incloses en la mostra (columna «% inclosos»); 6) la diferència entre la proporció que hauria d'haver-se inclòs a la mostra (o «fracció mostral») i la proporció efectivament inclosa a la mostra (columna «Dif. de %»); 7) el grau de sobrerepresentació o subrepresentació de cadascun dels estrats en la mostra (columna «Representativitat»). El grau de sobrerepresentativitat o de subrepresentativitat s'ha calculat restant el nombre de convenis aconseguit del nombre de convenis buscat. A continuació s'ha calculat el pes d'aquesta diferència en relació amb total de convenis que hauria d'incloure l'estrat en qüestió (columna «N. Buscat»). Es poden donar en aquest sentit 3 situacions diferents. La primera és la sobrerepresentació. Significa que la mostra inclou, per al cas de l'estrat en qüestió, més convenis dels que hauria d'incloure, i això pot significar que determinades clàusules convenials o determinats continguts de determinades clàusules convenials siguin més freqüents del que haurien de ser-ho en realitat. Aquesta situació s'assenyala a la taula amb el signe «+» i a continuació el % de sobrerepresentació. La segona és la subrepresentació. Significa que la mostra inclou, per al cas de l'estrat en qüestió, menys convenis dels que hauria d'incloure, i això pot significar que determinades clàusules convenials o determinats continguts de determinades clàusules convenials siguin menys freqüents del que haurien de ser-ho en realitat. Aquesta situació s'assenyala a la taula amb el signe «-» i a continuació el % de subrepresentació. La tercera és l'equilibri, que s'aconsegueix quan el nombre de convenis buscats coincideix exactament amb el nombre de convenis aconseguit. Significa que la mostra inclou, per al cas de l'estrat en qüestió, el nombre de convenis que hauria d'incloure, i això significa que, d'acord amb el marc mostral emprat, no es donen les anteriors situacions. Aquesta situació s'assenyala a la taula amb el signe «=». Aquesta situació d'equilibri és la que pot permetre una interpretació dels resultats producte de l'estudi de les clàusules dels convenis o del seu contingut menys temerosa de ser equivocada, en tant que no s'incorre en el perill de la subrepresentació o de la sobrerepresentació. En el cas d'aquestes dues darreres situacions cal tenir molt present el fet que els resultats obtinguts arran de l'estudi de les clàusules dels convenis o del seu contingut poden ser més o menys erronis com a conseqüència de la incidència d'aquests fenòmens.

Taula 19. Distribució dels convenis d'empresa a la mostra pel que fa a l'eix Tipus d'empresa

Tipus d'empresa [TIPUS]	% fracció mostral	N. buscat	N. aconseguit	% inclosos	Dif. de %	Representativitat
1-10 treballadors [1]	12,4%	35	35	12,4%	0%	=
11-49 [2]	31,5%	88	88	31,5%	0%	=
50-250 [3]	38,7%	109	109	38,7%	0%	=
De 251 a més treballadors [4]	17,4%	49	49	17,4%	0%	=
TOTAL	100%	281	281	100%		

Taula 20. Distribució dels convenis d'empresa a la mostra pel que fa a l'eix Àmbit territorial de negociació

Àmbit territor. [TERRITOR]	% fracció mostral	N. buscat	N. aconseguit	% inclosos	Dif. de %	Representativitat
Estatat [90]	31,2%	88	88	31,2%	0%	=
Autonòmic [79]	4,2%	12	14	5,0%	+0,8%	+16,67%
Barcelona [8]	48,4%	136	136	48,4%	0%	=
Tarragona [43]	7,5%	21	21	7,5%	0%	=
Lleida [25]	3,2%	9	7	2,5%	-0,7%	-22,22%
Girona [17]	5,3%	15	15	5,3%	0%	=
TOTAL	100%	281	281	100%		

Taula 21. Distribució dels convenis d'empresa a la mostra pel que fa a l'eix Qualitat de ser vigent/prorrogat

Qualitat Vigent/Prorro. [VIG]	% fracció mostral	N. buscat	N. aconseguit	% inclosos	Dif. de %	Representativitat
Prorrogats [P]	60,8%	171	171	60,8%	0%	=
Vigents [S]	39,2%	110	110	39,2%	0%	=
TOTAL	100%	281	281	100%		

Taula 22. Distribució dels convenis d'empresa a la mostra pel que fa a l'eix Any de publicació

Any publicació [ANYREG]	% fracció mostral	N. buscat	N. aconseguit	% inclosos	Dif. de %	Representativitat
1994 [1994]	1,42%	4	3	1,07%	-0,35%	-25,00%
1995 [1995]	3,20%	9	8	2,85%	-0,35%	-11,11%
1996 [1996]	2,85%	8	9	3,20%	+0,35%	+12,50%
1997 [1997]	4,98%	14	15	5,34%	+0,36%	+7,14%
1998 [1998]	5,69%	16	14	4,98%	-0,71%	-12,50%
1999 [1999]	4,27%	12	16	5,69%	+1,42%	+16,67%
2000 [2000]	7,83%	22	20	7,11%	-0,72%	-9,09%
2001 [2001]	16,01%	45	44	15,66%	-0,35%	-2,22%
2002 [2002]	19,57%	55	54	19,22%	-0,35%	-1,82%
2003 [2003]	21,71%	61	61	21,7%	0%	=
2004 [2004]	12,46%	35	37	13,17%	+0,71	+5,71%
TOTAL	100%	281	281	100%		

Com pot apreciar-se, aquestes taules barregen, per raons de claredat expositiva, oportunitat i brevetat, resultats que s'han obtingut en moments diferents i que són consecutius, i no pas simultanis. El primer moment s'ha consagrat a calcular la distribució teòrica dels 281 convenis de la mostra per a cadascun dels estrats de cadascun dels eixos d'estratificació considerats («Nombre de convenis buscat»). El segon moment s'ha consagrat a efectuar aquest treball pràctic de tria de convenis («N. aconseguit»).

Aquesta tria obeeix principalment a dos criteris que s'ha intentat conjugar: la selecció aleatòria dels convenis (que s'ha basat en el mostratge aleatori simple) i la representativitat de la distribució efectivament aconseguida. Per al cas de les variables d'estratificació teòriques, que són les que han guiat de forma més decisiva la construcció d'aquesta mostra, s'ha intentat aconseguir la conjugació d'aquests dos criteris. Per al cas de les variables d'estratificació operatives, s'ha intentat que prevalgués el criteri d'aleatorietat per damunt del de

La negociació col·lectiva a Catalunya

representativitat, en tant que s'ha optat per no intervenir en la representativitat que ha estat obtinguda en relació amb aquestes arran de la primera tria efectuada, que ha estat realitzada automàticament mitjançant el programari SPSS.

Així ha estat com precisament la variable fonamental —de fet, ha estat l'única considerada— a l'hora de segmentar/ordenar (vegeu annex 1, fragment de María Ángeles Cea D'Ancona) la llista que contenia la totalitat dels convenis, d'entre els quals han estat triats els que havien de formar part de la mostra ha estat el *tipus/grandària de l'empresa* (àmbit funcional de negociació i d'aplicació). S'ha actuat així per tal d'assegurar el poder d'estratificació d'aquesta variable per damunt de totes les altres, en tant que el que interessa és aconseguir per damunt de tot una bona representativitat dels diferents tipus d'empresa existents. No s'ha previst la segmentació/ordenació de l'arxiu en relació amb el segon eix d'estratificació teòric sotmès a test (l'*àmbit territorial de publicació*), tot i que hauria estat molt aconsellable fer-ho. Aquest fet de la segmentació de l'arxiu només considerant com a variable de segmentació el *tipus d'empresa* pot ser considerat, en certa forma, un error de procés que ha de ser resolt en properes mostres, ja que caldria considerar, també, l'*àmbit territorial de publicació*.

Per al cas dels eixos d'estratificació operatius s'ha considerat que el criteri d'aleatorietat era el més adequat. Tot i això, aquest criteri s'ha intentat respectar en tot moment: de fet, només s'han realitzat 15 substitucions d'entre el total de 281 unitats de la mostra; és a dir, el 5,34% dels convenis triats en primer lloc (pel programari SPSS) han estat substituïts.

La forma com s'ha assegurat l'aleatorietat en la tria dels convenis s'ha basat en l'ús d'un recurs fonamental i l'adopció de diverses estratègies. Aquest recurs és el generador de mostres aleatòries que inclou el programari SPSS, que permet una tria ràpida i còmoda de les unitats que han de formar part d'una mostra aleatòria. Aquest mòdul permet especificar la grandària mostral (en %) i a continuació tria les unitats que són incloses en la mostra de forma totalment aleatòria. En el cas de la present mostra, el % adoptat fou del 28%. Prèviament a aquest pas definitiu es va segmentar/ordenar la base de dades d'acord amb l'eix d'estratificació «tipus d'empresa». A la vegada també es va modular la llavor d'aleatorietat, que el programari SPSS té establerta per defecte en 2.000.000, que se situa en 1.900.000. Aquest pas es va efectuar perquè, en proves que s'havien realitzat abans de triar la mostra definitiva, es va comprovar que la llavor que SPSS estableix per defecte provocava la tria de més dels 281 convenis que calien, i el valor 1.900.000 corregia aquest error.

Pel que fa a les estratègies adoptades per assegurar un major nivell d'aleatorietat aquestes foren principalment 3. La primera, en previsió de possibles substitucions que varen efectuar-se, fou la tria de dues mostres secundàries d'aproximadament 281 convenis cadascuna d'elles. Amb la resta de convenis (la mostra principal de 281 convenis i les dues mostres secundàries aplegaven un total de 843 convenis aproximadament, i, per tant, en sobraven uns 157 que no havien estat inclosos en cap d'aquestes mostres) es va organitzar una nova mostra. Cadascuna d'aquestes mostres —excepte la mostra principal de la qual no s'havia d'extreure cap conveni— fou numerada correlativament amb un nombre de l'1 al 3.

La numeració de les diverses mostres secundàries, que és la segona estratègia emprada de cara a assegurar l'aleatorietat en la tria, va facilitar les substitucions de determinats convenis. Aquests convenis substituïts mitjançant aquesta tècnica foren concretament 7 convenis que no acomplien els criteris de representativitat en relació amb tipus d'empresa pel cas d'alguns estrats. Cada cop que un conveni havia de ser substituït, era separat de la mostra principal i introduït en una base de dades que s'havia creat expressament per tal de no tornar a utilitzar de cap manera aquells convenis. En aquest sentit es pot considerar que la selecció de les unitats s'efectuava sense possibilitat de reemplaçament.

Es va decidir d'emprar la tècnica de la substitució aleatòria per al cas d'aquest eix d'estratificació, per dues raons (vegeu annex 1). La primera es refereix a la importància d'aquest eix de cara a l'elaboració de la present mostra de convenis. En aquest sentit, es considera que el tipus d'empresa és un dels eixos més importants per a l'estudi de les clàusules o del contingut de les clàusules dels convenis, i cal assegurar el fet que la forma com es trien els convenis que acabaran formant part de la mostra no suposi la introducció de biaixos diversos que acabarien suposant la introducció de biaixos en els resultats de l'estudi de les clàusules i del seu contingut. La segona es refereix al moment concret en què s'empra aquesta tècnica. D'aquesta forma, es va optar per aquesta tècnica en

relació amb la substitució dels convenis que no acomplien els requisits de representativitat per al cas d'aquest primer eix d'estratificació i en aquest primer moment, en tant que els graus de restricció a l'hora d'escollir els convenis de forma aleatòria augmenten considerablement a mesura que cal tenir en compte més eixos a la vegada. De fet, es va convertir en una missió impossible escollir de forma aleatòria els convenis a partir d'aquesta primera tria. En tant que aquesta forma d'escollir els convenis és de fàcil aplicació en els primers moments, quan només cal observar la representativitat dels convenis en relació amb un sol eix, el moment idoni fou aquest.

La forma com es va dur a terme la tria d'aquests 7 convenis és la que segueix: en primer lloc es detectava l'estrat en què sobraven o faltaven convenis. A continuació es calculava el coeficient d'elevació que determinaria quins convenis havien de ser substituïts dins de cada estrat. Per exemple, si un estrat tenia 20 convenis i n'hauria d'haver tingut 15, això significa que sobraven 5 convenis. Si dividim 20 entre 5, el resultat és 4. Això significa que comptant a partir del primer conveni de la sèrie (es féu així de forma sistemàtica), el primer conveni eliminat hauria estat el 4t de la sèrie, el segon el 8è, el tercer el 12è, el quart el 16è, i el darrer el 20è. A continuació es va substituir cadascun d'aquests convenis per aquells que eren necessaris. La tria de cadascun d'aquests nous convenis s'efectuava cada cop de la manera que segueix: primer es triava un nombre de l'1 al 3. Cadascun d'aquests nombres estava escrit en un petit paper que era doblegat i pres a l'atzar. El nombre que apareixia era el que determinava de quina mostra secundària calia extreure el conveni substitutori. A continuació, quan ja s'havia determinat quina era la mostra secundària escollida, s'iniciava un nou procés.

Aquest nou procés, que servia per triar el conveni substitutori conforma la tercera estratègia emprada de cara a assegurar l'aleatorietat. En aquest cas, i en tant que cada cop es prenia un sol conveni, una vegada s'havia determinat quin havia de ser l'estrat que havia de ser la font d'on obtenir el nou conveni (el programa Excel, que era l'emprat en aquest cas, afavoreix molt la possibilitat de filtrar successivament el contingut d'una base de dades i obtenir així el tipus de dades cercades), es prenia el primer conveni de la sèrie. Tant l'anterior procés com aquest es repetiren cada cop per cadascun dels 7 convenis substituïts. El resultat de tots aquests processos i d'aquestes 7 substitucions fou el fet que, com pot apreciar-se (vegeu taula 19), la representativitat dels convenis en relació amb tipus d'empresa és perfecta. Aquest fet es va aconseguir respectant els criteris d'aleatorietat.

