

Grado en: **RELACIONES LABORALES**
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso **2014/2015**
Convocatoria: **Julio 2015**

SINDICATOS Y CONCERTACIÓN SOCIAL EN LA ESPAÑA DEMOCRÁTICA

UNIONS AND SOCIAL DIALOGUE IN THE DEMOCRATIC SPAIN

Realizado por el alumno D. **Miguel Ángel Medina Hernández**

Tutorizado por el Profesor D. **Jorge Rodríguez Guerra**

Departamento: **Sociología**

Área de conocimiento: **Sociología**

ABSTRACT

The "Social Dialogue" is a phenomenon that stems from Spain's transition from the Franco regime to democracy. In this paper I try to analyze its meaning, the participating subjects and their chronological evolution from its origins until today, being interested in the role played by the various social partners, especially by the trade unions in the main agreements fruit of that agreement.

This period of transition is an important historic event for our country and wrapped political and social change at a time of significant global economic crisis favors, as we shall see, the need for a social consensus and birth and institutionalization of a dialogue between the different governments and social partners.

Finally, I analyze the present and future prospects of the social dialogue and the role that it has, or may have, unions.

RESUMEN

La "Concertación Social" es un fenómeno que tiene su origen en España a partir de la transición desde el régimen franquista hacia la democracia. En este trabajo intentaré analizar su significado, los sujetos participantes y su evolución cronológica desde su origen hasta nuestros días, interesándome por el papel que han jugado los diferentes agentes sociales, y en especial por el de los sindicatos, en los principales acuerdos fruto de esa concertación.

Ese período de transición supone un importante acontecimiento histórico para nuestro país y un cambio político y social envuelto en un momento de importante crisis económica mundial que favorece, como veremos, la necesidad de un consenso social y el nacimiento e institucionalización de un diálogo entre los diferentes gobiernos y los agentes sociales.

Por último, analizo el momento actual y las perspectivas de futuro de esa concertación social y el papel que en ella tienen, o pueden tener, los sindicatos.

ÍNDICE

1. Introducción.....	4
2. La Concertación Social.....	5
2.1 Concepto y legitimación.	5
2.2 La Concertación Social en España.	10
3. Etapas de concertación y principales acuerdos.	12
3.1 La Transición (1975-1977)	12
3.2 Primera etapa (1977-1986) - Grandes acuerdos.....	15
3.2.1 Los Pactos de la Moncloa (1977)	16
3.2.2 Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) (1979)	18
3.2.3 Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) (1980-1981)	19
3.2.4 Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) (1981)	21
3.2.5 Acuerdo Interconfederal (AI) (1983)	24
3.2.6 Acuerdo Económico y Social (AES) (1985-1986)	26
3.3 Segunda etapa (1987-1994/1995) – Confrontación	27
3.4 Tercera etapa (1994/1995 en adelante) – Competitividad.	35
4. Momento actual y previsiones de futuro.	45
5. Conclusiones.	53
6. Bibliografía.	55
7. Anexo.	
Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) de 1980.....	58

1- INTRODUCCIÓN.

La “Concertación Social”, también denominada por algunos “Diálogo Social”, ha supuesto en nuestro país un importante proceso de participación social por parte de los agentes sociales legitimados (organizaciones patronales y sindicales “más representativas”) con el poder político-económico y normativo del Estado, refrendado en numerosos acuerdos alcanzados por las partes intervinientes. Dicha concertación nace con la Transición a la democracia y continúa hasta nuestros días con mayor o menor intensidad en función de diversos factores sociales, económicos y políticos. Este proceso de concertación ha sido característico y crucial en nuestro contemporáneo sistema de relaciones laborales.

Dentro de este proceso de concertación los sindicatos han jugado un papel fundamental en su papel de “Asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros”, tal y como los define la Real Academia Española. Siendo esto así, “Con diferentes estrategias y orientaciones ideológicas y en distintos contextos históricos y culturales, se han dedicado a luchar por la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de la clase obrera mediante la acción colectiva, la única forma de poder obrero frente al poder individual y colectivo del capital”¹. Los sindicatos no desempeñan una función de representación limitada al vínculo de la afiliación, sino que va mucho más allá y se extiende a una función genérica de representación y defensa de los intereses de todos los trabajadores, entendidos como clase(s) social(es).

Los medios principales para la consecución de sus fines son la movilización de los trabajadores (y, en ocasiones, del conjunto de la ciudadanía) y la negociación, bien la negociación colectiva bien la llamada concertación social.

¹ Köhler, H.-D., (2008), *Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico*, Documento de Trabajo, Fundación Alternativas, p. 9. Véase también C. Offe (1992), *La sociedad del trabajo*, Madrid, Alianza.

En este trabajo se pretende abordar el desarrollo de la “Concertación en España” desde los inicios de la transición a la democracia en la segunda mitad de los años setenta del siglo XX hasta el momento actual. De modo particular, nos ocuparemos del papel jugado por los sindicatos “más representativos” (Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores), sus objetivos, sus estrategias y sus resultados en el contexto socioeconómico y político de la España de finales del siglo XX y principios del XXI. Para ello nos ocuparemos, en primer lugar, de conceptualizar la Concertación Social y sus particularidades en España. A continuación examinaremos su desarrollo en nuestro país distinguiendo dos etapas: una primera que abarca sus comienzos con los Pactos de la Moncloa y hasta finales de los años ochenta, en los que se produce una drástica ruptura materializada y expresada en la Huelga General de diciembre de 1988. La segunda irá desde principios de los años noventa en los que las políticas de carácter neoliberal toman más consistencia e intensidad (aunque algunas ya se venían aplicando desde comienzos de los ochenta) en la política de los diferentes gobiernos (tanto del PSOE como del PP), si bien es cierto que con diverso alcance y profundidad. En tercer lugar, trataremos de explorar el momento actual de la Concertación Social en España y las previsiones de futuro.

2- LA CONCERTACIÓN SOCIAL.

2.1 Concepto y legitimación.

En primer lugar considero interesante analizar el significado del término “Concertación” y su enfoque “social”, así como conocer los sujetos legitimados para actuar bajo su ámbito.

Según el Diccionario de la lengua española de la Real Academia Española (DRAE) la palabra “Concertación” significa:

1. f. Acción y efecto de concertar (pactar, tratar un negocio).

2. f. concierto (ajuste o convenio).

Mientras que “Concertar” significa:

3. *tr. Pactar, ajustar, tratar, acordar un negocio.*

Y “Concierto” significa:

2. *m. Ajuste o convenio entre dos o más personas o entidades sobre algo.*

De todas estas definiciones podemos extraer que el término “Concertación” implica una serie de acciones cuya finalidad es la de conseguir un pacto o acuerdo entre dos o más partes.

Por su parte, el término “Social” legitima a los interlocutores sociales a participar en dichos procesos o acciones encaminados a llegar a esos pactos o acuerdos. Se trata de un ejercicio de intercambio político entre los poderes públicos y los sujetos de la autonomía colectiva, aspecto clave para un país como el nuestro que se define como “Estado social, democrático y de Derecho” en el artículo 1.1 de la Constitución Española de 1978 (CE en adelante) y que es un patrón que “trasciende a todo orden jurídico” según la Sentencia del Tribunal Constitucional 18/1984.

Es también la propia CE la que, en su artículo 6, indica que: “Los partidos políticos expresan el pluralismo político, concurren a la formación y manifestación de la voluntad popular y son instrumento fundamental para la participación política”, y en su artículo 7 establece que: “Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios.”.

Por lo tanto, nos encontramos ante una serie de sujetos que están legitimados para participar en este proceso de diálogo e intercambio conducente a la consecución de acuerdos en beneficio de los colectivos sociales (y se sobreentiende que, al menos en la implicación del Estado en estos acuerdos, del conjunto de la sociedad) a los que representan: partidos políticos (poder ejecutivo), sindicatos y asociaciones empresariales, en unas ocasiones acuerdos tripartitos y otras veces bipartitos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que² “El diálogo social desempeña un papel decisivo en alcanzar el objetivo de la OIT de promover oportunidades para que mujeres y hombres obtengan trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana”, y en su definición del diálogo social “incluye todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común”. Por otro lado, estima que “La manera en que se efectúa este diálogo social varía de acuerdo al país y la región. Puede tratarse de un proceso tripartito, en el que el gobierno interviene como parte oficial en el diálogo, o bien consistir en relaciones bipartitas establecidas exclusivamente entre los trabajadores y las empresas, con o sin la participación indirecta del gobierno. El proceso de diálogo social puede ser informal o institucionalizado, siendo con frecuencia una combinación de ambos tipos. Por otra parte, puede ser interprofesional, sectorial, o combinar ambas características”.

Algunos autores inciden sobre el carácter esencialmente político de la Concertación Social. Tal es el caso de M^a Nieves Moreno Vida que afirma que:

“La concertación social aparece como un mecanismo de adopción tripartita de grandes decisiones relativas a problemas sociales y económicos en un nivel general o de ámbito inferior. En el proceso de concertación se produce una negociación o consulta político-social entre los agentes sociales (organizaciones sindicales y empresariales más representativas) y los poderes públicos. El método de la concertación es en sí sustancialmente político, pues de lo que se trata es, en el fondo, de hacer partícipes a las grandes organizaciones profesionales en la gestión de la política social y económica y de corresponsabilizarlas, de algún modo, en las correspondientes decisiones del poder público”.³

F. Pérez Amorós considera que supone un ejercicio de responsabilidad compartida entre gobierno y agentes sociales que ayuda a configurar el ordenamiento laboral y los distintos modelos de relaciones laborales. En suma, “la concertación social para la

² OIT, “Diálogo Social”, disponible en <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-dialogue/lang-es/index.htm>

³ Moreno Vida, M^a Nieves (2009). “Diálogo social y concertación en las relaciones laborales de Andalucía”. *Temas laborales* Vol. II. núm. 100/2009. Pág. 552

construcción democrática de las relaciones laborales, prevista en la Ley de Leyes (por todos: arts. 8 y 9 CE), es la clave que da sentido a todos y cada uno de los calificativos que definen a un “Estado social, democrático y de Derecho” (art. 1.1 CE) que es un patrón que “trasciende a todo orden jurídico”⁴ (STC 18/1984). Este mismo autor describe con más detalle el fenómeno de la siguiente manera:

1) La concertación social admite, según cuales sean sus actores, diversas manifestaciones (tripartita o bipartita, y bilateral) practicables al unísono o no con más o menos unidad de planteamiento, abanico que responde y representa a distintas opciones; 2) que el sindicato sea copartícipe de la concertación social, no sólo sirve para certificar su condición de sujeto socio político (democracia social), sino para advertir que tal suerte comporta posibles riesgos (corporativismo democrático versus corporatismo); 3) la concertación social alcanza su mayor expresión cuando el legislador la “traspone” a las leyes laborales (legislación negociada: legitimidad social), operación que tiene más significación cuando se trata de leyes que implementan auténticas reformas laborales; 4) la concertación social y la negociación colectiva son dos manifestaciones de la autonomía colectiva de los interlocutores sociales de distinta condición encuadradas en la libertad sindical que están muy interrelacionadas, pues a modo de vasos comunicantes, el buen fin de una retroalimenta a la otra y viceversa de tal manera que el fracaso de la concertación debilita la negociación colectiva y que no todos los modelos de negociación colectiva favorecen la concertación: la implementación de los compromisos concertados resulta más difícil cuando los convenios colectivos de empresa tienen una primacía sobre los sectoriales; y, 5) la concertación social incide en el sistema de las fuentes reguladoras de las relaciones laborales, explica, en parte, el modelo democrático de relaciones laborales, y, consecuentemente, es un condicionante del Estado social, democrático y de Derecho”.⁵

Finalmente, M. C. Palomeque la conceptúa en los siguientes términos: “La concertación social, esto es, el proceso (diverso de la negociación colectiva) de intercambio político entre los poderes públicos y la autonomía colectiva (organizaciones

⁴ Pérez-Amorós, Francesc (2014): “Concertación social para el empleo en España (2008-2014)”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 2, 95-108. Pág. 97

⁵ *Ibidem*, p. 97

sindicales y empresariales representativas), como respuesta de gobierno a las grandes cuestiones de política económica y social y presupuesto oportuno en tales casos de la legitimación parlamentaria de las medidas (acuerdos sociales, legislación negociada), se ha erigido, ciertamente, a lo largo de nuestra historia democrática reciente, en un elemento definitorio más del sistema social, habiendo estado presente como método de acción política durante estos años, con arreglo a versiones técnicas diversas, en buena parte de las grandes transformaciones institucionales llevadas a cabo en el ámbito de la economía y de las relaciones laborales.”⁶

Debe tenerse presente que la Concertación Social ha formado parte esencial de la conformación del moderno Estado de Bienestar (o Estado Social) en Europa. Conforma una clave explicativa fundamental de su éxito en términos de mejora de las condiciones materiales de existencia de las clases trabajadoras, de los aumentos de productividad y de la relativa paz social y estabilidad democrática de estos países. De ahí que la Concertación sea considerada como un eje clave del llamado “corporativismo social” con el que con frecuencia se suele definir la forma de los arreglos político-institucionales que los caracterizan⁷. “Concertación Social” y “Diálogo social” son términos que se suelen utilizar para referirse indistintamente a este proceso de negociación (formal o informal, permanente o esporádica, fructífera o no) entre los agentes sociales y los poderes públicos en torno a problemas de carácter económico y social. Hay autores que realizan una diferenciación en función de si existe o no acuerdo fruto de ese diálogo que se entiende “casi siempre” presente. En mi opinión, en sentido literal y estricto efectivamente son términos distintos que utilizamos coloquialmente para referirnos a lo mismo, pero el diálogo no siempre se materializa en un acuerdo, aunque para llegar a éste sí que es necesario un diálogo previo. En ocasiones se dialoga para conocer las posturas y opiniones o para el intercambio de impresiones con la otra parte que pueden tenerse o no en cuenta para la toma de decisiones y que no tiene necesariamente que convertirse en actos jurídicos concretos sino, por ejemplo, inspiradoras de leyes emanadas del poder legislativo.

⁶ Manuel Carlos Palomeque, (2010), “Una caracterización del sistema sindical español”, disponible en <http://manuelcarlospalomeque.blogspot.com.es/2011/02/una-caracterizacion-del-sistema.html>

⁷ Véase C. Offe (1982), “Democracia competitiva de partidos y Estado de Bienestar Keynesiano. Reflexiones acerca de sus limitaciones históricas”, en *Parlamento y democracia. Problemas y perspectivas de los años 80*, Madrid, Fundación Pablo Iglesias.

2.2 La Concertación Social en España.

En nuestro país la Concertación social es un fenómeno relativamente reciente. Nuestro retraso democrático, las carencias de nuestro desarrollo económico e industrial, la debilidad histórica del movimiento obrero han provocado que en este asunto, como en otros, vayamos por detrás de los países de nuestro entorno. Con todo, “La concertación social no ha sido, ni en España ni en los países de nuestro entorno, un fenómeno lineal. Por el contrario, se han producido ciclos discontinuos que han estado influidos por el carácter más institucionalizado o más contractual del modelo de neocorporativismo, por las variaciones en las políticas gubernamentales y por la propia evolución de las variables económicas”.⁸

En España la Concertación tiene su origen en la transición de la dictadura franquista a la democracia y se ha prolongado hasta el momento actual, coincidiendo diversos autores en diferenciarla en distintas etapas o fases por las condiciones políticas, económicas y sociales de cada una de ellas, así como por el carácter del diálogo social, los participantes en el mismo y su contenido.

Una primera clasificación distingue tres fases:⁹

1ª. Transcurre entre 1977 y 1986, caracterizada por grandes pactos sociales.

2ª. Transcurre entre mediados de 1994 y finales de 1997, en la que no se suscriben grandes pactos sociales, sino Acuerdos de carácter específico entre Gobierno y los interlocutores sociales más representativos a nivel nacional.

3ª Comienza en 2004, tras la celebración de las elecciones legislativas que todavía se mantiene en la actualidad y se inicia con la Declaración para el Diálogo Social del 8 de julio de 2004, suscrita por el gobierno y los interlocutores sociales representativos a nivel estatal.

Una segunda clasificación también con tres fases:¹⁰

⁸ Moreno Vida, Mª Nieves (2009). “Diálogo social y concertación en las relaciones laborales de Andalucía”. TEMAS LABORALES Vol. II. núm. 100/2009. Pág. 557

⁹ J. I. Pérez Infante (2006). “La concertación y el dialogo social en España: 1977-2007”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 81. pág. 43-44.

- 1ª. Período de concertación de la época de los grandes pactos sociales (1976-84).
- 2ª. Período de confrontación (1984-96).
- 3ª. Una nueva ronda de concertación caracterizada no sólo por la rearticulación de los distintos niveles de negociación sino principalmente por los cambios en la agenda de negociación de los agentes sociales (de 1996 en adelante).

Una tercera clasificación, finalmente, distingue:¹¹

- 1ª. Una época dorada, coincidente con el proceso de transición y consolidación democráticas y de crisis económica (1977-86).
- 2ª. Otra de fuerte expansión y de confrontación entre los agentes sociales, especialmente los sindicatos y el Gobierno con un declive de la concertación que se mantuvo hasta 1994.
- 3ª. A partir de 1994 se reanudó la práctica de los pactos sociales, pero ahora con un carácter bilateral y sobre aspectos específicos, generalmente políticas de empleo y reformas laborales. Ciertamente es que en 1997 el acuerdo entre los actores sociales sobre reforma del mercado laboral fue asumido por el Gobierno, que lo trasladó a rango de ley, pero habría que esperar hasta el año 2006 para la firma de un nuevo pacto trilateral que puede insertarse, en sentido estricto, dentro de los parámetros que definen la concertación.

