

## EL DIÁLOGO SOCIAL Y LA CONCERTACIÓN EN ESPAÑA: UN PANORAMA GENERAL

La concertación española de finales de los años setenta y principios de los ochenta fue un mecanismo que surgió directamente de la instauración del sistema democrático en las relaciones laborales.

En efecto la Constitución de 1978, junto a la ley de libertad sindical aprobada el año anterior, significó, básicamente, dos cosas:

- El reconocimiento de la existencia de intereses propios de las empresas y de los trabajadores. Estos intereses, son independientes de los que el Estado recoge en sus políticas, y, además, pueden ser contrapuestos entre sí, lo que entraña el reconocimiento del conflicto colectivo.
- El reconocimiento de la capacidad de los sindicatos y las asociaciones empresariales para representar y defender esos intereses, es decir, como sujetos de la autonomía colectiva con capacidad normativa a través de los convenios colectivos.

Señalamos esto ya que, durante el franquismo, que es referencia obligada, las relaciones laborales se habían caracterizado por un fortísimo dirigismo estatal. Por esta razón la Constitución de 1978 da *“un enorme papel a los interlocutores sociales en España. Estamos (contemplados) en el Artículo Séptimo de la Constitución, Título Preliminar, junto a la Bandera, el Estado, la Monarquía, el Rey, etc. No es algo que se produzca con frecuencia... pocas constituciones se refieren a los sindicatos y patronales dándoles ese papel tan protagonista”*.<sup>15</sup>

Ahora bien, hay que decir que esta “reconstrucción”<sup>16</sup> de las relaciones laborales sobre una base de representación de intereses, estuvo muy marcada tanto por la herencia y el momento históricos, como por la situación política, económica y social que España atravesaba en aquel momento.

15 Márquez Sánchez, L. F., “Modelos de relaciones laborales y desarrollo económico”, 1998; Durán López, F., *El diálogo Social y su institucionalización en España e Iberoamérica*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1998.

16 Martín Valverde, A.

Por lo que se refiere a la economía, la crisis del petróleo se dejó sentir en España con cierto retraso en relación a otros países, 1974, pero, cuando lo hizo, fue con toda la contundencia que reflejan variables tan sensibles como una inflación que llegó a dispararse hasta un 24,5% tres años después o el desenfrenado crecimiento del desempleo que, entre 1975 y 1985, pasó del 4,4% a un pavoroso 22%. Así las cosas, la transición política coincide en el tiempo con una crisis económica, que, a decir de muchos, supuso algunos de los momentos más terribles de nuestra historia económica reciente y vio, además, crecer enormemente la conflictividad social.

Obviamente, el momento determinaba que fueran las reformas políticas las que centrasen la mayoría de los esfuerzos gubernamentales. De este modo, el coste social y económico de la crisis, que hubiera requerido muy firmes medidas laborales y económicas para atajarlo de una manera eficaz, se tradujo en una conflictividad laboral insostenible (170 millones de horas de trabajo perdidas en 1979), en la politización de las demandas sociales y en la transferencia de todos estos costes hacia la actividad de unas empresas intensivas en trabajo que, con una mano de obra poco cualificada por lo general, estaban especializadas en productos de bajo contenido tecnológico y acostumbradas a operar en un mercado interno extraordinariamente protegido. A todo ello se añadía el desprecio que tradicionalmente mantenía la sociedad española hacia la actividad empresarial.<sup>17</sup> Esto facilitaba que algunos sectores políticos y sociales quisieran hacer del empresario, perfilado como un codicioso personaje, cabeza de turco de la crisis.

*“La concertación social de los años ochenta nace para evitar (la) conflictividad, para establecer reglas que la eviten, pero sobre todo nace para afrontar la crisis.”*<sup>18</sup> Entre los años 1979 y 1986 el gobierno, los sindicatos y las organizaciones empresariales acordaron o concertaron una serie de pactos, unas veces sociales (tripartitos) y otras interconfederales (entre los propios interlocutores sociales), que se caracterizaron por tratar de compatibilizar las estrategias e intereses sindicales y empresariales con las medidas políticas gubernamentales contra la crisis (contención de la inflación, creación de empleo...).

