

CAP A UN NOU MODEL DE RELACIONS LABORALS?

Josep Maria Rañé i Blasco

< <http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.24> >



Resum

El model de relacions laborals espanyol es caracteritza per ser hereu de l'intervencionisme i el proteccionisme paternalista de l'antic model de relacions laborals de la dictadura. En aquest article s'exploren algunes idees sobre les necessitats de modernització del model de relacions laborals, com ara, una negociació col·lectiva amb més poder de les parts i una restauració del poder de les parts, especialment dels sindicats després de la reforma de 2012; potenciar la flexibilitat interna en les empreses, la polivalència, la formació continua i la mobilitat. Obrir la possibilitat d'irradiació dels convenis col·lectius dels àmbits superiors (estatals, autonòmics i/o provincials). Una administració pública i una judicatura que garanteixi l'equilibri de poder entre les parts.

Paraules clau: Model de relacions laborals; reformes; negociació col·lectiva; autonomia de les parts; modernització.

Abstract

The Spanish industrial relations model is characterized by the interventionism and protectionism due to the old paternalistic labor relations model of dictatorship. This paper explores some ideas on the need of modernization of industrial relations model, such as a process of negotiation of collective bargaining with a stronger position by unions, especially after the labor reform of 2012; company-internal flexibility, mobility and lifelong learning.

Keywords: Model of industrial relations, reforms, collective bargaining, modernization.

Sumari

1. El model de relacions laborals que es va desenvolupar
 - 1.1. Les relaciones laborals predemocràtiques
 - 1.2. L' Acord Bàsic Interconfederal 1979
 - 1.3. L'Estatut dels Treballadors i les seves reformes
2. La reforma laboral del 2012
 - 2.1. Una reforma desequilibrada i desequilibrant
 - 2.2. Riscos d'aquest model: desindicalització fruit del corporativisme i judicialització
3. Quines relacions necessitem
 - 3.1. Un nou model de relacions laborals pel nou model de competitivitat: la gestió del coneixement contra la compra de mà d'obra
 - 3.2. Cap a una flexibilitat interna negociada
4. Com fer-ho?
 - 4.1. La negociació col·lectiva, el gran motor del canvi

REFERENCIA NORMALIZADA

Rañé, Josep Maria (2014): " Cap a un nou model de relacions laborals?". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 2, p. 27-34.

CAP A UN NOU MODEL DE RELACIONS LABORALS?

Josep Maria Rañé i Blasco

1. El model de relacions laborals que es va desenvolupar

1.1. Les relacions laborals predemocràtiques

Quan es vol saber on s'està i cap on es va, convé saber d'on es ve.

Sense voler ser molt exhaustiu, cal recordar els antecedents a les relacions laborals que s'han anat construint en els tres últims decennis. En unes pràctiques originàries del model econòmic i social imposat pel franquisme que es concretaven en: una legislació orientada cap a un fort intervencionisme de l'Administració (per exemple, s'havia d'autoritzar fins i tot el calendari laboral de cada centre de treball); el proteccionisme paternalista del treballador (productor, se'n deia) considerat individualment; i la negació dels drets sindicals, i en context institucional on al negar el conflicte d'interessos en el si de l'empresa, es donava cobertura ideològica a la creació d'un sindicat vertical en el qual s'integraven obligatòriament empresaris i treballadors.

Les tensions laborals, socials i polítiques, que alhora impulsaven i eren fruit dels canvis econòmics, socials, culturals i polítics que s'estaven produint com a conseqüència de l'esgotament del sistema econòmic autàrquic i de les necessitats dels processos d'obertura econòmica que impulsaven els sectors tecnocràtics, van conduir a que - malgrat que el discurs oficial es mantenia intacte - es produïssin canvis progressius en el model franquista de relacions laborals. Obrint-se l'espai a una acció col·lectiva més o menys organitzada, que va cristal·litzar en l'aparició de processos reglats de

negociació col·lectiva dins del sindicat vertical (Llei de convenis col·lectius del 24 d'abril de 1958 i posteriorment la Llei 38/1973 de convenis col·lectius sindicals de treball¹), una consolidació dels drets laborals individuals (Llei 16/1976, de 8 d'abril, de relacions laborals²) i el reconeixement de l'existència del conflicte col·lectiu i fins i tot la incipient regulació de l'exercici de la vaga per motius laborals (Reial Decret Llei 17/1997, de 4 d març, de les relacions laborals³).

