



Cuadernos para la Economía Sostenible



Diálogo social:

Treinta años de búsqueda de conciliación de intereses

Un modelo de negociación necesaria a proteger y conservar

Centro de Negociación y Mediación

José María Fidalgo



Cuadernos para la Economía Sostenible



Diálogo social:

Treinta años de búsqueda de conciliación de intereses

Un modelo de negociación necesaria a proteger y conservar

Centro de Negociación y Mediación

José María Fidalgo

ÍNDICE

Agradecimientos.....	pág 5
I. Diálogo Social.....	pág 7
II. Los inicios.....	pág 12
III. La etapa dura.....	pág 17
IV. La etapa madura.....	pág 20
V. Y ¿Ahora qué?.....	pág 26
VI. Algunas enseñanzas.....	pág 29
Cuadro I. Acuerdos marco en el diálogo social europeo.....	pág 34
Cuadro II. Algunas referencias al diálogo social en países europeos.....	pág 35
Cuadro III. Acuerdos alcanzados entre 1978 y 1980.....	pág 36
Cuadro IV-A. Acuerdos alcanzados entre 1981 y 1984.....	pág 37
Cuadro IV-B. Acuerdos alcanzados entre 1981 y 1984.....	pág 38
Cuadro V-A. Resumen de los acuerdos alcanzados entre 1979 y 2007 por tipo de acuerdo.....	pág 39
Cuadro V-B. Resumen de los acuerdos alcanzados entre 1979 y 2007 por tipo de acuerdo.....	pág 40
Cuadro V-C. Resumen de los acuerdos alcanzados entre 1979 y 2007 por tipo de acuerdo.....	pág 41
Gráfico I. Evolución de las jornadas no trabajadas por huelgas. En millones 1976-2006.....	pág 42
Gráfico II. Evolución de los resultados de las elecciones sindicales. En porcentaje de representantes elegidos. 1978-2007.....	pág 42
Gráfico III. Evolución de la afiliación a los sindicatos en la U.E. Porcentaje de variación del número de afiliados. 1985-1995.....	pág 43
Gráfico IV. Evolución de la afiliación a las principales centrales sindicales en la U.E. En porcentaje de variación. 1993-2003.....	pág 44
Gráfico V. Afiliación y densidad sindical en la Unión Europea. 2004.....	pág 45
Glosario.....	pág 46

Este trabajo es fruto de una reflexión personal que no hubiera podido exponer sin el generoso apoyo del Instituto de Empresa. Dentro de él, he contado con la cálida acogida de la directora del Centro de Negociación y Mediación del I.E., mi amiga Mercedes Costa, que ha sido la inductora intelectual de esta reflexión. Sin su apoyo, el de Mariana Segura, profesora del Centro de Negociación y Mediación, y el de Soledad Lorenzo, no habría podido producir esto. Esto es tanto de ellas como mío.

Quiero decir que se ha escrito y hablado mucho sobre el diálogo social, y he tenido la fortuna de conocer una gran sistematización y una magnífica narrativa crítica de estos treinta años de diálogo social en la obra colectiva realizada en la Fundación Encuentro INFORME ESPAÑA 2008, cuya segunda sección aborda esta materia y de la que me he permitido utilizar bastante más que las ilustraciones que acompañan al texto. En la dirección de esta sección tuvo mucho que ver el gran conocimiento e inteligencia de mi amigo Fernando Puig-Samper.

■ I. DIÁLOGO SOCIAL

El largo proceso del llamado “diálogo social” ha sido objeto de análisis en varias ocasiones y desde ópticas distintas. Su duración (treinta años), sus vicisitudes, sus logros y sus indudables insuficiencias, podrían analizarse críticamente para extraer conclusiones de cara a instaurar buenas prácticas de conciliación de intereses (en este caso económicos y sociales, o de capital y trabajo, como suele decirse), para observar el comportamiento de los agentes económicos y sociales y para analizar la actitud o capacidad de intervención de los gobiernos de turno.

No olvidemos que el diálogo social es un proceso de negociación y, como tal, deberá estar siempre dirigido a la conciliación de los diferentes intereses de las partes y estará, así mismo, condicionado por la forma en que los interlocutores se relacionen y debatan los temas objeto de dicha negociación.

Para extraer estas conclusiones y aproximarnos, a partir del concepto de diálogo social, vamos a utilizar la definición establecida por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).

“El diálogo social comprende todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social. Puede cobrar forma de un proceso tripartito (donde el gobierno es parte oficial de dicho diálogo), o consistir en relaciones de carácter bipartito entre organizaciones de trabajadores y empleadores, con o sin intervención directa del gobierno. La concertación puede ser oficiosa u oficial, siendo con frecuencia una combinación de ambos tipos. Puede tener lugar en los planos nacional, regional o de empresa. También puede ser interprofesional, intersectorial o una combinación de tales formas”.

El Comité Económico y Social de la Unión Europea (U.E.), llama “diálogo civil” o “diálogo tripartito plus” al que se da cuando se incluyen “además” a otras organizaciones de la sociedad civil.

El periodo de la postguerra europea occidental (la reconstrucción de Europa que luego incorporó el proceso de construcción europea) fue el momento y el ámbito dónde surgieron estas prácticas. El reconocimiento de que el conflicto social (como evidente pugna o disputa entre capital y trabajo dentro y fuera de la empresa) podría ser pacífico y tener construidos cauces permanentes y fiables de drenaje o solución, llevó a lo que algunos autores llamaron “neocorporatismo” o “gobiernos en la sombra”: Se trataba de la asunción informal de la marcha de la economía nacional por parte de representantes de la empresa y de los trabajadores, articulados en organizaciones de carácter nacional, de “cogobernantes” informales.

Esto supuso un gran paso respecto a las vías para resolver los conflictos entre dos sectores, la empresa y los trabajadores, tradicionalmente enfrentados y beligerantes, ya que aportaba una medida de

diálogo y negociación como medios idóneos para ir construyendo, con la participación de todos, una sociedad más estable, justa y próspera.

La construcción e institucionalización de patronales y sindicatos representativos, es impulsada precisamente con el objetivo de canalizar, a través del consenso, el conflicto social y favorecer así tanto el crecimiento económico como la cohesión y la estabilidad social. Consecuentemente con ello la unión europea impulsa, a través de agentes “europeos”, el diálogo social bi y tripartito en el ámbito de la Unión.

Por acuerdo del Consejo Europeo del 6 de marzo de 2003 se crea la Cumbre Social Tripartita para el Crecimiento y el Empleo, que es el órgano más importante en la consulta y diálogo social europeo y que hará posible que los interlocutores sociales a escala europea puedan participar en el marco del diálogo social, en los distintos componentes de la estrategia económica y social integrada, e incluso, en su dimensión de desarrollo sostenible.

A través de este diálogo bipartito se han pactado directivas como las del “permiso parental” (1995) o “trabajo a tiempo parcial” (1997) que la Comisión posteriormente ha asumido. Los agentes sociales europeos son ampliamente representativos (La Confederación Europea de Sindicatos –C.E.S./E.T.U.C.- y la Confederación Europea Empresarial –Business Europe-).

Esta construcción europea, ha impulsado, la práctica “ni tan larga, ni tan intensa como en España” del diálogo social en otros países de la Unión. Austria, Bélgica, Dinamarca, Eslovenia, Finlandia, Holanda, Irlanda, Italia y Portugal son países donde los agentes económicos y sociales han conseguido acuerdos importantes y útiles, para afrontar reformas que deben responder a retos de la progresiva apertura de la economía, de los cambios demográficos (reformas del estado del bienestar, de las regulaciones del mercado de trabajo, de la formación y cualificaciones de los trabajadores) etc....

El trayecto de 30 años de diálogo social en España ha sido puesto muchas veces como ejemplo y es una pieza insustituible para componer una narrativa completa de 30 años de devenir económico y social de la España democrática (último cuarto del siglo XX y 1º década del XXI).

¿Y quiénes son los protagonistas? Los protagonistas son los sindicatos y las patronales. La comunidad europea de 1978 y las leyes de ella emanadas, regularon el papel y el terreno de juego de las organizaciones sindicales y organizaciones empresariales (OO.SS. y OO.EE.). Evidentemente, en los orígenes de nuestro proceso de diálogo social está la legalización en los sindicatos democráticos, (1977, derecho de huelga y derecho de afiliación sindical, ratificación convenios O.I.T. sobre libertad sindical...etc.) también la disolución del sindicato vertical en 1977, las organizaciones empresariales existentes (C.E.E., C.G.E., A.E.I.) y la celebración de la primera asamblea de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (C.E.O.E.) el 22 de septiembre de ese año.

Sin libertad política no había libertad de asociación ni tampoco organizaciones económicas y sociales

representativas. Por lo tanto, el diálogo social es hijo de la democracia. Las reglas del juego claras (medición de la representatividad, de forma periódica y no “ad aeternum”) fueron también las que posibilitaron, aunque solo en el caso de las organizaciones sindicales, que los jugadores y el tablero de juego permitieran esta partida de 30 años.

Toda negociación, para que realmente lo sea, debe regirse por dichas reglas del juego, sea cual sea el objeto que se negocie; es decir, debe reconocer a los negociadores como legítimos y equivalentes interlocutores, en un proceso de intercambio que sólo tendrá lugar en el marco de la autonomía, la libertad de acción y el respeto mutuo.

El diálogo social es también hijo de la necesidad. La conciliación de intereses económicos y sociales es un desiderátum permanente para la economía (empresa, capital) y para la sociedad (trabajo, cohesión social, etc.).

Las OO.SS. y las OO.EE. españolas tienen algunos aspectos comunes que tiene interés reseñar.

- Fueron legalizadas en 1977. Aunque las OO.SS. habían surgido durante la dictadura (CC.OO. U.S.O.) o sobrevivían clandestinamente y procedían de etapas anteriores a la Dictadura (U.G.T., C.N.T.) “emergieron simultáneamente” a la creación de la C.E.O.E. Tanto esta como la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (C.E.PYM.E.) se constituyeron porque los sindicatos existían.
- El llamado “sindicato vertical” franquista y su arquitectura profesional (ramas de actividad económica), hicieron que los trabajadores y empresarios constituyeran sus organizaciones compuestas por Agrupaciones Sectoriales Nacionales, arrancando de la misma base organizativa que los sectores del sindicato vertical (construcción, metal, hostelería, comercio, sanidad, transporte, etc...), sectorización que ha ido reconstruyéndose y transformándose, dibujando así un curioso “mapa de negociación colectiva”, no siempre adecuado o funcional a la evolución de la economía y de la empresa.
- Al ser organizaciones jóvenes (en términos históricos) porque joven (en términos históricos) es la democracia española, su arquitectura económica ha tenido que construirse desde muy abajo ya que no tiene capital ni propiedad anterior a su fundación (momento de su legalización) habiendo desaparecido en parte el patrimonio del sindicato vertical (de patronos y trabajadores), el patrimonio sindical “acumulado” o manteniéndose gracias al usufructo de las sedes, en relación con su representatividad. Las organizaciones históricas (U.G.T., C.N.T.) han recibido compensaciones por su patrimonio histórico pero no se consideran suficientemente resarcidas.
- Las organizaciones sindicales y empresariales de mayor representatividad han ido, por mor de su función de representación de intereses, ganando en poder y en autonomía en relación con referentes políticos e ideológicos y, si bien se puede apreciar en ellas como en todas partes una escora ideológica

derecha/izquierda, la práctica de la negociación, de la concertación y del diálogo local les ha permitido fortalecerse desde la autonomía.

