

# LOS ACUERDOS DE CONCERTACIÓN SOCIAL, CON ESPECIAL ATENCIÓN AL ACUERDO PARA EL PROGRESO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ANDALUCÍA

M<sup>a</sup> NIEVES MORENO VIDA

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*  
Universidad de Granada

## EXTRACTO

**Palabras Clave: Concertación social, negociación colectiva, crisis económica**

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. El proceso de concertación parece haberse roto definitivamente en estos últimos años, salvo parcialmente respecto a la reforma del Sistema de Seguridad Social y, en particular, de las pensiones. La acentuada crisis económica que estamos viviendo es de naturaleza muy diferente a la que se produjo en los años 80 y está llevando aparejadas consecuencias profundas en las bases sociales y políticas del Estado Social de Derecho, tanto a nivel de los Estados nacionales como a nivel de la Unión Europea. Por el contrario, en Andalucía la Concertación Social sigue cumpliendo un papel relevante, siendo su último resultado el Acuerdo para el Progreso Económico y Social de Andalucía, firmado el 20 de marzo de 2013. Es un acuerdo social tripartito, que constituye el último eslabón de un largo proceso de concertación social que se inició hace 20 años, en 1993, y que ha continuado, como seña de identidad de la Comunidad Autónoma de Andalucía, hasta la actualidad.

## ABSTRACT

**Key Words: Social dialogue, collective bargaining, economic crisis**

Social dialogue has not been, either in Spain or in the neighbouring countries, a linear phenomenon. Conversely, there have been intermittent cycles that have been influenced by the character more institutionalized or more contractual model neo corporatism, for changes in government policies and the evolution of economic variables. The process seems to have definitely broken in recent years, except partially with regard to the reform of the system of Social Security and, in particular, pensions. The sharp economic crisis we are experiencing is of very different nature to that occurred in the 1980s and it being associated with profound consequences in the social and political foundations of the Social State of Law, both at the level of nation States and at European Union level. On the contrary, in Andalusia the Social Concertation continues to play an important role, being their last result Agreement for Economic and Social Progress of Andalusia, signed on March 20, 2013. It is a tripartite social agreement, which constitutes the last link of a long process of social consultation that began 20 years ago, in 1993, and which has continued, as a hallmark of the autonomous community of Andalusia, to the present.

**ÍNDICE:**

1. CONCERTACIÓN Y DIÁLOGO SOCIAL: CONCEPTUACIÓN GENERAL
2. CONCERTACIÓN Y DIÁLOGO SOCIAL EN EL ÁMBITO DE LA OIT Y EN LA UNIÓN EUROPEA
3. Los acuerdos de concertación social en España
  - 3.1. La concertación social de la década de los 80: de la transición política a la consolidación del diálogo social
  - 3.2. El cambio en el modelo de concertación de la década de los 90
  - 3.3. Una nueva etapa de concertación social a partir del 2000: encuentros y desencuentros en el marco institucional de las relaciones laborales en España
  - 3.4. La crisis económica y la ruptura del proceso de concertación social. La búsqueda de consenso en la reforma de las pensiones
  - 3.5. Los acuerdos de concertación social en el ámbito autonómico
4. LA CONCERTACIÓN SOCIAL EN ANDALUCÍA. EL ACUERDO PARA EL PROGRESO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ANDALUCÍA DE 2013
5. BIBLIOGRAFÍA

**1. CONCERTACIÓN Y DIÁLOGO SOCIAL: CONCEPTUACIÓN GENERAL**

Con el término “diálogo social” se tiende a abarcar todas aquellas relaciones entre actores del mundo del trabajo que no suponen conflicto abierto, incluyendo, pues, los mecanismos de consulta, negociación, concertación, participación, etc. De esta forma, el diálogo social comporta la localización de puntos de encuentro entre los agentes sociales, el intercambio de informaciones, ideas y opiniones entre las partes sociales y el intento de búsqueda de posiciones convergentes sobre cuestiones de interés común (Monereo Pérez, J.L., 1999, 15 y sigs.). El diálogo social puede ser un procedimiento que lleve a la concertación social, pero no se pueden confundir ambos conceptos. La concertación social es una de las formas de expresión del diálogo social; es una forma de intercambio político entre el poder público y los interlocutores sociales en virtud de la cual las grandes organizaciones de intereses intervienen en el proceso de adopción de decisiones de gobierno.

Los fenómenos de concertación y de diálogo social suponen, ante todo, una forma de integración entre los dos grandes poderes operantes en el marco del sistema de relaciones laborales, el poder normativo del Estado y el poder jurídico-social de la autonomía colectiva. La concertación supone una atracción de los agentes sociales hacia el ámbito propio de la elaboración de la política pública, de tal forma que influyen sobre ella, pero también la legitiman adicionalmente, y, al mismo tiempo, constituye un mecanismo que permite a los poderes públicos influir y condicionar la práctica sindical y la estrategia de la negociación colectiva. De ahí que en el plano de la teoría política las formas más evolucionadas de concertación social han dado lugar al llamado “neocor-

porativismo democrático”, como forma de gobierno sociopolítico de las sociedades complejas y altamente desarrolladas como son las propias del capitalismo avanzado.

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 (Moreno Vida, M.N., 1989). 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 correspondabilizarlas, de algún modo, en las correspondientes decisiones del poder público.

El fenómeno de la concertación social tiene un carácter multiforme, tanto en su estructura como en las condiciones políticas. De tal forma que de la concertación y del diálogo social se pueden detectar en la práctica diversas acepciones y modalidades: concertación y diálogo social nacional y europeo, concertación “macroeconómica”, “mesoconcertación”, “microconcertación”; se puede tratar de una concertación trilateral o bilateral; puede expresarse a través de pactos sociales o a través de fórmulas de “legislación negociada”...

A través de la concertación social, las grandes organizaciones de intereses intervienen en el proceso de adopción de decisiones de gobierno en una particular forma de “intercambio político”. El poder público delega ámbitos relevantes de su facultad para adoptar decisiones en las organizaciones de intereses, permitiéndoles participar en el proceso decisorio y en la aplicación de las decisiones. Por su parte, las organizaciones de intereses obtienen un poder de decisión en las políticas económicas y sociales, acrecentando su capacidad de control e intervención sobre el sistema político del que dependen las grandes decisiones de política económica y social. En este proceso de “intercambio político”, las organizaciones de intereses ponen a disposición del Estado su poder político indirecto, favoreciendo el “consenso” social y asegurando una mayor legitimación y efectividad de las decisiones políticas del poder público. Ello desemboca en un doble papel que actualmente cumplen las organizaciones de intereses, fundamentalmente de los sindicatos, en las sociedades modernas: como instrumento de representación colectiva y directa de los intereses de los trabajadores y como instancia de participación en la constitución del sistema político.

Para las organizaciones de intereses, esta relación de intercambio político supone un coste innegable y una limitación de su autonomía decisoria, en la medida en que implica una orientación de su acción en el sentido que permita una realización más idónea de los objetivos perseguidos por la concertación.

Con respecto al sindicato, su implicación en las decisiones políticas a través de la concertación social, e incluso la legitimación de las mismas, entraña el coste potencial de provocar relaciones de tensión con los miembros de la base, así como pérdida de influencia sobre los mismos e incluso pérdida de afiliación. En la medida en que la participación en los procesos de decisiones políticas públicas por parte de las organizaciones de intereses se institucionaliza a través de la concertación social, éstas dejan de ser meros “grupos de presión”, siendo verdaderos sujetos políticos que participan en procesos de decisión de políticas públicas. Se plantea para ellas una tensión innegable entre la participación en este intercambio político y la necesidad de mantener la identidad colectiva que personifica el sindicato.

En cualquier caso, su característica fundamental es que se trata de un método o procedimiento para la adopción de decisiones conjuntas o en colaboración entre el poder público o gobierno y los agentes sociales, implicando un encuentro entre poderes públicos y privados que se interfieren y limitan mutuamente. Desde el punto de vista jurídico este fenómeno político “se vincula a los límites del procedimiento legislativo ordinario para abordar la complejidad de lo real y la exigencias de nuevas formas jurídicas y técnicas de elaboración negociada de las normas en el campo del Derecho económico y del Derecho Social” (Monereo Pérez, 1999, 17). La concertación comporta un proceso de encuentro y de negociación política entre el poder estatal (heteronomía) y los interlocutores sociales (autonomía colectiva) como respuesta a las exigencias de gobernabilidad de las sociedades complejas.

Casi todos los países desarrollados han experimentado, y siguen experimentando en cierto modo, un cierto grado de corporativismo. Se suele diferenciar, como tipos ideales, entre:

- Sistemas de corporativismo débil: En ellos existe una institucionalización limitada de las organizaciones de intereses, referida tan sólo a ciertos ámbitos de la política o limitada a algunas fases específicas del proceso político. En estos sistemas los grandes acuerdos nacionales de concertación social no son muy importantes y es difícilmente realizable una política de rentas estable y concertada. En ellos prevalece un modelo conflictual de participación de los interlocutores sociales no institucionalizada o poco formalizada (es el caso típicamente de Francia o Italia, por ejemplo).

- Sistemas de corporativismo medio: Se caracterizan porque en ellos la institucionalización de las organizaciones de intereses es más amplia, lo que facilita que se celebren sistemáticamente grandes acuerdos nacionales que tienen como finalidad fundamental autoorganizar el sistema de relaciones laborales y que han permitido la realización de políticas de rentas concertadas (modelo de España, desde el proceso de transición política).

- Sistemas de corporativismo fuerte: Sistemas en los cuales las organi-

zaciones de intereses están muy institucionalizadas e intervienen en el gobierno de la economía; el sistema político se caracteriza por una concertación estable y duradera respecto de la política económica y social entre los interlocutores sociales y el poder público, acompañada de un alto grado de centralización de las relaciones laborales en general y, especialmente en el campo de la política de rentas. Supone, pues, que las organizaciones sindicales participan de forma importante en la formación e implantación de la política económica y social (a estos sistemas responden, en términos generales, los países del centro y norte europeo).

En cualquier caso, en las sociedades democráticas de capitalismo avanzado se produce una articulación más o menos institucionalizada de la representación de intereses en el plano político. Pueden adquirir formas muy variadas y con distintos grados, pero, en definitiva, permiten una concepción de la concertación social como una dinámica más permanente y no como actos aislados en momentos coyunturales, que contribuye a la consolidación democrática. Esta institucionalización de la representación de intereses se lleva a cabo a través de órganos consultivos del gobierno o de concertación, como los Consejos Económicos y Sociales, existentes en la actualidad tanto en el ámbito interno (a nivel estatal o regional o autonómico) y en el ámbito europeo. Constituyen un lugar de encuentro y de diálogo entre las distintas representaciones de intereses económicos y sociales. Son fundamentalmente formas consultivas que hoy día conviven y actúan como complementarias de los acuerdos de concertación social.

## **2. Concertación y diálogo social en el ámbito de la OIT y en la Unión Europea**

El diálogo social, como medio de consulta y participación de los interlocutores sociales, como fórmula de cooperación tripartita en sentido amplio para la formulación o aplicación de la política económica y social, está presente de modo fundamental en la OIT. No sólo se incorporó desde su nacimiento como característica esencial de esta organización internacional, sino que la necesidad del tripartismo y del diálogo social ante los desafíos que hoy plantea el mundo globalizado, con el objetivo de conciliar los imperativos de la justicia social con la competitividad de las empresas y el desarrollo económico, se ha puesto de manifiesto reiteradamente en el seno de la OIT. Así se refleja especialmente en el Informe VI a la Conferencia Internacional del Trabajo de 1996 sobre “Consulta tripartita en el plano nacional sobre la política económica y social”.