A continuació es va procedir a examinar la representativitat dels convenis pel que fa a l'àmbit territorial de publicació i de negociació. Però a partir d'aquest segon eix ja es va fer evident que era impossible substituir de forma aleatòria els convenis. Així, en tant que fou impossible substituir aquests convenis de forma aleatòria, es va procedir a cercar els convenis que acomplien els requisits necessaris. Es substituïren 6 convenis que no acomplien els criteris de representativitat adequats. Aquests foren tots els convenis que es va poder substituir sense posar en perill la representativitat de la mostra en relació amb l'anterior eix d'estratificació. El resultat fou un grau de representativitat gairebé perfecte: només en el cas de dos estrats no s'acompleix aquest requisit (vegeu taula 20).

Pel que fa a l'eix que es referia a la qualitat dels convenis de ser vigents o prorrogats, en aquest cas es va acomplir a la perfecció el criteri de representativitat (vegeu taula 21), sense fer-se necessària cap mena de substitució, que, de totes formes, no s'hauria efectuat. L'eix d'estratificació relatiu a l'any de publicació dels convenis és el que acumula uns majors nivells de baixa representativitat (vegeu taula 22). En aquest cas es varen efectuar dues substitucions. En el cas d'aquests dos eixos es va decidir no efectuar més substitucions, en tant que es tractava dels eixos d'estratificació menys importants de cara a la construcció de la mostra de convenis.

En general es va decidir efectuar el menor nombre de substitucions possible, en tant que cal concloure que les diferències entre les poblacions mostrals teòriques i les existents són poc importants, i els nivells de representativitat globals són, per tant, prou ajustats. Malgrat això, però, s'ha inclòs en els casos pertinents a les taules 19, 20, 21 i 22 la informació necessària de cara a detectar situacions de sobrerrepresentació o de subrepresentació que han de ser conegudes per a ponderar adequadament la fiabilitat dels resultats obtinguts arran de l'anàlisi del contingut de les clàusules convenials.

En forma de conclusió d'aquesta subsecció, cal apuntar que en tot moment (excepte en el cas puntual dels 6 convenis triats sense respectar en cap cas el criteri d'aleatorietat) s'ha respectat el criteri d'aleatorietat en la

selecció de la mostra. Així ha estat en la primera elecció (mostra principal), totalment automatitzada i efectuada mitjançant el programari SPSS. Igualment ha estat així en el cas de l'elecció dels convenis substituïtors pel que fa a l'eix d'estratificació relatiu al tipus d'empresa, ja que les tècniques emprades en la realització d'aquesta tasca cerquen justament l'aleatorietat de la tria. Pel que fa a l'eix relatiu a la qualitat dels convenis de ser vigents o prorrogats, no s'ha realitzat cap intervenció. Igualment ha estat així en el cas de l'eix relatiu a l'any de publicació dels convenis. En el cas d'aquests dos darrers eixos, s'ha tingut en compte l'aleatorietat per damunt del criteri de representativitat. Així ha estat com el resultat final del procés descrit, que s'ha regit per tots els criteris acabats d'exposar, ha estat l'obtenció de la mostra de convenis d'empresa que constitueix l'annex 9.

Posteriorment a aquest primer procés de mostratge de convenis d'empresa es portaren a terme dues noves tries que es regiren exactament pels mateixos criteris que acaben de ser descrits, només que en aquests dos nous processos la selecció aleatòria fou totalment automatitzada, ja que en aquestes noves tries cap fase del procés de selecció aleatòria va basar-se en els subprocessos de selecció aleatòria manual que acaben de ser descrits.¹⁹ La novetat relativa als processos de selecció dels elements de l'anterior mostra rau, en el cas d'aquestes dues mostres, en el fet que el procés de segmentació dels respectius arxius que contenien els elements que havien de formar part de cadascuna de les mostres es va dur a terme considerant els dos eixos d'estratificació que han estat considerats fonamentals: l'*àmbit funcional de negociació* (tipus d'empresa) i l'*àmbit territorial de negociació*. Es tracta d'una novetat en tant que cal recordar que el procés de segmentació de l'arxiu principal que contenia els 1.000 convenis d'entre els quals es va escollir la mostra de 281 convenis d'empresa que ha estat considerada com a principal es va portar a terme considerant només l'eix *tipus d'empresa* (àmbit funcional).

Aquestes dues noves mostres foren necessàries en tant que l'anàlisi de determinades clàusules convenials, les que es refereixen al salari i a la jornada, és especialment feixuga i l'elevat nombre de convenis que contenia la mostra principal de convenis d'empresa —281 convenis— no facilitava l'anàlisi d'aquests dos aspectes. Per això es va optar per la construcció de dues mostres que incloguessin un nombre més manejable de convenis. Cadascuna d'aquestes dues mostres es consagra a l'anàlisi d'un d'aquests dos aspectes i sempre s'ha utilitzat la mateixa mostra a l'hora d'analitzar el mateix aspecte.

Les principals característiques d'aquestes dues mostres són dues. En primer lloc cal referir-se al nombre de convenis que conté cadascuna d'aquestes. La mostra consagrada a l'anàlisi de les clàusules salarials aplega 80 convenis. La tria d'aquesta grandària mostral, sota els següents supòsits: $p=q=50\%$ i $NC=95,5\%$, implica la consideració d'un error del 10,73% (e^{20}); és a dir, 4,3 vegades el marge d'error estàndard en investigació social. Es tracta d'un marge d'error bastant considerable, pel qual és impossible quantificar les diferències entre els resultats trobats i els resultats més fiables que una mostra que inclogués un major nombre de convenis hauria significat, ja que l'estratègia d'anàlisi dels convenis i de previ tractament de la informació, de caràcter exclusivament qualitatiu, impossibilita totalment realitzar cap mena de quantificació en aquest sentit. Pel que fa a la mostra consagrada a l'anàlisi de les clàusules relatives a la jornada, inclou 140 convenis. El fet d'escollir aquesta grandària mostral suposa, igualment considerant els anteriors supòsits, un error mostral (e) del 7,84%. Aquest marge d'error suposa multiplicar per 3,1 el marge d'error considerat estàndard (2,5%) en investigació social. La primera característica, doncs, es refereix als elevats marges d'error que s'associen amb les respectives grandàries mostrals d'aquestes dues noves mostres de convenis d'empresa.

La segona característica es refereix a l'estratègia mostral que s'ha seguit a l'hora d'efectuar la selecció dels convenis que conformen cadascuna d'aquestes dues mostres. S'ha tractat que l'espai que constituïa la intersecció entre els convenis que conformaven cadascuna d'aquestes dues mostres fos el més coincident i ampli possible, ja que el que es buscava era que els resultats que eren el producte de l'anàlisi d'algun dels dos

19. De cara a dur a terme aquests nous processos de selecció aleatòria, el generador de mostres aleatòries de SPSS fou reajustat d'acord amb aquests valors: en la mostra de 140 convenis d'empresa, la grandària mostral fou del 53% i la llavor d'aleatorietat fou fixada en 1.910.000. Per al cas de la mostra de 80 convenis d'empresa, la grandària mostral establerta fou del 58% i la llavor d'aleatorietat, de nou, 1.910.000.

20. Els errors calculats aquí (tant per a la mostra de 80 convenis com per a la de 140) es basen en la consideració de la població base de 1000 convenis d'empresa.

aspectes examinats —salari o jornada— no valguessin només per als elements que incloïa la mostra emprada específicament per a realitzar aquest treball, sinó que fossin vàlids també —en la mesura del possible— tant per als elements que conformaven l'altra mostra com per als elements que estaven inclosos dins la «mostra mare» de 281 convenis d'empresa. En tant que el que s'ha cercat ha estat la inclusió i no l'exclusió, s'ha optat per una estratègia mostral en què cada mostra construïda es basava en els elements que incloïa la mostra jeràrquicament superior de la qual depenia. És a dir, la mostra de 140 convenis s'ha elaborat partint de la mostra de 281, i la mostra de 80 convenis s'ha construït partint de la de 140. D'aquesta manera es pot assegurar que els resultats de l'anàlisi que es refereix a les clàusules salarials dels convenis es basen en l'examen d'elements que inclou tant la mostra de 80 convenis —que és la mostra efectivament emprada en aquest cas— com la de 140 o la de 281. Això significa que aquestes anàlisis són relativament referibles a aquestes tres poblacions mostrals.²¹ És a dir, significa que les poblacions no són excloents, sinó que s'inclouen mútuament. Això es veu ben clarament en el cas de la mostra de 140 convenis, que inclou totalment a la de 80 convenis. En aquest darrer sentit, doncs, els resultats de les anàlisis que es refereixen a la jornada són totalment generalitzables a la mostra de 80 convenis, ja que inclouen la totalitat dels elements que configuren aquesta darrera mostra.

A continuació es presenten les taules que donen compte de la distribució dels elements requerits i dels elements efectivament aconseguits en cadascuna d'aquestes dues mostres. Les primeres taules (23, 24, 25 i 26) es refereixen a la mostra de 140 convenis, que s'ha emprat per a analitzar les clàusules convenials relatives a la jornada. Les taules 27, 28, 29 i 30 es refereixen a la mostra de 80 convenis, que s'ha emprat de cara a analitzar les clàusules convenials relatives al salari. Per altra banda, la consulta de les mostres de 140 i de 80 convenis d'empresa també és possible. Els annexos 10 i 11, respectivament, donen compte de cadascuna.

Taula 23. Distribució dels convenis d'empresa a la mostra de 140 pel que fa a l'eix Tipus d'empresa

Tipus d'empresa [TIPUS]	% fracció mostral	N. buscat	N. aconseguit	% inclosos	Dif. de %	Representativitat
1-10 treballadors [1]	12,4%	17	18	12,9%	+0,5%	+6,00%
11-49 [2]	31,5%	44	44	31,5%	0%	=
50-250 [3]	38,7%	54	56	40,0%	+1,3%	+3,70%
De 251 a més treballadors [4]	17,4%	25	22	15,7%	-1,7%	-12,00%
TOTAL	100%	140	140	100%		

Taula 24. Distribució dels convenis (n=140) a la mostra pel que fa a l'eix Àmbit territorial de negociació

Àmbit territor. [TERRITOR]	% fracció mostral	N. buscat	N. aconseguit	% inclosos	Dif. de %	Representativitat
Estatl [90]	31,2%	44	38	27,14%	-4,06%	-13,64%
Autonòmic [79]	4,2%	6	7	5,00%	+0,8%	+16,67%
Barcelona [8]	48,4%	68	72	51,43%	+3,03%	+5,88%
Tarragona [43]	7,5%	11	10	7,14%	-0,36%	-10,00%
Lleida [25]	3,2%	4	4	3,20%	0%	=
Girona [17]	5,3%	7	9	6,42%	+1,12%	+28,57%
TOTAL	100%	140	140	100%		

21. Els resultats de les anàlisis relatives al salari, que s'han efectuat mitjançant la mostra que inclou 80 elements, són referibles i relativament generalitzables a la població mostral de 140 convenis amb un marge d'error (e) del 7,34%, i a la de 281 convenis amb un marge d'error del 9,47%. Els resultats de les anàlisis relatives a la jornada, que s'han efectuat mitjançant la mostra de 140 elements, són referibles i relativament generalitzables a la població mostral de 281 convenis amb un marge d'error (e) del 6,00%.

La forma com es considera el que s'ha anomenat fins aquí l'error, el marge d'error, l'error mostral o simplement e es refereix al que Vidal Díaz de Rada anomena error de mostratge (Díaz de Rada, 2004: 47-48).

La negociació col·lectiva a Catalunya

Taula 25. Distribució dels convenis (n=140) a la mostra pel que fa a l'eix *Qualitat de ser vigent/prorrogat*

Qualitat Vigent/Prorro. [VIG]	% fracció mostral	N. buscat	N. aconseguit	% inclosos	Dif. de %	Representativitat
Prorrogats [P]	60,8%	85	84	60,00%	-0,8%	-1,18%
Vigents [S]	39,2%	55	56	40,00%	+0,8%	+1,82%
TOTAL	100%	140	140	100%		

Taula 26. Distribució dels convenis d'empresa (n=140) a la mostra pel que fa a l'eix *Any de publicació*

Any publicació [ANYREG]	% fracció mostral	N. buscat	N. aconseguit	% inclosos	Dif. de %	Representativitat
1994 [1994]	1,42%	2	2	1,42%	0%	=
1995 [1995]	3,20%	5	6	4,29%	+1,09%	+20,00%
1996 [1996]	2,85%	4	3	2,14%	-0,71%	-25,00%
1997 [1997]	4,98%	7	7	4,98%	0%	=
1998 [1998]	5,69%	8	8	5,69%	0%	=
1999 [1999]	4,27%	6	7	5,00%	+0,73%	+16,67%
2000 [2000]	7,83%	11	11	7,83%	0%	=
2001 [2001]	16,01%	22	18	12,86%	-3,15%	-18,18%
2002 [2002]	19,57%	27	26	18,57%	-1,00%	-3,70%
2003 [2003]	21,71%	30	32	22,86%	+1,15%	+6,67%
2004 [2004]	12,46%	18	20	14,29%	+1,83%	+11,11%
TOTAL	100%	140	140	100%		

Taula 27. Distribució dels convenis d'empresa a la mostra de 80 pel que fa a l'eix *Tipus d'empresa*

Tipus d'empresa [TIPUS]	% fracció mostral	N. buscat	N. aconseguit	% inclosos	Dif. de %	Representativitat
1-10 treballadors [1]	12,4%	10	13	16,25%	+3,85%	+30,00%
11-49 [2]	31,5%	25	26	32,5%	+1,00%	+4,00%
50-250 [3]	38,7%	31	31	38,75%	0%	=
De 251 a més treballadors [4]	17,4%	14	10	12,5%	-4,9%	-28,57%
TOTAL	100%	80	80	100%		

Taula 28. Distribució dels convenis a la mostra (n=80) pel que fa a l'eix *Àmbit territorial de negociació*

Àmbit territor. [TERRITOR]	% fracció mostral	N. buscat	N. aconseguit	% inclosos	Dif. de %	Representativitat
Estatutal [90]	31,2%	25	21	26,25%	-4,95%	-16,00%
Autonòmic [79]	4,2%	3	5	6,25%	+2,05%	+66,67%
Barcelona [8]	48,4%	39	38	47,5%	-0,9%	-2,56%
Tarragona [43]	7,5%	6	7	8,75%	+1,25%	+16,67%
Lleida [25]	3,2%	3	3	3,75%	0%	=
Girona [17]	5,3%	4	6	7,5%	+2,2%	+50,00%
TOTAL	100%	80	80	100%		