- Fueron creadas (C.E.O.E.-C.E.PYM.E.) o “emergidas” (CC.OO., U.G.T.) desde arriba hacia abajo, y por eso sus centros de decisión nacionales siguen teniendo más poder que aquéllos de las organizaciones estructuradas de “abajo hacia arriba”, donde el centro actúa más como una “coordinadora” y menos como un “órgano político” que en nuestro país (esto quiere decir, con capacidad decisiva sobre las organizaciones inferiores). Esta arquitectura explica también la capacidad de las llamadas “cúpulas” para discutir o acordar las cuestiones generales.
- Su arquitectura vertical (rama de actividad) y horizontal (estructuras territoriales que componen a las anteriores: Comarcal o Provincial, Autonómico o Nacional), son similares. Esto garantiza interlocución a todos los niveles entre estructuras bastante simétricas: convenios colectivos de tipo nacional o provincial, o de empresa y diálogo local, nacional o autonómico.

El camino que queremos seguir en este análisis es el del diálogo social bi o tripartito, un diálogo que excluye la negociación colectiva (convenios colectivos) y que se ha ocupado de materias tales como rentas salariales, condiciones de trabajo, políticas de fomento de empleo, reformas normativas del mercado de trabajo, de protección social, reordenaciones de la formación profesional y solución extrajudicial de conflictos laborales, entre otros.

El campo de acción parece tan amplio que significa, sin duda, una gran capacidad de intromisión de la sociedad civil en el ámbito de las regulaciones económicas y sociales, reservadas tradicionalmente a la regulación política, a las leyes y a otro tipo de normas emanadas de los poderes políticos.

Queremos hacer dos reflexiones que creemos son útiles sobre este asunto:

1. La “intromisión” es eficiente si se trata de acuerdo bipartito. Las propuestas consensuadas entre agentes económicos y sociales suelen tener una buena acogida parlamentaria. Se ha visto así en reformas del mercado de trabajo o en materia de Seguridad Social.
2. Los gobiernos, unas veces han estimulado el acuerdo (buena práctica) y otras, se han escudado tras el no acuerdo inhibiéndose de su función normativa (mala práctica), pudiendo, de esta forma, fortalecer incluso el enquistamiento de posiciones más inmovilistas en el plano del diálogo bipartito.

Como conclusión de estas dos reflexiones, observamos que ha habido gobiernos más hábiles para inducir, engranar y pilotar el diálogo social y otros menos hábiles. Por lo tanto, el problema no es la excesiva invasividad del impulso de la sociedad civil frente a la política, sino la posición más o menos adecuada de la “tercera pata” del diálogo social: el gobierno.

Si los resultados de un episodio de diálogo social son equilibrados, si se obtienen buenos frutos y bien

repartidos entre capital y trabajo, entonces el gobierno de turno se verá bien retribuido con satisfacción de las empresas y de los trabajadores: economía en crecimiento y paz social.

La iniciativa de componer un cuadro con reglas y jugadores para desarrollar el diálogo social es una decisión política. Son los gobiernos los que comenzaron a convocar a los agentes económicos y sociales cuando estos agentes ya se relacionaban, para la negociación de convenios colectivos en las empresas y los sectores.

Así, el papel de los gobiernos es el siguiente:

1. En general, los gobiernos convocan a organizaciones empresariales y sindicales para resolver los conflictos y temas pertinentes en coyunturas complicadas de la economía. Con el paso del tiempo, de forma bilateral, y sin presencia de los gobiernos, estos agentes negocian, concuerdan y hacen propuestas conjuntas para que los gobiernos legislen de acuerdo con ellas.
2. Los gobiernos tienen el poder para legislar, pero saben que es una buena práctica buscar consenso económico y social en aquellas decisiones normativas que incidan en los intereses o expectativas de capital y trabajo.

En definitiva, la habilidad del gobierno está en su capacidad de inducir y ayudar a encontrarse, así como, en construir campos comunes de negociación y en desplegar incentivos y desincentivos para la negociación y el acuerdo.

■ II. LOS INICIOS

La primera fase del diálogo social en España (1977-1986) comienza, como hemos dicho, con el establecimiento de la democracia y de la reglas del juego.

Tras esto, el 21 de octubre de 1977 los partidos políticos firman los llamados “Pactos de la Moncloa”. El incremento desbocado de los precios (24% - Δ inflación interanual- en 1977), la caída de la actividad económica, el aumento del desempleo y una creciente y lógica conflictividad laboral, abocaron a los políticos a reflexiones como la que hace Víctor Pérez Díaz:

“Los expertos económicos habían ido observando con creciente preocupación el espectáculo de una economía amenazada por la inflación acelerada, un proceso en curso de indiciación de salarios “indiciación a inflación pasada”, el colapso del sector exterior y una elevada tasa de paro. Su temor era que España pudiera seguir la misma pendiente que Argentina y que la indiciación de salarios, al modo italiano (allí funcionaba la llamada ESCALA MÓVIL, pero no aquí) fuera el mecanismo que terminara empujando al país por aquella pendiente”.

En esos pactos los partidos políticos abordaron y acordaron respecto a cinco ámbitos: política presupuestaria, seguridad social, política monetaria, precios y salarios y empleo.

Estos acuerdos supusieron un cambio en la negociación salarial, pasándose así de incrementos reivindicados sobre la inflación pasada a incrementos a inflación prevista. Además se comenzó a negociar sobre masa salarial en vez de sobre tablas salariales. Ni a la C.E.O.E. ni a los sindicatos les gustaron aquellos pactos, aunque los líderes sindicales Redondo y Camacho, diputados socialista y comunista respectivamente, los apoyaron públicamente, y, con sus votos en el Parlamento.

Los Pactos de la Moncloa significaron también institucionalizar unas políticas presupuestarias y fiscales (reforma fiscal de Fernández Ordóñez de 1978) y de protección local (creación de los institutos de la Seguridad Social, Servicios Sociales e Insalud) propias de un país democrático que debía resolver una situación comprometida en lo económico y social y que, de no hacerlo, iba a incurrir en una dura “crisis de legitimación” del tipo de las que J. Habermas define como “un cruce funesto de inflación de expectativas con un déficit de valores (posibilidades reales de cumplirlas)”.

Así, aunque siguió creciendo el paro, los salarios perdieron poder adquisitivo y 1979 fue el año de mayor conflictividad laboral de la historia española, se redujo la inflación que pasó del 24,5 % en 1977 al 15,7%.

En este contexto surgieron los primeros acuerdos interconfederales (negociados y suscritos por patronales y sindicatos). En 1979 el Acuerdo Básico Interconfederal (A.B.I.), un prólogo para los

siguientes, donde se establecen los siguientes principios básicos: la autonomía de las partes y el reconocimiento y la presencia de las organizaciones empresariales y sindicales en todos los ámbitos de las relaciones laborales. También, sin duda, ese acuerdo determinó el encauzamiento de algunos debates parlamentarios sobre el Estatuto de los Trabajadores (E.T.), quedando CC.OO. fuera del acuerdo y en solitario, y oponiéndose, posteriormente a él.

La razón de que CC.OO. fuera excluido fueron las siguientes: por una parte un intento serio de frenar lo que se consideraba un ascenso peligroso del llamado “sindicato comunista” y por otra, la adopción por parte de CC.OO. de una posición más radical, acrecentada por verse marginada.

En 1980 se suscribe el acuerdo marco interconfederal (A.M.I.) entre C.E.O.E, C.E.PYM.E. y U.G.T. (luego se adhirió U.S.O.). Este acuerdo consistió en un marco general para la negociación salarial en empresas y sectores (banda salarial del 13% al 16%, con inflación en 1979 del 15,7%), cláusulas de descuelgue del acuerdo salarial en empresas con dificultades e indicación de una reducción importante de la jornada laboral. También se abordan otras materias que deben consolidar el papel de los interlocutores en sectores y empresas.

De nuevo CC.OO. queda fuera del acuerdo. Tres hitos (A.B.I., E.T. y A.M.I.) fundacionales y básicos para el establecimiento del marco regulatorio posterior de las relaciones laborales, fueron tres trenes a los que no se subió CC.OO. Por ello, en esta primera fase del diálogo social se aprecian las siguientes características:

Características de la primera fase del diálogo social:

- Se fijan las reglas del juego.
- Se atribuye equipaje y equipamiento a los jugadores.
- No se trata igual a todos.
- Se abre una brecha ente CC.OO y U.G.T que tardará en cerrarse diez años.
- El crecimiento económico no llega, el paro sigue creciendo y los salarios siguen perdiendo poder adquisitivo.

Como vemos, esta incipiente experiencia negociadora, a pesar de constituir un hito importante en la historia del entendimiento y el diálogo social, evidencia aciertos y también errores. Entre los primeros, destaca la instauración de unas reglas que permitirán la continuidad y el orden en el proceso negociador y la legitimación de las partes. Entre los errores, sin embargo, encontramos las diferencias de trato debidas a prejuicios o apriorismos ideológicos, y la pobreza de resultados en algunos ámbitos de lo negociado”.

El 9 de junio de 1981 se firma otro acuerdo, el Acuerdo Nacional de Empleo (A.N.E.). En este caso es un acuerdo tripartito que incluye al gobierno y a CC.OO. Nadie excluido. Sin duda alguna, las

evidentes preocupaciones por la deriva económica no eran las únicas preocupaciones. El 23 de febrero se había producido el golpe de estado de Tejero, un fuerte intento de desmontar la democracia y CC.OO. aceptó ser partícipe por un impulso “político” de defensa de la democracia. El gobierno entró en el acuerdo porque su contenido requería la presencia de la administración (retribuciones de los funcionarios, pensiones, SMI, cobertura al desempleo o medidas de fomento del empleo) y también por su necesidad de legitimación social (fotografía con sindicatos y patronal).

Las condiciones de ese momento, se caracterizaban por:

Condiciones socioeconómicas en el momento del intento de golpe de Estado:

- En 1982 comienza a remontar la economía (Δ PIB. 1,6% desde el -0.2 del 81).
- Los salarios seguían perdiendo poder de compra.
- El paro seguía creciendo y alcanzó a final del 82 el 16,6 % de la población activa.
- Sin embargo, la conflictividad laboral disminuyó (en nº de horas de huelga) en un 54%, en relación con el año anterior.

La victoria del P.S.O.E. en la elecciones generales de 1982 y de U.G.T. en las sindicales de ese mismo año, hacen que quizás este sindicato confíe en la posibilidad de una bilateralidad muy exclusiva, una relación sindicato-(franquicia)-Gobierno como la que se dio entre S.P.D. y D.G.B. en Alemania. Esta expectativa tiene que ver, una vez más, con las palabras de J. Habermas (crisis de legitimación: cruce funesto de inflación de expectativas y déficit de valores).

En febrero de 1983 se suscribió el Acuerdo Interconfederal (A.I.) que incluía política salarial, jornada laboral, fomento del empleo, seguridad e higiene en el trabajo y derechos laborales. Pero la situación económica y social seguía siendo bastante complicada. Aunque la economía remontaba levemente, en 1983 el paro llegó al 18% de la población activa, la inflación descendía con dificultad (12,2% de tasa media interanual) y la pérdida de poder adquisitivo de los salarios seguía siendo una constante.

Gobierno y C.E.O.E. fracasaron en 1983 en un intento de conseguir un acuerdo que incluyera una estrategia de crecimiento salarial del 5%-6%. U.G.T. proponía un incremento del 8% (previsión de inflación dada por el gobierno) y CC.OO. el 10%.

Seguía aumentando el desempleo (en 1984, el 21.1% de la población activa), se perdieron, a pesar del fuerte aumento de la conflictividad laboral, 3.5 % puntos porcentuales de poder adquisitivo. Así, la inflación media (del 11.3%) y la reconversión industrial generaron una respuesta sindical dura y el desmantelamiento de muchas empresas.

En octubre de 1984 se suscribe el Acuerdo Económico y social (A.E.S.), vigente para 1985 y 1986, que incluye una sección tripartita y otra bipartita, pero, los incrementos salariales entre el 5,5 % y el

7,7%, provocan el rechazo de CC.OO. y se produce una fuerte división sindical. U.G.T. revalida en las elecciones sindicales su liderazgo, pero CC.OO. gana en las empresas de más de cien trabajadores, las más sindicalizadas.