Hay muchas más clasificaciones por etapas de otros autores, pero como podemos apreciar las diferentes etapas son prácticamente coincidentes en el tiempo, en función de la existencia o no de pactos o acuerdos de concertación y del tipo de concertación, arrancando todos desde el momento de la transición. Seguidamente pasaré a enumerar las diferentes etapas de la Concertación, más o menos coincidentes con las anteriores, pero haciendo especial hincapié en los acuerdos emanados de este proceso y el papel de los agentes sociales que intervienen en los mismos.

¹⁰ Juan Arasanz Díaz y Martí López Andreu. “La concertación social en España (1976-2004): análisis de la construcción socio-histórica de los actores sociales”, *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 2005, N.6, pags.183-200 Pág. 184

¹¹ Ángeles González. (2010) “Confrontación y consenso: la concertación social y el juego de intereses en España (1977-2010)”. *Pasado y Memoria. Revista de Historia Contemporánea*, 9, 2010, pp 105

3- ETAPAS DE CONCERTACIÓN Y PRINCIPALES ACUERDOS.

3.1 La Transición (1975-1977).

Existen diversas opiniones sobre la fecha de inicio y fin de la Transición, unos autores datan su inicio desde el asesinato de Carrero Blanco (finales de 1973) y otros consideran que finaliza con la aprobación de la Constitución (finales de 1978), pero yo voy a tomar para este trabajo como referencias la muerte de Franco para el inicio y la celebración de las primeras elecciones democráticas para su final.

Con la muerte de Franco el 20 de noviembre de 1975 se inicia en España un proceso de transición que implica una serie de importantes cambios políticos, económicos y sociales. Desde el punto de vista político, el Consejo de Regencia asume las funciones de la Jefatura del Estado durante dos días, hasta el 22 de noviembre, cuando D. Juan Carlos I de Borbón es proclamado rey por las Cortes y el Consejo del Reino, confirmando éste al Presidente del Gobierno del régimen franquista, Carlos Arias Navarro que a su vez había sido nombrado Presidente tras el asesinato de Carrero Blanco por parte de ETA el 20 de diciembre de 1973.

El 1 de julio de 1976 dimite Arias Navarro y sería sucedido por Adolfo Suárez, quien se encargaría de entablar las conversaciones con los principales líderes de los diferentes partidos políticos y fuerzas sociales, de cara a la instauración de un régimen democrático. Adolfo Suárez inició un nuevo estilo de hacer política que le llevó a formalizar contactos con la oposición democrática y propuso la Ley de Reforma Política aprobada el 18 de noviembre de 1976 por las Cortes franquistas, sometida a referéndum el 15 de diciembre de 1976 y promulgada como Ley 1/1977 el de 4 de enero de 1977. Dicha Ley contenía la derogación tácita del sistema político franquista y una convocatoria de elecciones democráticas.

En 1977 se procede a una progresiva legalización de partidos políticos y sindicatos (Ley 19/1977, de 1 de abril, reguladora de la asociación sindical) y el desmantelamiento de las organizaciones franquistas, firmándose una nueva ley electoral

que aceptaba el sufragio universal, libre, directo y la representación proporcional. Se legaliza y regula la huelga por el por el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. También, en junio de 1977 se funda la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) a partir de empresarios y patronos que procedían del antiguo Sindicato Vertical y cuya labor era la ayuda a los empresarios en contraposición con la de los sindicatos de trabajadores ya legalizados.

Las primeras elecciones democráticas se celebraron el 15 de junio de 1977 y dieron la victoria a la UCD (Unión de Centro Democrático) de Adolfo Suárez cerca de la mayoría absoluta, la segunda fuerza más votada fue el PSOE (Partido Socialista Obrero Español) de Felipe González y Alfonso Guerra, quedando por detrás AP (Alianza Popular) liderada por Manuel Fraga Iribarne, y el PCE (Partido Comunista de España) liderado por Santiago Carrillo y Dolores Ibárruri (Pasionaria).

El momento económico de la Transición se caracteriza por una importante crisis económica mundial (crisis del petróleo de 1973) con una creciente destrucción de empleo (ver siguiente cuadro) y altas tasas de inflación (26% en 1977), unida a la existencia de una estructura productiva nacional con grandes problemas, muy dependiente de los ciclos económicos internacionales y poco modernizada.

Tasa de desempleo y cobertura de protección (1971-1988)

Años	% paro	% Tasa de cobertura	Años	% paro	% Tasa de cobertura
1971	1,5	—	1980	11,5	48,7
1972	1,5	—	1981	14,4	43,0
1973	1,1	—	1982	16,2	33,6
1974	1,1	—	1983	17,7	26,3
1975	1,9	—	1984	20,6	26,4
1976	2,8	—	1985	21,9	32,4
1977	5,3	51	1986	21,5	31,5
1978	7,1	46,7	1987	20,6	28,9
1979	8,7	46,7	1988	19,5	28,9

FUENTE: desempleo: 1972-1976, Internacional Labour Statistics (1989:71) 1977-1988: Anuario El País (1991:408). Tasa de cobertura: Josep Picó (1992:223).

En este contexto, con una situación política incierta, el Estado necesitaba todos los apoyos posibles, y los sindicatos, que se habían ido gestando en la clandestinidad

hasta su legalización en 1977¹² movilizaban grandes grupos de trabajadores, y su colaboración resultaba imprescindible. Los sindicatos ya habían resultado fundamentales en las movilizaciones antifranquistas a pesar de que durante años fueron objeto de una fuerte represión, llegando casi a desaparecer durante la dictadura organizaciones históricas como CNT (Confederación Nacional del Trabajo, fundada en 1910) y UGT (Unión General de Trabajadores, fundada en 1888). UGT se reactiva en los setenta en conexión con el resurgimiento de la actividad desplegada por el PSOE.

Por su parte, CCOO (Comisiones Obreras) nace como confederación sindical en la clandestinidad durante los años sesenta, vinculada al Partido Comunista de España (PCE) y cuyo secretario general desde 1976 fue Marcelino Camacho, también elegido diputado electo en las elecciones constituyentes de 1977 por el PCE.

Durante estos años de inicio de la Transición el movimiento sindical manifiesta una gran capacidad de movilización con la perspectiva de establecerse como un sindicalismo libre y fuerte que defienda los intereses de los trabajadores en el marco de un nuevo estado democrático. Sirva como ejemplo el dato de que las organizaciones sindicales convocaron en Madrid el 43,4 % de las manifestaciones en el año 1976. La afiliación sindical también aumenta enormemente una vez legalizados los sindicatos en 1977 aunque sufre una disminución intensa en los años posteriores (ver cuadro de afiliación¹³ y de conflictividad laboral¹⁴).

¹² Hamann, K. (1993). "Afiliación, movilización y aliados políticos: las incógnitas del poder sindical español". *Cuadernos de Relaciones Laborales* nº 3. Edit. Complutense, Madrid, 1993. Pág. 114

¹³ Oliet Palá, Alberto (2000), «La concertación social en la transición: la génesis de un modelo de intercambio», *Espacio, tiempo y forma*, serie V. Historia Contemporánea, 13, págs. 441-480

¹⁴ Hamann, K. (1993). "Afiliación, movilización y aliados políticos: las incógnitas del poder sindical español". *Cuadernos de Relaciones Laborales* nº 3. Edit. Complutense, Madrid, 1993. Pág. 115

Tasa bruta de afiliación en %

% de afiliación	CCOO	UGT	Resto sindicatos	total
1978	31,3	13,6	11,7	56,3
1980	16,3	10,3	7,2	33,8
1982	5,2	3,5	6,6	15,3

Elaborado por Taboadela, (1993, 425). Se usan y ponderan diversas fuentes. Los datos de 1978 y 1980 se refieren solo a los trabajadores industriales.

Encuesta sobre el nivel de afiliación sindical en 1977-1982

Sindicato	1978	1980	1981	1982
CCOO	31,1	16,3-11,2	9,4	9,4
UGT	14,6	10,3-10,1	9,0	8,7
ELA-STV	0,9	1,3	0,8	1,4
USO	2,7	0,8-2,6	2,7	1,3
CNT	1,5	0,8		
TOTAL	57,4	28,2-25,2	21,9	23,5

Elaborado por Führer (1996, p. 137) utilizando fuentes muy diversas. Se ha simplificado el cuadro ofrecido por la autora. En 1980 aparecen dos valores: el primero cuenta solo con los trabajadores industriales y el segundo con todas las categorías.

Esta situación coyuntural de confluencia de la crisis económica con la situación política de transición¹⁵ favorece la génesis de un ánimo de consenso genérico dando pie a un pacto procedimental socio-corporativo entre los agentes sociales y los partidos políticos con el objetivo de lograr la estabilidad democrática y la mejora de la economía en un contexto de paz social. Es el nacimiento de la “Concertación Social”.

3.2 Primera Etapa (1977-1986) – Grandes acuerdos.

Esta primera etapa se caracteriza por estar influenciada por la situación de crisis económica y la consecución de grandes pactos sociales.

En julio de 1977 hubo un intento de pacto social entre Gobierno, sindicatos y empresarios para tratar de llegar a un acuerdo salarial aunque no llegó a ultimarse al encontrarse los agentes sociales todavía iniciando su institucionalización y los sindicatos mayoritarios eran remisos en esos inicio a adoptar propuestas consensuales por sí solos.

¹⁵ Véase M^a José Serrano Paz (1994), “Crisis económica y transición política”, *Ayer*, nº 15.

3.2.1 Los Pactos de la Moncloa (1977).

Se firmaron por las fuerzas políticas con representación parlamentaria el 25 de octubre de 1977 en el Palacio de la Moncloa¹⁶ siendo debatido y aprobado su contenido por el Pleno del Congreso el día 27, prácticamente por unanimidad y con vigencia a partir de 1978, ante el planteamiento de Adolfo Suárez de la necesidad de consensuar una estrategia de política económica para superar la crisis existente, anteponiendo los intereses comunes y de Estado a los intereses de partido bajo el deseo de consolidación democrática.

Su contenido incide sobre apartados: reformas políticas y económicas. Desde el punto de vista político se regulan y flexibilizan determinadas libertades como: libertad de prensa, reunión, opinión, se deroga la estructura del Movimiento Nacional, etc. Y desde el punto de vista económico se acuerdan importantes reformas para luchar contra la inflación y mejora del déficit exterior y público, y para introducir reformas estructurales para adaptar el tejido distributivo y productivo de la economía nacional.

En cuanto a las políticas de rentas destaca la fijación de un tope de crecimiento de la masa salarial del 20 % para 1978, un cambio muy importante en el criterio de fijación de los aumentos salariales en los convenios colectivos, que antes se basaban en la inflación medida por el incremento del IPC del año anterior, criterio que se sustituye por el de basar los aumentos salariales pactados en los convenios colectivos en la inflación prevista por el gobierno para el año de efectos económicos del incremento salarial pactado, pudiéndose elevar posteriormente en función de las mejoras obtenidas en la productividad.

Los efectos más palpables de los Pactos de la Moncloa fueron la reducción de la inflación, al disminuir el incremento del IPC anual del 24,5%, en 1977 al 19,8 %.

En estos Pactos no intervinieron en las negociaciones ni en su ratificación los sindicatos ni las organizaciones empresariales, éstas últimas aún en vía de creación. Por

¹⁶ Véase M. Cabrera (2011), “Los Pactos de la Moncloa: acuerdos políticos frente a la crisis”, *Historia y Política*, nº 26.

su parte, los sindicatos¹⁷ se acababan de legalizar y existía un elevado grado de división entre los dos sindicatos más extendidos, CCOO y UGT, con un grado de afiliación todavía muy reducido, y con unas elecciones sindicales por celebrarse en 1978 que acreditase y oficializase su efectiva representatividad.

No obstante, los asumieron desde fuera con una postura divergente de CCOO y UGT (a pesar de que los Secretarios Generales de CCOO, Marcelino Camacho, y UGT, Nicolás Redondo, votan a favor de los Pactos en su condición de Diputados) por la gran rivalidad presente entre los mayoritarios. Igual que la CEOE, UGT no los aceptó en un primer momento y protestó vivamente por la exclusión de los sindicatos en las negociaciones, aunque no cuestionando su motivación ni su contenido económico y social, tratándose más bien de una postura de darse a conocer ante sus afiliados y posibles votantes. Por su parte, CCOO los apoyó públicamente y desde el primer momento habida cuenta de que para el PCE la política de consenso era un aspecto crucial dado su escaso peso electoral, participando activamente en la concertación de estos acuerdos a diferencia del PSOE, más remiso.

En este contexto, los sindicatos utilizaron los pactos sociales como vía para lograr una institucionalización efectiva que los fortaleciera, convirtiéndose en centrales mayoritarias, como sucedió con las organizaciones empresariales que impulsaron la unidad empresarial y se beneficiaron del proceso de institucionalización. “En contrapartida, asumieron el compromiso de garantizar el cumplimiento de las políticas acordadas y, en consecuencia, el no recurso a formas de conflicto colectivo”.¹⁸

Se inicia pues, con los Pactos de la Moncloa, la práctica neocorporativa en nuestro país, estableciéndose un sistema de relaciones laborales negociadas caracterizado porque los intereses de los empresario y trabajadores se canalizan a través de un número muy reducido de organizaciones que les representan, y porque durante la negociación ambas partes renuncian a parte de sus intereses tradicionales a cambio de la presencia activa en la elaboración de la política económica del país.

¹⁷ Véase F. Miguélez (1985), “Sindicalismo y conflicto social en la España de la transición”, *Mientras Tanto*, No. 24.

¹⁸ Pardo, Rafael (1996), “Organizaciones empresariales, sindicatos y relaciones industriales en el cambio de siglo”, en *Entre dos siglos. Reflexiones sobre la democracia española*, Madrid, Alianza, 1996, p. 474.

3.2.2 Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) (1979).

A comienzos de 1978 se celebran las primeras elecciones sindicales cuyos resultados¹⁹ arrojan la siguiente representatividad: CCOO obtiene el 34,5%, UGT el 21,7%, USO el 3,9% y ELA-STV el 1,1%, repartiéndose el resto entre “varios” y no afiliados, poniendo de manifiesto una fuerte rivalidad entre CCOO y UGT.

TABLA 3. ELECCIONES SINDICALES EN ESPAÑA, 1978-2011

AÑO	DELEGS	CC OO		UGT		OTROS		NO AF	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1978	193.112	66.540	34,5	41.897	21,7	25.953	13,4	58.725	30,4
1980	164.617	50.817	30,8	48.194	29,3	22.053	13,4	43.553	26,5
1982	140.770	47.016	33,4	51.672	36,7	25.058	17,08	17.024	12,1
1986	175.363	59.230	33,8	69.427	39,6	33.998	19,4	12.708	7,2
1990	237.261	87.730	36,9	99.737	42	41.387	17,4	8.407	3,5
1995	204.586	77.348	37,8	71.112	34,7	49.495	24,2	6.631	3,2
1999	260.285	98.440	37,8	96.770	37,2	57.006	21,9	8.969	3,1
2003	280.396	109.431	39	102.930	36,7	60.584	21,6	7.471	2,7
2007	310.231	121.556	39,2	114.269	36,8	68.190	22	6.216	2
2011	307.011	116.331	37,9	109.913	35,8	74.877	24,4	5.890	1,9

Fuente: JODAR (2013: 543)

Además, en diciembre de 1978 se aprueba la Constitución Española que reconoce en su artículo 7, como ya se ha comentado en el apartado 2.1, un papel relevante a los interlocutores sociales como defensores y promotores de los intereses económicos y sociales.

Por su parte, la convocatoria de elecciones generales en 1979 se tradujo también en una ruptura del consenso político que se había reflejado en la firma de los Pactos de la Moncloa y en la ratificación la Constitución. En este contexto, el Gobierno fijó unilateralmente por Real Decreto-Ley una banda para el crecimiento salarial en 1979 de entre el 11% y el 14%.

Aun así, el 10 de julio de ese año se suscribe entre CEOE y UGT el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) consolidando un reconocimiento mutuo, que no es

¹⁹ Sánchez Mosquera, M. (2014). “De los acuerdos generales de renta a la concertación social competitiva europea. El caso español, 1977-2012”. *Trabajo*, 0(28), pág. 129.

firmado por CCOO a pesar de haber asistido a las primeras reuniones, abandonando la negociación debido a su pretensión de firma de un pacto de tipo político, económico y social de larga duración (de amplio contenido) entre el gobierno, los partidos políticos, los sindicatos y las organizaciones patronales. La firma de dicho acuerdo supone, por lo tanto, la ruptura de la relativa unidad de acción sindical existente hasta entonces y ratificada en el Acuerdo de Unidad de Acción firmado entre CCOO y UGT el 27 de diciembre de 1978.