1.2. L' Acord Bàsic Interconfederal 1979

L'Acord Bàsic Interconfederal (ABI) subscrit el 10 juliol de 1979 per la CEOE i l'UGT, és potser el document que, pel moment en que es va acordar, pel contingut i per la seva translació legislativa, el podríem considerar com un dels pilars sobre els quals s'han edificat les relacions laborals a Espanya fins la reforma del 2012.

L'Acord Bàsic Interconfederal (ABI) es produeix en un context dominat pel protagonisme polític en la definició de les transformacions de les relacions socioeconòmiques i laborals - que té el seu màxim exponent en el pacte de la Moncloa de 1977 - i on els processos de concertació es realitzen sense la presència de les organitzacions empresarials i sindicals.

En mig de la tramitació parlamentària del projecte de llei de l'Estatut dels Treballadors presentat pel govern de la UCD que presidia Adolfo Suárez, juntament amb el primer partit de la oposició el PSOE, dirigit per una gestora després de la dimissió de Felipe González en el seu 28 Congrés i a l'espera de refer la seva direcció, les direccions de CEOE i UGT assoleixen un acord sobre la concepció de les relacions laborals a Espanya que després serà traslladat al debat parlamentari (mitjançant esmenes) i recollit en la redacció de l'Estatut dels Treballadors que configura la Llei 8/1980 de 8 de Març, del Estatut dels Treballadors⁴.

L'orientació de l'acord dibuixava un model de relacions laborals homologable al desenvolupat en l'Europa central, amb un major protagonisme dels agents socials en la determinació de les normes i acords que regulin les relacions laborals, tant fora com dins de l'empresa,

¹ <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1974-6>

² <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1976-8373>

³ <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1977-6061>

⁴ <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683>

tot mantenint un paper tuïtu pels poders públics (autoritat laboral i jutges).

1.3. L'Estatut dels Treballadors i les seves reformes

Aquell Estatut dels Treballadors es configura en base a tres títols. Un primer regulador de les relacions individuals de treball, un segon dels drets de representació col·lectiva y de reunió en l'empresa i, finalment, un tercer que contenia la nova regulació de la negociació col·lectiva.

En el seu conjunt, la negociació per construir aquell primer Estatut dels Treballadors ja assenyalava la direcció que, al llarg dels temps, de vegades amb un acord social al darrera i d'altres sense ell, inspiraria les seves successives i constants reformes, fins arribar a la del febrer de 2012, la qual suposa un gir radical, no solament del com es venien fent les reformes anteriors sinó, el que és més important encara, constitueix el primer esclav d'un altre model de relacions laborals, dissenyat al marge i també en contra dels agents socials i econòmics, com explicarem més endavant..

El model de relacions laborals en el que s'inspirava aquella primera versió de l'Estatut dels Treballadors volia ser el resultat del procés de substitució del model de proteccionisme i intervencionista de l'administració, propi del període franquista que, com ja s'ha dit, es caracteritzava per una alt grau de protecció individual, a canvi de la negació del drets col·lectius i de la capacitat de negociació col·lectiva mitjançant una forta rigidesa reglamentadora.

Per aconseguir-ho, a més de la consolidació dels drets individuals, especialment els relacionats amb l'accés (contracte de treball) i la sortida del treball (resolució del contracte) i dels mínims de dret necessari aplicables en temes com ara la jornada, les vacances, etc., el model de relacions laborals que com a resultat d'aquell acord s'acabarà consolidant en l'Estatut dels Treballadors cercava que fossin les parts (empresaris i treballadors) aquelles que dintre de les "parets mestres" que fixava la llei i mitjançant la negociació i l'acord - tant en el si de l'empresa com fora - gestionessin els canvis i l'adaptació a les noves realitats productives.

Es tractava, en suma, de donar protagonisme a la negociació entre les parts, substituint la necessitat d'obtenir l'autorització administrativa per la simple comunicació dels acords, donant així eficàcia obligacional a allò que s'havia acordat i reservant a la

tutela judicial efectiva (garantida en l'article 24 de la CE⁵) o la intervenció administrativa la resolució dels desacords que es poguessin produir, a través de les seves sentències o resolucions.