Aunque se reduce la conflictividad, lo cual demuestra la aceptación laboral implícita de los parámetros del acuerdo, este se termina aquí y tras él se abre “la fase dura”, que describiremos y analizaremos después.

El 20 de julio de 1985, CC.OO. respondió con la primera huelga general de la democracia a la reforma de pensiones (incremento del periodo de cálculo de la base reguladora). La U.G.T., por el mismo motivo y sin secundar la convocatoria de huelga general de CC.OO., convoca por primera vez manifestaciones contra las políticas de un gobierno socialista y comienza a dar pasos para recuperar la unidad de acción con CC.OO., una unidad que se mantiene con algunos episodios de dificultad hasta hoy. Dirigentes ugetistas, encabezados por Nicolás Redondo, abandonan sus escaños de diputados como protesta y símbolo de autonomía sindical. Aumenta considerablemente la conflictividad laboral en 1987, pero al menos sirve para que, por primera vez, se pacten incrementos salariales de un 6,5% frente a una inflación media del 5,2%, lo cual significó una ganancia de poder de compra para los salarios.

El endurecimiento de las acciones de los sindicatos responde a su percepción de un “bloqueo” en la negociación. Así, ante la imposibilidad de lograr avanzar hacia los objetivos marcados, una de las partes, en este caso las organizaciones sindicales, deciden cambiar las condiciones del juego negociador, aumentando su poder y disminuyendo el de empresas y gobierno, mediante la presión ejercida por la opinión pública y la pérdida económica derivada de la huelga.

De esta primera fase del diálogo social se pueden extraer algunas conclusiones o enseñanzas:

- Era excesiva la intervención política en muchas de las decisiones sindicales (apuntalar la democracia o apuntalar o desapuntalar algún gobierno).
- Existía y se satisfizo, la necesidad de construir marcos normativos y actores para el nuevo estado democrático.
- La situación económica (poco crecimiento, poca competitividad y reconversión del aparato productivo, dificultad para controlar los precios) y la situación social (paro importante, salarios bajos y perdiendo poder de compra), componían una pista muy accidentada para el diálogo social.
- La división y pugna entre CC.OO. y U.G.T., por un lado, podría favorecer la elección del interlocutor favorito por parte de C.E.O.E.-C.E.PYM.E. y de los gobiernos, interlocutor que claramente era U.G.T. por más moderado, pero dificultaba asegurar la paz social por la oposición de CC.OO.

- U.G.T. temía (por los malos datos de empleo de final de periodo y por una reforma de las pensiones mal digerida) una fuerte pérdida reputacional, que sin embargo, no se leyó como grave en las elecciones sindicales y sólo en las grandes empresas, lo cual provocó primero un distanciamiento y después una confrontación con los gobiernos de Felipe González que tuvo su arranque simbólico en 1988 con la huelga general del 14-D.
- Sin embargo, en esta primera etapa se realizaron acuerdos importantes y sorprendentemente “modernos” (salarios, jornada laboral, políticas de empleo, etc...), eso sí, con CC.OO. “con un pie en el estribo”.

Como conclusión general de esta primera etapa:

Conclusiones de la primera etapa del diálogo social:

- El diálogo social nace como un diálogo político (Pactos de la Moncloa) que es mal aceptado por los agentes económicos y sociales que juegan la partida, con las reglas del juego emanadas del acuerdo político.
- No es malo el balance de este primer periodo de ensayo en el que se bascula entre el apoyo a la vulnerable democracia (interés general) y el miedo a la deslegitimación o la pérdida de reputación antes las bases, cuyo caso más claro es el de CC.OO. pero también se da entre los demás.

El concepto de “competir cooperando” acuñado recientemente y de paradójico significado, alude a la conveniencia de cooperar entre organizaciones que optan a hacerse con un mismo mercado o grupo potencial de adeptos. En efecto, la cooperación para conseguir mayor fortaleza e impacto social de dos organizaciones afines, es el camino más eficiente para, después, competir entre sí por conseguir el protagonismo en dicho impacto.

■ III. LA ETAPA DURA

Desde 1986 a 1994 se vive un periodo duro. Tras la huelga general de julio de 1985, producida por el rechazo de la reforma del Sistema de Pensiones y convocada en solitario por CC.OO. pero con objetivos compartidos por U.G.T., se producen tres Huelgas Generales convocadas de común acuerdo por estas dos centrales sindicales:

- El 14 de diciembre de 1988 se realiza una Huelga General contra el llamado “Plan de Empleo Juvenil”, que incluía un contrato de inserción para jóvenes, un plan que, según los sindicatos, aumentaría la precariedad laboral existente, por lo que estos reivindican su retirada y, además, piden incrementos de la cobertura al desempleo, equiparación al servicio interconfederal de mediación y arbitraje (S.M.I.) de las pensiones más bajas, recuperación del poder adquisitivo de los salarios de los empleados públicos y derecho a la negociación colectiva para estos trabajadores. Esta huelga general consiguió frenar el contrato de inserción, tuvo un gran impacto político y social, fracturó gravemente la relación entre el P.S.O.E. y la U.G.T., dio origen a una larga fase de unidad de acción entre U.G.T. y CC.OO., etc....

Tras un tiempo de negociación de los sindicatos con el Gobierno (propuesta sindical prioritaria), se consiguen establecer las pensiones no contributivas, una “paga de atrasos” o “deuda social” a los empleados públicos a los que se les reconoce el derecho a la negociación colectiva y el derecho sindical a controlar los contratos de trabajo. Todo ello conllevó un incremento notable del gasto público.

- De este episodio de fuerte confrontación social entre gobierno y sindicatos conviene observar lo siguiente:

Marco de la confrontación social entre gobiernos y sindicatos:

- El gobierno no sufrió erosión electoral.
- Los sindicatos no sólo consiguieron el objetivo de retirar el contrato de inserción para jóvenes, sino que consiguieron muchos más objetivos (antes reseñados).
- El gobierno incrementó fuertemente el llamado “gasto social”.
- No volvieron a darse acuerdos bipartitos ni tripartitos como los de la transición.
- Cuando vuelve a caer la economía (desde 1992) y a aumentar el desempleo se producen otras dos huelgas generales sin que tras ellas se consiga ningún acuerdo.

- El 28 de marzo de 1992 los sindicatos convocaron otra huelga general, esta de media jornada laboral para rechazar un fuerte recorte de la cobertura de desempleo, pero no consiguen su objetivo. Esto se produce tras un fallido intento del Gobierno de inducir a la patronal y a los sindicatos a negociar, con la participación del Ejecutivo, un “Pacto de competitividad”.

- Curiosamente en 1992 se produjeron entre sindicatos y gobierno dos acuerdos, uno sobre salud laboral y otro sobre una nueva regulación de la huelga. El segundo no vió la luz al disolver el gobierno las cámaras legislativas y el primero fue paralizado por la oposición patronal.
- El 27 de enero de 1994 vuelve a organizarse otra huelga general, ésta frente a una reforma bastante sustancial del Estatuto de los Trabajadores, a la que se oponen con fuerza los sindicatos. El eje de la reforma consistió en quitar del Estatuto (norma) las barreras (protectoras de derechos laborales) que se sustituían por las logradas en el convenio colectivo. Se pretendía, sin duda, flexibilizar la regulación de las condiciones laborales.

A pesar del importante seguimiento de esta convocatoria de huelga general, el Gobierno no retrocedió en sus pretensiones y legisló lo que estimó oportuno sin ningún acuerdo.

¿Por qué esta etapa tan dura de confrontación entre el Gobierno y los sindicatos y tan ajena a los acuerdos? Se pueden identificar las siguientes causas o circunstancias condicionantes: una fuerte caída de la economía y del empleo (casi el 20% de la población activa en 1992) y una fuerte ruptura de la relación del gobierno y con su partido (P.S.O.E.), así como con U.G.T. y con CC.OO. La fractura U.G.T.-P.S.O.E. se encontró hasta el punto de fortalecer una unidad de acción entre U.G.T. y CC.OO. desconocida hasta entonces y que se prolonga hasta la actualidad. Curiosamente esta fuerte confrontación no se acompañó de gran conflictividad laboral en las empresas (1994 fue el año de menos conflictividad registrada hasta la fecha).

Como en toda negociación, la ruptura de las alianzas preexistentes debilita a las partes antes unidas y facilita la creación de otras alianzas más o menos oportunistas y más o menos duraderas. En este caso, la ruptura entre el gobierno socialista y sus aliados naturales, la U.G.T., favoreció una alianza muy conveniente y duradera, la de los sindicatos entre sí para dotar de mayor impacto a las fuerzas sindicales.

El primer gobierno de izquierda de la democracia se enfrentó a una dura y necesaria reconversión industrial que, tras un periodo de crecimiento y una fortísima crisis económica y de destrucción de empleo, hizo frustrar las expectativas de otras políticas por parte de los sindicatos y en particular de U.G.T. su principal aliado. La inflación de expectativas cruzada con el déficit de posibilidades desde el 92-93, quebró la colaboración de U.G.T. con el gobierno, fortaleció la unidad de acción de los sindicatos y el avance en la autonomía sindical y abrió una etapa de incapacidad para dialogar entre las organizaciones sindicales y empresariales. Así, el Gobierno del P.S.O.E. debió asumir el posible desgaste político de legislar con dureza y con oposición sindical y sin apoyo de una oposición que, a medio plazo, se benefició sin duda de este desgaste y también del producido por otras cuestiones (corrupción, GAL, etc....).

Los ciclos económicos marcan mucho el paso y los altibajos de las etapas de diálogo social. Así, tras la huelga general del 14-D, los sindicatos consiguen del gobierno un notable incremento del gasto social,

fundamentalmente en pensiones. Luego, en el ciclo recesivo el gobierno opta por un recorte de la protección al desempleo ante el incremento desbocado del paro y encontrándose con la huelga general del 92, y optando por medidas de flexibilización del mercado de trabajo, lo que propicia otra huelga general en 1994.

No olvidemos que los procesos de negociación, aunque suponen marcos de diálogo autónomos respecto a los contextos sociales específicos, no son ajenos a las condiciones económicas, políticas, sociales y de todo tipo que, en cada momento, configuran dichos contextos.

Curiosamente el Partido Popular, aún en la oposición, inició, a petición propia, contactos formales y explícitos con las organizaciones sindicales. El P.P. intenta desde la oposición componer relaciones, hasta entonces inexistentes, con los sindicatos y en su primer mandato, el gobierno de Aznar recompone el diálogo social con estos y con la Patronal.

Esta situación, aparentemente paradójica, fragua la unidad de acción entre CC.OO. y U.G.T. hasta hoy y fortalece la autonomía sindical. Los sindicatos no tienen “resabios ideológicos” que les impidan pactar con el Presidente Aznar, que exhibirá, como logro propio, su buena relación con las organizaciones sindicales.

■ IV. LA ETAPA MADURA

Tras la huelga general de 1994, se comenzaron a recomponer las piezas de un diálogo social que ha transcurrido hasta la actualidad con bastante fluidez y resultados. La recomposición comenzó de forma bilateral al reencontrarse unas organizaciones empresariales y sindicales (OO.EE. y OO.SS.) que prácticamente desde 1986, (excepto un acuerdo sobre formación continua de 1992), se habían mantenido de espaldas.

El cambio de actitud vino, seguramente, del cansancio provocado por una etapa precedente de fuerte tensión y confrontación, también de la frustración, porque nadie estaba satisfecho de los resultados y, así mismo, de que U.G.T. y CC.OO., que ya practicaban la “unidad de acción,” consiguieran un acuerdo para que la normativa de elecciones sindicales fuese segura y evitase confrontaciones entre sindicatos. Además, se dieron cambios de liderazgo en las organizaciones sindicales: CC.OO. había reorientado su estrategia desde que Antonio Gutiérrez sustituyó en la Secretaría General a Marcelino Camacho y ahora Cándido Méndez sustituía a Nicolás Redondo en U.G.T.