El tripartismo y el diálogo social en el plano nacional se encuentra incorporado además en numerosos Convenios y Recomendaciones: El Convenio nº 144 OIT y la Recomendación nº 152 sobre la consulta tripartita, ambos de 1976, exigen que tengan lugar consultas entre Gobiernos y representantes de

empleadores y trabajadores en cada etapa de la actividad normativa de la OIT; en muchos otros Convenios de la OIT se exige igualmente el diálogo social para su puesta en práctica. El importante Convenio n<sup>o</sup> 150 OIT sobre Administración del Trabajo, de 1978, prevé que se deberán establecer procedimientos adecuados para garantizar la consulta, la cooperación y la negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. En este Convenio, dentro del “sistema de administración del trabajo” se incluye, junto con los órganos de la administración pública, toda estructura institucional “para la consulta y participación de los empleadores y de los trabajadores y de sus organizaciones”. En este sentido, el art. 5 del Convenio n<sup>o</sup> 150 obliga a todo Estado miembro que ratifique dicho Convenio a “establecer procedimientos apropiados a las condiciones nacionales para garantizar, dentro del sistema de administración del trabajo, la consulta, la cooperación y la negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, o –cuando fuere apropiado– los representantes de los empleadores y de los trabajadores”.

El diálogo social es definido por la OIT como el que incluye todos los tipos de negociación, consulta o intercambio de informaciones entre el gobierno, las organizaciones representativas de los trabajadores y las organizaciones representativas de los empresarios sobre cuestiones relacionadas con la política económica y social. Puede articularse a través de distintas formas, consistiendo en un proceso tripartito, con participación del Gobierno como parte oficial del diálogo, o en procesos bilaterales entre las organizaciones sindicales y empresariales, con o sin participación indirecta del Gobierno; también puede tener un carácter informal o institucional o una combinación entre ambas. En cualquier caso, como se pone de manifiesto en la OIT, el diálogo social requiere unos presupuestos que lo habiliten, como son: la existencia de organizaciones sindicales y patronales fuertes e independientes; la voluntad política y el compromiso de todas las partes para intervenir en el diálogo social; el respeto a los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva; y el apoyo institucional adecuado (Buckley y Casale, 2007, págs. 36 y sigs.).

También en el ámbito de la Unión Europea se pone el acento en la necesidad del diálogo social, situándolo actualmente en el marco de la problemática de la de los nuevos modos de gestión del poder o “gobernanza”. La Comunicación de la Comisión “El diálogo social europeo, fuerza de modernización y cambio”, de 26 de junio de 2002 [COM (2002) 341 final], plantea el futuro del diálogo social como clave para mejorar la “gobernanza” de la Unión Europea y “como fuerza impulsora de las reformas económicas y sociales”. Se considera el diálogo social como un método de adaptación flexible, eficaz y libre de conflictos, que ha de tener un papel central en la realización de los objetivos de Lisboa y en la gestión positiva del cambio que permita conciliar la flexibilidad

con la seguridad, sobre todo en momentos en que la economía experimenta importantes reestructuraciones. En este sentido, la Comisión se propone promover y mejorar la contribución del diálogo social a una mejor “gobernanza” europea, es decir, a una mayor participación de todos los actores en la toma de decisiones y en el proceso de ejecución, a partir del procedimiento previsto en el art. 138 del Tratado CE sobre consulta con los interlocutores sociales. La “gobernanza” se presenta hoy como nuevo cauce teórico e institucional en el cual repensar y reinsertar el diálogo y la concertación social, en la medida en que la problemática de la “gobernanza” implica la “preocupación contemporánea por el diálogo y participación de los actores en presencia, con vistas a la toma de decisiones en tiempos de creciente incertidumbre” (Graña, F., 2005, 5). La “gobernanza” sugiere, frente a los modelos tradicionales de gobierno, una toma de decisiones colectivas, basadas en una amplia inclusión de los actores afectados por las mismas (Monereo Pérez- Molina Navarrete, 2008, 2-12), por lo que debe estar fundada en la negociación y la cooperación, con base a ciertos principios sometidos a consenso. En esta línea se sitúa el Libro Blanco “La Gobernanza Europea” de la Comisión de las Comunidades Europeas, de 25 de julio de 2001, que plantea un nuevo modelo de gestión del poder en la Unión Europea y en los Estados miembros basado en una toma de decisiones colectivas, en el cual encajan fundamentalmente las políticas de diálogo y concertación social, en cuanto modo singular de formación de la política en virtud del cual las grandes organizaciones de intereses intervienen en el proceso de adopción de decisiones e gobierno. Destaca la necesidad de una mayor interacción entre las instituciones europeas, los gobiernos nacionales, las autoridades regionales y locales y las organizaciones de la sociedad civil a las que pertenecen los interlocutores sociales. El método del diálogo y la concertación social aparece como la vía necesaria para requerir los consensos necesarios que permitan garantizar la gobernabilidad de las sociedades de capitalismo avanzado [vid. Propuesta de Decisión del Consejo por la que se establece una Cumbre social tripartita para el crecimiento y el empleo [2002/0136 (CNS)]. También en el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la “Comunicación de la Comisión -Trabajar juntos, trabajar mejor: Un nuevo marco para la coordinación abierta de las políticas de protección social y de inclusión en la Unión Europea, de 20 de abril de 2006 [COM (2005) 706 final] se establece que uno de los tres objetivos globales es reforzar la gobernanza, la transparencia y la participación de las partes interesadas en la elaboración, aplicación y supervisión de la política. Los interlocutores sociales y otros actores clave de la sociedad civil organizada deben tener una mayor participación en todos los aspectos del proceso.

Sin embargo, la participación de los interlocutores sociales y otros agentes clave de la sociedad civil organizada es todavía demasiado reducida. La apli-

cación del MAC (Método Abierto de Coordinación) en diferentes sectores no ha dado los resultados esperados ya que los Estados miembros no han demostrado ningún compromiso real con respecto a las acciones y a los objetivos acordados. Efectivamente, los planes nacionales de acción de varios países presentan carencias, especialmente en cuanto a que no fijan objetivos o estrategias nacionales claras ni contemplan la participación activa de todas las partes interesadas. Por el contrario, los planes nacionales de empleo, inclusión social y demás asuntos se han convertido parcialmente en informes de actividad burocráticos.

A escala europea, la Comisión considera que, con el desarrollo de la concertación en torno a los distintos aspectos de la estrategia de Lisboa, es necesario reforzar la formación conjunta de los representantes de la administración y de los interlocutores sociales con el fin de dar contenido a los intercambios y a la asociación. A escala nacional, los interlocutores sociales desempeñan un papel importante en la aplicación de las directivas mediante acuerdos a nivel comunitario, la adaptación de las normas a las diversas situaciones nacionales y la negociación de respuestas a los objetivos fijados por las directivas. De esta forma, para la Comisión el refuerzo de un diálogo europeo o transnacional en las empresas se convierte en un reto esencial, y se considera que, en este contexto, el establecimiento de comités de empresa europeos supone un avance importante. Pero, además, la promoción de las prácticas de empresas que dan prioridad a su responsabilidad social abre el campo del diálogo social en la empresa.

De manera fundamental, la Comisión considera que la realización de los objetivos estratégicos definidos en Lisboa -lograr el pleno empleo y reforzar la cohesión social- se basa en gran medida en la actuación de los interlocutores sociales, puesto que ellos son los mejor situados para garantizar una gestión positiva del cambio, que permite conciliar la flexibilidad indispensable para las empresas y la seguridad necesaria para los trabajadores. Asimismo, gracias a la diversidad de los modelos de relaciones laborales, pueden aportar respuestas adaptadas a los desafíos como la mejora de las cualificaciones, la organización del trabajo, el fomento de la igualdad de oportunidades y el desarrollo de políticas de prolongación de la vida activa.

Por todo ello, en el ámbito de la Unión Europea hay una apuesta por el diálogo social europeo y nacional, configurándolo como una herramienta de modernización económica y social en muchos aspectos, como la organización del trabajo, la prolongación de la vida activa, el fomento de la igualdad de oportunidades, la formación profesional, etc. En consecuencia, se debe estructurar la concertación tripartita y ampliar y enriquecer el diálogo social.

Con esa finalidad, en la Comisión Europea se ha puesto de relieve la necesidad de apoyarse en el diálogo social para llevar a cabo los actuales procesos



de reforma del Derecho del Trabajo planteadas por la Unión Europea en las “Directrices integradas para el crecimiento y el empleo (2005-2008)” y luego en el Libro Verde “Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del Siglo XXI” [Comisión de las Comunidades Europeas, Bruselas 22 de noviembre de 2006, COM (2006) 708 final] (conocido como *Libro Verde sobre la flexiseguridad*). En ambos casos se destaca la necesidad de adaptar la legislación laboral para promover la flexibilidad y la seguridad del empleo y reducir la segmentación del mercado de trabajo y para ello se considera que el diálogo social puede desempeñar un papel fundamental en la búsqueda de soluciones colectivas o a nivel de empresas para permitir a los trabajadores “integrados” y a los “periféricos” efectuar con éxito las transiciones entre las distintas situaciones laborales y para ayudar a las empresas a responder de forma más flexible a las necesidades de la economía.

En este marco, la necesaria función del diálogo social en el desarrollo de las políticas de flexiseguridad es destacada fundamentalmente por el Parlamento Europeo [Resolución del Parlamento Europeo sobre la reforma del Derecho laboral ante los retos del siglo XXI, de 11 de julio de 2007 [2007/2023 (INI)], poniendo de relieve el valioso papel que hasta ahora han desempeñado los interlocutores sociales en el desarrollo de la política social comunitaria. Destaca algunos éxitos obtenidos hasta ahora por el diálogo social en la reforma de los mercados laborales, especialmente mediante la conclusión de acuerdos sobre el permiso parental, el trabajo temporal y los contratos de duración determinada, así como sobre el teletrabajo y el aprendizaje permanente. Pide a la Comisión que facilite el establecimiento de un sistema de resolución de conflictos que permita que los acuerdos europeos entre los interlocutores sociales se conviertan en una herramienta eficaz y flexible que propicie un enfoque regulador más eficaz a escala europea.

Igualmente, el Comité Económico y Social Europeo [Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el “Libro Verde –Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI” (2007/C 175/17. DO 27.7.2007) y Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “La flexiseguridad (dimensión de la flexibilidad interna – la negociación colectiva y el papel del diálogo social como instrumentos para la regulación y reforma de los mercados de trabajo” (2007/ C 256/20. DO 27.10.2007)] subraya expresamente que “el diálogo social interprofesional, sectorial y transnacional sigue siendo uno de los pilares del modelo social en los Estados miembros y a nivel de la UE” y que los empresarios y sindicatos son cruciales para hacer frente a los desafíos sociales, ya que son “grandes motores para el progreso económico y social”. No obstante, también destaca el todavía escaso desarrollo que presenta el diálogo social europeo.

En cambio, el papel del diálogo social es poco relevante en el Libro Verde

respecto a la instrumentación de las políticas de flexiseguridad, aunque en él, al examinar la evolución de los Estados miembros, se destaca la importancia que el diálogo social ha tenido en la introducción de nuevas formas de flexibilidad interna y en la adaptación de los principios legales a situaciones económicas específicas y a las circunstancias particulares de determinados sectores. Frente a su relegación por parte del Libro Verde, la Comunicación de la Comisión sobre los principios comunes de la flexiseguridad [“Hacia los principios comunes de la flexiseguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad”, de 4 de julio 2007 [COM (2007) 359 final] sí reconoce el papel del diálogo social, sobre todo buscando la corresponsabilización de los interlocutores sociales en el desarrollo de las políticas de flexiseguridad (teniendo presente que, en gran medida, en los países en los que ya se han institucionalizado políticas de flexiseguridad –Dinamarca, Holanda, Austria...- ha desempeñado un papel importante el diálogo y la concertación en los distintos ámbitos). Así destaca que la implicación activa de los interlocutores sociales es “fundamental para garantizar que la flexiseguridad redunde en beneficio de todos”. El apoyo de los interlocutores sociales a los objetivos esenciales de la Estrategia de Lisboa se considera una baza importante, y en ese sentido señala que traducir dicho apoyo en iniciativas estratégicas concretas es responsabilidad de los gobiernos y los interlocutores sociales a partes iguales. Pero advierte que la mejor forma de garantizar la participación de los interlocutores sociales en un debate global sobre la adaptabilidad es adoptar un “enfoque plural de la flexiseguridad” y no medidas políticas aisladas.