Taula 29. Distribució dels convenis (n=80) a la mostra pel que fa a l'eix *Qualitat de ser vigent/prorrogat*

Qualitat Vigent/Prorro. [VIG]	% fracció mostral	N. buscat	N. aconseguit	% inclosos	Dif. de %	Representativitat
Prorrogats [P]	60,8%	49	47	58,75%	-2,05%	-4,08%
Vigents [S]	39,2%	31	33	41,25%	+2,05%	+6,45%
TOTAL	100%	80	80	100%		

Taula 30. Distribució dels convenis d'empresa (n=80) a la mostra pel que fa a l'eix *Any de publicació*

Any publicació [ANYREG]	% fracció mostral	N. buscat	N. aconseguit	% inclosos	Dif. de %	Representativitat
1994 [1994]	1,42%	1	1	1,25%	0%	=
1995 [1995]	3,20%	3	3	3,75%	0%	=
1996 [1996]	2,85%	2	2	2,50%	0%	=
1997 [1997]	4,98%	4	4	5,00%	0%	=
1998 [1998]	5,69%	5	3	3,75%	-1,94%	-40,00%
1999 [1999]	4,27%	3	6	7,50%	+3,23%	+100,00%
2000 [2000]	7,83%	6	4	5,00%	-2,83%	-33,33%
2001 [2001]	16,01%	13	13	16,25%	0%	=
2002 [2002]	19,57%	16	13	16,25%	-3,32%	-18,75%
2003 [2003]	21,71%	17	19	23,75%	+2,04%	+11,76%
2004 [2004]	12,46%	10	12	15,00%	+2,54%	+20,00%
TOTAL	100%	80	80	100%		

4.2. ELS CONVENIS DE SECTOR

La tria de la mostra de convenis d'aquesta família es va regir per dues directrius principals. La primera, tal com ocorria en el cas de les mostres de convenis d'empresa de 140 i 80 elements, l'automatització total del procés de selecció. La segona, la necessitat de garantir que totes les seccions d'activitat CNAE-93 que continguessin com a mínim un element s'hi veiessin representades. Això significa que de les 17 seccions d'activitat considerades, 15 havien d'estar representades en la mostra de 62 elements, ja que en la base de dades pròpia només hi ha convenis de 15 de les 17 seccions d'activitat CNAE-93: la secció L i la Q no contenen cap conveni de sector (taula 8).

Un cop acabat el procés de selecció aleatòria automàtica, novament deixat a mans del mòdul generador de mostres aleatòries que inclou el programari SPSS, s'evidencià que la secció C, de la qual hi ha dos convenis a la base de dades pròpia (taula 8), no contenia cap element. La solució considerada més adequada en aquest sentit fou afegir un element a la mostra de convenis de sector. D'aquesta forma la mostra de convenis de sector passa a tenir, en comptes dels 62 elements reglamentaris, 63 elements. El fet que aquesta unitat addicional s'afegís a la mostra no es pot considerar, en cap sentit, una perturbació del procés de selecció aleatòria, ja que aquest fet fou posterior en el temps al procés aleatori de selecció. Per altra banda, aquest element addicional no es pot considerar que formi pròpiament part de la mostra, sinó que més aviat ha de ser considerat a part.

Cal remarcar que la forma com es va seleccionar aquest element addicional no viola en cap sentit el criteri d'aleatorietat. S'apuntà a dos papers (2 eren els convenis d'entre els quals calia triar-ne 1) el nombre assignat a cada element (prèviament es numeraren tots els elements de la base de dades pròpia) i se'n va escollir un a l'atzar. Aquest fou el conveni que es va afegir a la mostra de convenis de sector com a necessari representant de la secció CNAE-93 «C». No es va efectuar cap altra operació similar, ja que no calia incloure cap més element per la mateixa raó a la mostra de convenis de sector.

La negociació col·lectiva a Catalunya

Pel que fa a la tria automatitzada de convenis per part del mòdul generador de mostres aleatòries SPSS, el procés fou el següent. En primer lloc es va procedir a preparar el procés de segmentació del fitxer que contenia els 220 convenis de sector que contenia la base de dades pròpia. En aquest sentit calia elegir els eixos més adequats. Tal com s'ha fet en els anteriors processos de selecció aleatòria, es consideraren eixos teòrics (considerats de principal importància) i eixos operatius (considerats d'importància secundària). Els diferents eixos tinguts en compte foren, per ordre d'importància i d'aplicació, els següents. El principal eix teòric d'estratificació fou la secció CNAE-93 (àmbit funcional). La secció d'activitat CNAE-93 fou la forma d'agrupar els convenis de sector que tenien virtualment una més gran similitud, i pot considerar-se com l'indicador equivalent més proper al que hauria estat la «federació» sindical/patronal com a indicador ideal.

A continuació es va considerar, de cara a diferenciar internament a nivell de secció CNAE-93, la necessitat de diferenciar els convenis d'uns sectors dels convenis d'altres sectors, ja que, com és prou sabut, no tots els sectors es caracteritzen per tenir un mateix poder de negociació: les situacions són molt diverses en aquest sentit fins i tot dins d'una mateixa federació. Tal com palesa l'annex 6, el nombre d'empreses que agrupa cada secció CNAE-93 explica el nombre de convenis de cada secció. En tant que sembla, si comparem les diferents seccions entre si, que el nombre d'empreses que agrupa cada secció determina prou el nombre de convenis de sector que acaba negociant cada secció (federació), semblaria molt encertat pensar que, igualment, és necessari diferenciar les diferents situacions dels diferents sectors que agrupa cada federació (secció), ja que és igualment evident que no tots els sectors d'activitat que agrupa cada *secció d'activitat CNAE-93 com a indicador federal aproximat* són igualment forts. És per això que el següent eix teòric considerat, en aquest cas eix de segmentació, és el nombre d'empreses que agrupa cadascun dels sectors que formen part d'una mateixa secció. L'objectiu d'aquest eix de segmentació (que s'enquadra dins l'àmbit funcional de negociació i d'aplicació) és captar les desigualtats, quant al poder de negociació, que caracteritzen els diversos sectors d'activitat que formen part d'una mateixa secció CNAE-93. Aquesta necessitat és del tot ineludible. El tercer eix teòric considerat fou l'àmbit territorial de negociació. Pel que fa als eixos operatius, es consideraren els mateixos que s'han considerat anteriorment: l'any de publicació del conveni i la qualitat d'un conveni de ser vigent o prorrogat. En el cas de no aconseguir representació d'algun dels convenis estratificats a l'entorn dels eixos d'estratificació operatius no s'ha apel·lat al criteri de representació necessària, ja que aquests eixos d'estratificació són un ajut de cara a aconseguir una major representativitat, i, per tant, no se cerca, com a finalitat, la representativitat de les diverses categories convenials que inclouen, tal com ocorre amb el eixos d'estratificació i de segmentació teòrics.

Després de triar les diferents variables de segmentació i el seu ordre, i abans de procedir pròpiament a segmentar el fitxer, es va procedir a fixar els paràmetres corresponents a la llavor d'aleatorietat i al percentatge d'elements que havien de ser triats pel mòdul generador de mostres de SPSS. Els valors foren, respectivament, d'1.600.000 i del 29%. A continuació es va segmentar el fitxer i es va generar la mostra de convenis de sector. Aquesta mostra és la que inclou l'annex 12. Les característiques de la mostra apareixen a les taules 31 a 34. Aquestes taules inclouen 62+1 elements: els 62 escollits originalment de forma totalment automatitzada, i l'element addicional afegit.

Taula 31. Distribució dels convenis de sector pel que fa a l'eix Secció d'activitat CNAE-93

Secció d'activitat [CNAE-93]	% fracció mostral	N. buscat	N. aconseguit	% inclosos	Dif. de %	Representativitat
A	1,36%	1	1	1,59%	0%	=
B	1,82%	1	1	1,59%	0%	=
C	0,91%	1	1	1,59%	0%	=
D	32,27%	20	17	26,98%	-5,29%	-15,00%
E	2,73%	2	2	3,17%	0%	=
F	2,27%	1	1	1,59%	0%	=
G	17,27%	11	13	20,63%	+3,36%	+18,18%
H	1,36%	1	1	1,59%	0%	=

Secció d'activitat [CNAE-93]	% fracció mostral	N. buscat	N. aconseguit	% inclosos	Dif. de %	Representativitat
I	11,82%	7	8	12,70%	+0,88%	+14,29%
J	2,27%	1	1	1,59%	0%	=
K	6,36%	4	4	6,34%	0%	=
M	4,10%	3	1	1,59%	-2,51%	-66,67%
N	5,45%	3	6	9,52%	+4,07%	+100,00%
O	9,55%	6	5	7,94%	-1,61%	-16,67%
P	0,45%	1	1	1,59%	0%	=
TOTAL	100%	63	63	100%		

Taula 32. Distribució dels convenis de sector pel que fa a l'eix Àmbit territorial de negociació

Àmbit territor. [TERRITOR]	% fracció mostral	N. buscat	N. aconseguit	% inclosos	Dif. de %	Representativitat
Barcelona [8]	22,7%	14	15	23,81%	+1,11%	+7,14%
Tarragona [43]	13,6%	8	7	11,11%	-2,49%	-12,5%
Lleida [25]	6,4%	4	6	9,52%	+3,12%	+50,00%
Girona [17]	7,3%	5	7	11,11%	+3,81%	+40,00%
Interprovincial [99]	32,7%	21	17	26,98%	-5,72%	-19,05%
Autonòmic [79]	17,3%	11	11	17,46%	0%	=
TOTAL	100%	63	63	100%		

Taula 33. Distribució dels convenis de sector pel que fa a l'eix Qualitat de ser vigent/prorrogat

Qualitat Vigent/Prorro. [VIG]	% fracció mostral	N. buscat	N. aconseguit	% inclosos	Dif. de %	Representativitat
Prorrogats [P]	49,5%	31	34	53,97%	+4,47%	+9,68%
Vigents [S]	50,5%	32	29	46,03%	-4,47%	-9,38%
TOTAL	100%	63	63	100%		

Taula 34. Distribució dels convenis de sector pel que fa a l'eix Any de publicació

Any publicació [ANYREG]	% fracció mostral	N. buscat	N. aconseguit	% inclosos	Dif. de %	Representativitat
1994 [1994]	2,73%	2	1	1,59%	-1,14%	-50,00%
1996 [1996]	0,91%	1	0	0%	-0,91%	-100,00%
1997 [1997]	1,36%	1	2	3,17%	+1,81%	+100,00%
1998 [1998]	1,36%	1	2	3,17%	+1,81%	+100,00%
1999 [1999]	4,09%	2	3	4,76%	+0,67%	+50,00%
2000 [2000]	4,55%	3	1	1,59%	-2,96%	-66,67%
2001 [2001]	18,64%	12	13	20,63%	+1,99%	+8,33%
2002 [2002]	21,82%	13	13	20,63%	0%	=
2003 [2003]	30,45%	19	21	33,33%	+2,88%	+10,53%
2004 [2004]	14,09%	9	7	11,11%	-2,98%	-22,22%
TOTAL	100%	63	63	100%		

4.3. ELS CONVENIS DE L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

Les principals directrius que varen marcar el procés de selecció de la mostra de convenis de la família de l'Administració pública foren dues. La primera fou, de nou, l'automatització total del procés de selecció. Aquesta directriu es va concretar en el fet que el procés de tria fou totalment protagonitzat, novament, pel mòdul generador de mostres aleatòries del programari SPSS. En aquesta ocasió el valor de la llavor d'aleatorietat fou l'establert per defecte per SPSS (2.000.000), i el percentatge d'elements que havia de triar el programa a l'hora de constituir la mostra era del 31%. Aquestes dues operacions foren, com en les altres ocasions, les primeres que s'efectuaren un cop carregat el fitxer que contenia tots els elements d'entre els quals calia escollir la mostra de convenis AP.

Aquesta primera directriu fou possibilitada en gran part per la segona, que, a la vegada, s'explica, en part, com a conseqüència de la gran diversitat de tipus d'ens locals que incloïa la base de dades pròpia. Aquesta segona directriu, que es pot confondre fàcilment amb la primera, fou la necessitat de garantir en tot moment la màxima aleatorietat del procés de selecció per damunt de la representativitat. Aquest requeriment és vàlid tant per als eixos d'estratificació teòrics com per als operatius. Aquesta directriu es va concretar en el fet que en cap moment es varen fixar criteris de representació mínima necessària en el cas dels convenis AP que havien de formar part de la mostra. Per exemple, tal com es pot observar a la taula 35, es va preveure que la mostra de convenis AP havia d'incloure 1 conveni (columna «N. buscat») del tipus d'ens anomenat «entitat municipal descentralitzada». Però, com s'observa, la mostra de convenis AP no n'inclou cap (columna «N. aconseguit»). Si s'hagués introduït el criteri de representació mínima necessària, tal com es féu en el cas dels convenis de sector, hauria hagut d'escollir-se aleatòriament un conveni que representés aquest tipus d'entitat. I cal afegir que en el cas d'aquest tipus d'ens aquesta necessitat hauria estat encara molt més justificada que en altres casos, ja que a la base de dades pròpia només hi ha un conveni d'aquesta mena d'ens.

Per altra banda, es va valorar no assolir aquest nivell de detall, ja que els objectius d'aquest treball no ho requerien: cal recordar que la divisió dels convenis en famílies fou un requisit operatiu. Però en cap cas l'objectiu d'aquest treball és investigar els convenis col·lectius AP de forma particular. Més aviat es tracta d'abastar un coneixement global de cadascuna de les famílies de convenis. En tant que la diversitat del tipus d'ens que ha resultat del procés de selecció de la mostra de convenis AP és prou satisfactòria, s'ha estimat no prendre mesures per a potenciar-la. A la vegada cal apuntar que, en un primer moment, l'estudi separat dels convenis de l'Administració pública no fou, ni de bon tros, un objectiu plantejat explícitament, i, per tant, cal concloure que els esforços que s'han realitzat en aquest sentit han anat molt més enllà dels planificats primerament. D'aquesta manera cal concloure, doncs, que el nivell de detall assolit és totalment satisfactori i que permet obtenir un coneixement que, en un primer moment, no s'havia ni plantejat de cercar. L'assoliment d'aquests objectius ha de ser considerat molt satisfactori pel que fa a la present mostra de convenis.