El 7 de octubre de 1994 se firma el acuerdo interconfederal (bipartito) para sustituir las ordenanzas laborales y reglamentaciones de trabajo, por convenios colectivos (A.I.O.R.). El acuerdo remarca el papel relevante de las organizaciones sindicales y empresariales y la fortaleza del principio de autonomía colectiva y de regulación convencional de las condiciones de trabajo, frente al de regulación normativa (ordenanzas laborales y reglamentaciones de trabajo – residuales y franquistas-).

Sindicatos y gobierno firmaron un Acuerdo sobre las condiciones de Trabajo en la Función Pública con vigencia 1995-1997, y, aunque sin consenso pleno, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vió la luz con bastante nivel de acuerdo.

La crispación política de la época también hizo reflexionar a las organizaciones empresariales y sindicales. Así, y esto tiene pocos precedentes, el 30 de enero de 1995, los dos sindicatos y las patronales suscribieron lo que se vulgarizó como “Comunicado del Sosiego”. Allí se hizo un llamamiento a las fuerzas políticas y se les convocó bilateralmente, para “la resolución rápida y eficaz de una situación que se está haciendo insostenible, despejando las incertidumbre del panorama político”. Los firmantes, organizaciones empresariales y sindicales se comprometían a seguir negociando para alcanzar acuerdos, como así se hizo en materia de sustitución de ordenanzas laborales y en materia de mediación, arbitraje y conciliación en conflictos colectivos. También se hizo un llamamiento a empresarios y trabajadores para que la negociación colectiva se desarrollase con clima de entendimiento.

El 25 de enero de 1996 se firma el primer “Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales” (A.S.E.C.) De ahí nace el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (S.I.M.A.), que es el instrumento bipartito permanente que sustrae del ámbito judicial la solución de conflictos

colectivos mediante la mediación, conciliación o arbitraje, de la misma forma que el convenio colectivo se apropia de regulaciones que antes eran normativas (ordenanzas laborales y reglamentaciones de trabajo).

El Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos es un procedimiento autónomo fijado libremente por las partes firmantes (OO.SS. y OO.EE.) para resolver, mediante la mediación o el arbitraje, los conflictos laborales colectivos, con vocación de conseguirlo también con los individuales. El instrumento técnico para la materialización de esta tarea es el S.I.M.A., donde residen las comisiones de trabajo y las listas de árbitros y mediadores establecidas por acuerdo y a disposición de las empresas y sectores que soliciten esta intervención. El acuerdo incluye la mediación obligatoria cuando se produce una convocatoria de huelga, dando así un último instrumento para resolver un conflicto inevitable. Instrumento que no constriñe o limita el ejercicio del derecho de huelga, pero que obliga a las partes a legitimar sus posiciones.

Este acuerdo que es uno de los logros más valiosos del diálogo social, subraya la voluntad de las partes de conducir responsablemente las relaciones laborales y resolver los conflictos en marcos compuestos bilateralmente, sin recurrir a la judicatura.

Entre 1994 y 1995 se gesta el Acuerdo Parlamentario que culminó en el llamado “Pacto de Toledo” que tuvo casi tanto apoyo como los Pactos de la Moncloa, y resolvió abordar reformas consensuadas y progresivas para estabilizar el Sistema Público de Pensiones de la Seguridad Social de cara al futuro. Para ello, se hacía la indicación de buscar también el acuerdo de los interlocutores sociales y económicos, cosa que se ha ido consiguiendo en términos generales. A veces alguno de ellos se ha ausentado de la firma y sólo CC.OO. ha suscrito todos los acuerdos en materia de pensiones.

De forma que cuando el P.P. llega al gobierno en marzo de 1996, ya se encuentra un clima y unos resultados de diálogo social que va a reforzar y que le van a reforzar. Tras la “etapa dura”, el primer gobierno de Aznar transita y contribuye a una fase madura del diálogo social.

El primer acuerdo tripartito suscrito por el gobierno de Aznar, es el de Solución Extrajudicial de Conflictos, gestado con anterioridad, y más tarde se firma el “II Acuerdo Nacional de Formación Continua”. El 9 de octubre de 1996 se suscribe (con ausencia de C.E.O.E. y C.E.PYM.E.) el primer acuerdo sobre reformas de la Seguridad Social. La ausencia de la patronal en la firma de este acuerdo, se debe a no haber hallado en el Gobierno acogida a sus reivindicaciones de recorte de las cotizaciones sociales. El acuerdo es ambicioso y refuerza la solidez futura del Sistema Público de Pensiones, a condición de que continúen a futuro las reformas en la dirección apuntada: separación de las fuentes de financiación, constitución de Fondo de Reserva, modificación de la fórmula de cálculo de las bases reguladoras y garantía legal de mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones.

Curiosamente en 1985 los sindicatos, que once años antes habían replicado duramente (CC.OO. con una convocatoria de Huelga General) a una medida de incremento del número de años tomados como

base de cálculo de la base reguladora, ahora hacían suya esta estrategia de incremento de la contributividad. Once años son muchos años para madurar.

El 28 de abril de 1997, se firma un documento que contiene tres acuerdos bipartitos:

- Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo (A.I.E.E.)
- Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva. (A.I.N.C.)
- Acuerdo interconfederal para la Cobertura de Vacíos.⁽¹⁾ (A.I.C.V.)

Este es un acuerdo de mucho valor. Es la primera vez en que los interlocutores en pleno se ponen de acuerdo en reforzar la estabilidad en el empleo mediante, una reforma de Mercado de Trabajo consensuada de forma bipartita y que el parlamento convertiría después en reforma de la norma legal. Es la primera vez que se diseñan reformas de los marcos y ámbitos de la negociación de los convenios colectivos, para hacerlos más funcionales a los cambios de la economía y del trabajo, y para que este paraguas del convenio colectivo pueda llegar a todos los trabajadores (cobertura de vacíos).

El acuerdo potenció la contratación indefinida y el acceso al empleo más estable a los colectivos más desfavorecidos, reforzó la causalización de los contratos temporales, reguló las empresas de trabajo temporal (E.T.T.) y reforzó la tutela judicial y la causalidad de los despidos individuales por causas objetivas, creando el “contrato para el fomento de la contratación indefinida” limitado a ciertos colectivos y que suponía, en caso de despido improcedente, una indemnización de 33 días por año trabajado con un límite de 24 mensualidades.

En 1998 el Gobierno, la patronal y los sindicatos firmaron un acuerdo de desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. También en 1998, Gobierno y Sindicatos suscribieron un segundo acuerdo que reformuló el contrato de trabajo a tiempo parcial. Este acuerdo bilateral fue rechazado frontalmente por las organizaciones empresariales generando así una dura tensión entre Gobierno y OO.EE.

Esto fue así porque:

- Estaba claro de nuevo que el diálogo bipartito funcionaba si era entre trabajadores y empresarios.
- Estaba también claro que los gobiernos o impulsaban el tripartismo, si querían incluirse en los acuerdos, o se arriesgaban a una crítica fuerte de la bancada que era “excluida” del acuerdo que ya había dejado de ser tripartito.

¹ *Vacios de protección de la Negociación Colectiva.*

La segunda legislatura, con mayoría absoluta del P.P., fue más complicada en el campo del diálogo social. El gobierno presionó duramente “desde fuera de la mesa” cuando patronal y sindicatos se sentaron para renovar el acuerdo de 1997 sobre mercado de trabajo, lo cual exacerbó las diferencias, siempre existentes, entre patronal y sindicatos. Los negociadores eran los mismos que habían propiciado el acuerdo de 1997, pero el gobierno aprobó unilateralmente un Decreto Ley que rompió la negociación bilateral y, en un intento de corregir el desequilibrio del contrato a tiempo parcial, se escoró al lado de la patronal en otra regulación provocando un distanciamiento y una crítica dura por parte de los sindicatos.

Posiblemente esta situación impidió, que todos estuvieran presentes en el II Acuerdo de Pensiones del 8 de abril de 2001, suscrito sólo entre el Gobierno C.E.O.E.-C.E.PYM.E. y CC.OO. y que U.G.T. en el último tramo de la negociación, decidió no firmar provocando así una situación de tensión con CC.OO.

El gobierno intentó presionar de nuevo, en una mesa tripartita, hacia una reforma de la negociación colectiva. Todos eran conscientes de los cambios y repercusiones que provocaría la implantación de la moneda única, pero las injerencias del Gobierno para modificar las reglas de los convenios colectivos crearon dificultades, descalificaciones y rechazos en ambos bandos, por lo que el intento acabó fracasando.

Vemos que una influencia externa que coarte o anule la libertad de acción de los negociadores, cambia, en esencia, el carácter de “diálogo libre” propio del “juego negociador”, abocando así a unos resultados pobres y que no se mantienen en el tiempo.

La patronal y los sindicatos firmaron bilateralmente en 2002, un Acuerdo para la Negociación Colectiva (A.N.C.), el primero de una serie que llega hasta hoy y que ha sido clave para que los convenios colectivos se desarrollen sin conflictividad dentro de un marco de objetivos comunes. Los A.N.C. son un paquete de indicaciones comunes que la dirección de U.G.T., CC.OO., C.E.O.E. y C.E.PYM.E. mandan a sus negociadores de convenios colectivos de empresa y sectores. No tienen carácter normativo, esto es, su mandato no es imperativo y sólo tiene carácter “obligacional”, pero las indicaciones se han seguido en general y han facilitado la consecución de los convenios sin conflicto, conciliando las demandas de trabajadores y empresarios.

Con la intención de indicar los incrementos salariales idóneos para todos, se establece la fórmula (sin guarismo) “IPC + productividad + cláusula de revisión”, donde el IPC es la inflación prevista como objetivo de inflación oficial. Así se obtienen incrementos moderados en estos años de tanto crecimiento de la economía y del empleo, consiguiendo el incremento de la inversión productiva y la ausencia de presión inflacionaria de los salarios.

Esta política salarial era muy distinta de la de principios de los 90, donde la destrucción de empleo motivada por la caída de la economía se combinaba con la mejora importante del poder de compra

de los salarios (que sólo es posible por el crecimiento pasivo de la productividad, derivado de la destrucción de empleo).

Los A.N.C. estabilizaron mucho el diálogo social bipartito y tejieron fuertes complicidades y puntos de vista comunes entre patronal y sindicatos que han sobrevivido hasta ahora. Pero el gobierno provocó una dura respuesta sindical (huelga general del 20 de junio de 2002) contra el llamado “Decretazo”, paquete de medidas de recorte de prestaciones y derechos de trabajadores no justificable y que luego fue deshecho en el trámite parlamentario de conversión del Decreto en Ley. Fue paradójico el seguimiento de esta Huelga General según el Ministerio de Trabajo secundada por 4.258.779 trabajadores) en un año de bajísima conflictividad laboral.

Aunque perviven buenas relaciones y acuerdos entre patronales y sindicatos, las relaciones de éstos con el Gobierno quedaron muy dañadas por causa de un hecho tan poco explicado cómo fue el decretazo.

De estos episodios extraemos que se pueden reforzar los lados bipartitos, paradójicamente cuando los Gobiernos pierden la confianza de unos y otros con la Patronal por unas cosas y con los sindicatos, por otras).

En 2004 se produce la llegada del P.S.O.E. al gobierno y lo primero que hace el nuevo presidente es exhibir su compromiso en el proceso del diálogo social. Lo exhibió y lo sigue exhibiendo. En su primera legislatura muestra una veintena de acuerdos como logro principalísimo. Ciertamente, se produjeron muchos acuerdos en esta legislatura, pero es de resaltar, por su madurez, la declaración-pórtico del programa o agenda del diálogo social, suscrita en la Moncloa el 8 de julio de 2004. Aquí se manifiesta que los objetivos a conseguir en la próxima etapa, con el diálogo social como instrumento, son mejorar en paralelo tres déficits graves de la economía y de la sociedad española: la competitividad, el empleo estable y la cohesión social.