Se propone un diálogo social a nivel nacional en el que participasen los representantes de los empleadores, los trabajadores, la administración y otras partes interesadas, que permitiría adoptar una estrategia nacional integrada en materia de flexiseguridad. Se aboga por fórmulas de “partenariado” para desarrollar las políticas de flexiseguridad y anima a los Estados miembros a trabajar con los interlocutores sociales con vistas a incluir sus enfoques en materia de flexiseguridad en los Programas Nacionales de Reforma.

Se rectifica, así, en parte, al Libro Verde que desconoce completamente el derecho colectivo y el papel institucional, reconocido en el Tratado de la Unión Europea, del diálogo social y la estrategia de “gobernanza” planteada en el ámbito comunitario. Y desconoce, además, que la propia Estrategia de Lisboa pone de relieve el papel del diálogo social a la hora de abordar desafíos clave para Europa, como la mejora de las cualificaciones y capacidades, la modernización de la organización del trabajo, el fomento de la igualdad de oportunidades y la diversificación o el desarrollo de políticas de prolongación de la vida activa: “Las negociaciones entre los interlocutores sociales son la mejor manera de avanzar en las cuestiones relacionadas con la modernización y la gestión del cambio”.

Todo ello pone de relieve que, realmente, lo que está presente en el Libro Verde -aunque en alguna medida (no realmente sustancial) haya sido corregida por la propia Comisión en la Comunicación sobre los principios comunes de la flexiseguridad- es un “modelo flexible” (Monereo Pérez y Fernández Avilés, 2007, págs. 237 y sigs.) de modernización del derecho del trabajo, planteado fundamentalmente en una línea individualizadora, que no solamente ignora el papel de la negociación colectiva (que está prácticamente ausente y que, cuando aparece, se contempla solamente en cuanto fuente de regulación) sino también las instituciones de representación de intereses y de acción colectiva de los trabajadores.

### **3. LOS ACUERDOS DE CONCERTACIÓN SOCIAL EN ESPAÑA**

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. El modelo de concertación social se ha llevado a cabo en España, por un lado, mediante procesos de concertación tripartita de carácter tradicionalmente débil e inestable, poco institucionalizados y de carácter conflictivo-contractual, y, por otro lado, mediante una dinámica permanente entre sindicatos y empresarios, a través de Acuerdos Interconfederales y un proceso continuo de negociación colectiva. El diálogo y la concertación social, pese a sus distintas fases y momentos de encuentro y desencuentro, ha constituido hasta ahora una característica fundamental del marco institucional de las relaciones laborales en nuestro país.

#### **3.1. La concertación social de la década de los 80: de la transición política a la consolidación del diálogo social**

Durante la primera época, correspondiente a la década de los 80, se fue implantando una concertación centralizada a nivel nacional, basada en grandes Pactos Sociales, con un fuerte carácter político que se centró en medidas de política de rentas salariales (reducción o contención de los costes del trabajo) a cambio de la obtención por los sindicatos de una mayor institucionalización dentro del propio sistema político-económico. La coincidencia de estos procesos de concertación social con el cambio político en España y con la crisis económica dio lugar a que la concertación social tuviera como base la necesidad de legitimación para el Estado en sus decisiones de política económica y social, por un lado, y la necesidad para las organizaciones sindicales de institucionalizar su presencia en la sociedad y de lograr su participación en el proceso

de adopción de decisiones de la política general. Por tanto, fue una concertación social centrada en contrapartidas legitimadoras entre los agentes implicados. Esta fase inicial exigió crear las condiciones necesarias para hacer factible este modelo de concertación, fundamentalmente ello implicó un decidido intervencionismo público en el plano institucional y funcional dirigido a la configuración de la figura del sindicato más representativo, necesaria para la integración del sindicato en la dinámica político-institucional.

En esta primera época, se utilizaron en España tres instrumentos de concertación diferentes: el ABI -Acuerdo Básico Interconfederal de 1979-, el Acuerdo Marco (regulado en el art. 83.2 ET) y el Pacto Social propiamente dicho.

Respecto al primero de ellos, el ABI de 1979 (suscrito entre CEOE y UGT) realmente se puede considerar como el inicio en nuestro país de un modelo de decisión política neocorporativo –que ciertamente ya había visto la luz con los Pactos de la Moncloa-, y tuvo una función de configuración de todo el modelo de concertación social y de negociación colectiva (a través de su recepción en el Título III del ET de 1980) que ha imperado en nuestro país hasta los procesos de reformas estructurales de los años 2010-2013. El punto de partida del ABI fue el reconocimiento de la necesidad, ante las circunstancias políticas y socio-económicas del momento, de que los interlocutores sociales se encaminasen hacia una práctica de colaboración y compromiso: “reconocimiento del más amplio y más profundo juego de la autonomía de las partes interlocutoras en las relaciones laborales”, y “reconocimiento de la presencia y actuación de las organizaciones sindicales y empresariales en todos los ámbitos de las relaciones laborales”. Se trató, en definitiva, con este Acuerdo de orientar la decisión de los poderes públicos sobre la futura regulación legislativa de los convenios colectivos -regulación que se llevó a cabo básicamente en el Título III del Estatuto de los Trabajadores de 1980 (ejemplo, así, de “legislación negociada”)-, de los conflictos colectivos y de otras materias (actividad sindical en las empresas, política de rentas...).

Respecto a los otros instrumentos de concertación social, los Pactos Sociales que se llevaron a cabo estuvieron estrechamente ligados a la figura del Acuerdo Marco, de tal forma que en un mismo instrumento se producía una interferencia entre un Pacto Social y un Acuerdo Marco [ésta ha sido una característica básica del proceso de concertación social en esa época y con posterioridad, aunque luego haya adoptado formas diferentes]. En última instancia, ambos instrumentos –Pactos Sociales y Acuerdos Marco- participan de la misma razón política y la misma dinámica y su práctica en nuestro país ha ido paralela, apareciendo los Pactos Sociales como cúpula de una negociación colectiva articulada ordenada a través de los Acuerdos Marco (Moreno Vida, M.N., 1990 y 1999, 159-185). Los principales Acuerdos que formalizaron la práctica de la concertación social fueron:

- El Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), suscrito el 5 de enero de 1980 por UGT y CEOE (al que se adhirió USO el 17 del mismo mes). Precedió al Estatuto de los Trabajadores de 1980; en él faltaba la mayoría sindical que hubiera dado la presencia de CCOO. Su contenido fue extremadamente complejo, formado por estipulaciones que debían ser insertadas en los convenios colectivos que se celebraran por los sindicatos y asociaciones integradas en las asociaciones firmantes; reglas estructurales sobre la contratación colectiva; y estipulaciones sobre los delegados sindicales en las empresas y los comités de empresa que debían ser incluidas en los convenios colectivos. Fue revisado en febrero de 1981 (AMI-R) en algunas materias.
- El Acuerdo Nacional de Empleo (ANE), firmado el 9 de junio de 1981 por el Gobierno, CEOE, UGT y CCOO. Acuerdo que excede la calificación jurídica del Acuerdo Marco al constituir un verdadero Pacto Social. Su contenido, además de ser un acuerdo de política de rentas, tuvo un carácter más monográfico referido al empleo y a medidas de seguridad social, principalmente referidas a la cobertura del desempleo y, en menor medida, a las pensiones. A través de los acuerdos tripartitos aquí contenidos, el Gobierno asumía el compromiso de llevar a cabo una política económica previamente concertada y, en el plano jurídico, una legislación estatal negociada. En gran medida estos compromisos fueron incumplidos aunque en una valoración más amplia no cabe duda del papel estabilizador de este pacto, lo que pone de manifiesto su relevancia claramente política. Junto a los acuerdos tripartitos en el ANE se incluyeron cláusulas configuradoras de un Acuerdo Marco, destacando en él el compromiso de moderación sindical y la regulación de la cláusula de consolidación sindical (posteriormente consagrada en la LOLS).
- El Acuerdo Interconfederal de 1983 (I-83), celebrado entre CEOE-CEPYME, CCOO y UGT, volviendo a prescindir de la presencia del Gobierno. Fue negociado, como reconocían las partes, “a tenor de lo expuesto en el Título III del ET”. Se mantuvo el objetivo importante de la política de rentas, se abordó ampliamente el tema de la productividad y el absentismo y se acordó el establecimiento de un sistema de jubilaciones anticipadas pactadas con el compromiso de contratación simultánea de trabajadores desempleados.
- El Acuerdo Económico y Social (AES), celebrado para 1985 y 1986, se formó el 9 de octubre de 1984 por el Gobierno, CEOE-CEPYME y UGT. Se trató de un Pacto Social con estructura dual: unos Acuerdos Tripartitos entre los interlocutores sociales y el Gobierno el Pacto Social propiamente) y un Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva (un Acuerdo Marco) que fue suscrito exclusivamente por las centrales patronales y

UGT. Los compromisos tripartitos, fundamentalmente relativos al Gobierno, se referían a materias principalmente de índole económica, fiscal, de inversión pública, de política de empleo, de seguridad social, de seguridad y salud laboral, de empleo (manifestación de la naciente preocupación por el fuerte crecimiento del desempleo como consecuencia de la crisis económica), etc., con la pretensión de articular la política económica y social del Gobierno socialista a más largo plazo. Característico de este Acuerdo fue el establecimiento de un gran número de instancias, formalizadas o no en Comisiones, de encuentro entre el Gobierno y los interlocutores sociales. A cambio, en el Acuerdo Interconfederal inserto en el AES, se volvió a establecer una política de rentas, así como temas referidos a la productividad, absentismo, estructura de la negociación colectiva e instrumentos de pacificación de conflictos.

Como se ve, la concertación social de este período se llevó a cabo mediante Pactos o Acuerdos Sociales (tripartitos, con presencia del Gobierno y de los interlocutores sociales) y grandes Acuerdos Marco (bilaterales), constituyendo todos ellos –aún siendo diferentes y complementarios– un instrumento fundamental al servicio de la concertación social. Pero si bien la negociación colectiva constituye la manifestación más cercana –en su técnica, en la materia tratada y en los sujetos– al fenómeno de la concertación social, de la cual el Pacto Social es expresión, la presencia del Gobierno en la negociación, junto a los interlocutores sociales, desvirtúa –como se encargó en su momento de poner de relieve la jurisprudencia (STCT de 23 de junio de 1983)– la horizontalidad que por esencia es propia de la negociación colectiva, careciendo pues de fuerza jurídica vinculante, lo cual es importante respecto de la exigibilidad de los compromisos y la credibilidad de futuro de este tipo de Acuerdos.

### **3.2. El cambio en el modelo de concertación de la década de los 90**

Con posterioridad este modelo de macroconcertación entró en crisis, produciéndose un cambio hacia nuevas formas de concertación social y, al mismo tiempo, una progresiva implantación de mecanismos más institucionalizados. Por un lado, a partir de la década de los 90 la concertación social tendió a abandonar el ámbito centralizado nacional y los grandes pactos político-sociales y se sustituyó o se completó por un tipo de concertación más flexible, dinámico, menos centralizado, alcanzando un mayor desarrollo en ámbitos territoriales más reducidos, fundamentalmente en las Comunidades Autónomas, donde se han llevado a cabo acuerdos tripartitos de naturaleza económica y social. Los sindicatos rechazaron los acuerdos globales y centralizados, buscando fortalecer su representatividad perdida entre las bases sindicales y

optaron por la “firma de pactos con un carácter pluridireccional, flexible y descentralizado para, entre otros objetivos, lograr la inclusión de los colectivos que hasta entonces habían permanecido ajenos a la política de pactos (funcionarios, parados y pensionistas)” (González, Á., 2010, 118). La propuesta de acuerdos descentralizados como alternativa a la concertación tripartita contaba con el beneplácito de la CEOE (siempre más partidario de la negociación empresarial) e implicaba el abandono del modelo sindical más participativo e institucionalizado por un modelo más conflictual (se planteó una acción sindical más conflictiva con la finalidad de impulsar “el giro social” (Monereo Pérez, 1999, 67).