Pel que fa al procés de selecció pròpiament dit, aquest fou el següent. En primer lloc es va procedir a la segmentació del fitxer SPSS que contenia els 173 convenis AP, d'entre els quals calia triar-ne 57. Tal com s'ha fet anteriorment a l'hora de segmentar la matriu convenial, es consideraren dos tipus d'eixos de segmentació: els eixos estratificadors teòrics i els eixos d'estratificació operatius. Els primers eren els més importants, mentre que la importància dels segons era secundària. Els eixos d'estratificació teòrics foren els tradicionals: l'àmbit funcional de negociació (en aquest cas, el tipus d'ens local) i l'àmbit territorial de negociació i d'aplicació. Els eixos d'estratificació operatius foren, novament, la qualitat d'un conveni de ser vigent o prorrogat i l'any d'enregistrament.

La principal particularitat del procés de selecció per al cas d'aquest tipus de convenis fou el fet que, a part dels eixos d'estratificació acabats d'esmentar, es va considerar necessari segmentar la base de dades emprant un nou eix, en aquest cas de segmentació. Fou el nombre de treballadors coberts per cadascun dels convenis. Es va estimar necessari procedir d'aquesta forma perquè calia assegurar la inclusió de convenis molt determinats que cobrien un nombre molt important de treballadors laborals i, que, per tant, tenien un gran pes a l'hora de regular la relació de treball. Es requeria la inclusió d'un d'aquests dos convenis: *Generalitat de Catalunya* (conveni únic del personal laboral), o el de *Administració General de l'Estat*. L'adopció d'aquesta mesura

estratègica va donar com a resultat el fet que la mostra de convenis AP inclou el conveni de la Generalitat de Catalunya, que afecta 9.000 treballadors. Es tracta del conveni AP que cobreix un major nombre de treballadors.

Els resultats de tots aquests processos els resumeixen les taules 35, 36, 37 i 38. La mostra de convenis pot ser consultada adreçant-se a l'annex 13.

Posteriorment a aquest procés de selecció, i fora del procés de mostratge que acaba de ser explicat –és a dir, aquest conveni no figura recomptat en les taules 35, 36, 37 i 38–, es va afegir un nou conveni a la mostra AP per raó de l'especial importància del nombre de persones a què cobria (2.188 treballadors laborals). Es tracta del conveni de les *Universitats Públiques de Catalunya* que es va signar l'any 2000. Aquest conveni figura en la llista que inclou l'annex 13 en darrer lloc, sense numeració.

Finalment, per tant, la mostra total de convenis que ha estat construïda conté 281 convenis d'empresa, 62+1 convenis de sector i 57+1 convenis AP. El total de convenis que conté la mostra és, així, de 402.

Taula 35. Distribució dels convenis AP pel que fa a l'eix *Tipus d'ens local i grandària de l'ajuntament*

Tipus d'ens [TIPIUS]	% fracció mostral	N. buscat	N. aconseguit	% inclosos	Dif. de %	Representativitat
Ajuntament 1-10 [1]	3,47%	2	3	5,26%	+1,79%	+50,00%
Ajuntament 11-49 [2]	28,32%	16	19	33,33%	+5,01%	+18,75%
Ajuntament 50 i més [3]	42,77%	24	24	42,11%	0%	=
EMD [4]	0,58%	1	0	0%	-0,58%	-100,00%
Consell Comarcal [5]	10,40%	6	5	8,77%	-1,63%	-16,67%
Diputació Provincial [6]	2,31%	1	1	1,75%	0%	=
Entitat Metropolitana [7]	1,73%	2	1	1,75%	+0,02%	-50,00%
Mancomunitat [8]	2,31%	1	0	0%	-2,31%	-100,00%
Consorci [9]	5,78%	3	3	5,26%	0%	=
Altres [10]	2,31%	1	1	1,75%	0%	=
TOTAL	100%	57	57	100%		

Taula 36. Distribució dels convenis AP pel que fa a l'eix *Àmbit territorial de negociació*

Àmbit territor. [TERRITOR]	% fracció mostral	N. buscat	N. aconseguit	% inclosos	Dif. de %	Representativitat
Barcelona [8]	56,64%	32	31	54,39%	-2,25%	-3,13%
Tarragona [43]	18,50%	11	13	22,81%	+4,31%	+18,18%
Lleida [25]	5,78%	3	2	3,51%	-2,27%	-33,33%
Girona [17]	16,18%	9	9	15,79%	0%	=
Autonòmic [79]	2,31%	1	2	3,51%	+1,20%	+100,00%
Estatl [90]	0,58%	1	0	0%	-0,58%	-100,00%
TOTAL	100%	57	57	100%		

Taula 37. Distribució dels convenis AP pel que fa a l'eix *Qualitat de ser vigent/prorrogat*

Qualitat Vigent/Prorro. [VIG]	% fracció mostral	N. buscat	N. aconseguit	% inclosos	Dif. de %	Representativitat
Prorrogats [P]	79,19%	45	44	77,19%	-2,00%	-2,22%
Vigents [S]	20,81%	12	13	22,81%	+2,00%	+8,33%
TOTAL	100%	57	57	100%		

La negociació col·lectiva a Catalunya

Taula 38. Distribució dels convenis AP pel que fa a l'eix Any de publicació

Any publicació [ANYREG]	% fracció mostral	N. buscat	N. aconseguit	% inclosos	Dif. de %	Representativitat
1995 [1995]	2,89%	2	3	5,26%	+2,37%	+50,00%
1996 [1996]	6,94%	4	4	7,02%	0%	=
1997 [1997]	5,78%	3	1	1,75%	-4,03%	-66,67%
1998 [1998]	5,78%	3	6	10,53%	+4,75%	+100,00%
1999 [1999]	8,67%	5	4	7,02%	-1,65%	-20,00%
2000 [2000]	8,09%	5	8	14,04%	+5,95%	+60,00%
2001 [2001]	20,81%	12	10	17,54%	-3,27%	-16,67%
2002 [2002]	19,08%	11	9	15,79%	-3,29%	-18,18%
2003 [2003]	14,45%	8	9	15,79%	+1,34%	+12,50%
2004 [2004]	7,51%	4	3	5,26%	-2,25%	-25,00%
TOTAL	100%	57	57	100%		

5. UN MODEL D'ANÀLISI INICIAL PER A L'ESTUDI DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

Ja l'any 1912, Émile Durkheim va fer llum, a la seva obra *Les formes elementals de la vida religiosa*, sobre el fet que l'origen de l'efecte que exerceixen les creences i les pràctiques religioses sobre els individus rau en l'organització de la vida en societat. És precisament per això que són un potent mitjà de cohesió social: a través de les pràctiques i les creences religioses s'expressa la força de la fe, que no és altra que la força de l'organització social. A la vegada, Durkheim també va mostrar que aquestes creences i pràctiques religioses prenen una forma específica d'acord amb la idiosincràsia de la forma com s'organitza col·lectivament la vida en cadascuna de les societats concretes. Les formes específiques que prenen aquestes *creences i pràctiques religioses* poden, doncs, ser tan diverses que, per exemple, d'acord amb la «secularitzada» idiosincràsia de les societats modernes, no s'identifiquin amb el que s'ha anomenat tradicionalment «religió», malgrat que aquestes pràctiques i aquestes creences «seculars» segueixin essent els mitjans per excel·lència d'integració social i de creació de les *representacions simbòliques de la integració*,²² funcions que al llarg de la història han sigut tradicionalment acomplertes per les religions pròpiament dites²³ (Durkheim, 1992; especialment 387-414).

El de les pràctiques i les creences religioses és un exemple concret que Durkheim pren com a cas específic per tal d'il·lustrar sobre la necessitat de considerar una explicació més general de les pràctiques, les maneres de sentir i les representacions col·lectives, i de les seves causes i funcions. Aquesta explicació ha de ser, per necessitat, sociològica. Per a Durkheim cal una explicació *sociològica* de les pràctiques *col·lectives*, de les representacions *col·lectives* i de les maneres de ser o de sentir *col·lectives* en tant que 1) aquest substrat *col·lectiu* és el que permet dir d'un fet o fenomen que és eminentment «social», i és per aquesta raó 2) que ha de ser explicat per la sociologia. El programa que ha de guiar la recerca d'aquesta explicació eminentment sociològica apareix explícitament formulat a una obra de Durkheim molt anterior a *Les formes elementals de la vida religiosa: Les regles del mètode sociològic*, que data de 1895. Els principals postulats d'aquesta obra, que han arribat a esdevenir els actius més característics de la perspectiva sociològica, són els següents.

El primer es refereix a què ha de ser considerat fet social i a com, conseqüentment, cal iniciar-ne l'estudi. En aquest sentit, cal “considerar els fets socials com a coses” (Durkheim, 1995: 45). Això no vol dir que siguin «coses». S'afirma això per dues raons. La primera, en virtut del fet que, pel que fa a les propietats dels fets socials, allò que caracteritza els fenòmens socials és el fet de constituir “maneres d'actuar, de pensar i de sentir que presenten l'important propietat d'existir amb independència de les consciències individuals” (Durkheim, 1995: 36), ja que la principal qualitat que els identifica és la coacció exterior que exerceixen (Durkheim, 1995: 130-132). En aquest sentit, doncs, és indiscutible que han de ser tractats com a coses.

La segona, pel que fa a la forma com han de ser estudiats els fets socials, en tant que la relació que ha d'establir el sociòleg amb els seus objectes d'estudi no pot ser mai anàloga a aquella que estableixen els filòsofs amb les «idees», de les quals se'n discuteix i se n'argumenta l'essència de forma altament abstracta, general i descontextualitzada («anàlisi ideològica dels conceptes o de les idees»), ja que, per a Durkheim, els resultats que s'obtenen mitjançant aquesta classe d'anàlisis no són més que la confirmació i l'expressió dels prejudicis i les prenocións de sentit comú de l'analista. Aquesta relació ha de ser, més aviat, anàloga a aquella que estableixen els «científics naturals» amb els seus objectes d'estudi, que són tractats com a «dades»²⁴ que són *conquerides, construïdes i verificades* a través de l'observació empírica mitjançant els mètodes d'anàlisi adequats («anàlisi empírica o dels fets») (Durkheim, 1995: 45-69) i d'acord amb els objectius del científic.²⁵ En

22. El terme és de Peter Berger i Thomas Luckmann (1996: 112n).

23. Tal és així, per exemple, amb les commemoracions nacionals (Durkheim, 1992: 397-398).

24. “Tractar els fenòmens com a coses és tractar-los com a «dades» que constitueixen el punt de partença de la ciència. Els fenòmens socials presenten d'una manera incontestable aquest caràcter” (Durkheim, 1995: 55).

25. Òbviament, l'objectiu científic per excel·lència és explicar científicament els fenòmens. El mitjà proposat per Durkheim a l'hora d'abastar aquesta finalitat consisteix en un primer treball de discussió crítica de les explicacions que, des del sentit comú, s'utilitzen per a explicar els fenòmens. El resultat d'aquest treball és una primera explicació més depurada dels fenòmens (o “definició inicial” en la terminologia de Durkheim) que és la base de la veritable explicació científica dels fenòmens socials que

La negociació col·lectiva a Catalunya

aquest sentit, doncs, també han de ser tractats com a coses. És precisament per això que els sociòlegs poden ser considerats «científics socials», ja que, d'igual manera que els científics naturals s'ocupen de l'estudi dels fenòmens naturals, aquests s'ocupen de l'estudi dels fenòmens socials.

El segon postulat es refereix a l'explicació que cal donar als fets socials. En aquest sentit, en tant que la *necessitat* (de les pràctiques, de les formes de sentir i de les representacions col·lectives dels individus, les quals constitueixen els fets socials) prové de l'exterior —tal com s'afirma al primer postulat—, l'explicació dels fets socials ha de ser social i, per tant, sociològica. Mai pot ser individual i psicològica, ja que aquesta explicació sol caracteritzar-se, quan es refereix als fets socials, per la seva vaguetat, generalitat i insuficient fonamentació empírica. Això significa que la vida individual no pot servir per explicar a la col·lectiva, sinó que ha de ser a l'inrevés: els fets socials no deriven d'una immanent naturalesa humana, sinó que deriven de la naturalesa de la societat (o del grup, o de la col·lectivitat, o de l'organització col·lectiva) (Durkheim, 1995: 111-122).

És a dir, els fets de morfologia social tenen un paper central a l'hora d'explicar els fets socials. En altres paraules, les formes que adopta l'estructura social concreta han de relacionar-se amb l'existència i les característiques dels fets socials que s'hi presenten si s'aspira a explicar-los adequadament. És a dir, l'estructura social (o medi social intern) és la causa dels fets socials, ja que "L'origen primer de tot procés social de certa importància ha de buscar-se en la constitució del medi social intern" (Durkheim, 1995: 123). A més a més, el medi social "serveix

proposa Durkheim. Aquesta veritable explicació científica dels fenòmens socials ha de ser guiada pels criteris científics de classificació dels fenòmens socials i de formació dels conceptes científics en sociologia (Durkheim, 1995: 60-69); o, el que és el mateix, pels criteris mitjançant els quals es construeix l'objecte d'estudi. Aquests criteris es caracteritzen per:

En primer lloc, pel que fa a la finalitat a què cal consagrar aquests criteris, cal dir que, necessàriament, han de desvetllar les condicions de possibilitat que, ja sigui en forma causal i/o funcional (Durkheim, 1995: 105-111), expliquen la pervivència d'una societat determinada tal com és en un moment determinat. A l'hora de dur a terme aquesta explicació, Durkheim proposa una distinció bàsica: la distinció entre el «normal» i el «patològic» (Durkheim, 1995: 77-80; 80-84). Per a Durkheim, una explicació científica adequada dels fenòmens socials ha de basar-se en l'anàlisi tant dels fenòmens normals com dels patològics: "les formes morboses d'un fenomen revesteixen la mateixa natura que les formes normals, i, conseqüentment, és necessari observar-les totes dues per a determinar aquesta naturalesa" (Durkheim, 1995: 65).