La declaración pórtico, no muy extensa, relacionaba los objetivos de capital y trabajo y los integraba, vinculándolos con una lógica certera. Sin competitividad económica, difícilmente habrá empleo de calidad y sin ambos, se fracturará la cohesión social.

Es este un buen ejemplo de cómo conciliar intereses beneficia, para todos, el resultado de la negociación. Aquí, considerar que la satisfacción de los propios intereses pasa por la satisfacción de los de la otra parte, es la perspectiva más inteligente y adecuada, para la solución de problemas tan complejos como los implicados en el diálogo y la convivencia social.

El haber logrado que, desde ámbitos contrapuestos, se tenga una aproximación tan adecuada a un modelo productivo que, como se ha visto, tenía los pies de barro, es un logro solo posible si hay “inteligencia colectiva” y ésta sólo se alcanza después de muchos años de fracasos y éxitos del diálogo social. El diálogo y la negociación leales construyen sin duda, la base de esta inteligencia colectiva.

Quizás no se fué suficientemente coherente con aquel diagnóstico tan acertado, a pesar de la variedad y extensión de los acuerdos conseguidos. En los siguientes cuatro años se firmaron los siguientes acuerdos:

- Sobre el Reglamento de la Ley de Extranjería.
- Sobre la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Sobre las pensiones de la Seguridad social (III Acuerdo).
- Sobre la mejora de la Calidad del Empleo.
- Acuerdos anuales bipartitos para la negociación colectiva (A.N.C.).
- Sobre la atención a las personas en situación de dependencia.
- Y otros de menor calado.

De esta fase del diálogo social que hemos llamado “fase madura”, podríamos retener como características las siguientes:

Características de la fase madura del diálogo social:

1. Las organizaciones sindicales y empresariales refuerzan su cohesión como grupos que comparten intereses, asumiendo un incremento del campo de acción de las relaciones laborales colectivas frente a la norma regulatoria.
2. Empresarios y sindicatos consolidan su relación bipartita, que prefieren a la tripartita, y así negocian durante dos gobiernos de signo distinto, tanto en lo político como en lo ideológico.
3. Incluso en fases de conflicto con el Gobierno, los agentes sociales y económicos mantienen la confianza y la interlocución.
4. Comparten un diagnóstico certero en la declaración de 2004, sobre la necesidad de impulsar la economía hacia otro modelo productivo que disminuya la dependencia de sectores que no resuelven ni nuestra negativa balanza comercial (competitividad), ni nuestro empleo de baja calidad (precariedad laboral) ni la cohesión económica y social de un país con muchos centros de decisión política (CC.AA.) en un mundo globalizado (movilidad de capital y de trabajo -inmigración masiva-).
5. Demandan, conjuntamente, mejorar la educación en todos los niveles, comenzando por la F.P., sabiendo que nuestra primera ventaja competitiva es el capital humano cualificado. Así mismo, demandan políticas que impulsen la expansión de la herramienta competitiva del presente (I+D+I) y también que, las políticas públicas favorezcan estos vectores.
6. Siguen fomentando la desconflictivización de las relaciones laborales colectivas (Acuerdos de N.C., buen funcionamiento de las Instituciones de Mediación y Arbitraje y extensión del diálogo social a ámbitos autonómicos e incluso municipales).
7. Las organizaciones sindicales y las empresariales ganan en legitimación social.

■ V. Y ¿AHORA QUÉ?

En la actual circunstancia todo parece encontrarse en una penosa encrucijada. Lo está la economía planetaria, sumida en las crisis económica más grave de las conocidas, y lo están también las instituciones a las que se mira para que ayuden a resolverla. (Instituciones económicas, políticas, etc.). Está en la encrucijada nuestro país con su propia crisis económica, social e institucional, inscrita en la crisis global que hace que el diálogo social también sufra una crisis o parálisis.

¿Y esto por qué?. La crisis económica española, debida a la fragilidad paradójica de nuestro ciclo de crecimiento más exitoso (mucha actividad pivotando sobre la construcción residencial y el endeudamiento de la familia, creación de mucho empleo pero de baja productividad, balanza comercial española muy negativa y endeudamiento exterior) genera dificultades de manejo de los actores que componen el cuadro de diálogo social: El Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales.

La crisis de nuestra economía está inscrita en una crisis económica global sin precedentes conocidos. La destrucción de empleo masivo, el déficit galopante de las administraciones públicas (AA.PP.) y la falta de liquidez y capital en muchas empresas, financieras y no financieras, cierra un círculo que constriñe a los agentes representativos de capital y trabajo. El Gobierno gobierna un país excesivamente descentralizado (gobiernos multinivel) y, en este momento, cuestiones como la financiación de las comunidades autónomas (CC.AA.) o las administraciones locales (AA.LL.) quiebran cualquier lealtad o espíritu de colaboración entre instituciones. Esto agrava no la crisis, pero sí el ambiente en el que debemos coordinarnos y negociar para buscar impulsos sinérgicos. Se puede decir que hay una sensación de vulnerabilidad general.

Se suele decir que estas situaciones generan búsqueda de sinergias y acuerdos, pero aquí y ahora, prevalecen todavía los intereses de grupo y no la conciliación de intereses.

Entre las posibles causas de esta situación apuntamos:

Causas de la situación socio-económica actual.

- Asunción demasiado tardía de la crisis.
- Valoración demasiado optimista de la profundidad y previsible duración de la crisis.
- Excesiva confianza en las llamadas “medidas políticas”.
- Miedo a la deslegitimación por unos representados con los que no se ha sido suficientemente explícito.

Esto en lo referido a las OO.SS. y OO.EE., en cuanto a la “3ª pata de la mesa del diálogo social”, el gobierno, muestra otras dificultades para moverse y ayudar a recomponer el diálogo social. Estas dificultades emanan de:

- Una no asunción explícita de la profundidad y duración de la crisis, por la vana pretensión de evitar su responsabilización.
- Una limitación real para gestionar un estado muy poco gobernable (fiscalidad y competencias muy descentralizadas) y por conocer los límites fiscales de las políticas de reactivación de la economía, tanto en relación con los problemas de rebajas fiscales y de programas sociales, como de excesivo gasto público y déficit de las administraciones públicas.
- Una crispada relación con otras fuerzas políticas y el miedo de estas a la crítica, tanto por las consecuencias sociales de la crisis como por la asunción de medidas impopulares, sobre todo tras haber basado el discurso previo en una exposición de optimismo económico y en una afirmación de voluntad de no recortar derechos ni políticas sociales.

Se puede decir que las tres patas de la mesa del diálogo social (gobierno, patronal y sindicatos), han pasado a estar a la defensiva, lo cual, a pesar de la reconocida gravedad de la situación económica y social, hace difícil un acuerdo o, al menos, un acercamiento leal y cómplice que no busque ventajas solamente para uno. El cortoplacismo es un freno para la búsqueda de acuerdos estratégicos como los que, aquí y ahora, se necesitarían.

Siempre que los negociadores anteponen sus diferencias, críticas y quejas respecto a las otras partes, a la búsqueda de soluciones adecuadas al problema tratado y “buenas para todos”, se produce un empobrecimiento en la cantidad y calidad de las opciones propuestas y un deterioro en la relación entre los interlocutores. Este clima enrarecido de falta de creatividad, recelo y mala relación entre las partes, provoca como no podría ser de otro modo, un resultado muy por debajo de lo que sería necesario y esperable por la naturaleza de lo negociado.

Sería necesario un acuerdo, una aportación equilibrada y explícita del esfuerzo, para lanzar un mensaje de estabilidad, para generar confianza en el campo económico, y para no abandonar durante mucho tiempo la senda del diálogo social, que ha contribuido al crecimiento y la cohesión económica y social de nuestro país y que una vez abandonada sería muy difícil de recuperar (ver “fase dura”).

Tal acuerdo debería abordar, al menos:

- Rentas (no sólo salariales).
- Fiscalidad (Recaudación y gasto).
- Relaciones laborales.
- Sistemas de protección social.

- Coordinación de políticas para reforzar la unidad de mercado y aprovechar eficientemente el sector público.
- Refuerzo de los sistemas educativos.
- Gobernanza económica europea.
- Coordinación de las políticas del gobierno central con las de los autonómicos.

Para ello habría que incentivar el atenuamiento de las diatribas centro/periferia, gobierno/oposición, capital/trabajo y generar, a través de los medios de comunicación, una opinión pública menos crispada más atenta a lo esencial y menos a los aspectos más vistosos pero menos centrales.

La transmisión al público de mensajes conjuntos haría que estos fueran creíbles, porque el prescriptor colectivo a construir sería la base de legitimación de cualquier acuerdo.

Si estos mensajes conjuntos no llegan a tiempo:

- Los agentes sociales y económicos se pueden deslegitimar a largo plazo por el temor a una erosión de legitimación a corto.
- La oposición puede suceder al actual gobierno, heredando una crisis económica dura y no superada.

Por ello, el acuerdo, que mancomuna la gestión de los riesgos de deslegitimación, es la estrategia más racional en términos objetivos. Pero la subjetividad, la sensación de inferioridad y la falta de confianza en los otros y también en uno mismo, son demasiado fuertes, precisamente por la percepción de la gravedad económica y social de esta coyuntura.

Para superar esta situación debemos mirar a nuestro pasado y aprender cómo la crispación política ha convivido con una gran concordia social, hasta el punto de que la relación entre interlocutores sociales y económicos ha sido puesta como ejemplo dentro y fuera de nuestro país.

■ VI. ALGUNAS ENSEÑANZAS

A través de la experiencia española de treinta años de diálogo social, con altibajos, con periodos más y menos claros o productivos, se pueden extraer algunas conclusiones o consideraciones para reforzar la idea de que negociar es mejor que chocar, que los intereses aparentemente contrapuestos suelen ser complementarios si se los ayuda a ponerse “cara a cara” y mostrar que son congruentes (“busca a tu complementario, que marcha siempre a tu lado y suele ser tu contrario”, dijo Antonio Machado).

Así mismo, recordaremos, como afirma la organización internacional del trabajo (O.I.T.), que el diálogo social sirve para democratizar la formulación de políticas económicas y sociales, facilita la legitimación de las decisiones adoptadas y la participación de los interlocutores sociales en su desarrollo, reduce los conflictos sociales facilitando la cooperación y una actitud proclive a la solución de los conflictos de intereses, alivia las tensiones sociales en los periodos de transición o de crisis económica, facilita la viabilidad de las reformas económicas y del mercado de trabajo, incorporando una dimensión social a las reformas económicas y una dimensión económica a las políticas sociales y, con todos estos logros, favorece al progreso económico y social.

En la descripción episódica de los capítulos precedentes se observan resultados materiales (acuerdos, reformas, etc...) y fracasos, pero, en lo que se refiere a la reducción de la conflictividad laboral, hay pocas dudas del efecto positivo: de los tres o cuatro millones de huelguistas anuales de 1976 a la situación actual, hay un salto de relieve. El servicio interconfederal de mediación y arbitraje (S.I.M.A.) cuenta con 98 sectores y 178 empresas adheridas que allí abordan, mediante la mediación y el arbitraje, miles de conflictos laborales, utilizando la mediación obligatoria antes de ir a la huelga y desjudicializando la mayoría de los conflictos colectivos.

El país ha crecido, así, económica y socialmente. La crispación política, recurrente y excesiva, ha convivido con una gran concordia social y la relación entre interlocutores sociales y económicos ha sido puesta como ejemplo dentro y fuera de nuestro país.

En 1996, respondiendo a una encuesta de opinión, para el Centro de Investigaciones Sociológicas (C.I.S.), el 78,2% de los encuestados decía que “las decisiones económicas importantes deberían tomarse conjuntamente entre el gobierno, los sindicatos y la patronal”.

En junio de 2002 la misma institución hace un estudio de opinión sobre la huelga general convocada para el 20 de ese mes. Un 53,70% dice que hay muchos o bastantes motivos para la huelga, un 37% ve pocos o ninguno, pero, un 64% cree que los sindicatos deberían haber hecho un mayor esfuerzo negociador frente a un 19,8% que cree que no.