Desde comienzos de 1989 (respaldados por el éxito de la huelga general del 14-D), los sindicatos llevaron a cabo una nueva estrategia dirigida a la firma de acuerdos sociales bilaterales con el Gobierno al considerar que las cuestiones a negociar no requerían la participación de la patronal (Ojeda Avilés, 1990, 175-176; González, Á., 2010, 118). Todo este proceso se llevó a cabo entre desencuentros y encuentros entre los distintos protagonistas de la relaciones sociolaborales (Gobierno, sindicatos y organizaciones empresariales) (vid. Solans Latre, 1995, 150-154; González, Á., 2010) en el contexto, primero, de un Gobierno con fuerte apoyo social y escasa necesidad de legitimación político-social y de unos sindicatos con capacidad de movilización pero con una importante debilidad en cuanto a la afiliación y, después, con una situación de grave deterioro de la economía puesto de manifiesto a partir de 1992 y que se tradujo en la reforma laboral de 1994, aprobada sin acuerdo con los sindicatos pero posteriormente asumida por éstos –ya con el Gobierno del Partido Popular- con la firma, dentro de un nuevo proceso de diálogo social, de los Acuerdos Interconfederales de 1997 (Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo y Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva, que significaron la aceptación de la reforma laboral aprobada en 1994, facilitando su introducción en los convenios colectivos, al tiempo que se pretendía racionalizar la atomizada estructura de la negociación colectiva, Vida Soria, 1997, 591-608; Monereo Pérez, 1999, 72). Acuerdos que además iniciaron la práctica de los Acuerdos Interconfederales sobre Negociación Colectiva, celebrados entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, desde 2002 hasta la actualidad.

De cualquier forma, a nivel nacional persistieron -sobre todo desde la segunda mitad de los años 90- acuerdos político-sociales, pero sobre materias concretas: así, los acuerdos para la reforma del sistema de pensiones, sobre la base de los acuerdos del Pacto de Toledo (Acuerdo sobre la Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social de 1996); para la reforma y modernización de la Administración Pública; para la reforma del mercado de trabajo, etc. Se trataba de materias que necesitan un especial consenso con los

interlocutores sociales, que dotasen de una añadida legitimación social a las políticas públicas.

### **3.3. Una nueva etapa de concertación social a partir del 2000: encuentros y desencuentros en el marco institucional de las relaciones laborales en España**

En los primeros años de la década del 2000, tras la victoria del Partido Popular en las elecciones generales de 2000, se produjo un cambio de actitud hacia el diálogo social fundado probablemente en la amplia mayoría absoluta obtenida por el partido en el Gobierno que hacía innecesario para él la legitimación de su política económica y social por los interlocutores sociales. De esta forma, se produjo una importante quiebra del diálogo social y la aprobación unilateralmente, mediante Decreto-Ley, de medidas de reforma laboral y de reforma del sistema de protección por desempleo, que fueron objeto –especialmente éste último– de un fuerte rechazo social y sindical: medidas para facilitar el despido, recorte de prestaciones, endurecimiento de las condiciones de acceso, supresión de derechos económicos, etc.

El diálogo social se mantuvo, sin embargo, en el ámbito bilateral con la firma del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva para 2002, que contiene los criterios, orientaciones y recomendaciones sobre la estructura de la negociación colectiva y los contenidos de los convenios colectivos, especialmente en relación con la determinación de los salarios, el empleo y la competitividad. Este Acuerdo inició una serie de Acuerdos, cuya importancia, más allá de los contenidos concretos, radica en la consolidación de una dinámica de concertación permanente entre las organizaciones sindicales y empresariales a partir del diálogo autónomo y bilateral: Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva 2002, 2003, 2005 (prorrogado para 2006), 2007 (prorrogado para 2008), Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012 y II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014. No obstante, se ha de precisar que algunos de estos Acuerdos, aunque basados en la autonomía bilateral de las partes, se han insertado en un marco de concertación social más amplia, vinculándose con procesos de diálogo social tripartito en los momentos en que se ha producido el encuentro con el Gobierno. Por otro lado, también se debe destacar que el valor jurídico de estos Acuerdos ha sido muy limitado, en unos casos por la opción expresa de las partes por la eficacia obligacional de los mismos –pese a que el art. 83.2 ET permite que tuviesen eficacia jurídica normativa–, y, en otros casos, por establecer fundamentalmente recomendaciones, orientaciones y criterios y no compromisos u obligaciones jurídicas concretas.

La concertación social tripartita llevada a cabo a través de grandes



Acuerdos volvió nuevamente con fuerza de la mano del Gobierno socialista (carente de mayoría suficiente y con necesidad de legitimación social). En julio de 2004 se firmó la Declaración para el Diálogo Social “Competitividad, empleo estable y cohesión social”, con la “voluntad compartida de fortalecer el diálogo social así como de transmitir a la sociedad en su conjunto un inequívoco mensaje de confianza institucional”. Fue un Acuerdo Tripartito firmado por el Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, en el que se definieron “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”. En este sentido los firmantes manifestaron su firme compromiso de que el sector público desempeñe un papel activo al servicio de la consecución del crecimiento económico y la consolidación del sistema de bienestar social.

El Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales expresaron su voluntad de abordar en el proceso de diálogo social las materias siguientes: 1) El mercado de trabajo, con el objetivo de luchar contra el insuficiente volumen de empleo y el alto nivel de temporalidad; 2) El cumplimiento de la Estrategia Europea de Empleo (aumento del empleo y de la participación en el mercado de trabajo, acciones dirigidas a favorecer el empleo de los jóvenes, de los trabajadores de edad avanzada, de las personas con discapacidad y de otros colectivos con mayores dificultades de inserción laboral, la integración laboral de las mujeres y la conciliación de la vida familiar y laboral); 3) La inmigración laboral (desarrollo del Reglamento de la Ley de Extranjería); 4) La apuesta por una economía del conocimiento (favorecer la formación permanente a lo largo de la vida laboral para asegurar la cualificación profesional y garantizar la empleabilidad); 5) El impulso de las políticas activas de empleo y de los Servicios Públicos de Empleo; 6) La revalorización de algunas instituciones laborales mejorando su funcionamiento y la participación de los interlocutores sociales (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Comisión Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo, Inspección de Trabajo y Seguridad Social); 7) La potenciación de nuevos instrumentos activos de la política industrial y el análisis de las consecuencias derivadas de las necesidades de sostenimiento medioambiental constituyen retos para consolidar el crecimiento y la creación de empleo y riqueza en un mundo globalizado); 8) El Salario Mínimo Interprofesional (proceso de revisión futura del SMI, los criterios para la revisión del IPREM y los cambios en la regulación sustantiva del SMI); 9) El derecho de información, consulta y/o participación de los representantes, electivos o sindicales, de los trabajadores en las decisiones con relevancia sociolaboral de las empresas, trasposición de la Directiva que acompaña el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea y de la Directiva 2002/14 CE por la

que establece un Marco General relativo a la Información y Consulta de los Trabajadores en la Comunidad Europea; 10) Prevención de riesgos laborales; 11) La negociación colectiva (considerada como un relevante capítulo de esta nueva etapa del diálogo social, de claro componente bipartito, a través del cual las partes sociales se comprometieron a buscar las fórmulas más convenientes para propiciar la capacidad de adaptación de la negociación colectiva a las necesidades de empresas y sectores productivos así como para mejorar la productividad y definir mecanismos de articulación de la negociación colectiva en sus diferentes ámbitos, así como el compromiso de continuar impulsando los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos mediante el diálogo social); 12) Reforzamiento de la función de los interlocutores sociales y su participación institucional (con base en el art. 7 CE); 13) Abordar los problemas de la Seguridad Social, en el marco del Pacto de Toledo (reforzamiento de la contributividad, asunción por parte del Estado de la plena financiación de las prestaciones no contributivas, atención prioritaria a las situaciones de dependencia, mejora de la protección familiar) y potenciación de los sistemas de previsión social complementaria.

Con posterioridad, en esta nueva fase de encuentro y diálogo social, se firmaron otros Pactos Sociales como el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo de 2006 ó el Acuerdo sobre Medidas de Seguridad Social de 2006. Pero, además, la concertación social ha dado lugar también a una “legislación negociada” (de la que tenemos numerosos ejemplos en estos últimos años), o ha cristalizado, como se ha dicho, en acuerdos o convenios marcos bilaterales (organizaciones sindicales y empresariales más representativas) coordinados y vinculados con el proceso de negociación política (como los sucesivos Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva). A través de estos Acuerdos se llevaron a cabo reformas consensuadas pero insuficientes que garantizaban la paz social pero posponían las reformas sustanciales necesarias para abordar, entre otras cosas, los desequilibrios del mercado de trabajo, especialmente en relación con la temporalidad y precariedad laboral.

En el 2008, nuevamente con un Gobierno socialista y en un contexto económico ya preocupante, se propuso un nuevo proceso de diálogo social que se materializó en la firma de una “Declaración para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social”. En ella se reconocía la situación de crisis y su incidencia en el empleo y en la actividad económica y se plantea la necesidad de responder a esta situación mediante el diálogo social, en cuanto constituye una de las fortalezas del modelo español. El Gobierno, ante los retos a los que se enfrenta en la actualidad la economía española, declara que tomará medidas de política económica dirigidas al crecimiento equilibrado y sostenible, para lo que resultan fundamentales, entre otras, políticas de infraestructuras y medioambientales, políticas industriales y energéticas, políticas

de investigación, desarrollo e innovación, políticas educativas, políticas sanitarias, políticas de vivienda, y políticas de mejora de la competencia y de eficiencia de las administraciones públicas. Los ámbitos en los que se propone desarrollar este diálogo social son: políticas de empleo; política de inmigración orientada al empleo; igualdad en el empleo; formación e inversión en capital humano; negociación colectiva; sostenibilidad, mejora y adaptación del sistema de protección social.

Asimismo, el Gobierno, en su ámbito de responsabilidad, se compromete a mantener un diálogo reforzado con los interlocutores sociales con el objeto de reactivar la economía lo antes posible y mejorar su competitividad, estableciendo mecanismos para la consulta, la participación y/o la negociación. En el marco del diálogo social, los firmantes de la Declaración se proponen revisar los instrumentos de participación institucional, mediante las reformas que se estimen adecuadas. Además, el Gobierno y las organizaciones sindicales convienen en impulsar el diálogo social en las Administraciones Públicas y en particular en el desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público.

#### **3.4. La crisis económica y la ruptura del proceso de concertación social. La búsqueda de consenso en la reforma de las pensiones**

No cabe duda, desde luego, que el diálogo y la concertación social constituyen un método especialmente idóneo para hacer frente a los problemas económicos y sociales de los países desarrollados (sin olvidar que, como en España, han sido fundamentales en los procesos de transición político-social y normalización democrática), teniendo en la actualidad un carácter estructural e indispensable en las sociedades avanzadas (neocorporativismo democrático).

Sean cuales sean las formas que adopte, el diálogo y la concertación social se han venido considerando una seña de identidad de nuestro modelo de sociedad, y, más concretamente, de nuestro modelo político-social, existiendo una gran coincidencia en que han contribuido de forma decisiva a las profundas transformaciones políticas, económicas y sociales que ha experimentado nuestro país.

El proceso de concertación social ha sufrido, sin embargo, en estos últimos años cambios importantes. En los últimos años, la concertación social en nuestro país se ha desarrollado entre el desencuentro y el encuentro; entre la ausencia de concertación social en el proceso de reformas del mercado de trabajo y la búsqueda de acuerdo y diálogo social en el proceso de reforma del Sistema de Seguridad Social, particularmente de reforma de las pensiones; entre la opción por debilitar la posición jurídica e institucional de los sindicatos más representativos y la búsqueda de acuerdos bipartitos como mecanismo “defensivo” de los sindicatos frente las reformas estructurales flexibilizadoras;

entre la defensa del modelo social europeo y la prevalencia de los mercados y de sujetos supranacionales económicos.

El agravamiento de la crisis económica y las exigencias de los mercados y organismos internacionales respecto a una profunda reforma del mercado de trabajo trajo un nuevo período de desencuentro. Pese a los intentos por llevar a cabo el proceso de reformas en el marco del diálogo social (vid. el proceso en González, A., 2010, 104-105), finalmente la reforma laboral llevada a cabo en 2010-2011 (como ocurrió con la realizada en el período 1994-1995) se aprobó sin consenso por la vía del Decreto-Ley, al igual que la inmediatamente siguiente (ya con Gobierno del Partido Popular) llevada a cabo a lo largo del período 2012-2013.