En el ABI se trató de configurar el futuro marco negociado de relaciones laborales mediante su racionalización y modernización, reduciendo el número de convenios y reconociendo el principio de autonomía mutua de las partes y de la legitimidad representativa de los actores sociales para negociar. En realidad fue una declaración de intenciones en la que los firmantes se manifestaban partidarios de negociaciones que implicasen el desarrollo de los supuestos contenidos en el texto constitucional y, sobre todo, en el Estatuto de los Trabajadores, por aquel entonces en fase de negociación (y que se aprobaría en marzo de 1980), y en concreto de la regulación de la negociación colectiva, suponiendo un salto cualitativo en la reducción del acusado intervencionismo estatal. La mayoría de las ideas del ABI en materia de negociación colectiva y que se basan en la autonomía de las partes para negociarlos son recogidos en el Estatuto de los Trabajadores.²⁰

3.2.3 Acuerdo Marco Interconfederal para la Negociación Colectiva (AMI) (1980-1981).

El 5 de enero de 1980 se firma el AMI con vigencia para los años 1980 y 1981 (revisado el 3 de febrero de 1981), también por UGT y la CEOE, sin participación del Gobierno, y ratificado posteriormente por el sindicato minoritario Unión Sindical Obrera (USO). En esta ocasión CCOO tampoco lo firmó, retirándose de las negociaciones por considerar que la moderación salarial que se incluiría en el acuerdo suponía una pérdida de capacidad adquisitiva de los salarios haciendo recaer de manera

²⁰ Véase J. I. Pérez Infante (2006). “La concertación y el dialogo social en España: 1977-2007”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 81. pág. 50.

exclusiva en los trabajadores los efectos de la crisis, que mantenía aún en nuestro país un alto nivel de paro e inflación. Además, criticaban el modelo de negociación colectiva y la potenciación de un modelo sindical burocrático, antidemocrático y corporativo. Por otra parte, se mantenía la lucha por la hegemonía sindical entre CCOO y UGT, situación que supo aprovechar la CEOE para incrementar la división sindical y la búsqueda de un sindicalismo menos político con sus acuerdos con la UGT.

El AMI, a diferencia del ABI, puso sobre la mesa acuerdos laborales concretos más allá de una mera declaración de intenciones, conteniendo compromisos en materias tales como el crecimiento salarial y la reducción de la jornada que deberían aplicarse en los convenios colectivos que se suscribieran en el período de vigencia del acuerdo.

En este sentido, el elemento fundamental del AMI era la fijación de una banda salarial, en función de las previsiones de inflación del Gobierno, dentro de la cual se deberían mantener los incrementos salariales acordados en los convenios colectivos y que se fijaron entre el 13% y el 16% para 1980 y entre el 11% y el 15% para 1981. Además, se recogía la posibilidad de las cláusulas de descuelgue, por parte de las empresas, del régimen salarial previsto en los convenios sectoriales en los casos de pérdidas mantenidas en los dos ejercicios anteriores y también, como en los Pactos de la Moncloa, se contemplaba la revisión salarial con efectos retroactivos en el caso de que el crecimiento del IPC superara una determinada cuantía. A cambio, en cuanto a la jornada laboral se planteaba su reducción en 126 horas anuales, desde el máximo legal de 2006 horas a las 1880 horas en 1982 y con el objetivo de favorecer la creación de empleo, se establecían condiciones para reducir las horas extraordinarias al mínimo imprescindible. En lo referente al crecimiento de la productividad se preveía la negociación en los convenios de distintos aspectos que lo favorecieran y la introducción de instrumentos para su medición, así como medidas concretas para reducir el absentismo laboral.

En suma, tal y como señala A. González, “El AMI señaló el comienzo de una nueva etapa en el desarrollo de las relaciones laborales al consagrar una nueva ordenación de la negociación colectiva y un cierto reconocimiento de los derechos sindicales. Desde esta perspectiva, sentó las bases para la homologación con los países

industrializados con economía de mercado y la adecuación de la política económica al paradigma vigente, basado en el abaratamiento del coste de la mano de obra y en la flexibilización del mercado laboral como respuestas idóneas a la crisis”.²¹

El ABI y el AMI hicieron posible que las negociaciones en trámite antes de la aprobación del Estatuto de los Trabajadores continuaran su proceso dentro de un marco legal que, aunque incierto, permitía a la Autoridad Laboral reconocer eficacia general a los convenios negociados por organizaciones suficientemente representativas de empresarios y trabajadores, y constituyen el germen del Título III de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que institucionaliza de forma prácticamente definitiva el nuevo entorno de las relaciones laborales.

Con el AMI y el Estatuto de los Trabajadores los sindicatos mayoritarios lograron imponer un monopolio de representación sancionado legalmente que prioriza un determinado modelo de sindicalismo donde se potencia la capacidad de actuación de los llamados «sindicatos más representativos» a partir de las elecciones sindicales.

Los efectos de este pacto se hicieron sentir en las elecciones sindicales de 1980 donde UGT recortó la distancia con respecto a CCOO en el número de delegados conseguidos en el anterior proceso electoral de 1978 (el 30,8% para CCOO y el 29,3% para la UGT). Los resultados electorales junto con el intento de golpe de estado del 23 de febrero de 1981, que había sido precedido por la dimisión del presidente del Gobierno Adolfo Suárez, serán claves en el progresivo acercamiento de CCOO a UGT, momento en el que CCOO aparecía con un papel institucional disminuido debido a que su política de oposición no había logrado ninguna concesión y su oposición al Estatuto de los Trabajadores había sido atacada con un fuerte campaña mediática.

3.2.4 Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) (1981).

Ante esta situación de incertidumbre e inseguridad sobre el futuro de la democracia española, junto con el agravamiento de la crisis económica, en parte

²¹ Ángeles González. (2010) “Confrontación y consenso: la concertación social y el juego de intereses en España (1977-2010)”. *Pasado y Memoria. Revista de Historia Contemporánea*, 9, pág. 111.

producida por el aumento del precio del petróleo, el nuevo gobierno de Leopoldo Calvo Sotelo (también de UCD) se vio obligado a plantear a los interlocutores sociales un nuevo pacto social, el ANE (llegado a denominar como “pacto del miedo”), firmado el 9 de junio de 1981 por los dos sindicatos más representativos a nivel estatal (UGT y CCOO), la organización empresarial CEOE, y el Gobierno.

Se trata de la primera vez que se produce en España una auténtica Concertación Social²², el primer acuerdo tripartito, al participar en él tanto el Gobierno como todos los interlocutores sociales más representativos a nivel estatal.

En el ANE de un lado se acepta la contención de costes salariales como generadora de inversión y empleo fijando una banda salarial entre el 9 y el 11%, con revisión automática si la tasa de inflación superaba el 6,09 % a 30 de junio, y también se negocian las retribuciones de los funcionarios públicos, fijándose un aumento salarial en torno al 9%. Y de otro lado se pactaron toda una serie de medidas en relación con el empleo, tales como: la ampliación de la cobertura de desempleo, compensado así la renuncia a mantener el poder adquisitivo con la solidaridad ante los parados, la creación de 350.000 empleos en la Administración y el establecimiento de incentivos a la creación de empleo como: las jubilaciones anticipadas, la prohibición del pluriempleo, bonificaciones a las nuevas contrataciones y la introducción del contrato de relevo. En cuanto a la Seguridad Social: crecimiento del conjunto de la masa de las pensiones en un 10% y acuerdo de fórmulas de flexibilidad de contratación para el desarrollo del Estatuto de los Trabajadores.

Como contraprestaciones a los sindicatos se les refuerza el reconocimiento del rol institucional del más representativo y su figura como interlocutor político del Gobierno. Además, se define un compromiso de control de la gestión de la Seguridad Social y de participación en la reforma de la misma por parte de los sindicatos y de las organizaciones empresariales, mediante la creación de una Comisión tripartita para la reforma del sistema de Seguridad Social, así como la garantía de la efectiva participación institucional de los representantes de los trabajadores y de los de las

²² Véase J. I. Pérez Infante (2006). “La concertación y el dialogo social en España: 1977-2007”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 81. pág. 52.

empresas con las correspondientes compensaciones económicas, ya prevista legalmente, en toda una serie de organismos como el INEM, FOGASA, la Junta Superior de Precios, el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, el Instituto Nacional de Estadística, etc., y a abrir la posibilidad de su intervención en cualquier otro organismo público a petición de cualquiera de los firmantes del acuerdo.

Pero el aspecto más novedoso y relevante fue la introducción de compensaciones dirigidas a sustentar económicamente a los sindicatos con fondos públicos²³, que se habían ido endeudando progresivamente por la dificultad de obtener ingresos. La vía de financiación directa acordada eran mediante consignación de partidas en los Presupuestos del Estado, confiriéndoles un derecho de crédito frente al Estado a las dos centrales mayoritarias, con cargo al patrimonio sindical legado por la franquista Confederación Nacional de Sindicatos, que incluía las incautaciones a los sindicatos declarados ilegales y las cuotas recaudadas a trabajadores y empresarios. En esta misma línea, el Gobierno se comprometió a presentar un inventario de los bienes sindicales para formalizar la entrega definitiva de los mismos a las centrales sindicales que fueron expoliadas durante la guerra civil. Y la otra vía de financiación indirecta era mediante la realización de actividades socio-culturales de formación o promoción, por ejemplo, mediante los llamados convenios de formación por los que las entidades públicas se obligarían a retribuir la formación acordada y que los sindicatos dieran. También por el pago que la Administración se obligaba a efectuar por las funciones representativas y de autoadministración que los sindicatos asumían en las instituciones públicas. Otro elemento esencial de la contraprestación que el Gobierno concedió a los sindicatos, referido a su propia financiación, fue la imposición de la inclusión de la «cláusula de consolidación sindical»²⁴ en los convenios colectivos que afectaran a más de 250 trabajadores, a requerimiento de las centrales sindicales que suscribieron el acuerdo. En virtud de ésta la recaudación de las cuotas sindicales se realizaría por la empresa, mediante el descuento correspondiente en la nómina.

²³ Véase Oliet Palá, Alberto (2000), «La concertación social en la transición: la génesis de un modelo de intercambio», *Espacio, tiempo y forma*, serie V. Historia Contemporánea, 13, págs. 470.

²⁴ *Ibidem*, p. 472

El ANE supuso una disminución de la conflictividad social aunque el enfrentamiento de los sindicatos con el último Gobierno de UCD se agravó progresivamente ante su debilidad y el incumplimiento de muchos de los compromisos previstos en el propio acuerdo, unido a una muy pequeña rebaja de la inflación (el 14,4%, frente al 14,5% de 1981) y la mala evolución del paro (tasa de paro del 16,6% en el cuarto trimestre de 1982)²⁵, situación que forzó el anticipo de las elecciones legislativas al 28 de octubre de 1982, ganadas por mayoría absoluta por el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) en nombre del “cambio” y señalando el comienzo de la consolidación democrática.

Ante la nueva situación, CCOO inicia un cierto distanciamiento del PCE, con el que se identificaban, y una estrategia de oposición al gobierno y su política económica, aunque sin renunciar plenamente al juego neocorporativista. Mientras, UGT legitimó la política gubernamental de su partido “hermano” en el gobierno (PSOE) hasta el inicio de la posterior ruptura que veremos más adelante.

3.2.5 Acuerdo Interconfederal (AI) (1983).

Las elecciones sindicales de 1982 sirvieron para medir el éxito de la política de concertación practicada hasta entonces por UGT pasando a convertirse en el sindicato más votado y superando por primera vez a CCOO (36,7% frente al 33,4% de los delegados electos respectivamente)²⁶, continuando ambos como únicos sindicatos más representativos a nivel nacional.

El 15 de febrero de 1983 suscriben el AI²⁷; la CEOE y CEPYME, por parte empresarial, y UGT y CCOO, por parte sindical, aunque sin la presencia del Gobierno. La firma también de CCOO, influida por los recientes resultados de las elecciones sindicales, permitió conferirle al acuerdo plena eficacia y la incorporación al conjunto

²⁵ Véase J. I. Pérez Infante (2006). “La concertación y el dialogo social en España: 1977-2007”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 81. pág. 52.

²⁶ Véase Sánchez Mosquera, M. (2014). “De los acuerdos generales de renta a la concertación social competitiva europea. El caso español, 1977-2012”. *Trabajo*, 0(28), pág. 129.

²⁷ Véase J. I. Pérez Infante (2006). “La concertación y el dialogo social en España: 1977-2007”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 81. pág. 54.

de la negociación colectiva de los avances registrados desde el primer AMI, legitimando la negociación centralizada implantada de facto durante toda esta etapa de crisis económica y, a su vez, dar por terminada la etapa de confrontación de CCOO contra el Estatuto de los Trabajadores.

El cuanto a su contenido, el AI era muy similar al AMI incluyendo medidas relativas al crecimiento salarial (banda de crecimiento de los salarios pactados en la negociación colectiva entre el 9,5% y el 12,5%, previendo las cláusulas de descuelgue para el caso de las empresas con pérdidas y de revisión salarial para el caso de que la inflación real superase la prevista como los acuerdos anteriores), la jornada laboral, la reducción del absentismo laboral, el aumento de la productividad por ocupado y la mediación, arbitraje y conciliación en caso de conflictos, así como recomendaciones sobre la estructura de la negociación colectiva. En cuanto a la jornada laboral se preveía el establecimiento de una jornada máxima legal equivalente a los 40 horas semanales (establecida posteriormente por la Ley 4/83, de 29 de junio, que también fijó y las vacaciones anuales mínimas de 30 días), origen de importantes conflictos entre los propios interlocutores sociales y entre el Gobierno y los sindicatos por su entrada en vigor que estaba prevista para el siguiente año, discrepancia zanjada por el Tribunal Constitucional que se pronunció a favor de la aplicabilidad inmediata de la Ley. Además, se planteaba la necesidad de reducir las horas extraordinarias y el pluriempleo con la finalidad de elevar el empleo.

Con el objetivo de reducir la inflación hasta el 8% en 1984 (fue del 12,2% en 1983) y contribuir a la reconversión de los sectores en crisis el Gobierno presentó en septiembre de 1983 su Programa Económico a Medio Plazo (1984-1986). Para conseguirlo se propuso que en los convenios colectivos se pactara para ese año crecimientos salariales entre el 5% y el 6% (por debajo del IPC). Estas medidas fueron rechazadas por los sindicatos y provocó un repunte de la conflictividad laboral por la pérdida de poder adquisitivo de los salarios y provocó que no hubiese pacto social para 1984, con una crisis que continuaba y una tasa de paro del 21,1% para ese año.

3.2.6 Acuerdo Económico y Social (AES) (1985-1986).

El AES²⁸ fue firmado el 9 de octubre de 1984 y con vigencia para los años 1985 y 1986 por el Gobierno, la CEOE y UGT, autoexcluyéndose CCOO de su firma al considerar que reducía los salarios y no creaba empleo, además de significar un ataque a las pensiones y a la Seguridad Social.

Previamente a la firma del AES el gobierno había consensuado, aunque no por escrito, la Reforma Laboral con UGT, CEOE y CEPYME, que también contó con la oposición de CCOO. La misma fue aprobada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, y supuso una modificación muy relevante del Estatuto de los Trabajadores dirigida a la flexibilización de la contratación temporal. Además, por la Ley 31/1984, también de 2 de agosto, se modificó el sistema de protección por desempleo elevando las prestaciones como contrapartida a la flexibilización de la contratación temporal aprobada en la reforma.

En el AES se incluyen las declaraciones de objetivos prioritarios del Gobierno que eran la creación de empleo, un sostenido crecimiento económico y la reducción del déficit público y la inflación. Además, se incluyen los compromisos acordados con los agentes sociales de promover incentivos fiscales, crecimiento salarial para el personal de las Administraciones Públicas, mejores coberturas de las prestaciones por desempleo, revalorización de las pensiones, reducción de cotizaciones y el compromiso de dotación de fondos para el fomento de la contratación, la financiación de políticas activas de empleo y la formación profesional.

Por último, también incluía los acuerdos bipartitos entre UGT y CEOE / CEPYME para el crecimiento salarial en 1985 de entre el 5,6% y el 7,5% y para 1986 de entre el 90% y el 107% previsto para el incremento del IPC para ese año, garantizando la cláusula de revisión para inflación superior a la prevista, junto con compromisos similares a los incluidos en acuerdos anteriores.

²⁸ Véase J. I. Pérez Infante (2006). “La concertación y el dialogo social en España: 1977-2007”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 81. pág. 56.

Durante la vigencia del AES la inflación se sitúa en el 8,8% en 1985 (11,2% en 1984) y se mantiene en 1986, con aumento de empleo, síntomas de recuperación económica y con una disminución de la conflictividad laboral a los niveles más bajos desde el inicio de la Transición, aunque manteniéndose altas tasas de paro del 21,5% en 1985 y 20,6% en 1986.

La Ley Orgánica de Libertad Sindical se promulgó el 2 de agosto de 1985 consagrando la hegemonía de las organizaciones “más representativas”.

3.3 Segunda Etapa (1987-1994/1995) – Confrontación.

Aunque el AES tuvo un efecto positivo en la economía también tuvo un elevado coste social. A partir de ese momento las relaciones entre el Gobierno y los agentes sociales, especialmente los sindicatos, se tensaron paulatinamente hasta desembocar en una ruptura motivada por diversos factores que liquidaron el modelo de concertación. El modelo de pactos neocorporativista empieza a resquebrajarse cuando se presentan signos de recuperación debido que, éste, era un modelo para salir de la crisis y, a su vez, el sistema democrático parecía asentarse definitivamente.²⁹

Los sindicatos se centran entonces en reivindicar aumentos salariales y mejoras en las condiciones laborales después del esfuerzo realizado en los años precedentes por los trabajadores que habían soportado el peso del ajuste económico y pedían ahora al gobierno socialista que pusiera en marcha una política basada en un reparto más justo de la riqueza y con mayor acento en lo social. Mientras, los empresarios se postulan en favor de acuerdos descentralizados al estimar que los incrementos salariales debían conceptuarse como una variable interna de la empresa. Se manifiestan cambios de percepción de los problemas y de las prioridades de los actores. Por otro lado, se produce un avance del proceso de integración europeo, el aumento de la competitividad de las empresas en un contexto globalizado, la llamada crisis «fiscal» del Estado del bienestar y la proximidad de las elecciones legislativas en 1986.