En segon lloc, pel que fa al contingut d'aquests criteris, cal dir que els fets o fenòmens socials «normals» són aquells tan generals, estesos i freqüents com generals, esteses i freqüents són les causes que expliquen aquests fets socials o les funcions que contribueixen a definir aquests fets socials normals en una societat concreta (o tipus social o espècie social) —les regles relatives a com es constitueixen i classifiquen les diverses espècies socials [o societats concretes en un moment particular] són exposades al capítol titulat "Regles relatives a la constitució dels tipus socials". Per a Durkheim, els criteris de constitució i de classificació de les espècies socials són a) d'ordre morfològic, estructural o d'organització social, i b) han de ser observats des del punt de vista dinàmic i no estàtic, ja que la morfologia és un procés, i com tot procés és dinàmic: "Un poble és engendrat per la reunió de dos o més pobles que l'han precedit" (Durkheim, 1995: 98-99; 95-104) [subratllat de X. G.]—. Per contra, els fets o fenòmens socials «patològics» serien els antagònics als anteriors (Durkheim, 1995: 77-80; 80-84). Segons Durkheim, l'explicació científica d'un fenomen ha de basar-se en l'observació tant de les seves formes normals com de les patològiques, ja que, en tant que l'explicació científica adequada es basa principalment en el principi de causalitat (Durkheim, 1995: 105-111), negar aquesta explicació en el cas de les formes patològiques dels fenòmens és no explicar científicament els fenòmens: "La malaltia no s'oposa a la salut, són dues varietats del mateix gènere que s'il·lustren mútuament. Heus aquí una regla fa temps reconeguda i portada a terme per la biologia i la psicologia i que la sociologia ha de tenir molt present. A menys que s'admeti que un mateix fenomen pugui ser degut ara a una causa, ara a una altra, és a dir, a menys de negar el principi de causalitat, cal reconèixer que les causes que imprimeixen a un acte, encara que d'una manera anormal [...], no difereixen en espècie de les que produeixen normalment el mateix efecte: la seva única distinció és de grau, o perquè no obren en el mateix conjunt de circumstàncies" (Durkheim, 1995: 65).

En tercer lloc, pel que fa a la forma com es defineixen aquests criteris, cal dir que es defineixen contra el sentit comú. Així, allò que es considera sociològicament «normal» no pot ser confós amb allò que és considerat, des del punt de vista de la moralitat de sentit comú, «normal» (Durkheim, 1995: 73-78). Sota aquest punt de vista, el crim, per exemple, tot i ser vulgarment jutjat com a no desitjable, és un fenomen de sociologia normal (Durkheim, 1995: 85-93). A la vegada, és precisament contra la distinció de sentit comú entre allò que és normal i allò que és patològic, que fa que el sentit comú només consideri com a digne de ser pres en consideració allò que és «normal», que Durkheim institueix la necessitat d'explicar les formes normals i les patològiques dels fenòmens com a condició indispensable per tal d'abastar una explicació objectiva —com a oposada a parcial— i, per tant, completa del fenomen social en la seva totalitat (Durkheim, 1995: 63-65).

En virtut, en primer lloc, de l'existència d'aquests criteris, i després de la finalitat a què es consagra l'ús d'aquests criteris —desvetllar les condicions de possibilitat que expliquen una societat tal com és—, la qual és indestriable del contingut que prenen aquests criteris —els fenòmens només poden ser explicats científicament per les seves causes, les seves funcions o totes dues alhora—, i de la forma com es construeixen —el sentit comú i els seus judicis de valor contra la ciència i els seus judicis de fet, la qual reconstrueix mitjançant l'observació empírica l'estructura causal i/o funcional que dona compte dels fenòmens— és evident que en aquesta obra de Durkheim s'expressa una "visió constructivista de la ciència i una visió constructivista de l'objecte científic" (Bourdieu, 2001a: 172-173).

igualmente per mesurar el valor útil, o [...] la funció dels fenòmens socials” (idem: 128). Durkheim refusa, així, l'immanentisme i el finalisme de totes aquelles explicacions eminentment històriques que es basen en el teleologisme i la univocitat del que es podria anomenar evolucionisme d'una sola via (Durkheim, 1995: 122-129).

El tercer, i darrer, postulat durkheimià es refereix a com verificar adequadament la possible relació establerta entre el fet social a explicar i el factor explicatiu triat. A l'hora d'explicar el fet social mitjançant la seva causa i la seva funció en el medi social només poden emprar-se mètodes que es basin en l'anàlisi empírica de les associacions que s'estableixin entre les variables construïdes que actuen com a indicadors del fet a explicar i el factor explicatiu. Per a Durkheim el mètode més adequat en sociologia a l'hora de provar que la relació d'associació entre una variable dependent i una d'independent és constant i, per tant, susceptible de tractar-se d'un nexa causal és el “mètode de variacions concomitants”. Mitjançant aquest mètode i l'adequada justificació de la natura de la causalitat de l'associació és possible arribar a establir explicacions causals: en tant que una variació de la variable explicativa es correspon amb una variació equivalent de la variable a explicar. A l'hora d'aplicar aquest mètode cal assegurar-se que el registre seriat d'observacions a partir del qual es constitueixen, respectivament, les variables dependent i independent abasti un període de temps suficientment extens, que ha de ser el mateix per al cas de les dues variables, i que ha de tenir una continuïtat similar —a més, per a Durkheim, si fos possible aplegar totes les sèries d'observacions relatives al fenomen social a explicar i al factor explicatiu hipotitzat per a totes les societats d'una mateixa espècie al llarg de tota la seva història, s'arribaria a l'explicació causal per excel·lència, que ell bateja com a “genètica”—. Només així és possible verificar científicament la natura de la relació establerta entre els fets socials i les seves causes i funcions (Durkheim, 1995: 133-144). Aquest mètode segueix essent, encara avui en dia, el fonament de la major part de tècniques d'anàlisi quantitativa que s'usen en sociologia a l'hora d'explicar els fenòmens socials.

En tant que aquest mètode és, amb propietat, una manera de validar els models proposats a l'hora d'explicar els fets socials, es pot considerar completa la visió constructivista de la ciència i de l'objecte científic (vegeu nota 25) que s'expressa en aquesta obra: Durkheim no només advoca per la necessitat de *conquerir* els fets socials —contra el sentit comú (definició inicial), ja s'expressi aquest en forma vulgar o en forma cultivada—, sinó que aquests també han de ser *construïts* —d'acord amb els criteris científics de construcció dels fets socials (distinció fenòmens normals/patològics)— i *verificats* —recorrent a l'observació empírica i a l'ús dels mètodes d'anàlisi més adequats (mètode de variacions concomitants).

El primer postulat de Durkheim és molt adequat a l'hora d'aplicar-lo al treball efectuat per dues raons. La primera, relativa a les propietats que identifiquen els fenòmens socials, és el fet que la negociació col·lectiva és un fet social subjecte a “maneres d'actuar [...] que presenten l'important propietat d'existir amb independència de les consciències individuals” (Durkheim, 1995: 36), ja que la seva existència objectiva està condicionada a l'acceptació d'unes determinades «regles» que s'imposen exteriorment a tots els agents que contribueixen a definir el fenomen: allà estan l'Estatut dels treballadors i la Llei orgànica de llibertat sindical per ratificar-ho. En aquest sentit és ben clar que aquestes lleis són fonamentals de cara a «construir/descriure» el fenomen, que és l'objectiu a què es consagra el primer postulat.

La segona raó, relativa a la metodologia més adequada a l'hora d'abordar l'estudi i la construcció dels fenòmens socials en sociologia; és a dir, a la forma de tractar els fets socials, es refereix al fet que cal tractar els fenòmens socials com a dades que cal construir i verificar mitjançant les tècniques adequades i d'acord amb els objectius que persegueix el sociòleg; és a dir, l'explicació científica dels fenòmens socials. Pel que fa a aquest punt cal consignar que la base de dades pròpia ha estat un mitjà més que adequat a l'hora de possibilitar aquest objectiu.

L'aplicació d'aquests dos preceptes que constitueixen el primer postulat del mètode sociològic durkheimià ha donat com a resultat la construcció del concepte «poder de negociació» i dels respectius indicadors que s'han considerat en cada cas. Aquest concepte, mitjançant els indicadors pertinents en cada cas, és el concepte que s'ha usat per a descriure-construir el fenomen social de la negociació col·lectiva, *sempre des del punt de vista aplicat*, en aquest treball. Aquest punt de vista (aplicat) ha estat el que corresponia, ja que l'objectiu perseguit no és altre que construir una mostra de convenis col·lectius. Des del punt de vista operatiu, doncs, l'aplicació d'aquest primer postulat durkheimià ha produït, doncs, la variable dependent que s'ha construït i que calia estudiar. La construcció d'aquesta variable, que s'ha basat bàsicament en la distribució de casos en la base de

dades, era un requisit indispensable, tal com s'ha procedit en aquest estudi, de cara a construir, posteriorment, la mostra de convenis col·lectius.

Però aquest ha estat l'únic ús que s'ha pogut donar a aquest primer postulat, ja que els criteris de classificació i de construcció dels fets socials que proposa Durkheim (vegeu nota 25) han hagut de ser abandonats en el treball d'anàlisi prèvia que ha servit per construir la present mostra de convenis col·lectius per dues raons. La raó principal és el fet que aquests criteris es caracteritzen per la seva insuficient adaptabilitat a l'hora de fer front a l'especificitat d'aplicacions científiques diferents de la descripció i l'explicació dels fets socials sota els paràmetres durkheimians. A la vegada, en segon lloc, es caracteritzen per la definició i construcció dels fenòmens socials mitjançant criteris de definició i construcció dels fets socials —la distinció normal/patològic— que no introdueixen els agents sinó l'analista. En aquest sentit, el perill de deformació de la natura dels fets socials és més que evident. En conclusió: de quina manera construir una mostra de convenis col·lectius emprant la distinció normal/patològic sense fer dir als fets molt més del que realment diuen? A causa de la impossibilitat de tenir en compte aquests criteris ha calgut recórrer a una perspectiva que es caracteritza per la seva obertura i la seva aplicabilitat a l'especificitat dels objectes d'estudi concrets. En aquest sentit s'ha optat per la teoria dels camps,²⁶ que es caracteritza per la seva adaptabilitat gràcies a l'ús de conceptes oberts (Bourdieu; Wacquant, 1994: 72) que són aplicables a tot tipus d'objectes de recerca específics, guiant de forma no directiva la recerca²⁷ en tant que no es prefixen els criteris de definició i construcció dels fenòmens a estudiar, que cal situar prèviament en el camp corresponent. Així, queda clar que el primer que ha calgut fer a l'hora d'engegar la recerca, sota aquestes directrius, ha estat definir i construir l'objecte d'estudi mitjançant el qual abastar l'aplicació particular que es persegueix (la construcció d'una mostra de convenis col·lectius). En aquest sentit es tracta de construir l'àmbit o camp de les relacions laborals. El camp de les relacions laborals apareix molt ben delimitat en la següent definició, ja que, com sol ser habitual, l'aparició d'un camp també significa l'aparició d'un cos d'experts (que s'organitzen, a la vegada, en el camp pertinent) en l'estudi, la definició i la interpretació dels fenòmens socials propis del camp en qüestió, tal com es remarca clarament en la mateixa definició.²⁸ «El terme relacions laborals s'utilitza habitualment per designar les **pràctiques i les regles que estructuraven les relacions entre els assalariats, els empresaris i l'estat a diferents nivells**: dins d'una empresa, una branca d'activitat, un territori determinat o l'economia en general. Aquestes relacions poden ser individuals o col·lectives, de manera que els actors poden estar directament implicats o bé es poden relacionar per mitjà dels seus representants (com poden ser els grups, els sindicats d'assalariats, les organitzacions empresarials o bé les institucions de l'estat). Així mateix, aquestes relacions poden ser informals i formals (acords, convenis col·lectius, reglaments, lleis, etc.).

26. En cap cas s'ha dut a terme, pròpiament, un estudi en termes de camp. Aquesta perspectiva, més aviat, ha guiat i facilitat la recerca.

27. «La noció de camp és, en un cert sentit, una escenografia conceptual d'un mode de construcció de l'objecte que dirigirà —o orientarà— totes les eleccions pràctiques de la recerca» (Bourdieu; Wacquant, 1994: 199).

28. Aquest exemple es refereix al camp literari però, per analogia, pot veure's perfectament la seva relació amb qualsevol altre camp: «No és casualitat que un dels índexs més segurs de la constitució d'un camp sigui, a més de la presència d'empremtes de la relació objectiva (de vegades, fins i tot inconscient) amb altres obres, passades o contemporànies, l'aparició d'un cos de conservadors de les vides —els biògrafs— i de les obres —els filòlegs, els historiadors de l'art i la literatura, que comencen a arxivar els esbossos, els manuscrits, a «corregir-los» (el dret de «correcció» és la violència legítima del filòleg), a desxifrar-los, etc.—, altres tantes persones que estan aliades amb la conservació d'allò que es produeix en el camp, que tenen interès a conservar i a conservar-se conservant» (Bourdieu, 2000: 115-116).

Relacionat amb l'aparició d'aquests cossos d'experts, cal dir que, per a Bourdieu, el pensament en termes de camp exigeix un lent i progressiu treball (ruptura) encarat a «combatre amb tots els mitjans la inclinació inicial a pensar el món social de manera realista» (Bourdieu; Wacquant, 1994: 199). O, dit d'una altra forma, encarat a trencar amb el sentit comú. Per a Bourdieu, «Un dels instruments més potents de la ruptura és la història social dels problemes, dels objectes i dels instruments de pensament. És a dir, la història del treball social de construcció d'instruments de construcció de la realitat social (com ara les nocions comunes de rol, cultura, vellesa, etc., o els mateixos sistemes de classificació). Una construcció que es realitza al si mateix del món social en el seu conjunt, o en tal o qual camp especialitzat, i, en particular, en el camp de les ciències socials» (Bourdieu; Wacquant, 1994: 207-208). D'aquesta manera, en aquesta secció, a l'hora que s'ofereixen proves (de la constitució del camp de les relacions laborals) que consistiran en els fets més significatius que suposen la progressiva construcció del camp, també s'oferirà una prova addicional (en el mateix sentit) que consistirà en la història dels instruments simbòlics (conceptes, sistemes teòrics) que s'empren per definir, classificar i interpretar (construir) aquells fets que, designats implícitament com a significatius —en tant que són aquells que generen un acord més o menys unànime a l'hora fer-los «visibles»: ja sigui mitjançant la seva definició, la seva interpretació, el seu debat acadèmic, etc.—, acaben definint tant el camp com a realitat com la realitat del camp.