El diálogo social se ha sentido como una gran necesidad social, económica y política, y los

destinatarios de este mensaje son los gobiernos, las patronales y los sindicatos.

En 2006 el Profesor J. Cruz Villalón definía los siguientes conceptos como condiciones para el diálogo social:

Condiciones para el diálogo social según J. Cruz Villalón:

- Fortaleza del poder estatal.
- Carácter democrático del poder político.
- Agentes sociales con un poder real.
- Cultura de consenso entre los agentes sociales.
- Legitimidad pública externa.
- Contenidos efectivos sobre los que actuar.

Dicho de otra forma, el diálogo social demuestra que “hablan los que tienen que hablar y quieren hablar, y hablan y acuerdan lo que deben (contenidos efectivos) para sus representados”.

La representatividad de los agentes es puesta a prueba por el diálogo social y las decisiones que allí tomen. La de los sindicatos se pone a prueba en la empresa y los sectores, y la Ley Orgánica de Libertad Sindical establece el nivel de representatividad a través de los resultados obtenidos en las elecciones sindicales. La representatividad de U.G.T. y CC.OO. ha crecido y la de los otros sindicatos ha descendido. La afiliación ha aumentado con su progresivo incremento de representatividad y su responsabilización de más campos.

¿Quiénes negocian y cómo? Negocian las direcciones nacionales y sus aparatos o gabinetes técnicos. Estas direcciones son democráticamente elegidas en los congresos de las organizaciones patronales y sindicales, que federan o confederan organizaciones de rama de actividad o territoriales. Estas cúpulas representan, por su bien, o deben intentarlo, a todos los sectores o a su “denominador común”, que suele ser el campo de las negociaciones: Seguridad Social, mercado de trabajo, formación de los trabajadores, relaciones colectivas. Estas materias aparecen en la mesa por iniciativa bilateral (Sindicatos-Patronal) o por inducción o sugerencia de los gobiernos. Los agentes evalúan con tanteos y aproximaciones, las posibilidades y la pertinencia de estas sugerencias tomándose para ello el tiempo necesario. Negociar bajo presión en campos tan extensos suele desecharse.

Sobre la fortaleza del poder estatal

España es el país más descentralizado de la Unión Europea (fiscalidad, competencias de las CC.AA. y capacidad de generar normativas por las llamadas administraciones periféricas). Las direcciones nacionales sindicales y empresariales, cada vez de forma más clara, se han visto obligadas a considerar estas realidades como límite de políticas generales.

Ejemplos:

- Si se acuerda incentivar la contratación laboral de determinados colectivos, es posible que las CC.AA. acuerden con los agentes económicos y sociales de sus ámbitos territoriales, incentivar a otros colectivos diferentes de los propuestos, con lo que se anula el carácter “esencial” del incentivo.
- Cuando se acordó crear un sistema de atención a las personas dependientes, lo acordado chocó con la arquitectura institucional del estado y se concibió una norma que ahora parece, cuando menos, poco efectiva.
- Existen 17 modelos fiscales que dan poca confianza a los que quieren acordar algo en un campo fiscal general.

España es un país de la U.E. y hay un desplazamiento de decisiones “hacia Bruselas”. Si el poder estatal delega “hacia arriba” (Bruselas) y “hacia abajo” (CC.AA.) el campo del diálogo social de los actores nacionales se puede ir progresivamente restringiendo.

Pero, más allá del aprendizaje de estos conceptos pre-condicionantes o necesarios para la existencia del diálogo social, hay que hacer otras consideraciones como conclusiones siempre provisionales de carácter general:

1. El diálogo social es un signo de relieve de la sociedad civil, que debe ganar peso en las sociedades abiertas, donde los cauces de representación de intereses no son sólo los que habilita la representación política.

Por ello, los representantes de intereses deben tener claras reglas del juego para medir su representatividad. Ellos deben buscar la legitimación Interna (sus representados) y la externa (sociedad en general) a través del ejercicio de representación y de consecución de sus objetivos (para sus representados) y su inscripción en intereses generales (cohesión o armonía económica y social).

La sociedad civil tiene en el diálogo social, un punto de articulación armónica con la política. La autonomía política de los agentes económicos y sociales es clave para su función y legitimación.

La representación política de la soberanía nacional (Congreso y Senado), el Ejecutivo y el resto de órganos de gobierno pueden, o no, responder a las demandas de la sociedad civil, pero suelen y deben responder positivamente cuanto más representen. Las reformas no consensuadas tienen riesgo de contestación y siempre han sido más efímeras por menos equilibradas.

2. El avance en la autonomía de los agentes les conduce a una senda progresiva de responsabilización de intereses generales. Los agentes no pueden nunca abandonar los intereses de parte para no perder representatividad ni legitimación interna, pero, cuanto más abierta sea una sociedad más pesará la legitimación externa y la valoración, por representar, desde el interés de parte, los intereses generales.

Los agentes deben, siempre, moverse en esta tensión y dependerá de su voluntad ocupar o no este escenario. Si tratan de retirarse a la defensa cerrada del interés de parte y acudir a la confrontación, las sociedades abiertas suelen castigarles con un retroceso en la legitimación. Es así porque las sociedades abiertas están integradas por ciudadanos con múltiples identidades (“identidades erráticas”) que no suelen verse representados al 100% en banderas u organizaciones monotemáticas. Por ello se ha reforzado la representatividad y la afiliación a las organizaciones más negociadoras y no a las menos o más proclives a la confrontación.

El equilibrio entre política y sociedad civil es bueno para la apertura y autoresponsabilización de las sociedades. Por ello, la autonomía de los agentes económicos y sociales es un objetivo y un logro de toda sociedad.

3. A diferencia de una construcción jurídico - normativa, para el trabajo político, el dialogo social y la organización de intereses de la sociedad civil, necesitan reglas explícitas que legitimen su función y reglas implícitas basadas en el conocimiento y experiencia que perfeccionen sus prácticas.

Estas reglas en el diálogo social serían:

Reglas para el diálogo social:

- Negociar es colaborar (trabajar juntos) por objetivos explicitados y asumidos como de todos (mejorar la competitividad, mejorar la cantidad y calidad de trabajo, establecer sistemas de protección social sostenibles para la sociedad y la economía, etc....).
- Explicitar que el diálogo es permanente y que negociar es mejor que imponer (o imponerse). La “confianza” es la expresión del reconocimiento de un hecho: por necesidad hay que conjugar demandas e intereses si se quiere que estos se abran camino de forma progresiva, equilibrada y no lesiva.
- La imposibilidad de conseguir un acuerdo puntual no debe implicar la ruptura de la relación ni del marco que sustenta la relación. Hay que desdramatizar el conflicto que no es más que la expresión de contraposición natural de intereses cuando no se puede evitar y buscar cauces flexibles y sostenibles para drenarlo. Ejemplos: solución extrajudicial de conflictos (S.I.M.A.), etc....

Para terminar estas reflexiones sobre 30 años de diálogo social es bueno traer a colación una definición de “negociación” que recoge todos estos puntos centrales que deberían guiarnos en próximos procesos de diálogo social:

“La negociación es un proceso de interacción en el que las partes involucradas, conjugando mecanismos de influencia y persuasión, persiguen alcanzar un acuerdo adecuado que satisfaga sus respectivos intereses” (Costa, M., Galeote, P. y Segura, M., 2004).

El éxito de treinta años de diálogo social en España, relativo, como todo lo humano, es un éxito de la inteligencia y de la responsabilidad de quienes han representado los intereses de capital y trabajo, de aquéllos que han optado mayoritariamente por la conciliación de intereses. Todo ello ha facilitado la indudable transformación de España en un largo periodo de libertad y progreso.

Este conocimiento acumulado debe ser considerado como un acervo común a transmitir y un “capital social” valiosísimo a proteger e incrementar. Y ahora, en una situación de grave crisis económica y social, se debe utilizar el diálogo y la negociación correctamente según estos principios, para evitar que la crisis económica y social desemboque en algo más grave: la crisis moral, el inútil “sálvese quien pueda”, que no sólo deslegitimará a los representantes de intereses que así actúen, sino que agravará la crisis y hará más duraderas sus secuelas.

Gobierno, patronal y sindicatos se encuentran en una difícil coyuntura. Sólo si son capaces de asumir los riesgos que conlleva actuar de forma responsable, conseguirán mantener su capital reputacional, su legitimación y la supervivencia del diálogo social. Sólo así, lograrán que prevalezca la negociación como instrumento idóneo, basado en principios éticos, para la búsqueda de la armonía, la prosperidad y la justicia social.

■ CUADROS

Cuadro I. Acuerdos marco en el diálogo social europeo

ACUERDOS MARCO EN EL DIÁLOGO SOCIAL EUROPEO		
14 de diciembre de 1995	Acuerdo Marco sobre el permiso parental	Directiva 96/34/CE
15 de diciembre de 1997	Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial	Directiva 97/81/CE
28 de junio de 1999	Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada	Directiva 1999/70/CE
16 de julio de 2002	Acuerdo Marco sobre el teletrabajo	Voluntario
8 de octubre de 2004	Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés ligado al trabajo	Voluntario
26 de abril de 2007	Acuerdo Marco sobre acoso y violencia en el trabajo	Voluntario
MARCOS DE ACCIÓN		
28 de febrero de 2002	Marco de acción para el desarrollo permanente de las competencias y las cualificaciones a lo largo de la vida	
22 de marzo de 2005	Marco de actuaciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres	
PROGRAMAS DE TRABAJO PLURIANUALES		
28 de noviembre de 2002	Programa de trabajo de los interlocutores sociales. 2003-2005	
23 de marzo de 2006	Programa de trabajo de los interlocutores sociales. 2006-2008	

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro.

Cuadro II. Algunas referencias al diálogo social en países europeos

Austria	Austria 2016. Declaración de los interlocutores sociales austriacos en septiembre de 2006.	El objetivo es asegurar el bienestar económico de todas las capas de población y conseguir el pleno empleo en 2016.
Bélgica	Acuerdo Interprofesional para el período 2007-2008.	Contiene referencias sobre las negociaciones salariales, el incremento del salario mínimo, salarios variables, diversidad y no discriminación, salud laboral, innovación y formación, flexibilidad y medidas en relación con el "pacto generacional".
Dinamarca	Acuerdo sobre integración de inmigrantes (diciembre de 2006).	Incluye medidas para la promoción e integración de los inmigrantes, medidas para mejorar sus competencias profesionales, ayudas para su formación lingüística, creación de una red de mujeres inmigrantes y la cooperación a nivel local entre ayuntamientos, empresas, gestores y representantes de los trabajadores.
Eslovenia	Acuerdo Social 2007-2009.	Entre otros aspectos, los capítulos abarcan: el control de la inflación y la política de precios, las finanzas públicas, el diálogo social, el sistema tributario, una economía competitiva y un más rápido crecimiento económico, el empleo y el mercado de trabajo, la remuneración, la seguridad y la salud en el trabajo.
Finlandia	Acuerdo sobre Política de Rentas para los años 2005-2007.	Se centra en la negociación colectiva que se desarrollará en ese período, con el objetivo de "fortalecer la competitividad de las empresas y el desarrollo favorable del poder adquisitivo de los asalariados".
Francia	Acuerdo sobre modernización del mercado de trabajo, firmado el 21 de enero de 2008.	Firmado por cuatro sindicatos (CFDT, FO, CFTC y CGC) y tres patronales (Medef, CGPME y UPA). No ha sido suscrito por la organización sindical CGT.
Holanda	Acuerdo de Otoño, 2004.	Referido a la jubilación anticipada, permisos de trabajo, salarios, discapacidad, seguro de desempleo, cuidado de niños...
Irlanda	Hacia 2016. Diez años de Acuerdo Marco de Cooperación Social 2006-2015.	Acuerdo ambicioso no sólo por su duración, sino por las organizaciones a las que involucra (25) y los temas que aborda (67 secciones).
Italia	Acuerdo de 23 de julio de 2007.	Sobre protección social, prestaciones de desempleo, mercado de trabajo, competitividad, jóvenes y mujeres.
Portugal	Diferentes acuerdos sobre materias concretas.	Por ejemplo, sobre la reforma de la formación profesional (2007), la renta mínima mensual garantizada (2006), la reforma de la Seguridad Social (2006)...