²⁹ Véase Pérez Domínguez, C.A. (1994). “El sistema de relaciones laborales en España: una revisión de la historia reciente”. *Anales de estudios económicos y empresariales*, N° 9, 1994, pág. 281.

Por su parte, los empresarios estaban disconformes con el Gobierno en la forma de la negociación de la adhesión de España a la CEE y el incumplimiento de algunos puntos del AES, en especial en lo relativo a la adaptación de la legislación laboral europea en materia de despidos colectivos, criticando la parcial aplicación por el Gobierno de las políticas neoliberales³⁰.

Los sindicatos también exteriorizan su malestar con el Gobierno, incluso UGT, por la aprobación de la Ley de la Reforma la Seguridad Social que implicaba una pérdida de derechos para los trabajadores. CCOO convoca una huelga general (24 horas) el 20 de junio de 1985 en contra de la Reforma de las Pensiones a la que se suman otros sindicatos minoritarios. Además, la centralización del marco negociador implicó la pérdida de autonomía en la empresa con el consiguiente alejamiento de los representantes sindicales del proceso de toma de decisiones y la creciente desafección sindical, al ser incapaces de representar todos los intereses en un mercado laboral cada vez más fragmentado en el seno de una economía más internacionalizada y competitiva. No obstante, el 2 de agosto de 1985 se aprueba la Ley Orgánica de Libertad Sindical que potencia la figura de los sindicatos más representativos.

La mayoría absoluta renovada por el PSOE en 1986, aunque con 18 escaños menos que en 1982, provocó divisiones internas en el seno del partido y reforzó a sus dirigentes en su convicción sobre la política económica conveniente para la modernización del país sin necesidad de contar con el consenso social, actitud que frustra las expectativas de UGT de seguir participando en la elaboración de las políticas públicas y confirma la ruptura de la “alianza” PSOE-UGT.

En las elecciones sindicales de 1986 vuelve a ganar UGT (39,6%), aunque CCOO (33,8%) triunfa en las grandes empresas y en los sectores clave, empañando el triunfo de UGT que mantenía grandes expectativas de éxito y que achaca esos resultados a su elevada lealtad hacia el Gobierno, pasando a plantear la necesidad de una nueva estrategia frente a éste y a la patronal.

³⁰ Véase Ángeles González. (2010) “Confrontación y consenso: la concertación social y el juego de intereses en España (1977-2010)”. Pasado y Memoria. *Revista de Historia Contemporánea*, 9, 2010, pp 115 y 116

A partir de 1987 CCOO y UGT rechazan el acuerdo de diferentes de pactos sociales propuestos por el Gobierno, y el cambio en la Secretaría General de CCOO en noviembre de 1987, que asume Antonio Gutiérrez, acelera la unidad de acción entre ambas organizaciones y la ruptura de la estrategia de concertación por un sindicalismo más independiente. En octubre de 1987 Nicolás Redondo, secretario general, y Antón Saracíbar, secretario de organización de UGT, anunciaron su decisión de presentar la renuncia al acta de diputado por el PSOE por el fuerte deterioro de las relaciones que el sindicato ha mantenido con el Gobierno y el mismo partido: “La alternativa sindical a la concertación tripartita implicaba el abandono del modelo sindical pactista y el despliegue de la fórmula de confrontación con la finalidad de impulsar lo que vino en denominarse «el giro social»”³¹

La recuperación económica internacional se tradujo en España en una recuperación del empleo basada en los bajos salarios y la temporalidad: “Entre 1983 y 1988 los salarios crecieron un 3,6 menos que el Índice de Precios al Consumo (IPC), lo que hizo retroceder en 3,3 puntos la remuneración de los asalariados en la renta nacional”³². La ruptura se escenifica con la convocatoria de una huelga general (24 horas) por CCOO y UGT el 14 de diciembre de 1988 con el lema de “Juntos podemos”, cuyo detonante fue la presentación por el Gobierno del “Plan de Empleo Juvenil” en octubre de 1988, previa consulta a las organizaciones patronales, y que preveía un contrato para jóvenes (“contratos basura”) de entre 16 y 25 años, de entre 6 y 18 meses de duración, a cambio del salario mínimo interprofesional y con beneficios empresariales en el pago de las cuotas sociales. Esta convocatoria tuvo un éxito extraordinario y reforzó la unidad de acción y la posición de los sindicatos contra la política económica del gobierno del PSOE de Felipe González ante las continuas reformas de corte neoliberal que recortaban derechos sociales en beneficio de la patronal.

³¹ Ángeles González (2010) “Confrontación y consenso: la concertación social y el juego de intereses en España (1977-2010)”. Pasado y Memoria. *Revista de Historia Contemporánea*, 9, pág. 118

³² Encarna Ruiz Galacho (2006) “Las Reformas Laborales en España (1977-2002)”. *Laberinto n°20 1er cuatrimestre 2006*. Pág. 14

Las consecuencias de la huelga general fueron la retirada del Plan de Inserción Juvenil por el Gobierno y la aprobación del RD Ley 3/1989, de 31 de marzo, que recogía diversas reivindicaciones sindicales, como; la revalorización de las pensiones, la mejora en las prestaciones por desempleo y universalización de la asistencia sanitaria. Se redujo la conflictividad social y laboral aunque no condujo a la firma de nuevos pactos sociales. Fueron medidas con claro tinte electoralista ya que las elecciones europeas se iban a celebrar en junio de ese año y las generales en octubre.

En las elecciones de octubre de 1989 el PSOE se quedaría a un solo escaño de revalidar por tercera vez su mayoría absoluta, aunque pudo gobernar como si la tuviese ya que los diputados de Herri Batasuna se ausentaron de la cámara durante toda la legislatura.

Fruto de la unidad de acción sindical, CCOO y UGT plasman en 1990 la Propuesta Sindical Prioritaria (PSP)³³ donde reclaman al Gobierno un giro social a su política con propuestas para el aumento y la mejora del empleo, la mejora en la protección social, la redistribución de la renta y los derechos de participación de los trabajadores. En las elecciones sindicales de 1990 UGT (42%) y CCOO (36,9%) ratifican su condición de “más representativos” en las urnas. En 1991 plasman la Iniciativa Sindical de Progreso (ISP), donde proponen medidas de modernización social y equiparación de derechos con los países de la Unión Europea en política industrial, protección y bienestar social.

En 1991 CCOO y UGT rechazan el llamado Plan de Competitividad o Pacto Social de Progreso que el Gobierno había ofrecido a los agentes sociales y a los partidos políticos para negociar un plan de ajuste que ayudase a reducir el déficit público y la inflación ante el riesgo de no poder incorporarse en la unión económica y monetaria europea. Dicho Plan tampoco fue asumido por el Partido Popular, aunque sí por la CEOE. Los sindicatos no están dispuestos a negociar pactos sociales globales, en todo caso acuerdos sobre temas concretos mediante un esquema de negociación bipartita y confederal.

³³ Véase Sánchez Mosquera, M. (2014). “De los acuerdos generales de renta a la concertación social competitiva europea. El caso español, 1977-2012”. *Trabajo*, 0(28), pág. 128

Desde mediados de 1991 la economía comienza a dar nuevos signos de recesión acompañada de unas tasas de desempleo elevadas. En este contexto, y ante la negativa de los sindicatos de acordar pactos globales, el Gobierno presenta en el llamado Plan de Convergencia³⁴ en marzo de 1992 en el que se describían las políticas económicas que el Gobierno pretendía aplicar con el fin de posibilitar que la economía redujera progresivamente determinados desequilibrios macroeconómicos para conseguir cumplir en 1996 los requisitos establecidos en el Tratado de Unión Europea (TUE). Entre otras medidas de ajuste se proponía la centralización negociada de las rentas para controlar los incrementos salariales. Este Plan tampoco tuvo el respaldo del Parlamento ni de los sindicatos. Pese al rechazo, y justificándose en la delicada situación económica y financiera del sistema de prestaciones por desempleo, el Gobierno aprueba unilateralmente el Real Decreto-Ley 1/1992, de 3 de abril, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo (convertido en la Ley 22/1992, de 30 de julio). La reforma supuso importantes modificaciones en el sistema de prestaciones por desempleo, endureciendo las condiciones de acceso (ampliaba a un año del período mínimo de cotización frente a los seis meses anteriores) y reduciendo la duración y cuantía de las prestaciones. La respuesta de CCOO y UGT fue la convocatoria de una huelga general (12 horas) por CCOO y UGT el 28 de mayo de 1992 contra “el decretazo”.

Habría que esperar hasta el 16 diciembre de **1992** para que se hiciese realidad un nuevo acuerdo tripartito entre el Gobierno y los agentes sociales, CEOE-CEPYME, UGT y CCOO. Se trata del **Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua (ANFC)** con vigencia cuatrienal entre 1993 y 1996, y, a diferencia del ANE, centrado exclusivamente en la formación profesional de los trabajadores ocupados. Se firman sucesivamente los años 1996 y 2000, hasta que se firma el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que pasa a regularse subsistema de formación profesional continua.

³⁴ *Ibidem*.

En junio de 1993 se celebran las elecciones generales donde el PSOE de Felipe González gana por cuarta vez consecutiva pero con un gran aumento del PP de José María Aznar, consiguiendo 159 y 141 diputados respectivamente, lo que refleja un claro desgaste electoral por parte del PSOE que pierde la mayoría absoluta.

En 1994 el Gobierno plantea una nueva Reforma Laboral como respuesta a la mayor crisis del empleo registrada en veinticinco años³⁵. En contra de ésta CCOO y UGT convocan una nueva huelga general (24 horas) el 27 de enero de 1994, aunque con menor seguimiento que las anteriores, y la patronal se opuso frontalmente a la actitud sindical. Sin embargo, el Gobierno aprueba distintas normas de rango de Ley hasta junio de 1994, considerándose la más amplia y ambiciosa de todas las aprobadas desde el Estatuto de los Trabajadores de 1980. Según se recoge textualmente en el primer párrafo de la Exposición de Motivos de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación: “La gravedad de la situación económica y su incidencia en el mercado de trabajo concede prioridad a la necesidad de acometer, de manera decidida y urgente, la reforma de las relaciones laborales con el objetivo de luchar contra el paro y potenciar nuestra capacidad generadora de empleo.”³⁶.

Las medidas más relevantes de esta reforma iban dirigidas a limitar la contratación temporal (salvo para los colectivos de los parados de larga duración, los desempleados de más de 45 años y las personas discapacitadas), nuevas medidas de recorte de las prestaciones por desempleo (tanto en el acceso como en la cuantía), flexibilización de las condiciones de trabajo (distribución irregular de la jornada a lo largo del año y de la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores), ampliación de las posibilidades del despido individual por causas económicas objetivas (sin necesidad de la autorización administrativa), ampliación de las competencias de la negociación colectiva pasando a ser objeto de la misma aspectos que anteriormente eran regulados por la Ley (desregulación de las relaciones laborales), aprobación de una nueva modalidad de contratación con bajo nivel de protección social, dirigida a los jóvenes, la de aprendizaje, muy similar a la que se preveía en el Plan de Inserción

³⁵ Véase Espina Montero, Álvaro (1998). La emergencia del sistema de relaciones industriales y la modernización económica: España, 1977-1997. *ILAIS PAPER SERIES*, nº 46, Columbia University, February 1998. Pg.14

³⁶ Ley 10/1994, de 19 de mayo.

Juvenil de 1988, y la mayor flexibilización y desregulación de la normativa reguladora del contrato a tiempo parcial.

En resumen, la reforma persiguió cuatro grandes objetivos³⁷: a) devolver facultades de regulación del mercado (especialmente en materia de salarios, jornada y condiciones de trabajo y movilidad laboral) desde la Ley a la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores; b) suprimir el monopolio del Instituto Nacional de Empleo (INEM) en la intermediación del mercado de trabajo y reforzar su especialización en las políticas de formación profesional; c) reordenar y simplificar las modalidades de contratación para fomentar la estabilidad en el empleo, introduciendo el contrato de aprendizaje y, d) introducir mecanismos de flexibilidad para los contratos indefinidos.

El diálogo social quedó verdaderamente dañado y no pudieron alcanzarse acuerdos sociales que enfrentaran la crisis del periodo 1992-1996. Los únicos acuerdos relevantes alcanzados en ese periodo fueron: el **Acuerdo Administración-Sindicatos para el periodo 1995-1997, sobre condiciones de trabajo en la Función Pública**, de 15 de septiembre de **1994**, firmado por los sindicatos UGT, CCOO, Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de Funcionarios (CS-CSIF) y Confederación Intersindical Galega (CIG), con el objeto de avanzar en la modernización de las Administraciones Públicas y propiciar un marco de diálogo que permita adaptar el modelo de Función Pública a los nuevos esquemas organizativos, y el **Acuerdo Interconfederal sobre Ordenanzas y Reglamentaciones (AIOR)** de 7 de octubre de **1994**, entre CEOE-CEPYME, UGT y CCOO para sustituir las ordenanzas laborales y reglamentaciones de trabajo por convenios colectivos, remarcando 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. También se consiguió en 1994 un acuerdo entre el Gobierno y los sindicatos para la Reforma del Plan de Empleo Rural (PER) con importantes

³⁷ Véase Espina Montero, Álvaro (1998). La emergencia del sistema de relaciones industriales y la modernización económica: España, 1977-1997. *ILAIS PAPER SERIES*, nº 46, Columbia University, February 1998. Pg.14

modificaciones en el régimen de prestaciones por desempleo de los trabajadores agrarios eventuales de Andalucía y Extremadura.

El 6 de abril de 1995 el Pleno del Congreso de los Diputados ratificó el texto aprobado por la Comisión de Presupuestos el día 30 de marzo de 1995, para el análisis de los problemas estructurales del sistema de la Seguridad Social y de las principales reformas que deberán acometerse para garantizar la viabilidad del sistema público de pensiones y evitar mayores déficits públicos en el Presupuesto del Estado, conocido como “Pacto de Toledo”. Éste surgió fruto del consenso entre todas las fuerzas políticas representadas en el Parlamento con el objetivo principal garantizar la viabilidad financiera del modelo de Seguridad Social, denominado de reparto y solidaridad intergeneracional, eje central en los países desarrollados de las políticas de bienestar social que se dirigen a mantener y mejorar el nivel de vida de los ciudadanos, y que contribuyen a evitar la aparición de situaciones de necesidad y marginación en la sociedad. El informe contaba con quince recomendaciones sobre las cuales se fundamentarían las políticas sociales relativas a las pensiones.

Mediante la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical se desarrolla uno de los principios jurídicos fundamentales en que se basa el actual sistema de relaciones laborales en España como es el contenido en el artículo 28.1 de la Constitución Española de 1978, el cual reconoce el derecho de libertad sindical como un derecho fundamental de «todos a sindicarse libremente».

Las organizaciones sindicales habían sufrido un desgaste apreciable como consecuencia de la ruptura de los grandes acuerdos sociales manifestado en las elecciones sindicales de 1995, en las que las organizaciones mayoritarias perdieron casi cuarenta mil delegados, y recuperando CCOO el liderazgo que había perdido en 1982, consiguiendo un 37,8% de los delegados totales, frente a un 34,7% de UGT³⁸. El mensaje electoral fue que los electores favorecieron a los representantes no alineados, optando implícitamente por una negociación más próxima a las realidades específicas de la empresa y haciendo aparecer, por primera vez en España, la amenaza de otras

³⁸ Sánchez Mosquera, M. (2014). “De los acuerdos generales de renta a la concertación social competitiva europea. El caso español, 1977-2012”. *Trabajo*, 0(28), pág. 129.

terceras vías sindicales que constituyeran el primer paso hacia la descomposición del sistema neocorporativista que se saldó con la incorporación a sus órganos directivos de líderes sindicales partidarios de abandonar la vía de la confrontación.

Este periodo de confrontación coincidió con la progresión de reconversiones industriales, el aumento del desempleo y la consolidación de las nuevas formas de organización flexible del trabajo que afectaron enormemente el poder de los sindicatos en la empresa³⁹. A su vez, la introducción de la temporalidad había segmentado apreciablemente la fuerza de trabajo, generándose una parte de ella, singularmente jóvenes, caracterizada por la precariedad laboral y desconectada de los sindicatos.

3.4 Tercera Etapa (1994/1995 en adelante) – Competitividad.

Tras el duro enfrentamiento social surgido tras la aprobación de la Reforma Laboral de 1994 y salvo los acuerdos puntuales logrados en 1994, se inicia una etapa de concertación favorecida por los intentos del desgastado Gobierno socialista por lograr pactos sociales. Sin embargo, no es hasta 1996 cuando parece asentarse esa nueva etapa sostenida de diálogo y concertación que parece progresar hacia acuerdos fragmentarios, en mesas separadas, y pactos autonómicos por la competitividad y el empleo⁴⁰.

El inicio de esta nueva etapa está influenciada por varios factores⁴¹. Por un lado, la economía la comienza un proceso de recuperación a partir de la segunda mitad de 1994. Por otro lado, en una democracia ya consolidada, los interlocutores sociales habían alcanzado un nivel de protagonismo suficiente donde la negociación colectiva ya había desarrollado un papel en la fijación de las condiciones de trabajo, que sirvió para favorecer un importante proceso de moderación salarial, y que ya no hacía tan imprescindible alcanzar grandes Acuerdos o Pactos Sociales, sobre todo en materia de fijación de salarios.