Aquesta definició àmplia de les relacions laborals permet de delimitar un camp d'investigació científica al si del qual els especialistes poden optar per certs temes d'investigació, com poden ser l'estudi del moviment sindical, de les associacions empresarials, els conflictes laborals, la negociació col·lectiva i altres. A la vegada, cal assenyalar que les relacions laborals es caracteritzen per la dinàmica entre conflicte i pacte. El conflicte és endèmic i permanent en el sistema capitalista; es genera en les relacions entre capital i treball, en les relacions de control, dominació i explotació en el procés de treball. El pacte només té validesa temporal, es renova periòdicament (per mitjà de la negociació col·lectiva); la contenció del conflicte és provisional" (Martín, 2001a: 6; 47). Sota aquest punt de vista queda rotundament clar que la negociació col·lectiva 1) és un fenomen social que s'enquadra dins del camp de les relacions laborals i que 2) es tracta d'un fenomen social molt important per al funcionament del camp.

De totes maneres, queda encara la pregunta més fonamental de totes: què autoritza a considerar l'àmbit de les relacions laborals un *camp*? Diversos fets avalen la necessitat de tractar aquest àmbit social com a camp. En segon lloc²⁹ el fet que, com tots els camps, el camp de les relacions laborals es caracteritza per un determinat grau d'autonomia que s'expressa en la definició d'uns determinats interessos i uns determinats «objectes en joc» que són irreductibles als que caracteritzen altres camps.³⁰ En el camp de les relacions laborals l'objecte que es persegueix és, tal com il·lustra la definició, "designar les pràctiques i les regles que estructurin les relacions entre els assalariats, els empresaris i l'estat a diferents nivells" i el principal interès de cadascun dels agents dins del camp és abastar la definició d'aquestes pràctiques i regles més favorable als propis interessos. En tant que sabem 1) que el camp de les relacions laborals a Espanya està fortament custodiat i impulsat per l'Estat,³¹ 2) que el principal interès de l'Estat és legislar i imposar coactivament aquestes legislacions,³² i 3) que l'objecte principal pel qual concorren els agents dins del camp són, explícitament, "les pràctiques i les regles que estructurin les relacions entre els assalariats, els empresaris i l'estat", es comprèn que els principis de funcionament del camp estiguin explícitament codificats. Els principals codis que regulen aquest funcionament a l'Estat espanyol són, lògicament, dues lleis —ja que jeràrquicament les lleis es caracteritzen per un poder coactiu tal que suposa la subordinació de totes les altres regulacions que pugui produir el camp (majoritàriament reglamentacions com són els convenis col·lectius) a aquestes—: l'Estatut dels treballadors i la Llei orgànica de llibertat sindical. Evidentment, aquestes lleis regulen tot allò relatiu a un fenomen tan important per al funcionament del camp com la negociació col·lectiva, i ha estat per això que al llarg del treball s'han hagut de consultar freqüentment.

Aquesta autonomia s'ha anat conquerint al llarg d'un lent i progressiu procés que "s'ha desenvolupat juntament amb el procés d'industrialització als països occidentals a partir de la segona meitat del segle XVIII. El terme *relacions laborals* té com a antecedent l'expressió anglosaxona **Industrial Relations**, que apareix cap al final del segle XIX [...]. L'esmentat terme apareix per primera vegada el 1885 i es consagra com a expressió cap al 1924, amb la creació d'un departament de relacions industrials al ministeri de treball britànic. Dotze anys més tard, també als Estats Units, es va crear una «comissió de relacions industrials» per encàrrec del president William Howard Taft per analitzar les causes d'un conflicte derivat d'un accident mortal, i també per proposar els mitjans

29. La primera raó apareix en el fragment de text que remet a la nota 28.

30. "Un camp [...] es defineix entre altres coses definint objectes en joc [enjeux] i interessos específics, que són irreductibles als objectes en joc [enjeux] i als interessos propis d'altres camps (no es pot fer córrer a un filòsof rere els objectes en joc [enjeux] dels geògrafs), i que no són percebuts per ningú que no hagi estat construït per entrar en el camp (cada categoria d'interessos implica la indiferència envers altres interessos, a altres inversions, abocats així a ser percebuts com a absurds, insensats, o sublims, desinteressats). Perquè un camp funcioni és necessari que hi hagi objectes en joc [enjeux] i persones disposades a jugar el joc, dotades amb els habitus que impliquen el coneixement i el reconeixement de les lleis immanents del joc, dels objectes en joc [enjeux], etc." (Bourdieu, 2000: 113).

31. El model de relacions laborals espanyol, tal com apunta Antonio Martín Artilles (Martín, 2001: 78), "Es tracta d'un model amb una relativa i important intervenció de l'Estat en les relacions laborals. En efecte, la tradició interventora de l'Estat en les relacions laborals ha estat també important, fins i tot alguns autors suggereixen una certa herència del corporativisme autoritari franquista en l'actual model de relacions laborals [...]. En qualsevol cas, com en el cas de França, aquesta tradició d'intervenció de l'Estat està associada al tardà desenvolupament del capitalisme i a la relativa debilitat dels altres actors: els sindicats i les associacions empresarials."

32. "L'Estat [...] [és] [...] un conjunt de camps de forces en els quals es desenvolupen lluites que es proposen aconseguir (bo i corregint la cèlebre fórmula de Max Weber) el monopoli de la violència simbòlica legítima: és a dir, el poder d'establir i d'imposar un conjunt de normes coercitives com si fossin universals i universalment aplicables, en el marc d'una nació, és a dir, en els límits de les fronteres d'un país" (Bourdieu; Wacquant, 1994: 88).

La negociació col·lectiva a Catalunya

per remeiar-lo. En altres paraules, l'acció col·lectiva organitzada, el reconeixement públic dels sindicats i la creació de cossos de mediació en el conflicte han estat fonamentals per al desenvolupament d'aquesta disciplina" (Martín, 2001a: 6-7). Els passos més importants que suposen la conquesta progressiva de l'autonomia del camp es poden dividir en tres períodes. El primer període és 1) l'etapa del capitalisme salvatge (1870-1914). En aquesta etapa es produeix el reconeixement del dret de vaga (Anglaterra, 1824-1825); l'inici del moviment sindical per part d'obriers qualificats (Anglaterra, 1851-1868); el reconeixement dels drets d'associació (Alemanya, 1860-1870); el reconeixement del dret d'organització a França i als Països Baixos el 1864 i a Bèlgica el 1866; l'autorització de les associacions d'ajuda mútua (Catalunya, 1861); i l'aparició de les primeres associacions empresarials, que inicialment es relacionen amb la pressió econòmica realitzada pels empresaris envers els Estats per tal de defensar-se de les importacions d'altres països, i amb la necessitat de respondre a l'incipient moviment sindical (Martín, 2001a: 9-11). Pel que fa al que encara no podia anomenar-se estudi de les relacions laborals, cal destacar que "Els autors clàssics de la sociologia, com Marx, Durkheim i Weber, posen en relleu que la modernització i la industrialització abaten els lligams col·lectius de les societats tradicionals, dels grups familiars, de les relacions de parentesc, amiatat i veïnatge fundades sobre la comunitat local i les corporacions professionals" (ídem: 10). És a dir, en resum, s'inicia, durant aquest període, de forma molt incipient, el moviment d'autonomització (encara no d'institucionalització) del camp de les relacions laborals de l'espai social més ampli.

El segon moment és 2) l'etapa d'entreguerres (1919-1938). Els esdeveniments que marquen aquest període són els següents: l'inici del tripartisme en les relacions laborals, que s'inaugura amb el Tractat de Versalles³³ el 1919, el qual dóna lloc a la creació de l'Organització Internacional del Treball (OIT), "concebuda com una corporació tripartida d'àmbit internacional i font internacional per al dret laboral" (ídem: 14-15); l'inici de la negociació col·lectiva: a Bèlgica l'impulsa l'Estat i a la Gran Bretanya es duu a terme des de 1919; la constitució en alguns països de sistemes de consulta sobre temes rellevants en relacions laborals i la introducció de procediments de mediació del conflicte; la transformació dels sindicats d'ofici en sindicats de massa i generals com a conseqüència de l'extensió del taylorisme, que suposa la destrucció de l'ofici (ídem: 14-16). Pel que fa a l'estudi de les relacions laborals (camp d'estudi que s'inaugura pròpiament en aquest període), es pot considerar que "L'apogeu del tripartisme, el reconeixement dels sindicats i els drets de negociació col·lectiva constitueixen el marc contextual que propicia l'emergència d'una teoria específica sobre les relacions laborals en els països anglosaxons. En primer lloc, tenim el treball pioner dels anglesos Sidney i Beatrice Webb, fundadors de la London School of Economics (1895) i especialistes en història del moviment sindical, dels avenços que comporta la industrialització, la urbanització i la democràcia. En segon lloc, tenim ja, en els anys vint, les teories pluralistes de l'Escola d'Oxford, que estudien les formes de regulació conjunta que significa la negociació col·lectiva i els principals autors de la qual són Allan Flanders, Alan Fox i Hugh Clegg, entre d'altres. I, en tercer lloc, als Estats Units tenim un altre focus generador d'investigacions: l'Escola de Wisconsin, en què destaquen dos autors, J. R. Commons i Selig Perlman" (ídem: 16). El període de maduració i d'institucionalització del camp està ja en marxa.

El tercer període és 3) l'etapa d'institucionalització pròpiament dita de les relacions laborals (de 1950 en endavant). Durant aquesta època, l'experiència dels Estats Units és decisiva de cara a entendre el procés d'institucionalització de les relacions laborals que tindrà lloc a Europa després de la Segona Guerra Mundial. En aquest sentit, als Estats Units "Ja abans de la guerra, en el marc de la política del president Theodore Roosevelt, coneguda com a *New Deal*, es duu a terme un procés de reconeixement dels drets d'afiliació sindical, de negociació col·lectiva, dret a l'assegurança de desocupació i drets bàsics de pensions. Així, després de successives lleis, com la *Llei Federal de recuperació de la indústria* (1933), es desemboca el 1935 en l'aprovació de la Llei federal de relacions laborals, i en altres textos de legislació laboral, concebuts amb la intenció de protegir els drets dels treballadors, cosa que representava llavors un canvi en l'opinió dominant sobre la relació d'ocupació i la forma de regular-la. És a dir, la idea de regular les relacions laborals constituïa una alternativa a la

33. El Tractat de Versalles "...també el va signar Espanya el 1919, amb la qual cosa es va convertir en un dels membres fundadors de l'OIT. Però la negociació col·lectiva estava encara poc estesa. Aquest any es va formar la Comissió de Treball per pacificar la conflictivitat laboral de Barcelona. Aquesta experiència pilot va servir d'avançada per a actuacions similars, incloent el sistema de comitès paritaris conjunts, que es van anar fent càrrec de la formulació i control dels nivells salarials i de les relacions laborals" (Martín, 2001a: 15).

mera lògica del mercat, com pressuposava fins llavors el pensament liberal. Abans dels anys trenta la política pública estava dominada per la teoria econòmica clàssica” (ídem: 17). Seguint aquest model, a partir de la postguerra de la Segona Guerra Mundial, s’estenen drets com els de participació política, de representació sindical i de negociació col·lectiva. Així doncs, “Aquesta etapa es caracteritza per la progressiva consolidació dels sistemes de relacions laborals, per l’establiment de procediments estables de regulació, pel desenvolupament de la legislació laboral i pels drets de negociació col·lectiva. Així mateix, en aquesta etapa els sistemes de relacions laborals adquireixen autonomia respecte al sistema polític” (ídem: 18). En definitiva, es consolida el paper dels sindicats, que guanyen afiliació i força, i es converteixen definitivament en les grans organitzacions de masses que són avui dia; de les associacions empresarials, que s’enforteixen molt també, i de l’Estat, que es converteix en impulsor de la legislació laboral i de la regulació de les condicions de treball en aquells països (per exemple, França) on les associacions empresarials i els sindicats són febles (ídem: 18-19). Aquesta “és també l’etapa de la consolidació dels drets socials, després d’un llarg segle de penúries i conflictes” (ídem: 19). A la vegada, és també quan es produeix la institucionalització de la negociació col·lectiva quan “entre els anys seixanta i principi dels anys vuitanta [...] s’expandeixen les relacions industrials i matèries afins com a disciplina acadèmica en universitats, centres d’investigació, fundacions privades i institucions públiques. I és també quan augmenta el nombre de revistes i altres publicacions laborals” (ídem: 20). Igualment és també quan es consoliden les quatre principals perspectives teòriques en l’estudi de les relacions laborals: l’estructuralfuncionalisme (centrat en l’anàlisi del paper de les institucions socials en el mercat de treball i en l’anàlisi de les funcions del conflicte en les societats industrials); el neomarxisme (que estudia el ressorgiment del conflicte de classes, el paper del moviment obrer, l’organització i les condicions de treball, o les organitzacions sindicals); el neoweberianisme (que produeix les teories del neocorporatisme), i l’enfocament interaccionista i psicosociològic (que destaca per l’estudi de la gestió del conflicte i dels processos de negociació col·lectiva) (ídem: 19-20). És doncs, durant aquest darrer període que el camp assoleix la seva autonomia, en tant que es produeix de forma plena el procés d’institucionalització.

El tercer fet que autoritza considerar l’àmbit de les relacions laborals un camp és la presència d’uns determinats agents —“els assalariats, els empresaris i l’estat”—, que lluiten per conservar o subvertir l’estructura del camp, en tant que tot camp és un camp de lluites.³⁴ Aquest aspecte està plenament d’acord amb la definició que, de les relacions laborals, s’ha fet anteriorment: “les relacions laborals es caracteritzen per la dinàmica entre conflicte i pacte”. Conflicte i pacte entre qui? No només entre assalariats i empresaris. També, i fonamentalment,³⁵ entre els representants dels assalariats (sindicats) i els representants dels empresaris (patronal).