El principal Acuerdo de concertación social que se ha llevado a cabo en este último período ha sido el Acuerdo Social y Económico, “Para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones”, de 2011 (ASE 2011). En él, reconociendo el valor del diálogo social y su papel en la configuración de nuestro Estado social y democrático de Derecho y en la conformación de nuestro sistema social y laboral, las partes –nuevamente tripartitas, Gobierno, sindicatos y patronal- se comprometieron a impulsar el diálogo social para abordar las reformas necesarias para, en un contexto ya de crisis económica, garantizar la viabilidad del sistema de protección social y mejorar la eficiencia de las políticas de empleo. El resultado de las negociaciones se estructuró en un Acuerdo global de naturaleza social y económica en el que se integraban distintos tipos de acuerdo: El primero de ellos, de carácter tripartito, referido fundamentalmente a tres ámbitos específicos: la reforma del sistema público de pensiones, el desarrollo de las Políticas Activas de Empleo y otras medidas de índole laboral, y el ámbito de las políticas industrial, energética y de innovación. La segunda parte recogió un compromiso de carácter bipartito entre el Gobierno y las Organizaciones Sindicales referido a diversas cuestiones relativas a la Función Pública. Finalmente, el tercer Acuerdo fue de naturaleza bilateral entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales, en el que se establecieron los criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva.

Este nuevo proceso de concertación social tuvo como resultado positivo la aprobación de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que recogió buena parte de las medidas del Acuerdo para la Reforma y Fortalecimiento del Sistema Público de Pensiones, pieza sustancial del Acuerdo Social y Económico de 2011, ayudado, desde luego, por el consenso político y social sobre la reforma de las pensiones alrededor del Pacto de Toledo (valorado positivamente por el CES en su dictamen sobre el Anteproyecto de Ley). Esta política concertada confiere un plus de legitimidad social al cuadro de medidas adoptadas en esta Ley -que, por otro lado, se ajustan a las directrices marcadas por las institu-

ciones políticas de la Unión Europea- , lo que es fundamental para garantizar el clima necesario para realizar un proceso de adaptación permanente del Sistema de Seguridad Social y, en particular, de las pensiones (Monereo Pérez, 2011).

Por el contrario, los resultados fueron negativos respecto a la reforma del sistema de negociación colectiva. A partir del Acuerdo Social y Económico de 2011 se inició un proceso de negociación bipartita entre las organizaciones sindicales y empresariales con el compromiso de suscribir un Acuerdo Interconfederal en el que se incorporaran los acuerdos de reforma de la negociación colectiva incorporados en el Acuerdo Social y Económico. Sin embargo, pronto se puso de manifiesto un fuerte desencuentro, especialmente por parte patronal, por lo que transcurrido un determinado plazo de tiempo, y ante la falta de acuerdo de los interlocutores sociales, el Gobierno llevó a cabo la reforma del sistema de negociación colectiva a través del Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. Tras ella, sin embargo, se volvió de nuevo a la negociación bipartita que se plasmó en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014 (suscrito el 25 de enero de 2012, por CCOO, UGT y CEOE-CEPYME), cuyo objetivo era condicionar el desarrollo de los futuros convenios colectivos negociados en ese período de tres años. En él se fijaban directrices y objetivos para la negociación colectiva llevada a cabo en ese período, diseñando una nueva estructura de la negociación colectiva, mecanismos de flexibilidad interna negociada y recomendaciones destinadas a definir el contenido de posteriores iniciativas legislativas. El Acuerdo no logró los objetivos propuestos debido a la aprobación de una nueva e importante reforma laboral por Real Decreto-Ley 3/2012 (Rodríguez-Piñero Royo, 2012, 60). En este sentido, es significativo que este importante Acuerdo haya sido completamente ignorado por el gobierno, poniendo así de manifiesto una opción político-jurídica contraria a la “flexibilidad negociada” organizada a través de la autorregulación de los propios agentes sociales (Monereo, 2013, 16). También se debe destacar que recientemente, y en el marco de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva, se ha firmado un Acuerdo sobre la ultraactividad de los convenios colectivos, cuestión que, como es conocido, había planteado una gran intranquilidad en el ámbito de las relaciones laborales a partir de la problemática regulación llevada a cabo por el RDL 3/2012.

Así pues, salvo algunos acuerdos puntuales de carácter bilateral entre sindicatos y organizaciones empresariales (que tienen un carácter “defensivo” por parte de los sindicatos, tratando de reconducir en lo posible una reforma flexibilizadora y de desmantelamiento de los derechos laborales y de protección social), el proceso de concertación parece haberse roto definitivamente en estos últimos años, salvo parcialmente respecto a la reforma del Sistema de Seguridad Social y, en particular, de las pensiones (tras el informe de los “expertos”

se ha puesto sobre la mesa el inicio de un diálogo social sobre este proceso). Los motivos no son difíciles de identificar. La acentuada crisis económica que estamos viviendo es de naturaleza muy diferente a la que se produjo en los años 80 y está llevando aparejadas consecuencias profundas en las bases sociales y políticas del Estado Social de Derecho, tanto a nivel de los Estados nacionales como a nivel de la Unión Europea.

En los años 80 se había venido planteando que en las raíces del proceso de concertación social y de los Pactos Sociales (y de los modelos neocorporativistas en el plano político) existía una triple convergencia: Por un lado, la fuerte necesidad de organización del capitalismo monopolista, su necesidad de “orden” predecible para la programación económica. Por otra, el creciente intervencionismo estatal dentro de la lógica económica “Estado fuerte-Mercado libre”, cumpliendo muy especialmente un papel activo en la recomposición de los sectores productivos. Y, por último, la estrategia sindical de asunción, junto con su acción sindical, de objetivos políticos, como instancia de participación en la constitución del sistema político. La coincidencia de estos tres elementos, sobre todo cuando se manifiesta con fuerza la crisis económica, determinó la aparición de los procesos de concertación social.

Por el contrario, la crisis económica estructural se produce hoy en un contexto de globalización y, como se ha dicho, en el marco de un “capitalismo desorganizado, con un desarrollo desequilibrado orientado al mercado y la reducción de la acción política y la regulación jurídica moderna al principio de mercado” (Monereo Pérez, 2013, 13). Estas características de la situación actual han incidido en los procesos de concertación social: Por un lado, la crisis económica se está utilizando como fundamento para dismantlar nuestro Estado Social, y particularmente los derechos laborales y de protección social. Por otro lado, el capitalismo actual se caracteriza por el incremento del poder financiero en los ámbitos económico, político y social, haciendo plegarse a sus condiciones a las instituciones políticas nacionales y supranacionales (Monereo Pérez). Todo ello ha determinado que la crisis económica y financiera haya cristalizado también en una profunda crisis política. El capital financiero no sólo dirige el desarrollo de las políticas económicas y sociales de un país, sino que además tutela la democracia obviando totalmente las decisiones políticas de los ciudadanos expresadas en los procesos electorales. No existe hoy una participación democrática real.

El resultado es que las reformas estructurales del mercado de trabajo y del sistema de relaciones laborales que se han llevado a cabo en estos tres últimos años carecen de la legitimidad social que le otorga el acuerdo en el marco del diálogo social con los interlocutores sociales. Se ha preferido obviar también el papel de los agentes sociales en el proceso político y en su función de interlocutor en el ámbito de las relaciones laborales, debilitando su posición jurídica

e institucional y desestructurando la negociación colectiva (se ha planteado la existencia de una “orientación político-ideológica encaminada a disolver lo colectivo en lo individual” y que busca “la deslegitimación social del sindicalismo moderno”, Monereo, 2013, 16-17).

Tampoco se ha sustituido esta legitimidad por un consenso generalizado entre las fuerzas políticas parlamentarias (Baylos Grau, 2011, 464). Se ha sustituido por la fórmula del Decreto-Ley tanto el diálogo y la concertación social (presupuestos de 1 legitimación social) como el debate parlamentario (presupuesto de la legitimidad democrática y política). Probablemente, tan sólo la cada vez mayor debilidad de la clase trabajadora y, por tanto, también de los sindicatos, ha impedido que el rechazo suscitado por estas reformas y, especialmente, sus consecuencias (en términos de crecimiento escandaloso del desempleo y de la precariedad) alcance la dimensión de una nueva “cuestión social”.

### **3.5. Los Acuerdos de Concertación Social en el ámbito autonómico**

En el ámbito autonómico la concertación social ha venido desempeñando también un importante papel. A partir de la década de los 90 se produce un cambio en el modelo de concertación social que se lleva a cabo de forma más descentralizada, lo que acentúa el papel de la concertación social autonómica.

En efecto, como ya se ha indicado, desde finales de los años 80 se produce un declive, quizás por agotamiento institucional, del modelo de concertación social global a nivel nacional (“macroconcertación”). Pero esto no significa que llegue a desaparecer; como instrumento de negociación político-social, la concertación es hoy un elemento estructural y de carácter necesario como forma de gobernabilidad de los procesos sociales. El cambio se produce en las formas de gobernación, de modo que los grandes acuerdos triangulares a nivel nacional son a veces sustituidos o a veces complementados por una concertación menos centralizada, más flexible y dinámica, que trata de articular funcionalmente los distintos niveles o espacios de concertación. Esta concertación social más descentralizada favorece la concertación en los ámbitos autonómicos, cristalizando en diversos acuerdos triangulares sobre materias de naturaleza económica y social en las Comunidades Autónomas. Basta ver, entre otros, el Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón (2004-2007), el Acuerdo para el Desarrollo Económico, la Competitividad y el Empleo de la Comunidad Autónoma de Asturias (2004-2007), el Plan de Ocupación de la Comunidad Autónoma de Baleares (2005-2007), el VI Acuerdo de Concertación Social de la Comunidad Autónoma de Canarias (2003-2006), el Acuerdo de Concertación Social de la Comunidad Autónoma de Cantabria (2005-2007), el Plan Regional de Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León

(2004-2006), el Acuerdo Estratégico para la Internacionalización, la calidad de la ocupación y la competitividad de la economía catalana (con vigencia desde 2005 hasta el final de la legislatura), el Pacto Valenciano por el crecimiento y el empleo (2001-2006), el V Plan de Empleo de Extremadura (2004-2007), el Acuerdo por el empleo y el crecimiento económico de la Comunidad de Madrid (desde 2005 hasta el final de la legislatura, el VII Acuerdo de Concertación Social de la Comunidad Autónoma de Andalucía (2010-2013), el Acuerdo para el Progreso Económico y Social de Andalucía de 2013, y muchos otros.

La mayoría de estos Acuerdos Autonómicos de Concertación Social suelen tener un contenido centrado fundamentalmente en el empleo, pero también abundan los Acuerdos con un contenido más amplio relativo al desarrollo económico y social de la comunidad, en los que también ocupa un papel central el empleo.

El Comité de las Regiones Europeo (en su Dictamen de 7 de febrero de 2008; DO 25.4.2008) ha puesto de manifiesto la importancia de los entes locales y regionales dentro de la Estrategia Europea por el Empleo, creando mercados laborales dinámicos, ayudando a los ciudadanos a incorporarse al trabajo y proporcionando protección a quienes están fuera del mercado laboral. Considera que únicamente garantizando “una infraestructura amplia y durable que se sustente en unos servicios públicos definidos, organizados y financiados por los entes locales y regionales como, por ejemplo, las infraestructuras de transporte, la vivienda asequible y los centros de atención (infantil, a personas con discapacidad y ancianos) asequibles y accesibles desde el punto de vista económico y del tiempo, se ofrece una base sostenible para alcanzar los objetivos establecidos en la Estrategia de Lisboa”. De esta forma, el Comité de las Regiones reivindica el papel de los entes locales y regionales en el diseño de las políticas socio-económicas nacionales y la indudable proyección regional de las políticas de fomento y promoción económica y social.