³⁹ *Ibidem*, p. 130

⁴⁰ Véase Sánchez Mosquera, M. (2014). “De los acuerdos generales de renta a la concertación social competitiva europea. El caso español, 1977-2012”. *Trabajo*, 0(28), pág. 130.

⁴¹ Véase J. I. Pérez Infante (2006). “La concertación y el dialogo social en España: 1977-2007”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 81. pág. 60.

La crispación política también hizo reflexionar a las organizaciones empresariales y sindicales que hicieron un llamamiento a las fuerzas políticas para la resolución rápida y eficaz de una situación que se estaba haciendo insostenible, comprometiéndose a seguir negociando para alcanzar acuerdos y para el normal desarrollo de la negociación colectiva.

El 25 de enero de 1996 se puso de relieve la voluntad de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, CEOE-CEPYME, UGT y CCOO, de afianzar un sistema de relaciones laborales construido y administrado desde la propia autonomía de los interlocutores sociales con la firma del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

El 3 de marzo de 1996 se celebran las elecciones generales que dieron la victoria por mayoría simple al Partido Popular (PP), liderado por José María Aznar, con 156 escaños por delante del PSOE, en el gobierno desde hacía 14 años, con 141 escaños. El Gobierno del PP sustituye el escenario de confrontación y unilateralidad de las reformas anteriores de PSOE por otro de consenso con los interlocutores sociales, en un marco donde los sindicatos pasan a no cuestionar las políticas neoliberales⁴², presentando los pactos como necesarios para salvaguardar los derechos sociales y laborales mínimos y las garantías contractuales y de negociación colectiva en medio de las reformas, también necesarias. Fruto de ese consenso en el segundo semestre de 1996 se alcanzan diversos acuerdos con los interlocutores sociales.

El 18 de julio de **1996** se firma por el Gobierno y los agentes sociales, CEOE-CEPYME, UGT y CCOO, el acuerdo que complementa y desarrolla el **Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC)** que se había alcanzado el 25 de enero de ese mismo año entre los interlocutores sociales, antes mencionado. Este acuerdo se renueva posteriormente en los años **2001 (ASEC II)**, **2004 (ASEC III)**, **2009 (ASEC IV)** y **2012 (V Acuerdo)**, sustituyendo en este último el calificativo de Extrajudicial por el de Autónoma y vigente hasta el 31 de diciembre de 2016. De este acuerdo nace el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), que es el

⁴² Véase Encarna Ruiz Galacho (2006) “Las Reformas Laborales en España (1977-2002)”. *Laberinto* nº20 1^{er} trimestre 2006. Pág. 16

instrumento bipartito permanente fijado por las partes que sustrae del ámbito judicial la solución de conflictos colectivos mediante la mediación, conciliación o arbitraje. El acuerdo incluye la mediación obligatoria cuando se produce una convocatoria de huelga, dando así un último instrumento para resolver un conflicto inevitable.

El 9 de octubre de **1996** se firma el **Acuerdo sobre Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social**⁴³ por el Gobierno y los sindicatos CCOO y UGT que implicaba el desarrollo y aplicación de las recomendaciones del Pacto de Toledo que había aprobado el Congreso en abril de 1995 a iniciativa del último Gobierno socialista. En realidad este acuerdo trata casi exclusivamente de la reforma de las pensiones, especialmente de la de jubilación y, además, trata del tema de la viabilidad de nuestros sistemas de protección social y sobre la posibilidad de sustituirlos por sistemas de capitalización privada, determinando que nuestro sistema, basado en el reparto y no en la capitalización, es perfectamente viable, si bien necesita algunos retoques para su consolidación y racionalización.

El 14 de noviembre de **1996** se firman dos acuerdos paralelos, el **Acuerdo para el empleo y protección social agrarios** entre el Gobierno y CCOO y UGT, y el **Acuerdo sobre política de inversiones y empleo agrario** entre el Gobierno y ASAJA (vinculada a CEOE), que significaron una nueva reforma del sistema de protección por desempleo de los trabajadores agrarios eventuales de Andalucía y Extremadura.

El 19 de diciembre de **1996** se firman el **Acuerdo de Bases sobre la Política de Formación Profesional**, entre el Gobierno y los agentes sociales, CEOE-CEPYME, UGT y CCOO, el **II Acuerdo Nacional de Formación Continua**, entre CEOE-CEPYME, UGT, CCOO y CIG, y el **Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua** que regula las condiciones de colaboración entre el Gobierno y CEOE-CEPYME, UGT, CCOO y CIG, y establece la constitución de una Comisión Tripartita de Formación Continua para la Administración y el seguimiento del II Acuerdo Nacional.

⁴³ Véase J. I. Pérez Infante (2006). “La concertación y el dialogo social en España: 1977-2007”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 81. pág. 61.

Ya en **1997**, el 28 de abril de se firmaron tres acuerdos bipartitos interconfederales entre CEOE-CEPYME, UGT y CCOO⁴⁴:

El **Acuerdo Interconfederal sobre Estabilidad en el Empleo (AIEE)** que recoge un conjunto de propuestas de reforma del marco que regula la contratación laboral, con el objetivo explícito de contribuir a reducir el peso de los contratos temporales⁴⁵. Definió con un carácter más abierto que la legislación anterior las circunstancias legales del despido colectivo procedente (indemnizado con veinte días de salario por año trabajado, frente a cuarenta y cinco días en el despido improcedente, con límites máximos de doce y cuarenta y dos mensualidades, respectivamente). Según se recoge textualmente en su introducción; “el presente Acuerdo y las medidas que en el mismo se proponen pretenden contribuir a la competitividad de las empresas, a la mejora de empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo”, “CEOE, CEPYME Y CC.OO. y UGT apuestan decididamente en este Acuerdo por potenciar la contratación indefinida; favorecer la inserción laboral y la formación práctica de los jóvenes; especificar y delimitar los supuestos de utilización de la contratación temporal, producción; mejorar conjuntamente con el Gobierno el actual marco de la protección social del trabajo a tiempo parcial, entre otros.”. Este acuerdo, considerado como una reforma “modélica”, fue asumido totalmente por el Gobierno y trasladado sin modificaciones al RD-Ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y de fomento de la contratación indefinida, y complementado por el RD-Ley 9/1997, también de 16 de mayo, por el que se regularon los incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida, ambos convertidos posteriormente en leyes mediante el oportuno trámite parlamentario.

El **Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Varios (AICV)** cuya finalidad era dotar de regulación laboral aquellos vacíos generados a consecuencia de la

⁴⁴ *Ibíd.*

⁴⁵ Véase Espina Montero, Álvaro (1998). La emergencia del sistema de relaciones industriales y la modernización económica: España, 1977-1997. *ILAIS PAPER SERIES*, nº 46, Columbia University, February 1998. Pg.14

finalización de la vigencia de las Ordenanzas y Reglamentarios Laborales a finales de 1995 según lo previsto en la reforma laboral de 1994, en los casos en que éstas no hubieran sido sustituidas por convenios colectivos. Se trata de definir las condiciones mínimas a aplicar en estos casos de ausencia de la negociación colectiva en las materias de clasificación profesional, promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y régimen disciplinario.

El **Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC)** que trata de racionalizar la estructura de negociación a partir de su mayor centralización en el nivel sectorial para su posterior tratamiento en los niveles inferiores, según el modelo de los Acuerdos Marco anteriores como el AMI, ANE, AI y AES, evitando la atomización y proliferación de convenios. Este acuerdo tuvo continuación en el **Acuerdo para la Negociación Colectiva (ANC)** firmado para **2002** y prorrogado anualmente hasta **2008**.

Durante los siguientes años se firman pocos acuerdos sociales, y sólo dos tripartitos⁴⁶, de renovación de acuerdos anteriores, el de Formación Continua en 2000 (viene de 1992) y el de Solución Extrajudicial de los Conflictos Laborales en 2001 (viene de 1996).

El resto de acuerdos firmados hasta 2001 fueron bipartitos:

El 13 de noviembre de **1998** se firma el **Acuerdo sobre el trabajo a tiempo parcial y fomento de su actividad** entre el Gobierno y los sindicatos CCOO y UGT con la oposición de las organizaciones empresariales. Dicho acuerdo se tradujo en el RD Ley 115/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, que se mantuvo vigente hasta la posterior reforma de 2001, y que comporta un conjunto de modificaciones legales en la regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial, básicamente contenida en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

⁴⁶ Véase J. I. Pérez Infante (2006). “La concertación y el dialogo social en España: 1977-2007”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 81. pág. 63.

A finales de **1998** se firma el **Acuerdo sobre el programa de incentivos al empleo estable para el año 1999**, firmado únicamente entre el Gobierno y CCOO, en el que se establecían incentivos para la contratación indefinida y penalizaciones en las cotizaciones para el contrato temporal y a tiempo parcial.

El 9 de abril de **2001** se firma el **Acuerdo para la mejora y el desarrollo del Sistema de Protección Social** entre el Gobierno, CEOE-CEPYME, y CCOO, en el que, de acuerdo con las Recomendaciones del Pacto de Toledo, se establecen varias medidas como: la ubicación de los complementos a mínimos en aportaciones consignadas en los Presupuestos Generales del Estado, establecimiento de una cuantía idónea para el Fondo de Reserva de la Seguridad Social, introducir la jubilación flexible, seguir avanzando en la contributividad y equidad del Sistema, así como en la mejora de las prestaciones, prestando atención a las situaciones de dependencia, entre otras. Cuanta con la oposición de UGT por el establecimiento de compromisos dirigidos a incentivar el retraso de la jubilación y al aumento del número de años a tener en cuenta para el cálculo de las pensiones.

Un año antes, el 12 de marzo de 2000 se habían celebrado las elecciones generales que propiciaron al Gobierno del PP, de José María Aznar, la mayoría absoluta con 183 escaños frente a los 125 del PSOE. Ante esta nueva situación política, ya no era tan necesaria la consecución de acuerdos para el planteamiento de reformas.

Finalizada en abril de 2001 la vigencia del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo (AIEE), se planteó su necesaria renovación pero no se consiguió un acuerdo entre los agentes sociales y el Gobierno, por lo que éste presentó la reforma por el RD Ley 5/2001, de 2 marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, convertido posteriormente en la Ley 12/2001, de 9 de julio. Esta reforma pretendía, según su exposición de motivos, “reducir las aún excesivas tasas de temporalidad existentes”⁴⁷, con medidas orientadas hacia el fomento de un empleo más estable y de mayor calidad, y en la práctica redujo el tiempo máximo de los contratos eventuales, amplió los

⁴⁷ Encarna Ruiz Galacho (2006) “Las Reformas Laborales en España (1977-2002)”. *Laberinto n°20 1^{er} cuatrimestre 2006*. Pág. 18

colectivos que se podían acoger al contrato indefinido de fomento, generalizó la conversión de contratos temporales en indefinidos, e impuso una indemnización de 8 días de salario por año trabajado a la finalización de los contratos temporales. Aunque la UGT propuso una huelga general, no contó con el apoyo de CCOO prefiriendo trasladar la lucha al marco de la negociación colectiva.

Renovado el 20 de diciembre de 2001 el Acuerdo para la Negociación Colectiva (ANC) para 2002 por los agentes sociales, ya en 2002, el Gobierno plantea una nueva reforma laboral mediante el RD Ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, denominado “decretazo”⁴⁸. Ante esta decisión, CCOO y UGT convocan una Huelga General el 20 de junio de 2002 (24 horas) a la que se suman los sindicatos minoritarios. Esta reforma pretende proseguir la tendencia reductora de los costos del despido mediante la eliminación de los llamados “salarios de tramitación” en los despidos no seguidos de readmisión junto con ciertas restricciones en el régimen de desempleo. La oposición sindical consigue algunos frutos ya que la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de Medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad modera algunas medidas del RD Ley 5/2002, aunque supuso cambios perjudiciales para los trabajadores, especialmente manteniendo la posibilidad de que el empresario despidiera improcedentemente sin necesidad de justificarlo, siempre que pague la indemnización correspondiente, sin otras consecuencias judiciales ni económicas, como es el pago de los salarios de tramitación.

No obstante; “Lejos de paliarse la “excesiva temporalidad”, los trabajadores eventuales pasaron de 3,5 millones a casi 5 millones entre 1997 y 2003, uniéndose en ese periodo a la temporalidad alimentada por la empresa privada, la desarrollada por las administraciones Públicas, sobre todo la local y autonómica”⁴⁹

En las elecciones sindicales de 2003, CCOO con el 39% y UGT con el 36,7% de los delegados⁵⁰, renuevan su condición de únicos sindicatos mayoritarios.

⁴⁸ *Ibídem*, p. 19

⁴⁹ *Ibídem*, p. 19

⁵⁰ Sánchez Mosquera, M. (2014). “De los acuerdos generales de renta a la concertación social competitiva europea. El caso español, 1977-2012”. *Trabajo*, 0(28), pág. 129

Con las elecciones generales celebradas el 14 de marzo de 2004 que dieron el triunfo por mayoría simple al PSOE de José Luis Rodríguez Zapatero, con 164 escaños, por delante del PP de Mariano Rajoy, con 148 escaños, parece iniciarse una nueva etapa de concertación social, de forma similar a lo ocurrido en la primera legislatura del PP.

Fruto de ese nuevo clima de entendimiento, el 8 de julio de **2004** se firma la **Declaración para el Diálogo Social 2004: Competitividad, empleo estable y cohesión social**, entre el Gobierno, CEOE-CEPYME, UGT y CCOO, que, tal y como indica su título, se trata de una declaración de intenciones de los firmantes para abordar desde el dialogo social las materias contenidas en los trece apartados que contiene y con el objetivo de aumentar la competitividad de las empresas, elevar el nivel de empleo, hacerlo más estable, y reforzar la cohesión de la sociedad española.

Tal y como se indica en su preámbulo: “El diálogo social constituye uno de los activos más importantes en el proceso de construcción y consolidación de España como un Estado Social y Democrático de Derecho.”. “Como expresión de una voluntad compartida de fortalecer el diálogo social así como de transmitir a la sociedad en su conjunto un inequívoco mensaje de confianza institucional, el Gobierno, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, la Unión General de Trabajadores, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa han convenido en suscribir la presente Declaración, que define las materias, objetivos y orientaciones generales conforme a las que ha de desarrollarse una nueva etapa del diálogo social en España, ordenada, de manera inmediata, a la consecución de acuerdos para favorecer la Competitividad, el Empleo Estable y la Cohesión Social.”. A su vez, para establecer las prioridades, el calendario y el método de trabajo para abordar los asuntos contenidos en la Declaración, así como para evaluar las medidas que se adopten, proponiendo revisiones si es pertinente, acuerdan crear una Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Del diálogo surgido a propósito de la Declaración de 2004, se materializan numerosos acuerdos tripartitos⁵¹:

⁵¹ Véase J. I. Pérez Infante (2006). “La concertación y el dialogo social en España: 1977-2007”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 81. pág. 64.

- **Desarrollo y aplicación de los aspectos laborales de la LO de derechos y libertades de los extranjeros en España (2004).**
- **Recuperación de la facultad para los convenios de establecer cláusulas de jubilación obligatoria por objetivos coherentes de empleo (2004).**
- **Institucionalización del diálogo social sobre los efectos productivos y de empleo del cumplimiento del Protocolo de Kioto (2004).**
- **Incremento de la cuantía del SMI y racionalización de su regulación (IPREM) (2004).**
- **Acuerdo sobre el nuevo Reglamento de extensión de convenios colectivos (2004).**
- **Revalorización de pensiones mínimas (2004).**
- **Desarrollo y aplicación de los derechos laborales de los extranjeros, en febrero de **2005**.**
- **Acuerdo Tripartito para la Solución Extrajudicial de Conflictos, de marzo **2005**.**
- **Acuerdo Marco de colaboración para impulsar el desarrollo y modernización de los sectores industriales (Observatorios sectoriales), de abril **2005**.**
- **Acuerdo sobre la Acción protectora de la atención a las situaciones de dependencia, de diciembre **2005**.**
- **Reforzamiento de la prevención de riesgos laborales**: Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, habilitación de funcionarios técnicos CCAA, control cumplimiento normas salud laboral, planes de choque en CCAA, modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención, acuerdo sobre la estructura y funciones del INSHT, nueva lista de enfermedades profesionales, nueva tarifa de accidentes de trabajo

y enfermedades profesionales, Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012).

- **Acuerdo sobre Formación Profesional para el Empleo**, de febrero **2006**.

- **Aspectos laborales y de Seguridad Social del Anteproyecto de LO de igualdad entre mujeres y hombres**, de marzo **2006**.

- **Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (AMCE)**, de 9 de mayo de **2006**, que supone la primera Reforma Laboral del Gobierno de Zapatero materializada en el RD Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo y posteriormente en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, cuyos objetivos son los del aumento del nivel de empleo y la reducción de su temporalidad, con medidas para su limitación, obstaculizando el encadenamiento sucesivo y abusivo de contratos temporales, e incentivando la contratación indefinida, extendiéndola y abaratándola. Además, incluía medidas para potenciar las políticas activas de empleo y los Servicios Públicos de Empleo y a ampliar la protección por desempleo de algunos colectivos, como los mayores de 45 años.