D'aquesta manera, l'existència del precepte constitucional que recull l'article 37.1 de la CE⁶ en el sentit de reconèixer "el dret a la negociació col·lectiva entre els representants dels treballadors i els empresaris i la força vinculant dels convenis col·lectius" es transformava en una palanca importantíssima per construir aquest model de relacions laborals. Tot i així calia una regulació que la desplegués (títol tercer) i el reconeixement d'uns drets col·lectius (representació, informació, reunió, organització etc..) que garantissin l'exercici equilibrat de les parts d'aquesta facultat de generar drets i obligacions.

Les posteriors reformes, com es deia anteriorment, van prosseguir en la línia de dotar de més capacitat a les parts per pactar temes abans reservats a la legislació. Les reformes traslladaven la pressa de decisions sobre drets individuals a la negociació col·lectiva en matèries com ara: la capacitat de regular en conveni el període màxim de temporalitat en la contractació o la distribució irregular de la jornada de treball anual.

És a dir, a cada reforma es buscava la forma d'establir una regulació amb més protagonisme de les parts per gestionar la flexibilitat de forma negociada i substituir un determinat equilibri entre els interessos contradictoris existents per un nou equilibri assolit entre les parts, mantenint la màxima de que allò que acordaven les parts tenia preferència però si hi havia discrepància un tercer (jutges o autoritat laboral) decidien en aplicació de la llei, normalment amb caràcter previ a la seva implementació.

2. La reforma laboral del 2012

2.1. Una reforma desequilibrada i desequilibrant

La reforma que es concreta en el [Reial Decret Llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la](#)

⁵ <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229&tn=1&p=20110927&vd=#a24>

⁶ <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229&tn=1&p=20110927&vd=#a37>

[reforma del mercat laboral](#)⁷, i que un cop convalidat i tramitat va donar lloc a la [Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral](#)⁸, suposa una ruptura transcendental i profunda dels equilibris entre les parts que han caracteritzat el model de relacions que s'havien estat construint fins aquell moment.

I això no tant sols perquè es desatenguessin els dos acords interconfederals subscrits en els mesos de gener i febrer de 2012 per CEOE, CEPYME, CCOO i UGT, en els quals es contemplaven com a fets més destacables, a més a més d'un inusual pacte de rendes – per que comportava increments per sota la inflació prevista –, una clara aposta per l'estructura centralitzada, però articulada, de la negociació col·lectiva i els mecanismes per incorporar la flexibilitat interna de forma negociada a través dels convenis, sinó sobretot perquè el model que recull el Reial Decret Llei és força oposat al contingut dels acords entre organitzacions empresarials i sindicals.

La reforma produeix una deriva unilateralista en la presa de decisions referides als drets individuals. Li confereix (en tots els casos) a la part empresarial l'última paraula, atorgant-li fins i tot en el processos negociats la potestat de decidir sobre les discrepàncies existents. Amb això, les decisions empresarials adquireixen una capacitat executiva que fins aquell moment no tenien, ja que estava matisada moltes vegades per la intervenció prèvia d'un tercer extern (autoritat laboral o jutges), que dirimia els desacords entre les parts.

Amb aquesta modificació es fa desaparèixer l'últim reducte de l'autorització administrativa que es mantenia, l'aprovació o no dels expedients col·lectius de suspensió o rescissió de contractes i es trasllada als jutges – com no pot ser d'una altra manera si no es vol negar en la pràctica el dret a la tutela judicial efectiva – la determinació de si la decisió que l'empresari ha aplicat estava ajustada a dret, o no.

D'igual manera, la reforma del 2012 suposa un canvi no pactat amb les parts sobre el funcionament de la negociació col·lectiva. En aquest àmbit la reforma suposa una carga de profunditat contra l'articulació dels convenis col·lectius al atorgar-li al conveni d'empresa una primàcia que fins ara no tenia, a la qual cosa cal

sumar la flexibilització de les condicions per declarar d'inaplicació del convenis vigents i la no continuïtat de les condicions laborals existents per pacte en una empresa o sector, un cop superat el termini d'un any des de la finalització d'un conveni col·lectiu, sense un acord de renovació.