Junto con los Acuerdos de concertación social, una de las características de los procesos de diálogo y concertación social autonómicos ha sido su institucionalización por la vía de la creación de consejos económicos y sociales autonómicos o consejos de relaciones laborales. La promoción de cauces de participación institucional de los ciudadanos a través de las organizaciones representativas de sus intereses económicos y sociales es una característica de los sistemas democráticos y sociales actuales. A través de los mismos se busca el objetivo de una institucionalización permanente del diálogo social, que puede y deba conjugarse con el diálogo social no institucionalizado realizado a través de acuerdos o pactos sociales. El soporte establecido por la Constitución española para esta negociación de carácter neocorporativo lo constituye la previsión del Consejo Económico y Social, que permite establecer un cauce participativo institucional, complementario a la representación política general que, sin susti-



tuirlos, contribuya a legitimar adicionalmente las medidas legislativas promulgadas. El significado último de estos órganos colegiados de carácter consultivo remite al desarrollo de la cláusula del Estado Social contenida en el art. 9.2 CE. Una previsión similar a ésta se ha regulado en la mayoría de los Estatutos de Autonomía, dentro de sus competencias relativas a las instituciones de autogobierno, permitiendo la creación de estos órganos consultivos en materia económica y social (arts. 26.2 y 222 del Estatuto de Autonomía de Andalucía). Se trata de órganos de participación, de consulta y estudio y deliberación entre los agentes económicos y sociales (Vanaclocha Bellver, 1980, pág.13), a través de los cuales se busca tener en cuenta la pluralidad y diversidad de los intereses de los grupos sociales y económicos en la elaboración de las políticas públicas, sin que suponga un intento de sustituir a la democracia parlamentaria por el gobierno de los intereses privados.

A través de esta representación de intereses parciales o sectoriales en órganos institucionalizados se dota de un plus de consenso a las decisiones de política pública de carácter socioeconómico y social, asumiendo funciones esencialmente consultivas y de influencia y ayuda en la redacción de las leyes. La proliferación de este tipo de instituciones de participación y consulta pone de relieve “la necesidad que el orden establecido tiene de establecer mecanismos de cooperación para resolver de forma dialogada y pacífica los conflictos que en todo momento afectan a los grupos y clases sociales existentes en la sociedad” (Monereo Pérez, 1999, pág. 106).

En el ámbito de las relaciones laborales la presencia y dinámica efectiva de estos órganos de institucionalización del diálogo social es un exponente más de la tendencia hacia la implantación en los países europeos de tradición fuertemente conflictiva (como son, fundamentalmente, los países del sur de Europa, que responden al llamado “modelo mediterráneo” de relaciones laborales) de mecanismos de participación basados, sin abandonar la lógica reivindicativa, en la lógica de cooperación complementaria por parte de los interlocutores sociales. De forma que a través de ellos se busca potenciar los puntos de encuentro y de interés mutuo, sin que ello impida la legítima persecución de los intereses propios de los que son portadores cada uno de los actores sociales. El objetivo es establecer mecanismos de gobierno de la economía y del sistema de relaciones laborales mediante la gestión conjunta y la adopción, cuando corresponda, de decisiones conjuntas por los interlocutores sociales. Se trata, en definitiva, de una fórmula institucional de articulación de los intereses económicos y sociales, que garantice la participación directa de los agentes sociales y económicos en la adopción de decisiones de política pública en materia socioeconómica.

Estos órganos han tenido un importante papel en la gobernabilidad política del sistema de relaciones laborales en el marco del Estado social autonómico.

Por Ley 4/1983, de 27 de junio, se creó el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, en base a la asunción por parte de la Comunidad Autónoma de Andalucía de funciones ejecutivas en materia de relaciones laborales y con el objetivo de facilitar un tratamiento más adecuado de los conflictos laborales. El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales ha contribuido de forma decisiva al clima de diálogo social permanente en el ámbito de las relaciones laborales en Andalucía, a la promoción y desarrollo de la negociación colectiva en el ámbito de esta Comunidad Autónoma y a la promoción de un sistema, hoy plenamente consolidado, de resolución extrajudicial de conflictos. Con posterioridad, fruto del Acuerdo para el Desarrollo Económico y Social de Andalucía, firmado entre la Junta de Andalucía y los interlocutores sociales el 17 de mayo de 1993, se creó el Consejo Económico y Social de Andalucía por Ley 5/1997, de 26 de noviembre, como órgano de carácter consultivo, cuya finalidad esencial es la de servir de cauce de participación y diálogo de los interlocutores sociales en el debate de asuntos socioeconómicos y laborales (Fernández Avilés, 2009, pág. 321).

#### **4. LA CONCERTACIÓN SOCIAL EN ANDALUCÍA. EL ACUERDO PARA EL PROGRESO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ANDALUCÍA DE 2013**

Ejemplo muy significativo de la concertación en el desarrollo político-social y económico es el proceso de concertación social llevado a cabo en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Pese a la gravedad de la situación de crisis económica y la debilidad política y sindical que hoy existe, en Andalucía se busca mantener como seña de identidad el diálogo y la concertación social, en cuyo marco –y dentro de los estrechos márgenes impuestos por sus competencias autonómicas y por la obligación de estabilidad presupuestaria- se trata de mantener, frente al proceso general de desmantelamiento, un cierto nivel de protección social y cierta protección de los derechos sociales fundamentales.

La Concertación Social ha cumplido un papel relevante en Andalucía a través de los distintos Acuerdos suscritos desde los años 90, configurándose como uno de los pilares fundamentales de las políticas de desarrollo económico y de creación de empleo. El alcance amplio de estos Acuerdos y la eficacia de sus resultados han sido destacados por la Unión Europea, a través de la Comisión Europea (“Estos Acuerdos han constituido pilares fundamentales de las políticas de desarrollo económico y de creación de empleo aplicadas por la Junta de Andalucía a lo largo de estos años”). La Comisión ha destacado que la concertación social en Andalucía se ha revelado, en el contexto de las regiones europeas, como una de las más amplias, en cuanto a su contenido, y de las más eficaces, por los resultados que se han alcanzado.

La Comunidad Autónoma de Andalucía ha venido consolidando una forma de gobierno caracterizada por el énfasis puesto en la negociación y la búsqueda del consenso, de forma que, como expresan los propios interlocutores sociales, “la concertación ha sido fruto de la voluntad de los sucesivos Gobiernos andaluces y de los agentes económicos y sociales más representativos” (VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía). El resultado ha sido la existencia de sucesivos acuerdos de concertación social sobre políticas macroeconómicas de crecimiento y desarrollo (Monereo Pérez y Díaz Aznarte, 2008, 118-128) que han ido progresivamente abarcando ámbitos más amplios relativos, como se verá a continuación, al desarrollo y modernización del tejido empresarial, el fortalecimiento de la competitividad, la ordenación del territorio, políticas sectoriales, desarrollo de la sociedad del conocimiento y la información, y, por supuesto, al empleo y a la regulación de las condiciones sociolaborales, así como a políticas de protección social. Estos grandes acuerdos de concertación expresan decididamente la lógica de implicación y corresponsabilidad de los actores sociales (favorecida probablemente por la sucesiva existencia de un gobierno socialdemócrata en la Comunidad Andaluza).

A través de estos sucesivos Acuerdos, desde el año 1993 hasta la actualidad, se ha introducido el diálogo social y la participación institucional en el diseño y la ejecución de la política económica de competencia autonómica. Las partes sociales han reconocido expresamente las múltiples ventajas y los efectos beneficiosos que la apuesta por la concertación social ha tenido para el desarrollo de la Comunidad Autónoma. Se reconoce así por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de la Comunidad Autónoma y por el Gobierno andaluz, firmantes de estos Acuerdos, que la continuada política de concertación social en Andalucía ha generado un clima de estabilidad económica que, en general, ha favorecido el desarrollo de las actividades productivas y el proceso de creación de empleo; también se considera que ha contribuido a aumentar la eficacia de la política económica y la incorporación de elementos innovadores en ella.

Todo ello ha supuesto que en el Estatuto de Autonomía de Andalucía (al igual que los Estatutos de otras Comunidades Autónomas, significativamente el de Cataluña, regulado por LO 6/2006) se otorgue una especial relevancia al diálogo y la concertación social, como se pone de relieve en el art. 10.1.20 del EAA, que incluye entre los objetivos básicos de la Comunidad Autónoma “El diálogo y la concertación social, reconociendo la función relevante que para ello cumplen las organizaciones sindicales y empresariales más representativas”. Aspecto que se reitera en el art. 159 EAA (rubricado “Diálogo y concertación social”), al señalar que “Los sindicatos y las organizaciones empresariales contribuyen al diálogo y la concertación social, y ejercen una relevante función en la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que

les son propios”. Para ello, el art. 26.2 EEA “garantiza a los sindicatos y a las organizaciones empresariales el establecimiento de las condiciones necesarias para el desempeño de las funciones que la Constitución les reconoce. La ley regulará la participación institucional en el ámbito de la Junta de Andalucía de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en la Comunidad Autónoma”.

En los sucesivos Acuerdos de Concertación Social en Andalucía se ha puesto de manifiesto repetidamente la necesidad de promover y garantizar la participación institucional de los agentes económicos y sociales en los asuntos públicos de naturaleza socioeconómica en Andalucía. En este sentido, el Consejo Económico y Social de Andalucía es fruto de dicha concertación social puesto que su creación se estableció en el Acuerdo para el Desarrollo Económico y Social de Andalucía de 1993, con el objetivo de “reforzar los mecanismos de participación de los actores directos del sistema productivo, reafirmando el papel de éstos en el desarrollo del Estado social y democrático de Derecho” (Apartado IX). El art. 132 EEA define al Consejo Económico y Social como órgano colegiado de carácter consultivo del Gobierno de la Comunidad Autónoma en materia económica y social, cuya finalidad primordial es servir de cauce de participación y de diálogo permanente en los asuntos socioeconómicos”.

La relevancia dada en Andalucía a la concertación social, tanto por el Gobierno autonómico como por los agentes sociales se puso de manifiesto, sin embargo, prácticamente desde el inicio de la autonomía a través de la creación del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, por Ley 4/1983, de 27 de junio. Desde su creación, el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales ha sido un instrumento permanente del diálogo social y un órgano que ha posibilitado las relaciones entre el Gobierno andaluz y las partes sociales (sobre el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y sobre el Consejo Económico y social de Andalucía, vid. los capítulos correspondientes de esta obra).

El último resultado de este proceso de concertación ha sido el Acuerdo para el Progreso Económico y Social de Andalucía, firmado el 20 de marzo de 2013. El Acuerdo para el Progreso Económico y Social de Andalucía es un acuerdo social tripartito, negociado entre el Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía (representado por el Presidente de la Junta de Andalucía y el Consejero de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo), las organizaciones sindicales –UGT de Andalucía y CCOO de Andalucía– y la Confederación de Empresarios de Andalucía. Constituye el último eslabón de un largo proceso de concertación social que se inició hace 20 años, en 1993, y que ha continuado, como seña de identidad de la Comunidad Autónoma de Andalucía, hasta la actualidad. En Andalucía se han celebrado hasta el momento 7 grandes Acuerdos de Concertación Social: el Acuerdo para el desarrollo económico y social de Andalucía de 1993; el Pacto andaluz por el empleo y la actividad

productiva de 1995; el Pacto por el empleo y el desarrollo económico de Andalucía de 1997; IV Acuerdo de concertación social de Andalucía. Pacto por el empleo y la actividad productiva de 1999; V Acuerdo de concertación social de Andalucía, de 2001; VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, firmado en 2005 con vigencia hasta 2008; VII Acuerdo de concertación social de la Comunidad Autónoma de Andalucía (2010-2013).