Aquest fet és de capital importància, ja que introdueix el quart element que autoritza a emprar la noció de camp. Un camp també es caracteritza pel fet que la seva existència està immanentment lligada a l’existència d’un capital específic que és, precisament, aquell que està en joc i que constitueix l’estructura del camp.³⁶ El capital específic que constitueix l’estructura del camp de les relacions laborals a Espanya és de dues espècies: el capital organitzacional (en totes les variants que han estat apuntades al llarg del treball: social, confederal i federal) i el capital convenial. Per què aquestes dues espècies de capital són les fonamentals en el camp? Pel que fa al capital convenial, en tant que sabem, com assenyala la definició de «relacions laborals» que ja s’ha apuntat, que

34. “L’estructura del camp és un estat de la relació de forces entre els agents o les institucions implicats en la lluita o, si es prefereix així, de la distribució del capital específic que, acumulat en el curs de les lluites anteriors, orienta les estratègies ulteriors. Aquesta estructura, que constitueix el principi de les estratègies destinades a transformar-la, està ella mateixa sempre en joc: les lluites que tenen lloc en el camp tenen per objectiu [enjeu] el monopoli de la violència legítima (autoritat específica) que és característica del camp considerat, és a dir, en definitiva, la conservació o la subversió de l’estructura de la distribució del capital específic” (Bourdieu, 2000: 113-114).

35. Ja que a partir de l’etapa neocorporatista o del «capitalisme organitzat» el fet de “La institucionalització del conflicte significa l’establiment de procediments reglamentats i gradualistes per a la seva resolució. Ara la protesta obrera ja no posa en qüestió l’ordre polític general; els sindicats són reconeguts com a actors socials dins i fora de l’empresa” (Martín, 2001a: 18).

36. “Parlar de capital específic significa dir que el capital val en relació amb un camp determinat —per tant, en els límits d’aquell camp— i que només és convertible en una altra espècie de capital en determinades condicions. N’hi ha prou a pensar, per exemple, en el fracàs de Cardin quan va voler transferir a l’alta cultura un capital acumulat en l’alta costura: el darrer dels crítics d’art havia d’afirmar la seva superioritat estructural com a membre d’un camp estructuralment més legítim dient que tot el que feia Cardin en matèria d’art legítim era trencadís i imposant-li així al seu capital la taxa de reconversió més desfavorable” (Bourdieu, 2000: 114).

La negociació col·lectiva a Catalunya

la negociació col·lectiva és un dels processos clau dins del camp de les relacions laborals, i que el resultat d'aquest procés és, justament, la generació de convenis col·lectius; és a dir, del pertinent capital convencional. Pel que fa al capital organitzacional, en tant que sabem, com han mostrat les diverses anàlisis empíriques efectuades de forma reiterada al llarg del treball, 1) que existeix una relació entre el capital organitzacional i el capital convencional abastat, i en tant que sabem 2) que, tal com es mostra a l'annex 6, la LOLS designa les organitzacions sindicals i patronals legitimades per negociar convenis sectorials d'acord amb la seva representativitat; és a dir, d'acord amb el seu capital organitzacional relatiu: cosa que significa que com més gran sigui la seva representativitat (major sigui el seu capital organitzacional en relació amb totes les altres organitzacions patronals o sindicals concurrents en el camp), major serà el seu capital convencional. En definitiva, doncs, el capital específic en el camp de les relacions laborals adopta aquestes dues formes. En aquest treball només s'explora una de les dues possibles direccions explicatives de la natura de la relació entre aquestes dues espècies de capital (i mai les interaccions bidireccionals): la que explica el capital convencional a partir del capital organitzacional. No ha calgut fer-ho d'una altra manera pel que fa als propòsits d'aquest treball. Però el fet que només s'estudiï aquesta associació en aquest sentit no significa, ni molt menys, que sigui l'únic possible. D'aquesta manera caldria investigar més àmpliament i adequada, tant des del punt de vista de la definició de l'objecte d'estudi com des del punt de vista metodològic, quina és la relació entre les dues espècies de capital que operen en el camp, ja que s'hipotitza que les estratègies (més tendents al conflicte o al pacte) dels agents en el camp (principalment la patronal i els sindicats) poden dependre, encara que no només, de quina és l'estructura de la distribució d'aquestes dues espècies de capital; és a dir, de la relació entre aquestes dues espècies de capital.

En conclusió, d'aquesta manera s'entén fàcilment la necessitat de substituir els criteris durkheimians –que ni són operatius en el cas del present treball ni tenen res a veure amb aquells que han d'adoptar obligatòriament els agents dins del camp a l'hora d'actuar– per uns criteris que, presidint la lògica de funcionament del camp, són assumits de forma coercitiva pels agents dins del camp. És per aquesta raó que els criteris que han regit obligatòriament a l'hora de construir, com a fet social, la negociació col·lectiva a través dels conceptes i els indicadors que s'ha emprat han estat extrets de l'Estatut dels treballadors i de la Llei orgànica de llibertat sindical. Aquests criteris concrets es troben repartits al llarg de tot el treball, i si es volen consultar cal fer un seguiment de l'estudi, ja que en aquesta secció no seran exposats de nou.

Un cop situat convenientment el fenomen social de la negociació col·lectiva en el camp de les relacions laborals –l'existència del qual (camp) acaba de ser adequadament justificada–, aquest fenomen ha pogut ser adequadament construït mitjançant els criteris pertinents –vegeu seccions anteriors a aquesta per consultar-los–. A continuació ha calgut explicar-lo. Evidentment, a l'hora d'explicar el fenomen social de la negociació col·lectiva, que, tal com s'acaba de veure, és de fonamental importància en el camp de les relacions laborals, cal procedir tal com aconsella el segon postulat durkheimià. És a dir, cal cercar la seva causa en l'estructura social, medi social intern o organització social. Aquest postulat està plenament d'acord amb les observacions de Pierre Bourdieu quan afirma que (nota 34) “L'estructura del camp és un estat de la relació de forces entre els agents o les institucions implicats en la lluita o, si es prefereix així, de la distribució del capital específic que, acumulat en el curs de les lluites anteriors, orienta les estratègies ulteriors”, quan afirma igualment que aquesta estructura (nota 34) “constitueix el principi de les estratègies destinades a transformar-la”, o quan afirma que “El principi de la dinàmica d'un camp resideix en la configuració particular de la seva estructura, en la distància, la separació entre les diferents forces específiques que s'hi enfronten. Les forces que són actives en un camp, i que, per tant, l'anàlisi selecciona com a pertinents, són les que defineixen el capital específic en la mesura que produeixen les diferències més importants. Com ja he dit a propòsit del joc i dels trumfos, un capital no existeix i no funciona si no és en relació amb un camp concret. El capital confereix un poder sobre el camp; sobre els instruments materialitzats o incorporats de producció o de reproducció —la distribució dels quals constitueix l'estructura mateixa del camp—; i sobre les regularitats i les regles que defineixen el funcionament ordinari del camp i, per això mateix, sobre els avantatges que s'hi generen” (Bourdieu; Wacquant, 1994: 78).

D'aquests breus apunts cal extreure'n diverses conseqüències pràctiques. La primera, que cal explicar la negociació col·lectiva com a fenomen social cercant la seva causa en l'estructura social o organització social del camp de les relacions laborals. La segona, que a l'hora d'explicar la negociació col·lectiva com a fenomen social

que s'emmarca en el camp de les relacions laborals cal referir-se obligatòriament a un factor tal com el capital específic que opera en els límits d'aquest camp. Tal com s'ha vist anteriorment, aquest capital és de dues menes: el capital organitzacional i el capital convencional. Tal com també s'ha comentat abans, en aquest treball només és necessari, per tal de construir la mostra de convenis col·lectius, donar compte de la distribució específica del nombre de convenis en la base de dades (capital convencional), per tant, l'única espècie de capital que es s'establirà serà el capital organitzacional a l'hora d'explicar el capital convencional. Però això no significa, en cap cas, que la relació inversa, és a dir, la que suposaria explicar el capital organitzacional mitjançant el capital convencional existeixi o pugui existir. Semblaria que aquesta possibilitat és hipotèticament raonable, i, per tant, caldria explorar-la adequadament.

Aquests dos supòsits impliquen una tercera conseqüència: és evident que la forma com es conceptualitzi específicament el «capital organitzacional» ha d'estar estretament lligada a les *formes d'organització del camp de les relacions laborals a Espanya*, ja que ha de servir per explicar el que hi passa pel que fa al fenomen de la negociació col·lectiva. Els criteris que han de servir per a caracteritzar el capital organitzacional, i, per tant, l'estructura del camp de les relacions laborals a Espanya, han de buscar-se en l'organització social de les pràctiques dels agents (sindicats i patronal) en el camp (nivell institucional). Aquest nivell organitzatiu institucional està estructurat, per regla general, tant en el cas de les organitzacions sindicals com de les patronals, d'acord amb dos grans eixos: es tracta, a molt grans trets, de l'organització territorial (confederació) per una banda, i de l'organització sectorial (federació) per l'altra. És d'aquesta manera com es constitueixen 3 variants de capital organitzacional: el capital organitzacional confederal, el capital organitzacional federal, i el capital organitzacional social, que és aquell que actua en l'espai de l'empresa. Per a més detalls sobre l'ús analític d'aquests conceptes cal consultar les anteriors seccions d'aquest treball. La constitució i posada en funcionament (mitjançant l'anàlisi) dels conceptes que representen les tres variants de capital organitzacional que operen dins del camp han significat el fet que, tal com preconitzen Pierre Bourdieu i Émile Durkheim, ha estat explicat el fenomen social de la negociació col·lectiva, de capital importància dins del camp de les relacions laborals, mitjançant l'estructura social o organització social del camp de les relacions laborals. A nivell operatiu la forma de lligar aquest requisit teòric general amb l'aplicació específica a què s'ha destinat (la construcció d'una mostra de convenis col·lectius) ha passat per lligar cadascun dels nivells respectius de l'estructura de la negociació col·lectiva³⁷ amb la variant respectiva de capital organitzacional que opera en cada nivell.

A l'hora de verificar la possible natura causal de la relació establerta entre el fet social a explicar (la negociació col·lectiva mitjançant l'ús del concepte «poder de negociació» i les variables que actuen com a indicadors d'aquest concepte en l'àmbit funcional o territorial pertinent) i el factor explicatiu triat (la variant corresponent de capital organitzacional que opera en l'àmbit funcional o territorial pertinent) cal procedir, tal com assenyala molt adequadament el tercer postulat durkheimià, acomplint tres requisits. El primer: cal emprar mètodes que siguin capaços de provar que les associacions establertes entre la variable dependent i la independent són relativament constants, i, per tant, susceptibles de tractar-se de nexes causals. El segon: cal justificar adequadament la natura de la causalitat de l'associació. El tercer: cal assegurar-se que la qualitat de les dades emprades sigui l'adequada.

Pel que fa al primer requisit cal apuntar que el mètode que assenyala Durkheim com a més adequat a l'hora de verificar possibles nexes causals, i que ell anomena mètode de variacions concomitants, podria equiparar-se a qualsevol de les tècniques d'anàlisi bivariada que existeixen avui dia. Precisament aquestes són les tècniques que s'han emprat al llarg d'aquest treball. Llevat dels casos de la família dels convenis d'empresa i de la família dels convenis de l'Administració pública —i, en aquestes dues famílies, sempre en el cas de l'eix d'estratificació relatiu al tipus d'organització (empresa o ajuntament)—, en què una simple comparació del nombre de vegades que augmentava el poder de negociació en el cas d'un tipus d'empresa o ajuntament en relació amb el que

37. "Existeixen bàsicament dos tipus de convenis pel que fa a l'àmbit funcional: els convenis d'empresa, que també poden ser d'àmbit inferior (centre, secció, franja, etc.), i els d'àmbit superior a l'empresa (grups d'empreses i, fonamentalment, sectors d'activitat). [...]"

A més, no tots els convenis [...] tenen el mateix abast territorial. La majoria és d'àmbit provincial; encara que també n'hi ha d'àmbit local, autonòmic i nacional" (Miguélez; Rebollo, 1999: 331).

caracteritzava un altre tipus d'empresa o ajuntament era suficient per determinar la força que conferia tenir un major o menor capital organitzacional social, en tots els altres casos s'han emprat tècniques d'anàlisi bivariada que han assenyalat igualment la constància dels lligams establerts entre la variable dependent i la independent. Així ha estat amb l'àmbit territorial de negociació (en totes les famílies de convenis), en què la tècnica de l'anàlisi de regressió —tècnica que, certament, sembla la mateixa que Durkheim té en ment quan explica els fonaments del mètode de variacions concomitants— ha desvetllat el que amaguen les associacions que assenyalen reiteradament l'anàlisi de taules de contingència que s'ha practicat en relació amb el poder de negociació provincialment distribuït: el capital organitzacional confederal és l'origen de les desigualtats provincials assenyalades per l'anàlisi de taules de contingència. També ha estat així amb la família de convenis de sector en què, en el cas de l'eix d'estratificació relatiu a l'àmbit funcional de negociació (seccions CNAE-93), de nou, la tècnica de l'anàlisi de regressió ha mostrat que el capital organitzacional federal sembla condicionar el poder de negociació de cada secció CNAE-93 (considerada com a indicador aproximat del nivell federal).

Pel que fa al segon requisit, és evident que els nexes causals que acaben d'assenyalar-se (i que s'assenyalen al llarg de tot el treball) —del tipus: el capital organitzacional és la causa del poder de negociació, i, per tant, del capital convenial abastat— no es justifiquen per si sols, ja que només poden ser acceptats si es basen en les proves i les fonts adequades. En aquest treball les proves que expliquen els nexes causals establerts són de tres tipus: a) generals, b) específiques i c) pràctiques. Les proves generals i específiques expliquen tots els tipus de nexes causals que s'assenyalen en aquest treball. Les proves pràctiques només són possibles en el cas dels nexes causals que s'estableixen entre el poder de negociació i el capital organitzacional social o federal, i mai són possibles en el cas dels nexes causals establerts entre el poder de negociació i el capital organitzacional confederal; és a dir, només són possibles en el cas d'aquells nexes causals que s'enquadren, pel que fa a l'estructura de la negociació col·lectiva, en el context de l'àmbit funcional de negociació. Una explicació ben fonamentada de la natura causal d'una associació entre dues variables qualssevol requeriria el recurs a aquests tres tipus de proves.