- **Acuerdo sobre Medidas en materia de Seguridad Social (AMMSS)**, de 13 de julio de **2006**, donde se incorporan diversas iniciativas que inciden en cinco grandes ámbitos de actuación: Garantía de la adecuación entre los ingresos y gastos del sistema, plasmación del principio de solidaridad, iniciativas que afectan al área de protección contributiva, actuaciones dirigidas a incentivar la prolongación voluntaria de la vida laboral, y avance en el proceso de racionalización y simplificación de la estructura del sistema de Seguridad Social.

- **Acuerdo sobre Responsabilidad Social de las Empresas**, de enero de **2008**.

En ese periodo también se firman acuerdos bipartitos entre los agentes sociales, CEOE-CEPYME, UGT y CCOO, el **III Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC III)**, de diciembre **2004**, y el **IV Acuerdo Nacional de Formación**, de febrero de **2006**, y el **Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC)** para **2007** y su prórroga para **2008**.

4- MOMENTO ACTUAL Y PREVISIONES DE FUTURO.

A mediados de 2007 comienza un nuevo ciclo de grave crisis económica mundial provocada por décadas de aplicación de políticas de carácter neoliberal⁵² y su concreción en la explosión de burbujas especulativas (financiera e inmobiliaria) debidas a la mala gestión de los mercados financieros y los errores de los Bancos centrales y los organismos reguladores y auditores. Comienza en 2006 en EEUU debido al colapso de la burbuja inmobiliaria, contagiándose al resto del mundo con un efecto directo en el deterioro del empleo, traducido en aumento del paro y de la precariedad laboral.

A la vista de los problemas económicos se firma, el 6 de febrero de **2007**, el **Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC-2007)** entre CEOE-CEPYME, UGT y CCOO, de vigencia anual, con el objetivo de impulsar la competitividad de la economía española y mejorar el empleo. Se prorroga para **2008**.

El 9 de marzo de 2008 se celebran nuevas elecciones legislativas en las que el PSOE de Zapatero revalidó la mayoría simple con 169 escaños frente a los 154 escaños del PP de Rajoy.

El 29 de julio de **2008** se firma la **Declaración para el impulso de la Economía, el Empleo, la Competitividad y el Progreso Social** entre el Gobierno, CEOE-CEPYME, UGT y CCOO donde se sigue apostando por el diálogo y la concertación con los interlocutores sociales, mediante el compromiso del Gobierno, para impulsar la economía, la creación de empleo y la reducción del desempleo.

Sin embargo, la crisis seguía empeorando y extendiéndose y, aunque el Gobierno de Zapatero pretendía seguir aportando soluciones desde el diálogo social, la situación a finales de 2008 se hace patente con importantes efectos sobre el empleo. En el propio prólogo del RD 1975/2008, de 28 de noviembre, sobre las medidas urgentes a

⁵² Véanse Harvey, D. (2007), *Breve historia del neoliberalismo*, Madrid, Akal; Brenner, R. (2009), *La economía de la turbulencia global*, Madrid, Akal; Recio, A. (2009), “La crisis del neoliberalismo”, *Revista de Economía Crítica*, nº 7; y Rodríguez Guerra, J. (2013), *Orden liberal y malestar social. Trabajo asalariado, desigualdad social y pobreza*, Madrid, Talasa.

adoptar en materia económica, fiscal, de empleo y de acceso a la vivienda, se dice textualmente, en su segundo párrafo; “En España, la crisis ha producido una fuerte ralentización de la actividad y un aumento considerable del desempleo en los últimos meses. En parte, el aumento del desempleo se explica por el fuerte ajuste del sector inmobiliario, que ha cobrado especial intensidad como resultado de la propia situación financiera.”. Esta situación lleva al Gobierno a tomar una serie de medidas legislativas durante el año 2008 y 2009 para intentar reactivar la economía y el empleo, como dotación de subvenciones y fomento de obras públicas, así como mejoras en las prestaciones por desempleo.

El 9 de febrero de **2010**, se firma el **I Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012 (I AENC)**⁵³ entre CEOE-CEPYME, UGT y CCOO, sucesor de los ANC anteriores. En él los agentes sociales reiteran “Que el Diálogo social y la negociación colectiva son los métodos de trabajo más apropiados para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales en todos los niveles...”, orientando a su vez la negociación colectiva hacia el fomento del empleo.

Las medidas legislativas del Gobierno y la voluntad de los agentes sociales de reconducir la situación mediante la negociación colectiva no consiguieron remontar la crisis y la destrucción de empleo. El Gobierno socialista ante la situación económica y las presiones internacionales, en especial de la UE, da un giro a su política económica que supone una nueva ruptura del diálogo social con la aplicación de una nueva Reforma Laboral durante los años 2010 y 2011.

En enero de 2010, según datos de Eurostat⁵⁴, el desempleo se sitúa en una tasa del 19% y continúa subiendo hasta llegar al 26,3% en marzo de 2013, cuando comienza a bajar hasta llegar al 22,7% en abril de 2015.

⁵³ Véase Pérez-Amorós, Francesc (2014): “Concertación social para el empleo en España (2008-2014)”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 2, 95-108. Pág. 99

⁵⁴ Datos de Eurostat, disponibles en:

http://www.google.es/publicdata/explore?ds=z8o7pt6rd5uqa6_&ctype=l&strail=false&bcs=d&nslm=h&met_y=unemployment_rate&fdim_y=seasonality:sa&scale_y=lin&ind_y=false&rdim=country_group&idim=country:es&ifdim=country_group&hl=es&dl=es&ind=false

La Reforma Laboral se articula, tras la frustración del diálogo social, en dos fases, en 2010 con el RD Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado, y la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, y en 2011 con la el RD Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

Reconocida abiertamente una situación insostenible desde el punto de vista económico y social se articulan en 2010 una serie de medidas para teóricamente recuperar la creación de empleo y reducción del desempleo pero que en realidad suponen recortes drásticos de derechos laborales, sindicales y sociales de los trabajadores⁵⁵. Contra estas medidas se convoca una Huelga General (24 horas) el 29 de septiembre de 2010 por CCOO, CGT y UGT, contra la reforma laboral, la reducción salarial en el sector público y la congelación de las pensiones.

Las medidas que se proponían fueron: restringir la contratación temporal, intensificar la flexibilidad interna en las empresas, incentivar la contratación de los grupos con más dificultades para insertarse en el mercado de trabajo, facilitar la celebración de contratos para la formación, mejorar los mecanismos de intermediación laboral, ampliar el ámbito del contrato de fomento de la contratación indefinida, e imputar transitoriamente al Fondo de Garantía Salarial parte de las indemnizaciones por despidos por causas económicas, técnicas, etc. producidos en contratos indefinidos, redefinir dichos motivos de extinción contractual reforzando su causalidad, revisar el régimen de la movilidad geográfica y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y la regulación del llamado “descuelgue” salarial de las empresas frente a los convenios colectivos, fomentar las medidas de reducción del tiempo de trabajo e introducir algunas modificaciones en la legislación de empresas de trabajo temporal. Además, contenía medidas de incentivación de la contratación laboral: la bonificación de las cuotas de la Seguridad Social, especialmente atenta a los jóvenes desempleados.

A comienzos de **2011**, el 2 de febrero, se suscribe el **Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones (ASE-**

⁵⁵ Véase Baylos, A. (2013), “La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral de 2012”, *Revista de Derecho Social*, nº 61.

2011⁵⁶, por el Gobierno, CEOE-CEPYME, UGT y CCOO, para intentar recuperar la concertación social tripartita perdida, y en el que se integran distintos tipos de acuerdos de diferente contenido, remarcando la importancia del “Diálogo Social como un elemento esencial de nuestro modelo socio-laboral en democracia” y estableciendo como primer objetivo el favorecer la creación de empleo, además de insistir en la conveniencia de agilizar la concertación bilateral para reformar la negociación colectiva, figura esencial para fomentar el empleo.

Los cinco acuerdos que contiene el ASE-2011 son los siguientes (tres tripartitos y dos bipartitos): Acuerdo para la reforma y el fortalecimiento del Sistema Público de Pensiones; Acuerdo sobre Políticas Activas de Empleo y otras materias de índole laboral; Acuerdo sobre Política Industrial, Política Energética y Política de Innovación; Compromiso bipartito entre el Gobierno y las Organizaciones Sindicales para el tratamiento de cuestiones relativas a la Función Pública; Acuerdo bipartito entre las Organizaciones Sindicales y Empresariales sobre criterios básicos para la Reforma de la Negociación Colectiva.

Los objetivos que vienen enunciados en la Introducción del propio ASE son los siguientes: asegurar la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social, reformular la política industrial y energética, reformar las políticas activas de empleo y otras materias de índole laboral, abordar el tratamiento de diversas cuestiones relativas a la Función Pública, y finalmente, reformar la negociación colectiva.

Una vez transcurrido sin éxito el tiempo previsto para que los interlocutores sociales acordaran la Reforma de la Negociación Colectiva según se preveía en la Ley 35/2010, el Gobierno aprueba el RD Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, que modifica el sistema de negociación colectiva al cambiar la estructura de la misma, la articulación, el contenido y la vigencia (arbitraje obligatorio versus autonomía colectiva sindical) de los convenios colectivos. La consecuencia⁵⁷ era que desvirtúa parcialmente la fuerza vinculante de los convenios

⁵⁶ Véase Pérez-Amorós, Francesc (2014): “Concertación social para el empleo en España (2008-2014)”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 2, 95-108. Pág. 100

⁵⁷ Véase Baylos, A. (2013), “La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral de 2012”, *Revista de Derecho Social*, nº 61.

colectivos sectoriales para favorecer los convenios de empresa (prioridad aplicativa en distintas materias, como en la salarial) en base a una supuesta descentralización negociada que provoca la atomización de condiciones laborales, y que potencia la autonomía individual del empresario⁵⁸. Se trata de cambios que poco favorecen la práctica de la concertación social y la traslación de sus compromisos a los convenios colectivos.

El 20 de noviembre de 2011 se celebran elecciones legislativas anticipadas con el triunfo del PP de Mariano Rajoy por mayoría absoluta con 186 escaños por 110 del PSOE de Alfredo Pérez Rubalcaba.

El regreso a la confrontación y el alejamiento del diálogo y la concertación coinciden con el creciente desprestigio social de las centrales sindicales mayoritarias⁵⁹, cuestión que se refleja en las elecciones sindicales de 2011 donde CCOO vuelve a ganar con el 37,9% de los delegados frente al 35,8% obtenido por UGT, pero con un descenso conjunto de unos 10.000 delegados, mientras que Otros Sindicatos sube del 22% al 24,4% con unos 6.700 delegados más.

Seguidamente, mientras continúan las altas tasas de desempleo, el 25 de enero de **2012**, se suscribe el **II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014** (II AENC-2012/2014)⁶⁰ entre CEOE-CEPYME y CCOO y UGT con los objetivos de mejorar el empleo y la moderación salarial, mediante la adquisición de compromisos para cambiar la estructura de la negociación colectiva, mediante su descentralización potenciando los convenios de empresa, e incrementar la flexibilidad interna negociada en la empresa para asegurar la contención salarial, incluidos los descuelgues salariales. Sin embargo, al carecer el AENC de eficacia normativa inmediata, sino que sus directrices se irían incluyendo en los convenios firmados durante su vigencia de tres años, sus efectos serían lentos y débiles.

⁵⁸ Véase Pérez-Amorós, Francesc (2014): “Concertación social para el empleo en España (2008-2014)”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 2, 95-108. Pág. 105

⁵⁹ Véase Sánchez Mosquera, M. (2014). “De los acuerdos generales de renta a la concertación social competitiva europea. El caso español, 1977-2012”. *Trabajo*, 0(28), pág. 134

⁶⁰ Véase Pérez-Amorós, Francesc (2014): “Concertación social para el empleo en España (2008-2014)”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 2, 95-108. Pág. 102

Por esa razón y ante los datos de desempleo, el nuevo Gobierno del PP decide plantea una nueva Reforma Laboral mediante el RD Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo transformado en la Ley 3/2012, de 6 de julio, ignorando el planteamiento del II AENC y sin consensuar con los interlocutores sociales. El propio preámbulo de la Ley ofrecía la cifra de paro de la entonces última EPA: el 22,85% y recordaba la especial incidencia del desempleo entre los jóvenes y los parados de larga duración, al tiempo que denunciaba la alta tasa de temporalidad (casi un 25%) de la contratación laboral.

En 2012 se convocan dos huelgas generales, el 29 de marzo de 2012 (24 horas) por ELA, LAB, USO, CIG, CUT, CSI, CGT, CNT, CCOO y UGT, entre otras, contra la séptima reforma laboral aprobada, y el 14 de noviembre de 2012 (24 horas) por los sindicatos UGT, CCOO, USO, CIG, CGT, CNT, CUT, entre otros, contra las políticas de ajuste del Gobierno. Se considera la primera huelga internacional del siglo XXI y la primera huelga general europea al convocarse conjuntamente el mismo día en Portugal, Italia, Grecia, Chipre y Malta.

La Reforma de 2012 profundiza en los cambios⁶¹ introducidos en la de 2011, trastocando el sistema y la estructura de la negociación colectiva, limita la ultratractividad de los convenios denunciados y vencidos a un año y prioriza los convenios de empresa frente a los sectoriales o de ámbito superior. Además, aumenta la autonomía individual unilateral del empresario que no requiere, como regla general, negociación alguna con los representantes de los trabajadores en la empresa, desvirtuando así la flexibilidad interna negociada, y remite los posibles desacuerdos a la vía judicial, dificultando aún más la concertación social. “Así cercenada la negociación colectiva y así perturbada la concertación social –reforma estelar de las reforma de 2012-, bien se puede afirmar que la Ley 3/2012: limita la autonomía colectiva de los sindicatos de tal manera que podría entenderse que afecta negativamente a la propia libertad sindical; y, conduce a un nuevo modelo de relaciones laborales alejado de pautas democráticas”⁶². Las siguientes

⁶¹ Véase Baylos, A. (2013), “La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral de 2012”, *Revista de Derecho Social*, nº 61.

⁶² Pérez-Amorós, Francesc (2014): “Concertación social para el empleo en España (2008-2014)”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 2, 95-108. Pág. 106

modificaciones normativas impuestas por el Gobierno han ido en la misma línea de la Reforma de 2012.

El 23 de mayo de 2013 se suscribe el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva sobre ultraactividad de los convenios colectivos entre CEOE-CEPYME y CCOO y UGT.

El 8 de junio de **2015** se ha suscrito el **III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017** (III AENC-2015/2017), entre CEOE-CEPYME y CCOO y UGT. En su propia introducción se indica que; “En 2015 se está consolidando la recuperación de la actividad y se anticipa una continuidad en 2016. No obstante, la situación todavía es compleja debido a algunos factores que limitan el crecimiento y hacen a la economía española más vulnerable ante cualquier episodio de incertidumbre. Entre los más destacados cabe citar la alta tasa de paro, el abultado déficit público, el elevado nivel de endeudamiento, las dificultades al acceso de financiación y los altos niveles de desigualdad y la exclusión social.” “Respecto al mercado laboral, éste ha dejado atrás el fuerte ajuste registrado en los últimos años y comienza a generar empleo a tasas significativas, aunque todavía debe aumentar su estabilidad y los niveles de ocupación están lejos de los máximos alcanzados en 2007”.

En el propio III AENC se sigue apostando por el Diálogo Social y la negociación colectiva para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales y aborda un conjunto de cuestiones y criterios en materia de empleo y contratación, formación y cualificación profesional, procesos de reestructuración, derechos de información y consulta, igualdad de trato y oportunidades, seguridad y salud en el trabajo, estructura salarial y determinación de incrementos salariales, necesidades de información, previsión social complementaria, instrumentos de flexibilidad y condiciones de trabajo, clasificación profesional y movilidad funcional, ordenación del tiempo de trabajo, inaplicación de determinadas condiciones de trabajo en los convenios, teletrabajo, incapacidad temporal, absentismo, ultraactividad y proceso negociador, comisiones paritarias y sistemas autónomos de solución de conflictos.

En cuanto a las previsiones de futuro del Diálogo y la Concertación Social, la crisis económica y financiera de 2007 parece haber llevado a los interlocutores sociales a una situación irreconciliable en materia laboral. El intervencionismo político del Gobierno para frenar la destrucción de empleo ha ignorado por completo incluso los contenidos de los acuerdos bilaterales suscritos por los interlocutores sociales, como es el ejemplo de la Reforma Laboral de 2012⁶³ impuesta tras la firma del II AENC.

Roto el consenso, cuestión que se manifiesta por el fuerte retroceso en los derechos sociales, por una recuperación del desequilibrio de fuerzas en las relaciones laborales en perjuicio de los trabajadores y las organizaciones sindicales, por el desmontaje del Estado del Bienestar, y por el retroceso de la capacidad de participación de la sociedad en el proceso de toma de decisiones (donde se enmarca la concertación social) hace augurar un futuro muy poco esperanzador.

Sin embargo, “En este sentido, debe tenerse muy presente, desde un punto de vista jurídico, que la Constitución define el Estado como social y democrático de Derecho y que la participación de la sociedad en la toma de decisiones que le afectan –y la concertación no es más que una de las más relevantes formas de participación- es un elemento esencial de todo Estado que se defina como social y como democrático. La definición del artículo 1.1 del texto constitucional no es meramente declarativa y debe tener consecuencias a múltiples niveles. En este sentido, la CE reserva un papel muy relevante a los sindicatos y a las asociaciones empresariales en su artículo 7, que por su ubicación –título preliminar- da una idea clara de la importancia otorgada a tales organizaciones. Asimismo, el principio de participación se desprende del artículo 9.2.”⁶⁴

Por ello, debemos entender que los interlocutores sociales deben seguir jugando un papel fundamental de participación en la definición de las normas que regulen los intereses económicos y sociales en general y no sólo los laborales. Sin embargo, los tiempos recientes de imposiciones normativas hacen necesario reformular el actual

⁶³ Véase Guamán, A. y Illueca, H. (2012), *El huracán neoliberal: una reforma laboral contra el Trabajo*, Madrid, Sequitur.