2.2. Riscos d'aquest model: desindicalització fruit del corporativisme i judicialització

Seguint les orientacions d'economistes neoliberals, aquest model de relacions laborals que surt de la [Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral](#)⁹ té com objectiu no declarat aconseguir la que s'ha donat a denominar “devaluació interna”. Un eufemisme que s'ha manifestat en la pèrdua de poder adquisitiu de les persones que treballen, una major intensitat en la pèrdua d'ocupació en relació a la caiguda del PIB i el creixement de la proporció de contractes temporals sobre el total que es realitzen, és a dir, tot el contrari d'allò que es proclamava com a objectius en el preàmbul de la llei.

Però a més dels efectes macroeconòmics que puguin produir-se a curt i/o mig termini, el riscos que es deriven en el cas d'una persistència suficient llarga en el temps d'aquest model regulatori apunten a canvis estructurals profunds i greus en el model de relacions laborals a Espanya. Unes relacions laborals que passarien a estar presidides pel corporativisme i la seva judicialització.

Una negociació col·lectiva que, com diu en l'actual redacció de [l'article 84.2 del Real Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel que s'aprova el text refós de la llei de l'Estatut dels Treballadors](#)¹⁰ “*el conveni d'empresa, que es podrà negociar en qualsevol moment de la vigència de convenis col·lectius d'àmbit superior, tindrà prioritat aplicativa respecte del conveni sectorial estatal*”, és una negociació col·lectiva greument atacada en la seva capacitat d'articular els diversos àmbits. Una articulació que cal tenir present permetia que la competència entre les empreses no es situés en l'àmbit dels costos laborals directes, ja que aquests tenien una regulació força homogènia mitjançant els convenis sectorials i, en conseqüència, s'esperonés una competència empresarial basada en la millora de la

⁷ <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-2076>

⁸ <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>

⁹ <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>

¹⁰ <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-7730&tn=1&p=20140301&vd=#a84>

productivitat de la mà d'obra, actuant així de forma positiva sobre una de les deficiències més rellevants del nostre teixit productiu.

Ara s'obre la porta a la generació de convenis d'empresa per sota del conveni provincial o estatal de sector i no a convenis que necessàriament havien de millorar els estàndards sectorials fomentant el dumping com a fórmula de competència empresarial interna.

En aquesta situació, el risc d'auge del corporativisme, entès com a la ruptura cap amunt dels convenis practicat en favor exclusivament d'una part dels treballadors (els millor situats dins del teixit productiu de béns i serveis), es pot estendre a les empreses que també ostentin aquest posicionament favorable dins del sector.

La moderació salarial (en relació a la seva capacitat de pressió) que es practicava per mantenir unes condicions salarials de sector homogènies, generava efectes positius sobre: a) la societat, ja que moderava el creixement global dels salaris ajustant-los a la inflació i reduïa la conflictivitat laboral; b) les empreses, perquè els garantia un marc estable de competència on la seva competitivitat havia de créixer en base a altres criteris; i c) els treballadors perquè l'exercici d'aquesta solidaritat (renuncia a un major increment salarial) evitava la competència salarial a la baixa (dumping).

La nova regulació afegeix a la inaplicació temporal del conveni sustentada en causes convenientment justificades, la possibilitat de generar condicions salarials i de treball inferiors sustentades en convenis d'empresa. Així doncs, res justifica ara la moderació salarial entre aquells que tinguin més capacitat de pressió, ja que el seu esforç pot resultar nul. En aquest context, el discurs corporativista que ofereix rendibilitzar al màxim les oportunitats i forces per obtenir un conveni més alt es desenvoluparà amb facilitat i possiblement no serà practicat exclusivament per les organitzacions de franja sinó també pel sindicalisme de classe amb l'objectiu de no separar-se de les aspiracions de les seves bases.

Es podrà al·legar que en una situació de crisi això no succeirà. Però aquesta no és una modificació feta amb vocació de temporalitat sinó que s'ha volgut fer amb vocació de perdurabilitat. Per això, cal fer una prospectiva de com operarà quan les condicions econòmiques siguin més estables o fins i tot de

creixement per advertir aquesta tendència el risc a la corporativització de les relacions laborals, la qual cosa, tot sigui dit de passada, introdueix sempre moltes més rigideses de les que elimina.