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro.

Cuadro III. Acuerdos alcanzados entre 1978 y 1980

	Pactos de la Moncloa	Acuerdo Básico Interconfederal	Acuerdo Marco Interconfederal
Fecha de la firma	21 de octubre de 1977	10 de julio de 1979	5 de enero de 1980
Firmantes	Partidos políticos	UGT y CEOE	UGT y CEOE
Definición	Acuerdo político	Acuerdo bipartito	Acuerdo bipartito
Vigencia	1978		1980 y 1981
Contenidos	<p>1. <i>Programa de saneamiento y reforma de la economía</i></p> <p>I. Política de saneamiento económico (límite salarial del 22%)</p> <p>II. Reforma fiscal</p> <p>III. Control del gasto público</p> <p>IV. Política educativa</p> <p>V. Urbanismo, suelo y vivienda</p> <p>VI. Reforma de la Seguridad Social</p> <p>VII. Reforma del sistema financiero</p> <p>VIII. Política agrícola, pesquera y de comercialización</p> <p>IX. Política energética y estatuto de la empresa pública</p> <p>X. Criterios para la adaptación a las instituciones autonómicas</p> <p>2. <i>Programa de situación jurídica y política</i></p> <p>I. Libertad de expresión</p> <p>II. Medios de comunicación social de titularidad estatal</p> <p>III. Derecho de reunión</p> <p>IV. Derecho de asociación política</p> <p>V. Código penal</p> <p>VI. Ley de enjuiciamiento criminal</p> <p>VII. Código de justicia militar</p> <p>VIII. Orden público</p> <p>IX. Reorganización de los cuerpos y fuerzas del orden público</p>	<p>Autonomía de las partes</p> <p>Protagonismo de los interlocutores sociales</p> <p>Negociación colectiva</p> <p>Conciliación, mediación y arbitraje</p> <p>Niveles de representatividad</p> <p>Delegados sindicales</p> <p>Expedientes de regulación de empleo</p> <p>Participación en el INEM</p> <p>Participación en Seguridad Social</p> <p>Propuesta de Consejo Económico y Social</p> <p>Negociación del Estatuto de los Trabajadores</p> <p>Revisión salarial si el IPC supera el 6,5%</p>	<p>I. Introducción</p> <p>II. Naturaleza del acuerdo</p> <p>III. Duración del acuerdo</p> <p>IV. Salarios (13% a 16%)</p> <p>V. Revisión salarial</p> <p>VI. Jornada (1.980 horas en 1980 y 1.880 horas en 1982)</p> <p>VII. Horas extraordinarias</p> <p>VIII. Productividad y absentismo</p> <p>IX. Contratación colectiva</p> <p>X. Mediación, conciliación y arbitraje</p> <p>XI. De los Sindicatos y de los Comités de Empresa</p>

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro.

Cuadro IV-A. Acuerdos alcanzados entre 1981 y 1984

	Acuerdo Nacional de Empleo	Acuerdo Interconfederal	Acuerdo Económico y Social
Fecha	9 de junio de 1981	15 de febrero de 1983	9 de octubre de 1984
Firmantes	Gobierno, CC.OO., UGT y CEOE	CC.OO., UGT y CEOE	Gobierno, UGT y CEOE
Definición	Acuerdo tripartito	Acuerdo bipartito	Acuerdo bipartito
Vigencia	1982	1983	1985 y 1986
Contenidos	<p>I. Compromiso de empleo (350.000)</p> <p>II. Crecimientos salariales en 1982</p> <p>Banda de crecimiento salarial (9% a 11%) Condiciones de aplicación Cláusula de revisión salarial Retribuciones de funcionarios Revisión en empresas estatales Pensiones de la Seguridad Social Salario mínimo Empresas en reconversión</p> <p>III. Cobertura de desempleo</p> <p>Subsidio complementario Protección a los desempleados Trabajadores fijos del campo Empleo comunitario y desempleados del campo Cartilla médico-farmacéutica Lucha contra el fraude Vigilancia y revisión del seguro de desempleo Oferta adecuada al empleo</p>	<p>I. Naturaleza del acuerdo</p> <p>Naturaleza de lo pactado. Ámbito temporal</p> <p>II. Ámbitos del acuerdo</p> <p>Incentivos a la inversión Rentas más bajas Comisión fiscal</p> <p>III. Salarios</p> <p>Crecimientos salariales en 1983 (9,5% a 12,5%) Cláusula de revisión salarial Cláusula de garantía en convenios con otra vigencia</p>	<p>I. De carácter fiscal</p> <p>Inversión pública Obras y servicios públicos Fondo de solidaridad</p> <p>II. Salarios</p> <p>Bandas de crecimiento salarial (5,5%-7,5%) Cláusulas de revisión salarial Cláusula de garantía salarial en convenios con otra vigencia</p> <p>III. Retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas</p> <p>Otras condiciones de trabajo Productividad y absentismo Seguridad e higiene en el trabajo</p>

Cuadro IV-B. Acuerdos alcanzados entre 1981 y 1984

Contenidos	Acuerdo Nacional de Empleo	Acuerdo Interconfederal	Acuerdo Económico y Social
	IV. Medidas de fomento del empleo Para determinados colectivos Empleo juvenil Jubilaciones pactadas en convenio Cotización por horas extraordinarias Pluriempleo Aportación del Estado a la financiación de la Seguridad Social	IV. Jornada laboral (1.826 horas y 27 minutos)	IV. Desempleo IV. Fomento del empleo Horas extraordinarias Pluriempleo
	V. Seguridad Social Cuota y base reguladora de las pensiones Comisión tripartita	V. Contratación colectiva Estructura de la negociación colectiva Contenido de los convenios de sector Acerca de la duración de los convenios Comité Paritario Interconfederal Comisión Consultiva Nacional	V. Seguridad Social y Seguridad e higiene en el trabajo Cotizaciones sociales Revalorización de pensiones Comisión tripartita para la reforma de la Seguridad Social Seguridad e higiene en el trabajo
	VI. Consolidación sindical Cuota sindical Reglamento del Inem y participación institucional Ayuda a la formación Instituto Social del Tiempo Libre	VI. Fomento del empleo Jubilaciones pactadas en convenio Horas extraordinarias Pluriempleo	VI. Contratación laboral y formación profesional Modalidades de contratación Formación profesional
	VII. Otros acuerdos Regulación de empleo Desarrollo del Estatuto de los Trabajadores	VII. Productividad y absentismo Seguridad e higiene en el trabajo Productividad y absentismo Seguridad e higiene en el trabajo	VII. Legislación laboral
	VIII. Comisión de seguimiento y control	VIII. Derechos sindicales	VIII. Participación Consejo Asesor del Presidente del Gobierno Participación Institucional
		IX. Mediación, arbitraje y seguimiento del acuerdo	IX. Empresa pública X. Patrimonio sindical acumulado XI. Comisión de seguimiento
			V. Estructura de la negociación colectiva Estructura de la negociación Contenido de los convenios de Sector Duración de los convenios
			VI. Procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos
			VII. Comité Paritario Interconfederal

Cuadro V-A. Resumen de los acuerdos alcanzados entre 1979 y 2007 por tipo de acuerdo

	Interconfederales sindicatos-empresarios	Tripartitos	Bipartitos sindicatos-Gobierno	Acuerdos en comisión de consulta o seguimiento
1979	Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) No firma CC.OO.			
1980	Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) No firma CC.OO.			
1981		Acuerdo Nacional sobre Empleo (ANE)		
1983	Acuerdo Interconfederal (AI)			
1984	Acuerdo Interconfederal (en el AES) No firma CC.OO.	Acuerdo Económico y Social (AES) No firma CC.OO.		
1992	Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC)	ANFC Tripartito		
1994	Acuerdo Interconfederal en materia de Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo (AIOR)			
1995	Comunicado conjunto			
	Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC)	ASEC Tripartito	Acuerdo sobre consolidación y racionalización de la Seguridad Social	
1996	II ANFC	II ANFC Tripartito		
		Acuerdo de bases sobre política de formación profesional		
	Acuerdo Interconfederal sobre negociación colectiva (AINC)			
1997	Acuerdo sobre cobertura de vacíos			
	Acuerdo Interconfederal para la estabilidad del empleo (AIEE)			
1998		Plan de acción sobre la siniestralidad laboral	Acuerdo sobre trabajo a tiempo parcial y fomento de su estabilidad	
1999				Acuerdo sobre revalorización de las pensiones mínimas del Sistema de la Seguridad Social para el año 2000

Cuadro V-B. Resumen de los acuerdos alcanzados entre 1979 y 2007 por tipo de acuerdo

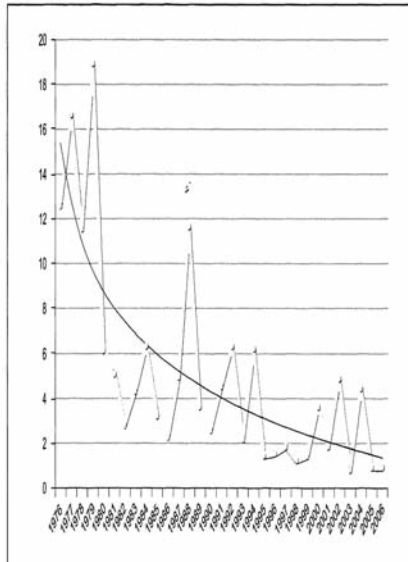
	Interconfederales sindicatos-empresarios	Tripartitos	Bipartitos sindicatos-Gobierno	Acuerdos en comisión de consulta o seguimiento
2000	III ANFC	III ANFC Tripartito		
2001	Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2002 (ANC 2002) II ASEC	Acuerdo sobre el desarrollo de la Seguridad Social. No firma UGT II ASEC Tripartito		
2003	ANC 2003 Prórroga para 2004 del ANC 2003	Propuestas en materia de prevención de riesgos laborales		Declaración conjunta de CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT en el Día Internacional de las Personas con Discapacidad Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva. Comisión de Seguimiento ANC 2003
2004		Declaración para el diálogo social		Acuerdo sobre el Reglamento de Extranjería
	ANC 2005	Acuerdo sobre la acción protectora de la atención a las situaciones de dependencia		Acuerdo sobre la Fundación para la Prevención de los Riesgos Laborales
2005	III ASEC	III ASEC Tripartito		Acuerdo sobre funcionarios públicos habilitados con funciones comprobatorias de seguridad y salud
		Acuerdo Marco para fomentar el desarrollo y modernización de los sectores industriales		Acuerdo sobre el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)
		Acuerdo por el que se institucionaliza y articula el diálogo social vinculado al cumplimiento del Protocolo de Kyoto.		Programa de objetivos y necesidades de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

Cuadro V-C. Resumen de los acuerdos alcanzados entre 1979 y 2007 por tipo de acuerdo

	Interconfederales sindicatos-empresarios	Tripartitos	Bipartitos sindicatos-Gobierno	Acuerdos en comisión de consulta o seguimiento
2005				Declaración de la Comisión de Seguimiento del diálogo social en relación con la responsabilidad social de las empresas
				Acuerdo sobre el procedimiento de extensión de convenios colectivos (RD 718/2005)
				Acuerdo sobre la modificación del ET en lo referido a las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación (Ley 14/2005)
2006	Prórroga para 2006 del ANC 2005	Acuerdo sobre desarrollo de medidas del informe de renovación del Pacto de Toledo		Acuerdo por el que se desarrollan las bases de funcionamiento para la concertación y el diálogo social
	IV ANFC	Acuerdo para la mejora y el crecimiento del empleo		Informe aprobado en la Comisión de Seguimiento del ANC sobre "Negociación colectiva e inserción laboral de personas con discapacidad"
		IV ANFC Tripartito (RD 295/2007)		
2007	ANC 2007			Acuerdo sobre la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo
	Prórroga para 2008 del ANC 2007			