A diferencia del proceso de deslegitimación y debilitación sindical que parece estarse produciendo, con carácter general, en España y en el ámbito europeo, en este Acuerdo se reconoce “la contribución de los sindicatos y las organizaciones empresariales al diálogo y la concertación social, así como la relevante función que ejercen en la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios, de forma análoga a como lo hace el artículo 7 de la Constitución Española”. Reconocida la legitimación de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del Acuerdo y las competencias autonómicas para la celebración de acuerdos sociales (Estatuto de Autonomía para Andalucía, artículo 10.3.20º), se reitera que el diálogo y la concertación social son un objetivo básico de la Comunidad Autónoma, y reconoce la relevante función que para ello cumplen las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Este Acuerdo constituye, en el marco de la concertación social tripartita, una pieza esencial del Pacto por Andalucía. Pero no queda desligado del anterior proceso de concertación social; por el contrario, se vincula con el VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, a través de cuyos mecanismos de diálogo social permanente se velará por el cumplimiento de los Acuerdos alcanzados en el marco del Acuerdo para el Progreso Económico y Social de Andalucía. Las partes firmantes se comprometen a desarrollar los contenidos de este Acuerdo en el ámbito del Gobierno andaluz, así como elevar, en su caso, a otras administraciones, los acuerdos alcanzados. A través de este Acuerdo, las partes firmantes se comprometen a proporcionar una respuesta conjunta a la preocupante situación económica y social en la que se encuentra tanto la Comunidad Autónoma como el conjunto de España, provocada por la crisis económica y las duras medidas de ajuste adoptadas a nivel nacional.

De esta forma, en el Acuerdo se establecen como prioridades el desarrollo de la actividad productiva y la creación de empleo. Especialmente destacable es la toma de posición clara por una política económica y social contraria a los postulados impuestos a nivel nacional y europeo: en el Acuerdo se declara que “la salida de la crisis no pasa sólo por la estabilidad fiscal, sino que hay que emprender de inmediato medidas para favorecer nuestro crecimiento económico, mejorar la competitividad de nuestras empresas y garantizar una mayor fluidez del crédito”. Es decir, una clara opción por políticas intervencionistas y de apoyo público a la actividad económica y productiva.

Bajo estas premisas, los objetivos generales que se marcan en el Acuerdo son: La recuperación del empleo y la reactivación económica; propiciar un modelo de crecimiento cuyos pilares sean la competitividad de la economía, la sostenibilidad medioambiental y la cohesión y la igualdad social; y garantizar los derechos sociales de los ciudadanos recogidos en el Estatuto de Autonomía.

Por otro lado, se establecen una serie de principios rectores de actuación, ordenados en una Estrategia de Andalucía con el horizonte 2020, fijado como referencia por la Unión Europea:

- crecimiento competitivo
- crecimiento sostenible
- modelo de solidaridad, basado en la cohesión y la igualdad
- carácter transversal de los objetivos y modelo de crecimiento
- establecimiento de cauces permanentes de diálogo social
- fortalecimiento de la participación institucional

Además, las partes acuerdan la elaboración de un nuevo Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, con el objetivo de que el mismo esté operativo en el año 2014. Hasta tanto no se produzca dicha renovación, estarán vigentes los acuerdos contenidos en este Acuerdo y el VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía.

*-Contenidos del Acuerdo:*

El Acuerdo tiene un contenido ambicioso, abordando todos los ámbitos esenciales para la realización de políticas públicas que cumplan con los principios anteriormente señalados:

- 1.- Dinamización del empleo
- 2.- Negociación colectiva
- 3.- Financiación de la actividad productiva
- 4.- Inversión pública
- 5.- Internacionalización
- 6.- Investigación, desarrollo, innovación y tecnologías de la información y comunicación.
- 7.- Sectores productivos
- 8.- Mejora de la regulación, eficiencia y simplificación de trámites.
- 9.- Políticas sociales: Educación. Protección de la salud. Servicios Sociales y Dependencia. Vivienda.
- 10.- Financiación de la Comunidad Autónoma
- 11.- Fondos de la Unión Europea

1.- Dinamización del empleo:

En el Acuerdo se declara inaplazable la movilización de todos los recursos posibles para la puesta en marcha de planes de choque por el empleo. Estos planes de choque deben estar enfocados a la generación de empleo directo y a

la lucha contra el paro de larga duración. De ahí que se establezca como compromisos directos:

- diseñar nuevas actuaciones en el Plan de Choque por el Empleo vigente hasta diciembre de 2013, y
- definir un nuevo Plan de Choque por el Empleo con vigencia para 2014.

Dada la limitación de los recursos disponibles, se fijan como destinatarios preferentes: los jóvenes menores de 35 años y los parados de larga duración sin prestaciones con cargas familiares, y, dentro de ellos, el colectivo de mayores de 45 años.

Dentro de este ámbito se establecen también compromisos relativos a la realización de acciones e iniciativas formativas que tienen por objeto la cualificación profesional, combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa (procesos mixtos de empleo y formación); negociación de Plan de Empleabilidad 2014-2020 para las personas con discapacidad en Andalucía; planes de empleo para las personas que han agotado las prestaciones económicas por desempleo y están en riesgo de exclusión social; reforzamiento del Servicio Andaluz de Empleo; modificaciones en la normativa reguladora de los incentivos a proyectos de inversión; impulso de la formación para el empleo, así como del reciclaje y la adaptación profesional; lucha contra la economía irregular y reforzamiento y coordinación de las acciones de la inspección de trabajo con los servicios públicos de empleo.

#### 2.- Negociación colectiva:

Las organizaciones sindicales y empresariales firmantes de este Acuerdo se comprometen a establecer, en el marco del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), vías de diálogo que contribuyan a mejorar el marco de las relaciones laborales en Andalucía. Con este objetivo, las organizaciones sindicales UGT y CCOO y la CEA se comprometen a alcanzar un acuerdo bipartito que agilice y reactive la negociación colectiva en Andalucía, tomando como referentes los compromisos recogidos en el VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía y en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014.

Por otro lado, reconociendo y valorando positivamente la eficacia demostrada por el sistema de resolución extrajudicial de conflictos laborales, SERCLA, las partes se comprometen a adoptar un Acuerdo que fomente el papel del SERCLA.

#### 3.- Financiación de la actividad productiva:

Se reconoce el condicionamiento de las posibilidades de crecimiento y empleo debido a la pequeña dimensión y capitalización de las empresas en Andalucía, por lo que las partes acuerdan que los incentivos de la Administración vayan destinados a reforzar el aumento del tamaño de las empresas y la concentración y cooperación empresarial.

Se acuerda igualmente, en este ámbito, impulsar la financiación de proyectos empresariales estratégicos y viables y generadores de empleo de calidad; apoyar el mantenimiento de empresas solventes de carácter estratégico que coyunturalmente estén pasando por dificultades de financiación; y movilizar todos los recursos para garantizar el crédito tanto a las familias como a las pymes y autónomos.

#### 4.- Inversión pública.

Para aumentar la productividad y el potencial de crecimiento económico, sin olvidar sus efectos en la cohesión territorial y social, se considera estratégica la recuperación del sector de la construcción; la necesidad de impulsar las inversiones públicas; destacar el interés estratégico de la conexión ferroviaria transeuropea de Andalucía a través del Eje Central y del Eje del Mediterráneo; iniciar las negociaciones del plan de infraestructuras y el concertado de vivienda y suelo.

#### 5.- Internacionalización.

Se acuerda crear un grupo de trabajo en el marco del VII Acuerdo de Certificación Social para la elaboración de un nuevo Plan de Internacionalización 2014-2020, así como la redefinición de las oficinas exteriores de promoción internacional de Extenda.

6.- Investigación, desarrollo, innovación y tecnologías de la información y comunicación:

En este ámbito se establecen compromisos dirigidos a seguir impulsando la consolidación de los Parques Científicos y Tecnológicos existentes, la cooperación entre Universidades y los grupos de investigación con el tejido productivo, la promoción de la innovación y el desarrollo de productos y servicios, así como la transferencia de tecnología desde los organismos y centros investigadores hacia el sector productivo. Las partes acuerdan impulsar cauces de participación en el proceso de elaboración de la Estrategia de Innovación de Andalucía 2014-2020.

#### 7.- Sectores productivos.

Las partes firmantes consideran necesario reforzar los sectores productivos tradicionales, como la agricultura y la agroindustria, la minería, la industria manufacturera, la industria aeronáutica, el turismo, el comercio y la construcción, a la vez que se deben impulsan otros sectores generadores de valor añadido y empleo, como la biotecnología, las energías renovables, las TICs, las industrias culturales y los servicios avanzados a empresas, entre otros. Las partes se comprometen a negociar el nuevo plan industrial, prestando especial atención a la industria agroalimentaria.

#### 8.- Mejora de la regulación, eficiencia y simplificación de trámites:

Se considera necesario mejorar la regulación de las actividades económicas, la simplificación administrativa y la reducción de cargas administra-



tivas, disminuyendo el coste regulatorio. Para incidir en cumplir este objetivo se creará un grupo de trabajo con expertos y representantes de los agentes económicos y sociales más representativos, que propondrá las modificaciones legislativas oportunas.

#### 9.- Políticas sociales:

Este es uno de los ámbitos donde se ha venido poniendo de manifiesto una especial preocupación en la Comunidad Autónoma de Andalucía, marcando claramente diferencias con otras Comunidades Autónomas y con las políticas llevadas a cabo a nivel nacional. En el Acuerdo se expresa de forma clara la voluntad de mantener y reforzar los derechos sociales reconocidos en nuestro ordenamiento constitucional y estatutario, con especial incidencia en derechos básicos como salud, educación, servicios sociales y derecho a la vivienda.

En materia de educación: Se considera como objetivo estratégico la mejora del sistema educativo andaluz, con la finalidad de alcanzar los niveles medios de los países más desarrollados de la UE, incrementando el porcentaje de personas tituladas en la Universidad, en el bachillerato, y en los ciclos medios y superiores de formación profesional.

Respecto a la protección de la salud: Se establecen compromisos referidos a la consolidación del sistema sanitario en Andalucía y la creación de un grupo de trabajo para el seguimiento de estas políticas sanitarias.

Servicios Sociales y Dependencia: Este ha venido siendo, desde hace tiempo, uno de los objetivos prioritarios de la acción política y jurídica de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Se mantiene en el Acuerdo la importancia de la protección social para hacer efectivos los derechos sociales fundamentales. Las partes expresan la necesidad de atender y consolidar los servicios sociales, que se están viendo afectados por el incremento de las necesidades de soporte social consecuencia de la crisis y por las restricciones presupuestarias. En este sentido, las partes firmantes acuerdan:

- Conformar un Sistema Público de Servicios Sociales, de carácter universal, equitativo e integral.
- El mantenimiento y mejora de la Red de Servicios Sociales Comunitarios.
- La consolidación del Sistema Público para la Atención a la Dependencia
- Agilizar y mejorar la gestión del ingreso mínimo de solidaridad, así como la renovación de éste hasta tanto no se apruebe la renta básica de ciudadanía.
- La consolidación de la Red de Servicios Sociales Especializados para la atención de colectivos con necesidades específicas.
- La articulación de una Estrategia de Inclusión Social y Lucha Contra la Pobreza, especialmente la infantil.

Respecto a la Vivienda: En este último período (tras el compromiso de

gobierno entre el PSOE e IU) la garantía del derecho a la vivienda ha venido siendo un acción prioritaria del Gobierno de Andalucía. En el Acuerdo se declarada como referente la Ley 1/2010, de 8 de marzo, Reguladora del Derecho a la Vivienda de Andalucía y las medidas contempladas en el VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, con el objetivo de propiciar el acceso a la vivienda en régimen de alquiler para familias en situación de embargo. Se debe tener en cuenta que tras el recurso de inconstitucionalidad planteado por el Gobierno central frente a esta Ley, el Tribunal Constitucional, una vez que lo ha admitido a trámite, ha decretado la suspensión de la aplicación de esta ley.

#### 10.- Financiación de la Comunidad Autónoma:

Las partes firmantes del Acuerdo manifiestan su compromiso de reclamar al Gobierno de España una revisión del actual sistema de financiación autonómica y del reparto entre administraciones de las posibilidades de déficit, endeudamiento y liquidez, de forma que, en ambos aspectos, prime el criterio de la población.