⁶⁴ Ysàs, Helena (2014): “Algunas reflexiones sobre la crisis de la concertación social en España y Europa”. Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales, Vol. 2, 127-130. Pág. 130

sistema de Diálogo y Concertación de tal manera que se recupere el protagonismo que los interlocutores sociales tienen encomendado.

5- CONCLUSIONES.

En primer lugar me gustaría reflexionar sobre el nacimiento de la Concertación Social en España. En mi opinión, más que un proceso surgido de la voluntad de las fuerzas políticas presentes durante el momento de la Transición, fue un proceso que nace de la necesidad de legitimación por parte de unos “interlocutores sociales”, a su vez, todavía no suficientemente legitimados, de una serie de decisiones tomadas en un delicado momento, tanto político como económico.

Ese interés o necesidad, político y “popular” de conseguir una estabilización, fundamentalmente política, pero también económica, hacen posible que el fenómeno de la Concertación Social emerja y se consolide en nuestro sistema democrático.

Fruto de esa primera experiencia, la Concertación se consolida posteriormente en nuestra Constitución, tal y como hemos visto en el trabajo, al menos de manera institucional en algunas ocasiones.

Esta reflexión sobre sus comienzos y el estudio de su evolución hasta nuestros días, me hace llegar a la conclusión de que el proceso de Diálogo Social, en ocasiones materializado en acuerdos de Concertación, es un instrumento que los diferentes Gobiernos, independientemente de su color, han utilizado en su beneficio en diferentes momentos cuando lo han necesitado, dejándolo de lado, en unas ocasiones porque no era necesario, caso de las mayorías absolutas, y en otras ocasiones justificados por unas situaciones de “extraordinaria y urgente necesidad” que normalmente coinciden con crisis económicas aprovechadas para la implantación de políticas neoliberales. Por eso ha sido un proceso discontinuo en el tiempo.

A su vez, los interlocutores sociales (tanto sindicales como empresariales) que han logrado una suficiente representatividad para formar parte de ese Diálogo Social, han hecho todo lo posible para perpetuarse en esa situación de privilegio y legitimación.

Prueba de ello es que, desde sus orígenes, no han entrado nuevos actores representativos en el perímetro nacional de Concertación.

En cuanto a mi opinión sobre las perspectivas de la Concertación Social, creo que sería recomendable articular un proceso de participación necesaria para los interlocutores sociales, habilitados en cada momento, de manera que éstos siempre deban participar formalmente, o al menos opinar, sobre la toma de decisiones que afecten al interés general. Obviamente, dichos casos deben estar previamente tasados en un acuerdo de Concertación, e incluso se podrían recoger determinadas excepciones para casos extraordinarios.

El problema que veo es que, en un entorno cada vez más globalizado e influenciado por los intereses financieros, no creo que ningún Gobierno opte por formalizar el Diálogo Social más allá de las declaraciones o principios generales recogidos en nuestra Constitución y que permiten, en la actualidad, obviar la voluntad e incluso la opinión de los interlocutores sociales en determinadas situaciones.

En cuanto a los interlocutores sociales, y en especial referencia a los sindicatos, creo que han jugado un papel fundamental en la Concertación Social, que ha sido un instrumento fundamental y muy importante en nuestro sistema de relaciones laborales, y en un sentido más amplio, en la representación social (no solo de los trabajadores) que éstos asumen. Por eso, los sindicatos deben también revisar sus objetivos y reflexionar sobre su papel, evitando situaciones desagradables que tanto daño les hace y desprestigia.

Incluso, creo que se debería estudiar la posibilidad de reconocer a otros interlocutores sociales, aparte de los sindicatos, que también representen los intereses económicos y sociales de la sociedad. Los sindicatos están formados por trabajadores afiliados, pero dentro de la sociedad hay otros colectivos, por ejemplo, las amas de casa, que no son considerados trabajadores por cuenta ajena y no participan en la vida sindical.

6- BIBLIOGRAFÍA.

- Arasanz Díaz, J. y Martí López Andreu. “La concertación social en España (1976-2004): análisis de la construcción socio-histórica de los actores sociales”, *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 2005, N.6, pags.183-200.
- Baylos, A. (2013), “La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral de 2012”, *Revista de Derecho Social*, nº 61.
- Beneyto, P.J. (2008). “El sindicalismo español en perspectiva comparada: de la anomalía a la convergencia”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 26, núm. 1.
- Bilbao, A. (1992). “La transición política y los sindicatos”. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, nº 1. Edit. Complutense, Madrid, 1992.
- Brenner, R. (2009), *La economía de la turbulencia global*, Madrid, Akal.
- Cabrera, M. (2011), “Los Pactos de la Moncloa: Acuerdos políticos frente a la crisis”, *Historia y Política: Ideas procesos y movimientos sociales*, nº 26, pp. 81-110.
- Ermida Uriarte, O. (2006). “Diálogo Social: Teoría y Práctica”. *IUSLabor* 1/2006.
- Espina Montero, Álvaro (1998). La emergencia del sistema de relaciones industriales y la modernización económica: España, 1977-1997. *ILAIS PAPER SERIES*, nº 46, Columbia University, February 1998
- Führer, I. M. (1996). *Los sindicatos en España: de la lucha de clases a estrategias de cooperación*. Madrid, Consejo Económico y Social de España.
- Galiana Moreno, J.M., (1998). Negociación colectiva”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 58.
- Taboadela Álvarez, O. (1993). Clases sociales y acción colectiva. *REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (63), 71-97.
- González, A. (2010) “Confrontación y consenso: la concertación social y el juego de intereses en España (1977-2010)”. *Pasado y Memoria. Revista de Historia Contemporánea*, 9, 2010, Pag. 101-128.
- González, F.A. (2009). “El Diálogo social como vehículo dinamizador en escenarios de crisis económica”. *Trabajo*. Nº 22, 2009, págs. 71-100
- Hamann, K. (1993). “Afiliación, movilización y aliados políticos: las incógnitas del poder sindical español”. *Cuadernos de Relaciones Laborales* nº 3. Edit. Complutense, Madrid, 1993.

- Harvey, D. (2007), *Breve historia del neoliberalismo*, Madrid, Akal..
- Herrador Buendía, F.M. (2000). “La influencia comunitaria europea en el diálogo social español”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, N° 26, págs. 45-64.
- Köhler, H.-D., (2008), *Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico*, Documento de Trabajo, Fundación Alternativas.
- Miguélez, F. (1985), “Sindicalismo y conflicto social en la España de la transición”, *Mientras Tanto*, nº24.
- Miguélez, Fausto y Prieto, C. (dir. y coord.) (1999), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, S. XX.
- Montoya Melgar, A. (2013). “Tradición e innovación en las reformas laborales de España (1975-2012)”. *Áreas*, nº 32, pp. 17-27.
- Morán, A. (1996). “Auge y crisis de los grandes acuerdos sociales de los 80. De la clase obrera al mercado de trabajo”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 9.
- Moreno Vida, M^a Nieves (2009). “Diálogo social y concertación en las relaciones laborales de Andalucía”. *Temas laborales* Vol. II. núm. 100, págs. 551-574.
- Offe C. (1992), *La sociedad del trabajo*, Madrid, Alianza.
- Offe, C. (1982), “Democracia competitiva de partidos y Estado de Bienestar Keynesiano. Reflexiones acerca de sus limitaciones históricas”, en *Parlamento y democracia. Problemas y perspectivas de los años 80*, Madrid, Fundación Pablo Iglesias.
- Oliet Palá, Alberto (2000), «La concertación social en la transición: la génesis de un modelo de intercambio», *Espacio, tiempo y forma*, serie V. Historia Contemporánea, 13, págs. 441-480.
- Oliet Palá, Alberto (2001), « La concertación social en el período socialista: la crisis de un modelo de intercambio», *Política y Sociedad, Madrid* (pp. 127-149)
- Oliet Palá, Alberto (2004). “La concertación social en la democracia: crónica de un difícil intercambio”. Tirant lo Blanch, Valencia.
- Pardo, Rafael (1996), “Organizaciones empresariales, sindicatos y relaciones industriales en el cambio de siglo”, *Entre dos siglos. Reflexiones sobre la democracia española*, Madrid, Alianza, 1996.
- Pérez Domínguez, C.A. (1994). “El sistema de relaciones laborales en España: una revisión de la historia reciente”. *Anales de estudios económicos y empresariales*, N° 9, 1994, págs. 273-292.

- Pérez Infante, J.I. (2006). “La concertación y el dialogo social en España: 1977-2007”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 81.
- Pérez-Amorós, Francesc (2014): “Concertación social para el empleo en España (2008-2014)”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 2, 95-108.
- Recio, A. (2009), “La crisis del neoliberalismo”, *Revista de Economía Crítica*, nº 7.
- Rodríguez Guerra, J. (2006), *La transformación de la sociedad salarial y la centralidad del trabajo*, Madrid, Talasa.
- Rodríguez Guerra, J. (2013), *Orden liberal y malestar social. Trabajo asalariado, desigualdad social y pobreza*, Madrid, Talasa.
- Richards, A. (2008). *El sindicalismo en España*. Documento de Trabajo 135/2008. Fundación Alternativas.
- Rodríguez-Rata, F. (2011). “La moderación sindical en la transición española: ¿interés corporativo o de clase?”. *Encrucijadas*, nº 2, 2011, pp. 146-161.
- Ruiz Galacho, E. (2006) “Las Reformas Laborales en España (1977-2002)”. *Laberinto* nº20 1^{er} trimestre 2006.
- Sánchez Mosquera, M. (2013). “De los acuerdos generales de renta a la concertación social competitiva europea. El caso español, 1977-2012”. *Trabajo*, (28), pp. 119-140.
- Sánchez Recio, G. (2010). “Consenso y desacuerdo en la democracia española actual”. *Pasado y Memoria*, 9, pp.13-34.
- Serrano, José M^a (1994). «Crisis Económica y transición política». *Ayer*, (15).
- Ysàs, Helena (2014): “Algunas reflexiones sobre la crisis de la concertación social en España y Europa”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 2, 127-130.

7- ANEXO.

ACUERDO MARCO INTERCONFEDERAL
(5-1-1.980)

ACTA DE FIRMA DEL AMI

(5-1-1980)

ACUERDO MARCO INTERCONFEDERAL

ACTA DE FIRMA DEL ACUERDO MARCO INTERCONFEDERAL PARA LA
NEGOCIACION COLECTIVA SUSCRITO POR LA UNION GENERAL DE
TRABAJADORES (UGT) Y LA CONFEDERACION ESPAÑOLA DE ORGANIZA-
CIONES EMPRESARIALES (CEOE)

(5 de enero de 1980)

COMISION NEGOCIADORA

José María Romero (UGT), José María Zufiaur (UGT), Manuel
Chaves (UGT), José Luis Corcuera (UGT), César Braña (UGT),
Matilde Fernández (UGT), José María Cuevas Salvador (CEOE),
Arturo Gil Pérez Andújar (CEOE), José Antonio Segurado
García (CEOE), Javier Ferrer Dufol (CEOE) y Julio San Mi-
guel Arribas (CEOE).

ASESORES TECNICOS

José Loira (UGT), Fernando Méndez de Andes (UGT), Julio
Rodríguez (UGT), Alvaro Espina (UGT), Luis Fabián Márquez
Sánchez (CEOE) y Julio Sánchez Fierro (CEOE).

En Madrid, a 5 de enero de 1980, en el Instituto de Estu-
dios Sociales y siendo las 12 horas, se reúne la Comisión
negociadora, asistida de sus respectivos asesores técnicos,
todos ellos relacionados anteriormente, del Acuerdo Marco
Interconfederal para la negociación colectiva. La referida
Comisión negociadora, en representación de la Unión General
de Trabajadores (UGT) y de la Confederación Española de
Organizaciones Empresariales (CEOE), unánimemente.

ACUERDA:

Que examinando en toda su integridad el texto del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva que se adjunta a la presente Acta, ambas representaciones consideran totalmente conforme el mismo con lo convenido en las negociaciones llevadas a cabo desde el pasado día 22 de noviembre de 1979 y, en consecuencia, aprueban el referido texto con toda su integridad.

Y en prueba de conformidad, ambas partes firman la presente Acta, así como diez ejemplares del texto que se adjunta del Acuerdo Marco Interconfederal para la negociación colectiva, remitiéndose uno de ellos al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 19, apartado 1, letra c) del Real Decreto 2756/79, de 23 de noviembre, por el que el señalado Instituto asume parte de las funciones que tiene encomendadas, en el lugar y fecha supraindicados.

Por UGT

El Secretario General
Fdo.: Nicolás Redondo

Comisión Negociadora

Fdo.: José M^e Zufiaur
Fdo.: José M^e Romero
Fdo.: César Braña
Fdo.: Matilde Fernández
Fdo.: José Luis Corcuera

Por CEOE

El Presidente
Fdo.: Carlos Ferrer Salat

Comisión Negociadora

Fdo.: José M^e Cuevas Salvador
Fdo.: Arturo Gil Andújar
Fdo.: José Antonio Segurado G.
Fdo.: Javier Ferrer Dufol
Fdo.: Julio San Miguel Arribas

TEXTO DEL ACUERDO MARCO INTERCONFEDERAL SOBRE NEGOCIACIÓN
COLECTIVA

I. INTRODUCCION

Las Organizaciones firmantes del presente Acuerdo han desarrollado y concluido su negociación con pleno conocimiento de su incidencia positiva en el actual panorama socio-económico español.

La UGT y la CEOE son conscientes de que un Acuerdo de esta naturaleza tiene un carácter de excepcionalidad en la negociación colectiva, excepcionalidad que viene dada por la grave crisis económica que atraviesa nuestro país, así como por la urgente necesidad de establecer una nueva dinámica en las relaciones laborales acorde con la democracia.

Ambas partes coinciden en la necesidad de despejar el vacío y la incertidumbre que todavía pesan sobre el marco legal de las relaciones laborales, que tiene una incidencia negativa, como un factor más, en el desarrollo de nuestra economía y en el propio comportamiento de las fuerzas sociales. En este sentido, UGT y CEOE consideran que resulta necesario incidir desde el ámbito de la negociación colectiva en el proceso que se ha iniciado también desde el Parlamento para construir unos cauces por donde discurran las relaciones laborales con menos traumas y desajustes que hasta el presente.

En esta línea, la CEOE y la UGT estiman que es un dato positivo y esperanzador que, tras décadas de intervencionismo estatal en las relaciones obrero-patronales, las Organizaciones sindicales y empresariales asuman todo el protagonismo que les corresponde, logrando establecer a través de

la autonomía de las partes las pautas de comportamiento laboral, sentando con ello unas bases sólidas para el desarrollo económico y social de nuestro país. Más allá de su contenido concreto, enumerado en los apartados correspondientes, este Acuerdo Marco Interconfederal tiene una clara virtualidad para abordar cuestiones que resultan importantes para los trabajadores y las empresas, tales como el empleo, la competitividad de las empresas, la ordenación de las relaciones laborales y el fortalecimiento de los Sindicatos y Organizaciones Empresariales.

La UGT y la CEOE están convencidas de que los compromisos contemplados en este Acuerdo sobre jornada, horas extraordinarias, jubilación y productividad, son medidas que van a tener una incidencia inmediata en el mantenimiento y creación de puestos de trabajo, objetivo primordial en la actualidad.

Por otra parte, se ha abordado en toda su dimensión el tema, tabú hasta el momento, de la productividad y el absentismo, cuyo adecuado tratamiento resulta imprescindible para alcanzar un nivel de competitividad que hoy no tienen las empresas, así como para lograr mayores niveles de inversión capaces de generar una mayor seguridad en el empleo de los trabajadores.

La consecución de este Acuerdo Marco Interconfederal tiene asimismo, como un objetivo esencial, una mayor racionalización y ordenación del proceso de la negociación colectiva tendentes a crear un clima de confianza mutua y de mayor transparencia en las relaciones laborales, evitando, de esta manera, la conflictividad innecesaria que se deriva de la atomización de los convenios, de la repetición de todos los temas contractuales anualmente, de las prácticas

obstruccionistas a la negociación o del incumplimiento de lo pactado, con quebranto para la actividad productiva y para la economía de los trabajadores.

En este sentido, este Acuerdo contempla la creación de Comisiones Paritarias que institucionalicen la relación y el diálogo entre empresarios y trabajadores, lo que redundará en beneficio de los intereses de ambos.

Por último, CEOE y UGT coinciden en que el fortalecimiento de las Organizaciones Empresariales y Sindicales que se deriva de las cláusulas contempladas en este Acuerdo es consustancial al objetivo de lograr unas relaciones laborales basadas en la negociación de intereses contrapuestos en un marco de estabilidad y responsabilidad de las partes.

A los efectos de conseguir los objetivos antes señalados, las Organizaciones firmantes ajustarán su comportamiento al cumplimiento de lo pactado en este Acuerdo Marco Interconfederal.