Per la seva banda i en l'anvers de la moneda, la capacitat per prendre unilateralment decisions que s'atorguen a l'empresari - tot i que inicialment asseguruen una major executivitat - fa previsible un increment de la judicialització del conflicte en les empreses amb treballadors amb poca capacitat de negociació, ja sigui per la seva dimensió (petita i microempresa) o de forma generalitzada en temps de crisi.

Aquesta tendència a la judicialització no és una previsió difícil de sostenir, ja que si no hi ha capacitat de negociació i la legislació l'afebleix, aleshores la defensa dels drets laborals que posseeixen els treballadors queda quasi circumscrita a l'exercici per parts d'aquests del dret constitucional a la tutela judicial efectiva. D'aquí les constants i immerescudes crítiques a la judicatura de lo social que es formulem des de posicions desconexades del dret laboral, però que tenen el seu reflex fins i tot en els preàmbuls dels Reials Decrets Llei de reforma laboral dictats pel govern del PP.

3. Quines relacions necessitem

3.1. Un nou model de relacions laborals pel nou model de competitivitat: la gestió del coneixement contra la compra de mà d'obra

Els models de relacions laborals poden acompanyar, bé o malament, al model productiu en el que es desenvolupen, depenent de si s'ajusten o no a la seves necessitats. Així doncs, el model de relacions laborals que volem, però sobretot el que ens cal, s'ha d'ajustar al model productiu que ens ofereixi més possibilitats de bastir una economia amb capacitat de generar i sostenir treball suficient i amb drets, com correspon a un Estat que la CE declara en el [seu article 1](#)¹¹ com a "*social i democràtic de Dret*".

El gir que li dona al model de relacions laborals espanyol la reforma del 2012, sembla orientar-se cap a un model productiu com el que ens ha portat fins a aquesta crisi: d'una producció de béns i serveis de poc valor afegit, centrat en activitats intenses en mà d'obra, on els costos laborals directes s'utilitzen com a

¹¹<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229&tn=1&p=20110927&vd=#a1>

factor de competitivitat, la formació no és un requisit per realitzar el treball i la inversió per lloc de treball és baixa, la dimensió empresarial és petita i la capacitat financera i d'innovació també són reduïdes.

Un model on l'organització del treball es basa en la centralització jeràrquica típica dels model tayloristes i on la resposta als canvis que generen la globalització i els canvis tecnològics es pretén abordar mitjançant la imposició autoritària del mateixos o per la via de la flexibilitat externa (contractació temporal i acomiadament).

Aquest model de relacions laborals no sols és inadequat sinó altament inconvenient per obtenir un model productiu com el que es necessita per competir en uns mercats cada cop més globals i oberts, i on el procés d'addició de valor és el resultat de la millora del que es fa (béns i serveis) i de com es fa (processos). Aquest model de competitivitat és inassolible sense unes relacions laborals que facin o permetin a les persones que hi treballen aportar el coneixement que tenen d'una banda, així com la capacitat de respondre als canvis amb flexibilitat, de l'altra.

3.2. Cap a una flexibilitat interna negociada

Amb la rigidesa i la manca de compromís que genera una dinàmica unilateralista, com la propiciada per la reforma dels 2012, no és possible assolir el nivell d'implicació que es demanda i necessita per poder retenir el coneixement que han elaborat les persones que treballen en el si de l'empresa.

Per assolir l'objectiu de la millora de la productivitat i la competitivitat del nostre teixit productiu, resulta imprescindible una gestió estratègica de les relacions laborals que la faci pivotar sobre la flexibilitat interna. Aquesta és una condició necessària però si es vol aconseguir l'èxit no és suficient, necessita ser negociada.

I això, bàsicament, per que cal disposar de la flexibilitat necessària per donar resposta tant a l'adaptació als cada cop més ràpids canvis de productes i serveis que es comercialitzen i demanden, com també als canvis en el seus processos disseny, producció i comercialització.

Uns canvis en els productes que es deriven tant de la innovació dels materials, com dels dissenys, dels usos o també dels propis mercats als que van dirigits, cada cop més globals però alhora més personalitzats.