#### 11.- Fondos de la Unión Europea

Finalmente, las partes firmantes coinciden en reclamar el mantenimiento de la dotación presupuestaria de la Política Agraria Común (PAC) y la puesta en marcha de un modelo de aplicación, basado en datos históricos, condicionado a la actividad productiva, a la inversión y la generación de empleo. Se acuerda abrir un grupo de trabajo con los agentes económicos y sociales firmantes del presente Acuerdo para realizar la programación de los fondos europeos del nuevo marco de apoyo comunitario 2014-2020, de forma que los fondos europeos que recibirá la Comunidad Autónoma de Andalucía prioricen el objetivo de la generación de empleo.

#### *-Resultados e impacto de este Acuerdo:*

En el marco del Acuerdo para el Progreso Económico y Social de Andalucía se han adoptado ya un conjunto de medidas consensuadas con los agentes económicos y sociales más representativos, que cuentan también con el consenso de las entidades y asociaciones representativas de colectivos afectados, como son la Economía Social y los trabajadores autónomos. Así, tanto durante el proceso de concertación social como tras la firma del Acuerdo, el Gobierno andaluz (concretadas en reunión de su Consejo de Gobierno de 12 de febrero de 2013) adoptó el Acuerdo de establecer veintiuna medidas, destinadas a hacer frente a la situación socioeconómica en Andalucía en sectores y grupos laborales claves: implantar medidas de empleo financiadas directa y transitoriamente desde el sector público para reducir el desempleo de larga duración e incorporar jóvenes al sistema productivo, reforzar las políticas de inclusión que atiendan, sobre todo, a las familias sin recursos y en las que todos sus miem-

bros están en desempleo, y reforzar las políticas activas de empleo para mejorar la empleabilidad de las personas en situación de desempleo y sus posibilidades de encontrar empleo. El empleo se convierte, así, en el objetivo sobre el que inciden de forma transversal todas las políticas del Gobierno andaluz y no sólo las estrictamente económicas.

Un primer bloque de dichas medidas tiene la finalidad de contribuir al empleo a través de programas especiales, colectivos y territoriales, que se han concretado en modificaciones en los Planes de Choque por el Empleo y de Oportunidades Laborales en Andalucía actualmente vigentes, así como en la elaboración de un nuevo Plan de Choque por el Empleo que deberá iniciarse a partir de la finalización del actual, en 2014. También se está culminando el Portal de Empleo y el de Emprendimiento. En este primer bloque se incluye también la iniciativa estratégica destinada a combatir especialmente el paro juvenil a través del Programa Bono de Empleo Joven, del Programa de Apoyo y Fomento del Trabajo Autónomo, del Programa de Apoyo a la Economía Social y del Programa de Becas de Internacionalización para Titulados Superiores de Formación Profesional; un plan extraordinario de Acción Social, aprobado mediante Decreto-ley 7/2013, de 30 de abril, de medidas extraordinarias y urgentes para la lucha contra la exclusión social en Andalucía, y una específica iniciativa estratégica a favor de territorios especialmente afectados por el desempleo.

Un segundo bloque está destinado a favorecer la inversión productiva generadora de empleo, con fines específicos como: eliminar obstáculos administrativos que dificulten la creación de empleo, para lo que ya se ha constituido el grupo de trabajo permanente con los agentes económicos y sociales; se han rediseñado los incentivos a las empresas para que primen los proyectos dirigidos a la creación de empleo, con la modificación ya en trámite de la Orden de 18 de enero de 2012, por la que se establecen las bases reguladoras de un Programa de Incentivos para el Fomento de la Innovación y el Desarrollo Empresarial en Andalucía, estableciendo una nueva categoría en las líneas de creación, modernización y cooperación que se denominará «Proyectos altamente generadores de empleo» (entendiéndose como tales aquellos proyectos de inversión empresarial que tengan como finalidad la creación de un nuevo establecimiento que contribuya a la potenciación de la estructura productiva industrial o supongan una importante ampliación de la capacidad de producción y/o un incremento significativo de la productividad y que contribuyan a la creación de empleo, en términos de aumento neto de puestos de trabajo, por cada 100.000 euros de la inversión considerada como incentivable). Además, en el marco de la nueva planificación económica, se va a incidir con la programación de los Fondos Europeos 2014-2020 en la prioridad del empleo. Asimismo, se comprometerá con las organizaciones sindicales y empresariales más represen-

tativas de Andalucía para establecer, en el marco del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), la negociación colectiva y mediar en los conflictos laborales a fin de lograr la paz social y evitar la pérdida de empleos. Esta última medida ya se encuentra en ejecución mediante vías de diálogo con vistas a alcanzar un acuerdo que agilice y reactive la negociación colectiva en nuestra Comunidad Autónoma y se han puesto en marcha planes específicos para su activación en aquellos sectores que, cuantitativa y cualitativamente, tienen una mayor incidencia en la economía andaluza.

El tercer bloque tiene como objetivo el reforzamiento de las políticas activas de empleo, dotando de mayores medios y mejorando el servicio de las oficinas de empleo del Servicio Andaluz de Empleo, a la vez que se promueve una mejor acreditación y evaluación de competencias profesionales de cara al mercado de trabajo.

Las citadas medidas, algunas ya ejecutadas y otras en proceso de elaboración, se completan con aquellas que se adoptan en el Decreto-ley 8/2013, de 28 de mayo, de Medidas de Creación de Empleo y Fomento del Emprendimiento.

#### 4. BIBLIOGRAFÍA

- AAVV.: *Concertación social, neocorporativismo y democracia*. MTSS. Madrid, 1991
- AAVV.: *Estado de Bienestar, diálogo social y mercado de trabajo*. CES-Principado de Asturias. Oviedo, 2003
- ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: “Acuerdos estatales de concertación social y competencias de las Comunidades Autónomas. El caso de la formación profesional”, en Sala Franco, Ramírez Martínez y Borrajo Dacruz (coord.): *Derecho vivo del trabajo y Constitución: Estudios en homenaje al profesor doctor Fernando Suárez González*. La Ley-Actualidad, 2003
- BAYLOS GRAU, A.: “La reforma laboral. Balance crítico y perspectivas de futuro”, en Monereo Pérez, Fernández Avilés y Triguero Martínez (Dirs.): *La reforma laboral 2010-2011 y su instrumentación normativa*. Editorial Comares. Granada, 2011, págs. 461-476.
- BENITO VALENCIANO, R.: “Diálogo social, concertación social y la construcción democrática de las relaciones sociolaborales”, en *Revista de Derecho Social*, nº 29, 2005
- BUCKLEY, G.J. y CASALE, G. (Edit.): *Diálogo social y estrategias de lucha contra la pobreza*. Informes OIT. MTAS y OIT. Madrid, 2007.
- CANCELA, Ivonne y DUMPIÉRREZ, Andrea: “Diálogo social: legitimador del sistema democrático. Instrumento para la sostenibilidad y sostenibilidad de la paz social”. Boletín Cinterfor/OIT (2<sup>a</sup> época) Nº 156. Organización Internacional del Trabajo, Montevideo, mayo de 2005

- CASAS BAAMONDE, M.E. y BAYLOS GRAU, A.P.: “Las relaciones laborales en 1989, del conflicto a la renovación de la concertación social: ¿un modelo distinto de concertación social?”, en *Revista de Trabajo*, nº 98, 1990.
- CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES: *Veinte años de relaciones laborales en Andalucía, 1983-2003*. Sevilla, 2003.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL: “30 años de Constitución. 15 años del CES. Un camino de diálogo”. *Cauces. Cuadernos del Consejo Económico y Social*. Nº 6/7, otoño-invierno 2008/2009.
- CRUZ VILLALÓN, J.: “La reforma laboral de 2006 en el marco de la concertación social”, en Cruz Villalón (coord.): *La reforma laboral de 2006*. Lex Nova, 2006
- GIUZIO, Graciela: “Los sujetos del diálogo social. Los sindicatos, los empleadores y sus organizaciones y el Estado. Experiencias concretas en América Latina y Europa”. *Boletín Cinterfor/OIT* (2ª época) Nº 156. Organización Internacional del Trabajo, Montevideo, mayo de 2005
- GONZÁLEZ, Ángeles: “Confrontación y consenso: la concertación social y el juego de intereses en España (1977-2010)”, en *Pasado y memoria: Revista de historia contemporánea*, Nº. 9, 2010 (Ejemplar dedicado a: Consenso y enfrentamiento en la Democracia española), págs. 101-128
- GRAÑA, François: *Diálogo social y gobernanza en la era del Estado mínimo*. Cinterfor/OIT. 2005. Montevideo. Papeles de la Oficina Técnica, 16. (<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/papel/16/index.htm>)
- LÓPEZ GANDÍA, J. y LÓPEZ i MORA, F.: “Legislación negociada y concertación social”, en Pérez de los Cobos y Goerlich Peset (coord.): *El régimen jurídico de la negociación colectiva en España: Estudios en homenaje al profesor Sala Franco*. Tirant lo Blanch.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES: *Veinte años de concertación y diálogo social*. Madrid, 1997.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: *Concertación y Diálogo Social*. Editorial Lex Nova. Valladolid, 1999.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: “La reforma concertada de las pensiones: el Acuerdo Social y Económico de 2011 y su desarrollo legislativo”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1696-9626, Nº. 25, 2011
- MONEREO PÉREZ, J.L. Y MOLINA NAVARRETE, C.: “Gobernanza y políticas de buena administración: El Estatuto Básico del Empleado Público”, en Monereo Pérez, Molina Navarrete, Olarte Encabo y Rivas Vallejo (dirección y coordinación): *El Estatuto Básico del Empleado Público. Comentario sistemático de la Ley 7/2007, de 12 de abril de 2008*. Editorial Comares. Granada, 2008.

- MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “El debate europeo sobre flexibilidad en el trabajo (Reflexiones en torno al “Libro Verde” de las Comisión de las Comunidades Europeas)”, en *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, núm. 16. 2007-I.
- MORENO VIDA, M.N.: *Los Pactos Sociales en el Derecho del Trabajo*. Editorial Universidad de Granada, Granada, 1989.
- MORENO VIDA, M.N.: “La naturaleza jurídica de los Pactos Sociales”, en Ojeda Avilés (Dir.): *La Concertación Social tras la crisis*. Ariel, 1990
- MORENO VIDA, M.N.: “La función de los grandes Acuerdos Interconfederales”. En Monereo Pérez (Coord.): *La Reforma del Marco Normativo del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida: Puntos críticos*. Edit. Comares. Granada, 1999.
- MORENO VIDA, M.N.: “El debate sobre la flexiseguridad en Europa”. XX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Logroño, mayo de 2009 (en prensa) ([www.aedtss.com](http://www.aedtss.com)).
- MONREAL FERRER, A.L. (coord.): “La institucionalización descentralizada de la concertación social en las comunidades autónomas: El Consejo de Relaciones Laborales y el Consejo Económico y Social”, en *El Estado de las Autonomías*. 1991
- OJEDA AVILÉS, A. (Dir.): *La concertación social tras la crisis*. Ariel. Barcelona, 1990
- OJEDA AVILÉS, A.: «El bilateralismo como respuesta (impropia) a la crisis de la concertación», en Ojeda Avilés, Antonio (dir.): *La concertación social tras la crisis*, pp. 175-176.
- RODERO FRANGANILLO, ADOLFO: “La planificación económica en Andalucía”, en *Revista de Estudios Regionales*, nº 75, 2006
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “El II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva”, *Temas Laborales*, núm. 115/2012, págs. 55-84.
- SOLANS LATRE, M. Á.: *Concertación social y otras formas de neocorporativismo en España y en la Comunidad Europea*, Madrid, Tecnos, 1995, pp. 150-154
- VALDÉS DAL-RÉ, F.: “El Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2010-2011 y 2012)”, en *Relaciones Laborales*, vol. 1 (2010), págs. 77 y sigs.
- VANACLOCHA BELLVER, F.: Estudio sobre el desarrollo por ley ordinaria del artículo 131 del texto constitucional. Madrid, 1980.
- VIDA SORIA, J.: “Los acuerdos para la Estabilidad en el Empleo y Negociación Colectiva de 1997, en el marco de las reformas del sistema normativo para las relaciones de trabajo”. *Relaciones laborales*, Nº 1, 1997, págs. 591-608.