17 “En España se considera el capital bajo un punto de vista completamente distinto que en otras naciones. Aquí el capital es sinónimo de ahorro inmobiliario, destinado exclusivamente a producir una renta, que proporciona la opulencia o sirve de garantía contra la miseria; si alguna vez se expone es para correr los riesgos de la usura o los albures del juego; nunca para que se reproduzca por medio del progresivo y regular desarrollo de la industria. En España el capital es instrumento de holganza; en otras partes es instrumento de trabajo. Esta es la misión que debe cumplir, si se quiere que un país llegue al más alto grado de prosperidad.” *Gaceta de los Caminos de Hierro*, 1858.

18 Márquez Sánchez, L. F., “Modelos de relaciones laborales y desarrollo económico”, 1998; Durán López, F., *El diálogo Social y su institucionalización en España e Iberoamérica*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1998.

El valor añadido de esta concertación viene dado, precisamente, por esa función que Víctor Tokman señala al diálogo y a la concertación: que hace más efectivas y estables las políticas. En lo laboral se respetan mucho más los compromisos que pactan las partes y, por ello, los acuerdos se cumplen con mucha más facilidad, que lo que viene impuesto que, generalmente, retrasa una situación de conflicto que queda latente.

A grandes rasgos, la temática que se aborda en esta concertación es la regulación del mercado de trabajo a través de leyes pactadas entre los empresarios y los sindicatos: Estatuto de los Trabajadores, horarios máximos anuales, política salarial y de otras rentas...

El grado de consecución de estos acuerdos ha sido alto, aunque los cambios acelerados del entorno económico favorecen el que siempre existan temas pendientes de indudable importancia. La concertación de los ochenta supuso, como decimos, avances indiscutibles en las relaciones laborales. Estos avances tuvieron su reflejo en la reducción de la conflictividad laboral o en la progresiva extensión de la presencia institucional de los interlocutores sociales. Son muchos los aspectos puntuales que cabría citar, pero todos ellos pueden resumirse en que la concertación social fue, sin duda, uno de los pilares de lo que se ha dado en llamar la transición económica española: inversión en la industria, modernización de equipos y de infraestructuras, acometimiento de profundas reformas estructurales y laborales (por ejemplo, las sucesivas reformas del Estatuto de los Trabajadores se han dirigido a dotar de más flexibilidad a los mecanismos jurídicos de las relaciones laborales), inversión en mejorar las cualificaciones y las competencias de la población activa, reformas de las políticas educativas...

Por último hay que destacar que en todo este proceso subyace otro factor, es cierto que evidente, de una enorme relevancia. A él se hacen pocas referencias expresas, pero no podemos dejar de destacarlo aquí: el profundísimo cambio de cultura experimentado tanto entre los empleadores y sus asociaciones como entre los trabajadores y sus sindicatos. Este cambio cultural no es otro que el paso de una perspectiva de confrontación hacia otra de colaboración. Y es que hoy compartimos un convencimiento absoluto de que solo desde la responsabilidad y desde el compromiso de todos y de cada uno de nosotros, pueden crearse condiciones estables para el progreso económico y social.

El clima de diálogo social producto de esta cultura no excluye el conflicto. Obviamente no sería sano ni realista. Los paréntesis que se dan en este clima de concertación no son lo habitual, aunque tampoco son excepciones aisladas en el tiempo. El conflicto existe, pero el diálogo social permite darle cauces de solución más sosegados que es de lo que se trata.

Los productos de la concertación social de los ochenta fueron:

- El **Acuerdo Básico Interconfederal** (ABI) alcanzado en 1979 entre la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Unión General de Trabajadores (UGT). En él se sentaron las bases relativas a las normas de derecho colectivo del futuro Estatuto de los Trabajadores (1980).
- En 1980 el **Acuerdo Marco Interconfederal** (AMI) firmado por UGT y CEOE, acometía, junto a los aspectos genéricos o estructurales de la futura negociación colectiva, compromisos para la negociación colectiva como los salarios, la productividad, los derechos sindicales o el tiempo de trabajo. Su resultado más visible fue el descenso en un 60% en la conflictividad laboral. Este Acuerdo señalaba, ya entonces, que entre los factores que inciden en la productividad están la cualificación y la adaptación de la mano de obra, sin embargo no preveía actuaciones concretas en este campo.
- El **Acuerdo Nacional de Empleo**, ANE, (1981), suscrito entre el Gobierno, CEOE, UGT y CCOO, sentaba las bases de la política socioeconómica para los años 1981 y 1982, marcaba criterios de moderación salarial y apuntaba nuevas formas de contratación laboral temporal que perseguían flexibilizar la extrema rigidez del marco jurídico laboral. Además, en él, se previó una colaboración entre CEOE y el Instituto Nacional de Empleo por la que se suscribió un convenio “para la creación de puestos de trabajo, en prácticas o para la formación, orientados, fundamental y básicamente, a jóvenes sin primer empleo”.
- En 1983 UGT, CCOO y CEOE, alcanzan el **Acuerdo Interconfederal** (AI). Este Acuerdo, además de incluir un compromiso de moderación salarial, trata de impulsar que la negociación colectiva se plasme en una progresiva sustitución de la vieja normativa laboral por Convenios Sectoriales.
- En 1984 el Gobierno, CEOE, la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y UGT firmaron el **Acuerdo Económico y Social** (AES). Este acuerdo, al igual que el AMI, por una parte planteaba una serie de reformas estructurales y medidas relativas a materias tan distintas como la política fiscal o la formación profesional. Fijaba, además, las pautas para la negociación colectiva.

El Acuerdo Económico y Social de 1984, que trataremos con más profundidad en el capítulo siguiente, fue el último gran pacto de esa concertación social global tan característica de las relaciones laborales en la España de la transición. A partir de ese momento, y como consecuencia de las dificultades que surgieron entre el Gobierno socialista y los sindicatos, la concertación social dio paso en los noven-

ta, tal y como señala Antonio Martín Valverde, a una “serie de acuerdos monográficos de concertación”.

Entre esta serie de Acuerdos podemos citar:

- El **Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC)**, pactado en 1996 por CEOE, CEPYME, UGT y CCOO. Desarrolla un sistema de solución de los conflictos colectivos laborales que puedan surgir entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones. Para su aplicación se crea el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, SIMA.
- El **Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo**, firmado por CEOE, CEPYME, UGT y CCOO en 1997, que se centra en las modalidades de contratación y en la modificación de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas con la finalidad de mejorar la competitividad de las empresas y del empleo reduciendo la temporalidad.
- También en 1997 se firma el **Acuerdo Interconfederal sobre cobertura de vacíos**. Su finalidad es cubrir los vacíos normativos que en materia de estructura profesional y salarial, promoción de los trabajadores y régimen disciplinario, generó la desaparición en 1995 de las Ordenanzas Laborales. Estas Ordenanzas eran normas heredadas del régimen anterior, y por tanto no habían emanado de procesos de negociación colectiva, que regularon la mayor parte de las relaciones y condiciones laborales en las empresas y el sistema de clasificación profesional. Se trataba, pues, de normas anacrónicas en un sistema de relaciones laborales basado en la autonomía colectiva.
- Ese mismo año, se firma el **Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva** que persigue racionalizar la estructura de la negociación, muy atomizada, articulando sus diversos niveles en función de qué materias se trate: estructura profesional, estructura laboral, jornada, movilidad.
- En 2001, y con el objetivo de consolidar el Sistema de la Seguridad Social, CEOE, CEPYME, CCOO y el Gobierno firmaron el **Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social**. Las partes acuerdan una serie de reformas de los modelos de Seguridad Social en función de la evolución de las necesidades sociales, que incidirán positivamente en los dos puntos de apoyo esenciales del Sistema: el crecimiento económico y la creación de empleo.
- El año 2001 CEOE, CEPYME, UGT y CCOO firman el **Acuerdo para la Negociación Colectiva (ANC)**, en el que se incluyen los criterios y recomendaciones comunes para abordar la negociación de los convenios colectivos, relati-

vos al crecimiento, mantenimiento y estabilidad del empleo, al uso de mecanismos de flexibilidad interna (como la jornada, la clasificación o la movilidad profesional), a la formación y cualificación de los trabajadores, etcétera.

Dejamos para el final mencionar, dentro de estos acuerdos monográficos de concertación, los **Acuerdos Nacionales de Formación Continua** (ANFC) (renovados por segunda vez en diciembre de 2000) que desarrollaremos en los capítulos siguientes.