La font de la prova general que serveix per a explicar la natura causal dels nexes que s'assenyalen al llarg d'aquest treball és la teoria dels camps com a sistema teòric. Al llarg d'aquesta secció s'ha donat raons suficients per justificar la pertinència d'aquesta explicació. Una de les més poderoses és el fet que, en el context de la teoria dels camps, el poder explicatiu de la noció *capital* ha estat validat en diverses ocasions d'acord amb anàlisis empíriques.

Pel que fa a la prova específica, aquesta és una anàlisi concreta que s'emmarca en el sistema teòric de la teoria dels camps. Es tracta d'un cas molt similar al que constitueix l'objecte d'estudi d'aquest treball, i que sembla avalar la pertinència de l'ús explicatiu (en el sentit causal) que es fa, al llarg d'aquestes pàgines, de la noció *capital organitzacional*. Així, en un article titulat *La huelga y la acción política*, en què Pierre Bourdieu tracta d'explicar quins són els factors predisposicionals (dels treballadors com a agents), quines són les condicions econòmiques i polítiques del camp internament i del mercat de treball en particular, quina és l'estructura de relacions entre els agents dins del camp (empresaris, obrers, Estat) i com és percebuda aquesta estructura pels agents (especialment pels treballadors), quina és l'estructura del sistema de reivindicacions, quina és l'estructura dels instruments de lluita, i quins són els factors de força dels agents dins del camp de cara a promoure o inhibir l'expressió de la vaga com a acció col·lectiva de la classe obrera (Bourdieu, 2000a), aquest sociòleg manifesta que "la vaga només adquireix sentit si és resituada en el camp de les lluites laborals, estructura objectiva de relacions de força definida per la lluita entre treballadors, pels quals constitueix la seva arma principal, i ocupadors, amb un tercer actor —que potser no ho sigui—, l'Estat" (Bourdieu, 2000a: 248). Més endavant, quan Bourdieu es refereix al principal factor que condiciona la força dels agents dins del camp, dirigint, per tant, les seves estratègies, afirmarà que aquest depèn "de la força de què disposen objectivament en les relacions de força (estructura), és a dir, de la força que han adquirit i acumulat mitjançant les lluites anteriors (història)" (Bourdieu, 2000a: 255). A continuació es referirà a la principal propietat definitòria d'aquest factor de força que condiciona l'eficàcia de les estratègies dels treballadors. Així, "Allò específic de les estratègies dels treballadors és que només són eficaces si són col·lectives i, per tant, conscients i metòdiques, és a dir, si estan mediatitzades per una organització encarregada de definir els objectius i d'organitzar la lluita" (Bourdieu, 2000a: 256).

D'aquesta aplicació específica de la teoria dels camps a aquest concret objecte d'estudi se n'extreuen diverses conseqüències que permeten recolzar diverses de les operacions que han estat efectuades al llarg d'aquest treball a l'hora d'abastar l'objectiu perseguit (construir la pertinent mostra de convenis col·lectius). La primera operació és l'ús mateix que s'ha fet de la teoria dels camps: de manera anàloga a com Bourdieu ha resituat la vaga dins del camp corresponent, al llarg d'aquesta secció s'ha palesat la necessitat de situar el fenomen de la negociació col·lectiva en el camp de les relacions laborals. La segona operació és la forma com s'ha explicat el fenomen de la negociació col·lectiva: de manera anàloga a com hi ha factors objectius –“ la força de què disposen [els agents] objectivament en les relacions de força (estructura), és a dir, [...] la força que han adquirit i acumulat [els agents] mitjançant les lluites anteriors (història)”–, que donen compte d'un fenomen com la vaga com a acció col·lectiva, hi ha factors objectius –la distribució concreta, entre els agents, del capital específic en el camp– que donen compte d'un fenomen social com la negociació col·lectiva. La tercera operació és la forma com s'ha construït el factor mateix que s'ha emprat per explicar la negociació col·lectiva: en tant que sabem 1) que el factor que, segons Bourdieu, dóna compte del fenomen social de la vaga, és “la força de què disposen [els agents] objectivament en les relacions de força (estructura), és a dir, [...] la força que han adquirit i acumulat [els agents] mitjançant les lluites anteriors (història)”, 2) que l'*estructura* d'un camp o la *força objectiva dels agents* són denominacions diferents que es refereixen a “la distribució del capital específic que, acumulat en el curs de les lluites anteriors, orienta les estratègies ulteriors” (nota 34), i 3) que “Allò específic de les estratègies dels treballadors és que només són eficaces si són col·lectives i, per tant, conscients i metòdiques, és a dir, si estan mediatitzades per una organització encarregada de definir els objectius i d'organitzar la lluita” (Bourdieu, 2000a: 256), és prou clar que el factor més idoni a l'hora d'explicar la negociació col·lectiva com a fenomen és el *capital organitzacional* en cadascuna de les seves variants. És en relació amb el fet que “Allò específic de les estratègies dels treballadors és que només són eficaces si són col·lectives” que s'entén que la construcció d'aquest factor s'hagi basat en el concepte *capital social* (vegeu nota 17) i és com a conseqüència que aquestes estratègies dels treballadors només siguin eficaces “si estan mediatitzades per una organització encarregada de definir els objectius i d'organitzar la lluita” que s'hagi batejat aquest factor com a capital organitzacional.

Les fonts de les proves pràctiques, que només són possibles en el cas de l'àmbit funcional de negociació (en el cas d'aquest treball, empresa i sector), són les dues lleis que regulen, a Espanya, el funcionament del camp de les relacions laborals: l'Estatut dels treballadors i la Llei orgànica de llibertat sindical. Aquestes dues lleis contenen les proves pràctiques del poder estratificador del capital organitzacional en les seves variants social i federal.

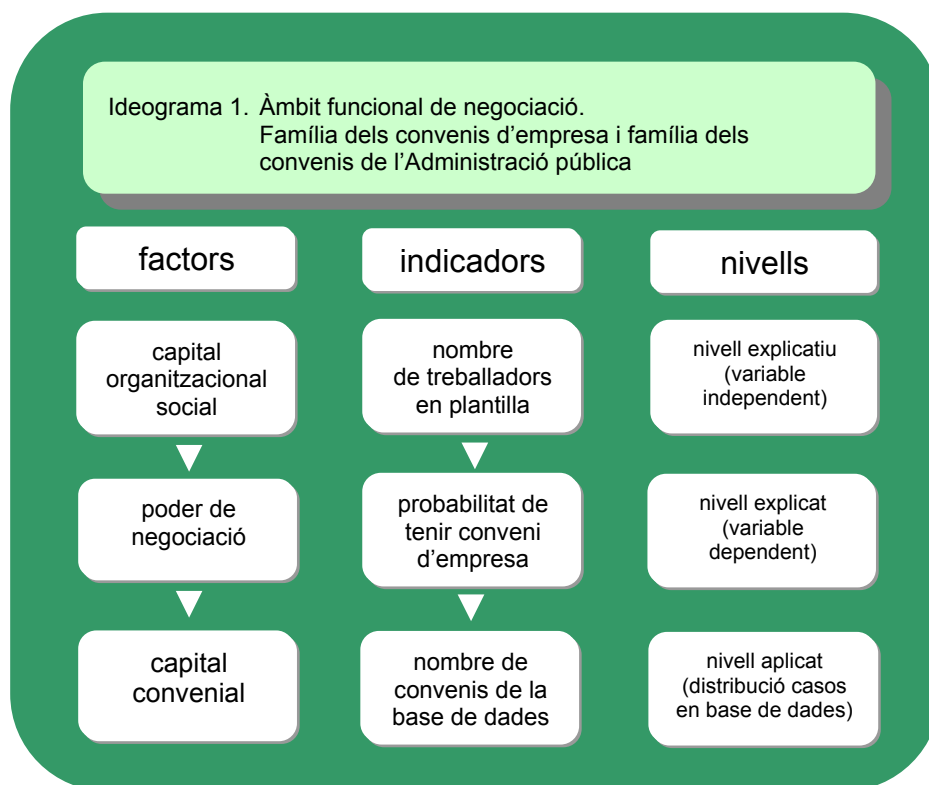
En el cas de les empreses (convenis d'empresa), el poder estratificador del capital organitzacional social s'expressa en tant que a través de l'Estatut dels treballadors es confereixen poders especials a cert tipus d'empreses d'acord amb el nombre de treballadors que tenen en plantilla (capital organitzacional social). Aquests poders especials consisteixen en l'atorgament del dret a posseir una major quantitat d'aquells recursos que atorguen poder de representació i, per tant, de negociació (delegats sindicals, comitè d'empresa, etc.). Pel que fa a la negociació col·lectiva, el poder estratificador del capital organitzacional social s'expressa en el fet que tenir més o menys quantitat d'aquests recursos que atorguen aquests poders especials de representació i, per tant, de negociació com a conseqüència de tenir més o menys treballadors en plantilla té com a resultat tenir una major o menor possibilitat de tenir conveni col·lectiu.

En el cas dels sectors (convenis de sector), el poder estratificador del capital organitzacional federal s'expressa en tant que la Llei orgànica de llibertat sindical dictamina que les organitzacions sindicals o patronals que estan legitimades per a negociar convenis sectorials són les més representatives del sector en qüestió. En tant que el grau de representativitat s'avalua, tal com mostra l'annex 6, sondejant quines són les opcions sindicals i patronals més representades en els comitès d'empresa, entre els delegats de personal (en els casos en què calgui fer-ho així) i entre els empresaris *en l'espai social de l'empresa*, és prou clar que la possibilitat de negociar conveni de sector i augmentar, per tant, el capital convenial, augmenta paral·lelament al nombre d'empreses (capital organitzacional federal) en què cadascuna de les organitzacions patronals i sindicals sigui l'opció més representada. Això significa, de forma genèrica, que aquelles federacions sindicals o patronals que agrupen un major nombre d'empreses (capital organitzacional federal) són les que, virtualment, poden tenir un major capital convenial.

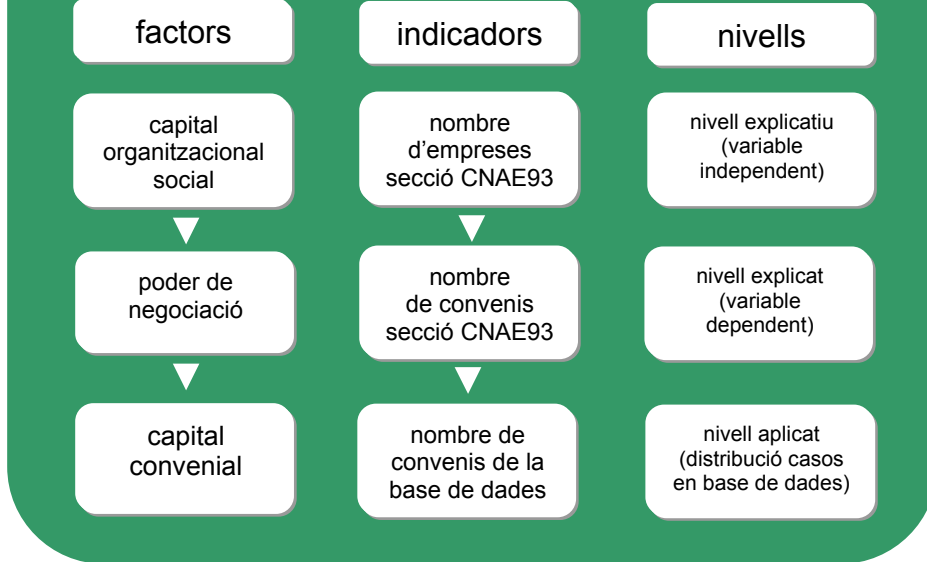
La negociació col·lectiva a Catalunya

El tercer requisit que assenyala Durkheim a l'hora de verificar la possible natura causal de la relació establerta entre el fet social a explicar i el factor explicatiu triat és la necessitat d'assegurar-se que la qualitat de les dades emprades sigui l'adequada. Com a dades Durkheim entén aquell registre seriat d'observacions a partir del qual es constitueixen, respectivament, les variables dependent i independent. De les tres característiques que, segons aquest sociòleg, defineixen la idoneïtat de les dades, la que toca més de prop aquest treball és la necessitat que les observacions preses abastin un període de temps prou extens. Aquesta característica, només aplicable a l'estudi dels fenòmens socials en el context d'una societat específica al llarg del temps; és a dir, seguint els paràmetres durkheimians, podria generalitzar-se en la necessitat que les observacions preses siguin prou nombroses, ja sigui com a conseqüència de la suficient extensió del període de temps que abasten o del nombre de casos recollit, que és prou elevat. No és cap secret que aquesta característica no s'acompleix en tots els casos al llarg d'aquest treball, ja que aquesta carència ha estat ressenyada sempre que s'ha presentat; és a dir, en més ocasions de les que serien desitjables. En aquest sentit és evident que la qualitat de les dades no permet afirmar amb rotunditat l'establiment d'associacions de natura causal entre variables dependents i independents. Les diverses anàlisis efectuades mostren, en tot cas, possibles indicis en aquest sentit que haurien de ser adequadament verificats. L'alternativa que es considera científicament més factible en aquesta direcció és la generalització del model que es presenta al conjunt del territori espanyol, en tant que aquesta opció suposa ampliar considerablement el nombre d'observacions disponibles. Aquesta solució implica una major fiabilitat de les anàlisis estadístiques desenvolupades, la qual revertiria en una major seguretat a l'hora d'afirmar l'establiment d'associacions de natura causal entre variables dependents i independents. D'aquesta manera, el fet d'ampliar l'abast territorial del fenomen sotmès a anàlisi comportaria la possible validació del model proposat. Aquest requisit és totalment indispensable a l'hora de considerar científic qualsevol model explicatiu de qualsevol mena de fenomen. Pel que fa a aquest treball, l'acompliment d'aquest requisit significaria una major seguretat a l'hora de construir de forma fiable la mostra de convenis, que és l'objectiu que es persegueix.

El model d'anàlisi que s'ha descrit en aquesta secció, així com altra mena d'informació rellevant, que es troba repartida al llarg de tot el treball, en relació amb aquest model es troba resumida en els següents ideogrames.



Ideograma 2. Àmbit funcional de negociació.
 Família dels convenis de sector



Ideograma 3. Àmbit territorial de negociació.
 Vàlid per a totes les famílies de convenis