II. NATURALEZA DEL ACUERDO MARCO INTERCONFEDERAL

Las Organizaciones firmantes asumen las presentes estipulaciones y compromisos. En todo caso, lo acordado tendrá naturaleza contractual, y, por tanto, generará obligaciones para ambas partes.

El presente Acuerdo Marco Interconfederal queda abierto a la adhesión de otras Organizaciones Sindicales o Empresariales, previo acuerdo de las partes signatarias.

III. DURACION DEL ACUERDO MARCO

La duración será de dos años, admitiéndose vigencias diferenciales para temas concretos que por su naturaleza así lo quieren, y que quedan especificados en los epígrafes correspondientes a Salarios y a Sindicatos y Comités de Empresa.

IV. SALARIOS

Sustituído el texto de 1980 por el que figura como anexo I en el Acta de revisión firmada el 3 de febrero de 1981 (*).

V. REVISION SALARIAL

Sustituído el texto de 1980 por el que figura como anexo I en el Acta de revisión firmada el 3 de febrero de 1981 (*).

VI. JORNADA

Sobre la jornada máxima legal, que representan 2.006 horas de trabajo efecto al año, se reducirán, en 1980, veintiséis horas en cómputo anual, quedando, por tanto, fijado en dicho año el tiempo de trabajo efectivo anual en 1.980 horas.

En enero de 1982 la jornada laboral alcanzará las 1.880 horas de trabajo anual, permaneciendo su vigencia durante dicho año, haciéndose esta reducción, en principio, a razón de 50 horas año. No obstante, durante 1981, en los convenios colectivos, se podrá negociar el ritmo de reducción señalado en función de las circunstancias que concurran en

(*) Ver página 54.

cada caso, para llegar al cómputo de las 1.880 horas anuales.

Dentro del concepto trabajo efectivo se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso ("el bocadillo") u otras interrupciones cuando mediante normativa legal, o acuerdo entre partes o por la propia organización del trabajo, se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo.

VII. HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
3. Horas extraordinarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la ley.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

VIII. PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO

A) Productividad

Conscientes las partes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir de ello la incorporación de todos los agentes de la producción y la adecuación del marco social e institucional a la consecución de tales mejoras, las Organizaciones firmantes considerarán imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlo, de cara a orientar y facilitar las negociaciones en los distintos niveles

Los objetivos a alcanzar son:

- Elevar la competitividad y la rentabilidad de las Empresas.
- Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado, con la finalidad de maximizar la riqueza y el bienestar de todos los agentes de la producción y de la sociedad en su conjunto.
- Maximizar el empleo.
- Mejorar las condiciones de trabajo.

Las partes consideran que sobre la consecución de estos objetivos influyen distintos órdenes de factores internos y externos al sistema productivo. Entre los segundos es imprescindible señalar la situación de crisis económica mundial y el nivel y la forma de desarrollo alcanzado por el país, así como el clima social relativo a los problemas de la productividad.

Por eso mismo, las partes están de acuerdo en llamar la atención de la Administración sobre la necesidad de abordar de forma permanente la sensibilización de la opinión pública sobre los factores que influyen en la productividad, afrontando con la intensidad necesaria la recogida de medidas concretas en orden a la consecución de los objetivos, contando para ello con la opinión y la colaboración de las partes firmantes.

Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La programación empresarial de la producción y la productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de la vida en el trabajo.
- La política salarial y de incentivación material.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.

En consecuencia, es necesario arbitrar, mediante el establecimiento de compromisos concretos, mecanismos y procedimientos instrumentales para generar un proceso que dé lugar a

la mejora de la productividad y permita alcanzar los objetivos señalados, teniendo en cuenta, entre otros, la aplicación de los siguientes instrumentos y criterios:

1. Negociación de los asuntos relacionados con la productividad en los Convenios y/o cuando ambas partes lo consideren oportuno a través de acuerdos específicos a nivel de Empresa. La introducción de estos temas se realizará de forma progresiva y tomando en consideración las circunstancias que concurran en cada caso.

Cuando a juicio de las partes resulte conveniente, por la homogeneidad de los sistemas o por desbordar el marco de la empresa, el tratamiento de tales problemas se hará a escala territorial o sectorial.

2. Establecimiento de sistemas de medición de la productividad, adecuados a las circunstancias sectoriales y/o de Empresa, que permitan hacer el seguimiento de la misma. Estos sistemas contemplarán al menos dos niveles: el de la Empresa en su conjunto y el del grupo de trabajadores que lleve a cabo una operación o proceso diferenciado.

La medición a escala de Empresa se hará a través de un índice de productividad total de los factores productivos.

3. Establecimiento, con la participación de los representantes de los trabajadores, del nivel del índice de productividad que se considerará como normal, o período base para las comparaciones.

4. Participación de los representantes de los trabajadores en el seguimiento de las mediciones de productividad.

5. Receptividad de las Empresas a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad emitida por los trabajadores.

6. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.

Durante el período de vigencia de este Acuerdo Marco Interconfederal se establece el siguiente orden de prioridades en los supuestos en que ello sea posible, para tal distribución:

- a) Restablecimiento del excedente empresarial para aquellas Empresas en situación de crisis cuyo nivel no alcance el considerado como normal.
- b) Inversiones que creen puestos de trabajo
- c) Incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad. Para la distribución de los mismos se tendrán en cuenta tanto el índice general como los índices de productividad de cada grupo de trabajadores.

7. Los niveles normales de productividad se remuneran a través del salario pactado y son exigibles a cambio del mismo, excepto cuando no se alcanzan por circunstancias no imputables al trabajador.

8. Los planes de mejora de productividad, a los que se aplicará lo establecido en el apartado 6, se implantarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- a) Información previa de los mismos a los trabajadores.
- b) Que objetivamente tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.
- c) Establecimiento de períodos de prueba y de adaptación, cuando se introduzcan nuevos sistemas, garantizándose durante los mismos a los trabajadores que se vean afectados por el cambio las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.

B) Absentismo

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como de la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos

A C U E R D A N

1. Requerir de las autoridades competentes que se tomen medidas eficaces tendentes a eliminar las circunstancias externas a la Empresa favorecedoras del absentismo y, en particular, abrir el proceso de elaboración de una normativa que dé sentido y operatividad a lo señalado en el preámbulo de este epígrafe B).

2. Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa aplicable en cada caso. En este sentido se aplicarán los convenios de la OIT.

3. Los representantes legales de los trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental del trabajador.

4. Necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo, entendido como la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo. No serán computables a efectos de tal cuantificación los siguientes supuestos:

Las ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:

- Matrimonio.
- Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- Traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
- Las ausencias derivadas de hospitalización.
- Las ausencias debidas a accidente laboral.
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la Autoridad Laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
- Los permisos de maternidad de la trabajadora.
- Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas.

5. En las unidades de contratación se negociarán medidas correctoras del absentismo en función de circunstancias sectoriales, territoriales o de Empresa, partiendo de criterios objetivos para su medición, para corregir el nivel de absentismo y alcanzar un coeficiente normal.

6. Para reducir el absentismo injustificado (entendiendo por tal tanto el debido a causas injustificadas como los supuestos fraudulentos) se negociará libremente este tema cuando las partes así lo acuerden, o bien cuando se sobrepasen determinados niveles acordados a nivel sectorial, territorial o de Empresa.

A efectos de tal negociación se tendrán en cuenta como criterios básicos, entre otros, los siguientes:

- Reducción de las causas que lo generan.
- Instrumentación de campañas de explicación sobre los efectos negativos que el absentismo tiene tanto para la Empresa como para los trabajadores.
- Renegociación de los complementos económicos en situaciones de Incapacidad Laboral Transitoria (ILT) a cargo del empresario, de acuerdo con los siguientes criterios:
 - a) Con el importe de dichos complementos se buscará la adecuada aplicación para cubrir efectivas necesidades de los trabajadores enfermos y evitar asignaciones que fomenten situaciones fraudulentas. El destino que se dé al importe de estos fondos se decidirá con la participación de la representación de los trabajadores.
 - b) Para renegociar estos complementos en un ámbito superior al de Empresa será condición necesaria que se den en tal ámbito circunstancias homogéneas generadoras de absentismo.
 - c) Para medir el absentismo se establecerán dos bloques de causas diferenciales: 1), aquellas sobre las que no está al alcance de las partes actuar con plena eficacia en su disminución, y 2), aquellas en las que una actuación realista y negociada de las partes puede conseguir su reducción a corto y medio plazo.

Tanto unas como otras se definirán y cuantificarán en cada ámbito de negociación en función de cuanto ha quedado antes señalado.

d) En orden a la reducción y control del absentismo por causas injustificadas y fraudulentas, los representantes legales de los trabajadores y la Empresa actuarán conjuntamente en la aplicación de cualquier tipo de medidas.

e) Establecimiento de gradaciones en función de los supuestos.

7. Recabar de la Administración la aplicación de las medidas legales de control y comprobación correspondientes.

8. Las partes firmantes acuerdan la necesidad del seguimiento de la problemática del absentismo a través de las respectivas Comisiones Mixtas de los Convenios.

IX. CONTRATACION COLECTIVA

Los Convenios Colectivos constituyen el cauce fundamental a través del cual, y mediante la concertación de las condiciones de trabajo, debe producirse el necesario diálogo y negociación entre las Organizaciones representativas de los trabajadores y empresarios.

Poseerán capacidad para constituirse como interlocutores en los Convenios Colectivos los Sindicatos u Organizaciones empresariales que afilien un 10 por 100 de los Delegados de Personal o miembros de los Comités de las Empresas afectadas por el ámbito de obligar de los respectivos Convenios.

La capacidad de otorgar a lo pactado eficacia general vendrá determinada por la ley.

Analiza la estructura social de la negociación colectiva en la totalidad del país, las partes signatarias del presente Acuerdo Marco Interconfederal, ante la atomización de unidades de contratación, manifiestan su deseo y coinciden en la necesidad de tender en el futuro a superar tal situación.

Para ello, las partes firmantes fomentarán durante la vigencia del presente Acuerdo Marco Interconfederal un proceso de concentración de Convenios de Centro, a fin de alcanzar racionalmente como ámbito menor el de la Empresa.

Sin perjuicio de considerar necesario el mantenimiento de los actuales marcos de contratación por ramas territoriales y de Empresa, y a los efectos de conseguir el objetivo antes dicho, las Confederaciones firmantes del presente Acuerdo Marco Interconfederal promoverán durante la vigencia del mismo en sus respectivas estrategias la unidad sectorial de ámbito nacional, pero dejando siempre a salvo el pleno respeto a la voluntad de las partes en cada unidad de contratación y atendiendo en todo caso a las exigencias de la seguridad jurídica y el cumplimiento de los requisitos legales sobre la legitimidad y representación de las partes negociadoras.

Los Convenios sectoriales cuyo ámbito abarque a la totalidad del territorio nacional irán absorbiendo el contenido de las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales, graduándose en el tiempo tal proceso.

Las Confederaciones firmantes estiman fundamental abordar el análisis de la actual estructura de la negociación colec-

tiva, a los efectos de propiciar el establecimiento de otra más adecuada, atendidas las circunstancias que concurran en cada caso. En este sentido, las partes, respetando los principios de autonomía colectiva, representatividad y seguridad jurídica, podrán mantener o abrogar unidades de contratación o reenviar y aplicar compromisos suscritos en las unidades superiores a otras de ámbito más reducido. Asimismo, las unidades inferiores, en función de iguales principios, podrán recibir o aceptar reenvíos de las superiores o referir parte de sus contenidos a lo que pudiera negociarse en unidades de contratación que excedan de su propio ámbito.

Deberá tenderse a agotar las materias que por su propia naturaleza pueden ser objeto de negociación sectorializada, y específicamente aquellas encargadas de configurar un marco de condiciones sociolaborales que, sin dificultades económicas o de costo, pueda ser implantado para la totalidad de los trabajadores de un sector o rama de producción.

Los Convenios sectoriales, en sus distintos ámbitos, excluirán aquellas materias en las que, por su complejidad, no pudiesen adoptarse acuerdos o compromisos que racionalmente pudieran vincular a todos los trabajadores y Empresas. En tales supuestos, dos son las alternativas por las que las partes signatarias de los respectivos Convenios pueden optar:

- a) Exceptuar literalmente tales materias
- b) Referir la negociación de dichas materias a unidades inferiores o al nivel de la Empresa, pero estableciendo en el Convenio sectorial vías o crite-

rios que de algún modo encaucen la negociación de tales factores o extremos en los niveles inferiores.

Modo de operar

A los efectos de instrumentar operativamente lo antes dicho, las Confederaciones signatarias del presente Acuerdo Marco Interconfederal se comprometen a mantener las consiguientes conversaciones o contactos con las Organizaciones federadas de rama o sector respectivas, en sus distintos niveles nacional o territorial.

Duración de los Convenios

En función del espíritu que anima al presente Acuerdo Marco Interconfederal, del común deseo de conseguir una mayor racionalidad en la estructura de la negociación colectiva y de la necesidad de contar con un plazo suficiente que permita valorar adecuadamente los resultados que se alcancen, las Organizaciones firmantes están de acuerdo en que es oportuno y conviene recomendar que los Convenios Colectivos tengan una vigencia no inferior a dos años, excepto en los aspectos salariales, que serán objeto de negociación anual. Todo ello se entiende sin perjuicio de lo establecido en el Capítulo IV sobre SINDICATOS Y COMITES DE EMPRESA.

Cláusula de no violencia

Las Confederaciones firmantes se comprometen a coadyuvar a la realización práctica de una política de no violencia, tanto sobre las personas como sobre los bienes, que, de incumplirse, originará en todos los casos en que ambas partes comprueben su existencia la inmediata suspensión de

las negociaciones en curso, hasta la desaparición de aquélla.

X. MEDIACION, CONCILIACION Y ARBITRAJE

Con independencia de la competencia de los Organismos públicos constituidos a fin de ofrecer sistemas de mediación, conciliación y arbitraje, las partes firmantes.

A C U E R D A N :

1. Constituir un Comité Paritario Interconfederal de Mediación, Arbitraje y Conciliación. El citado órgano cumplirá asimismo las funciones de interpretación y aplicación de lo pactado y de seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo deba producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos. Por su especial importancia e incidencia en las relaciones laborales velará por el desarrollo de las establecidas en el Capítulo IX.
2. Las Confederaciones firmantes acordarán el reglamento de funcionamiento del citado Comité.
3. Mediante acuerdo subsiguiente, podrán constituirse Comités Paritarios Interfederativos que reproducirán en su esquema de funcionamiento las competencias y atribuciones del Comité Paritario Interconfederal. Asimismo, podrán constituirse mediante acuerdos Comités Paritarios Territoriales.
4. En supuesto de conflictos de carácter colectivo, y dentro del contexto de lo pactado en el presente Acuerdo Marco Interconfederal, a instancia de una de las partes

podrá solicitarse la inmediata reunión del Comité Paritario Interconfederal, a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

XI. DE LOS SINDICATOS Y DE LOS COMITES DE EMPRESA

A) De los sindicatos

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo, y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

CEOE admite la conveniencia de que todas las Empresas afiliadas a sus Organizaciones consideren a los sindicatos debidamente implantados en los sectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y de desarrolladas en los presentes acuerdos, a los Comités de Empresa.

A los efectos anteriores, las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despe-

dir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá de ser trabajador en activo de las respectivas Empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Funciones de los Delegados sindicales

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de seguridad e higiene en el trabajo y Comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos y por el presente Acuerdo Marco Interconfederal a los miembros de los Comités de Empresa.
4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.
5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afectan a los afiliados al sindicato.

- b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el Delegado un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.
8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

10. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

11. Cuota sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiere.

12. Excedencias. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las Empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

13. Participación en las negociaciones de convenios colectivos. A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Acuerdo Marco Interconfederal, implantadas nacionalmente y que participen en las Comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

B) De los Comités de Empresa

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales

o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

- 1) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 2) Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- 3) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.
- 4) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.
- 5) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad de higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualmente de sexo, y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías. a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas

publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

En los convenios colectivos se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de personal, en uno o en varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales, a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

C) Prácticas antisindicales

En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

D) Vigencia

Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general de dos años, salvo que en el transcurso de dicho período medie una Ley acerca de este tema, en cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

XII. DISPOSICION FINAL

Las presentes estipulaciones serán insertadas, a través de las negociaciones colectivas a llevar a cabo por las Organizaciones miembros de las Confederaciones signatarias del presente Acuerdo Marco Interconfederal y por las que posteriormente se adhieran al mismo, en los respectivos Convenios Colectivos, constituyendo a estos efectos lo acordado en todo, y correlacionándose las obligaciones asumidas por una y otra parte.

Otros supuestos contractuales no contemplados en este Acuerdo Marco Interconfederal quedan a la libre negociación de las partes.

XIII. DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

(Sin efecto en 1981)

El contenido de esta cláusula hacía referencia a la revisión correspondiente al segundo semestre de 1979, en función del Real Decreto 1955/1979, de 3 de agosto.

XIV. DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA SOBRE PROPUESTA AL GOBIERNO EN RELACION CON LA JUBILACION ORDINARIA DE LOS TRABAJADORES

Ambas partes están de acuerdo en presentar al Gobierno, para su posible consideración, una propuesta que permita establecer las condiciones jurídicas, económicas y asistenciales necesarias para conseguir que la jubilación ordinaria pueda practicarse a los 64 años.

En el estudio de las consecuencias económicas de esta medida deberá considerarse el aspecto positivo que la misma ha de tener para ampliar la contratación de nuevos trabajadores.

En conformidad con cuanto antecede, firman en Madrid, a 5 de enero de 1980.