L'acceleració dels canvis i la reducció del cicle vital dels productes que això produeix fa imprescindible que la iniciativa i la col·laboració, junt amb la millora de les capacitats de totes les persones immerses en el procés productiu, substitueixin al farragós, lent i burocràtic procés d'elaboració de normes i reglaments taylorisme o a les demores en la presa de decisions si aquestes tenen que recorre el llarg procés de pujar i baixar per la piràmide jeràrquica centralitzada. És tracta de delegar i atorgar confiança i capacitat de decisió als treballadors.

Però algú pot creure, hores d'ara, que si aquesta és la necessitat d'un mercat laboral basat en l'estratègia de la flexibilitat externa és la solució? La resposta evidentment és no. Però la resposta tampoc pot ser una concepció de la flexibilitat interna que la transformi en un eufemisme de la ductilitat i sotmetiment a unes directrius imposades. L'excés de temporalitat (alta rotació i inseguretats en llocs de treball), la precarietat salarial i de condicions de treball així com l'increment de la unilateralitat en la presa de decisions, són trets que caracteritzen el model de relacions laborals que apadrina la reforma del 2012 i resulten oposats a les necessitats del model de productiu de béns i serveis que podem i hem de desenvolupar.

Per això, l'opció només pot passar per un ràpid procés de canvi de l'actual model de relacions laborals cap a un nou model de relacions laborals que incorpori com un dels seus elements bàsics la flexibilitat interna negociada en un marc d'estabilitat i seguretat contractual i de la potenciació dels sistemes de gestió de les transicions laborals entre treballs (polítiques actives), quan siguin inevitables, per atendre els canvis en el nostre sistema productiu. Aquesta hauria de ser la veritable accepció de la flexiseguretat i no altres deformacions dels seu sentit que últimament apareixen.

4. Com fer-ho?

4.1. La negociació col·lectiva, el gran motor del canvi

Evidentment, de la constatació de l'inadequat de la reforma laboral del 2012 al model productiu que es necessita, no es pot deduir que la solució consisteix exclusivament en la estricta i total derogació de la mateixa i el retorn a l'escenari legislatiu anterior. Cal, a més a més de restaurar els equilibris entre les parts, avançar en l'aprofundiment d'aquells conceptes que

potencien la implementació d'una flexibilitat interna negociada.

En aquest sentit, la negociació col·lectiva hauria de ser el gran motor per a la construcció del nou model de relacions laborals.

Una negociació col·lectiva que rebí de l'àmbit legislatiu el mandat i els marges necessaris per regular les diferents matèries que avui dia es necessiten per gestionar adequadament la flexibilitat interna (organització del treball, mobilitat funcional, polivalència, distribució de la jornada, formació, etc..) i fins i tot l'externa, dins d'un marc d'estabilitat contractual.

Una negociació col·lectiva articulada que no determini la primacia dels àmbits en funció de criteris ideològics preconcebuts com ha succeït amb la reforma del 2012, sinó que permeti que la irradiació dels convenis d'àmbits superiors (estatals, autonòmics i/o provincials) no solament no ofegui, sinó que potenciï en el si de l'empresa la concertació de les seves directrius o altres d'autònomes, si s'escau, com succeeix per exemple en el Conveni General de la Indústria Química.

Una negociació col·lectiva que enforteixi el paper dels agents socials al incrementar-ne la seva coresponsabilitat en la gestió de les transformacions col·lectives. El corporativisme, la desindicalització o la individualització de les relacions laborals, privaran a les nostres empreses i treballadors d'un agents capaços d'ordenar i conduir el canvis generant les seguretats que poden minvar les resistències al canvi que sempre apareixen en els canvi d'època.

Una negociació col·lectiva que situï als poders públics (administració i judicatura) en el seu paper de garants de l'equilibri entre les parts en aquest model de relacions laborals, resolent d'una manera equilibrada la dicotomia entre intervencionisme i absentisme, entre reglamentisme i desregulació.

Aquestes són algunes de les línies mestres d'aquest model de relacions laboral que s'ajustarien a les necessitats d'un model productiu basat en la gestió del coneixement i no en la compra de mà d'obra.