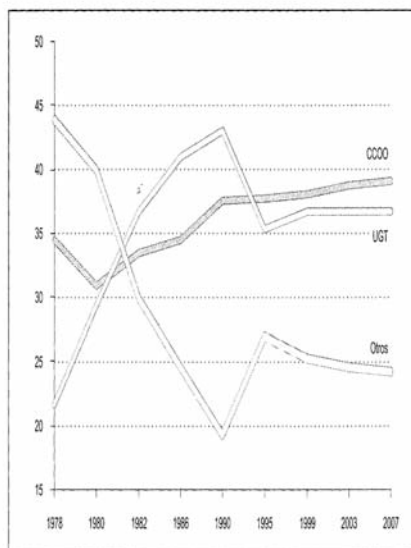
■ GRÁFICOS

Cráfico I. . Evolución de las jornadas no trabajadas por huelgas. En millones 1976-2006



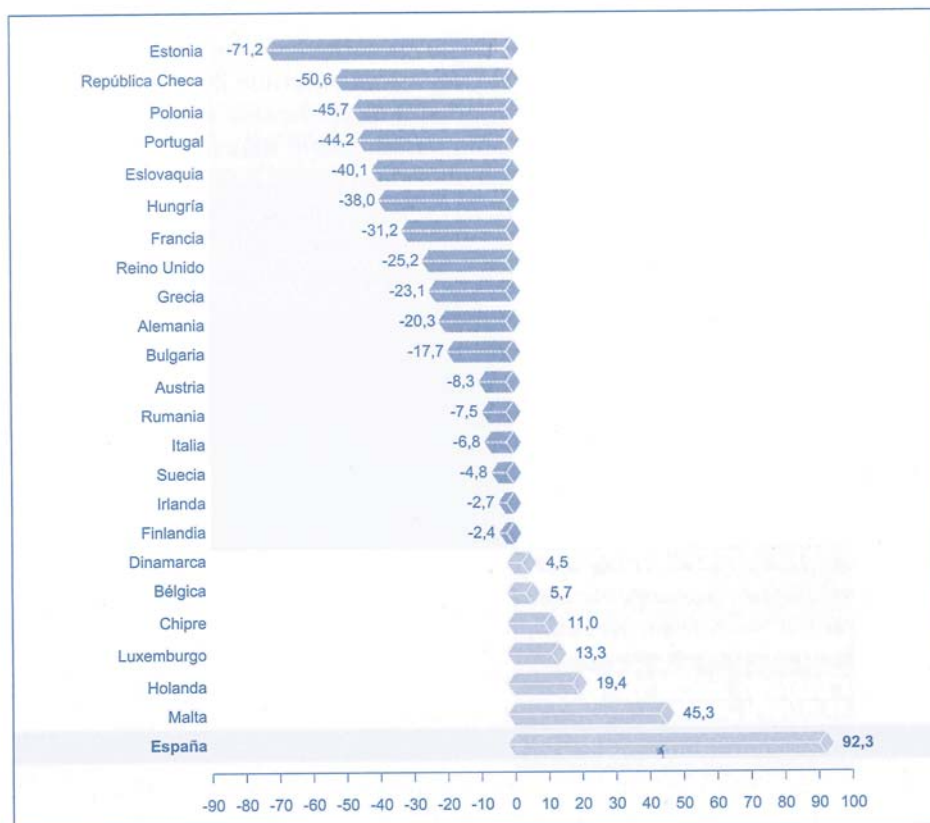
Nota: Antes de 1990 excluido el País Vasco, entre 1980 y 1985 excluida Cataluña.
Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de OIT, Base de datos Laborsta.

Cráfico II. Evolución de los resultados de las elecciones sindicales. En porcentaje de representantes elegidos. 1978-2007



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Elecciones sindicales. Resultados nacionales varios años; y datos de CC.OO.

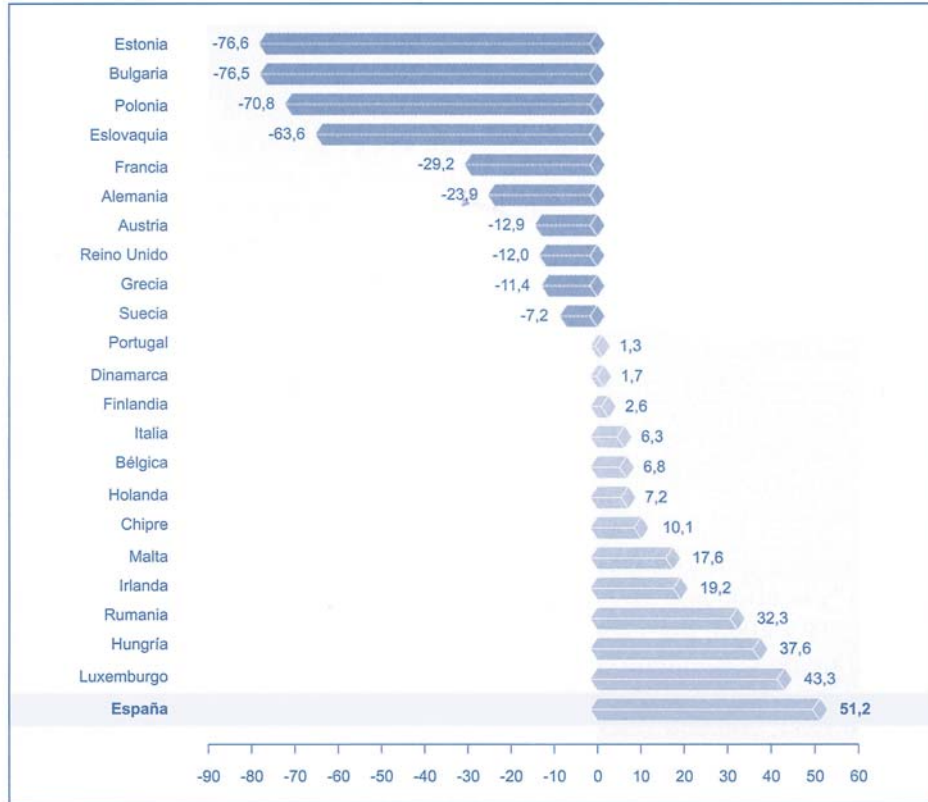
Cráfico III. Evolución de la afiliación a los sindicatos en la U.E. Porcentaje de variación del número de afiliados. 1985-1995



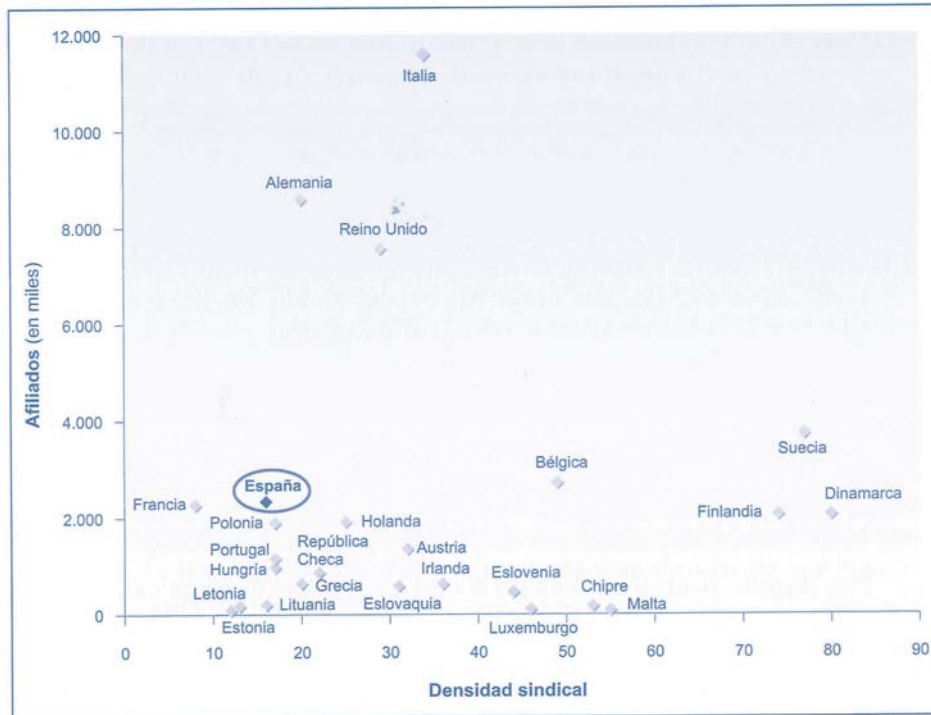
Nota: Los datos de Portugal son desde 1986; los de Luxemburgo desde 1987; los de Polonia desde 1989; los de la República Checa y Eslovaquia desde 1990; los de Irlanda hasta 1993; los de Bulgaria y Rumania desde 1991 hasta 1993 y los de Alemania desde 1991; y los datos de Italia, Suecia, Dinamarca, Malta y España son hasta 1994.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Organización Internacional del Trabajo (1997): *El trabajo en el mundo: relaciones laborales, democracia y cohesión social. 1997-1998*. Ginebra: OIT.

Cráfico IV. Evolución de la afiliación a las principales centrales sindicales en la U.E. En porcentaje de variación. 1993-2003



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Carley, M. (2004): *Trade union membership 1993-2003*, en www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/update/tn0403105u.htm

Cráfico V. Afiliación y densidad sindical en la Unión Europea. 2004

Nota: Los datos de Bélgica, Estonia, Grecia, España, Francia, Chipre, Luxemburgo, Holanda, Polonia, Portugal y Suecia son de 2003.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Comisión Europea (2006): *Industrial relations in Europe 2006*. Luxemburgo.

■ GLOSARIO

AA.LL.=	Administraciones Locales.
AA.PP.=	Administraciones Públicas.
A.B.I.=	Acuerdo Básico Interconfederal.
A.E.S.=	Acuerdo Económico y Social.
A.I.=	Acuerdo Interconfederal.
A.I.C.V.=	Acuerdo interconfederal para la cobertura de vacíos (de la negociación colectiva).
A.I.E.E.=	Acuerdo interconfederal para la estabilidad en el empleo.
A.I.N.C.=	Acuerdo interconfederal sobre negociación colectiva.
A.I.O.R.=	Acuerdo Interconfederal de sustitución de ordenanzas laborales.
A.M.I.=	Acuerdo Marco Interconfederal.
A.N.C.=	Acuerdo(s) para la negociación colectiva.
A.N.E.=	Acuerdo Nacional por el Empleo.
A.S.E.C.=	Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos.
C.N.T.=	Confederación Nacional del Trabajo.
CC.AA.=	Comunidades Autónomas.
CC.OO.=	Confederación sindical de Comisiones Obreras.
C.E.O.E.=	Confederación Española de Organizaciones Empresariales.
C.E.PYM.E.=	Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa.
C.I.S.=	Centro de investigaciones sociológicas.
D.S.=	Diálogo social.
EE.SS.=	Elecciones Sindicales.
E.T.=	Estatuto de los trabajadores (Ley Orgánica).
L.O.L.S.=	Ley Orgánica de Libertad Sindical.
OO.EE.=	Organizaciones Empresariales.
OO.SS.=	Organizaciones Sindicales.
S.I.M.A.=	Servicio interconfederal de mediación y arbitraje.
U.G.T.=	Unión General de Trabajadores.
U.S.O.=	Unión Sindical Obrera.



<http://centronegociacion.ie.edu>

<http://negotiation.blogs.ie.edu>

Centro de Negociación y Mediación
Serrano, 118 - Bº dcha.
28006 Madrid. Spain
Tel.: (34) 91 782 00 40