
Programa de apoyo al diálogo social en Chile

Las experiencias de diálogo social en España e Irlanda

*Autor: Jesús Ferreiro Aparicio
Profesor Titular de la Universidad
Departamento Economía Aplicada V
Universidad del País Vasco*

Diciembre 2006

Este es un Estudio realizado por la empresa consultora española LKS, perteneciente al Grupo Mondragón, por encargo del Banco Interamericano de Desarrollo.

Ellos han facilitado amablemente su publicación por parte de la Fundación Instituto de Estudios Laborales en Chile.

Índice

Página

1.	LA CONCERTACIÓN SOCIAL EN EUROPA.....	5
2.	LA CONCERTACIÓN SOCIAL EN ESPAÑA (1977-2006)	9
2.1	Breve análisis de la evolución económica de España.....	9
2.2	El marco de relaciones laborales en España	14
2.3	La política formal de rentas y los pactos sociales en España (1977-1986).....	19
2.3.1	Contenido de los pactos sociales	19
2.3.2	Razones del declive de los pactos sociales y la política de rentas.....	23
2.4	El resurgir de la concertación social (1994-2006).....	24
2.4.1	La nueva etapa de concertación social: elementos impulsores.....	24
2.4.2	Breve descripción del contenido de los acuerdos.....	28
2.4.3	Luces y sombras del actual modelo de concertación y diálogo social.....	33
	Bibliografía	35
3.	LA CONCERTACIÓN SOCIAL EN IRLANDA (1987-2006).....	38
3.1	Antecedentes: 1945-1987.....	38
3.2	Concertación social en Irlanda desde 1987	40
3.2.1	Naturaleza del diálogo y la concertación social en Irlanda: el modelo del Social Partnership (Partenariado Social)	40
3.2.2	Líneas maestras de los Programas de Partenariado Social.....	45
3.3	Valoración del Social Partnership.....	48
	Bibliografía	49

LA CONCERTACIÓN SOCIAL EN EUROPA

LA CONCERTACIÓN SOCIAL EN EUROPA

En la literatura sobre los procesos de concertación social en la economía europea, en general, y de la política de rentas, en particular, los referentes clásicos han sido siempre los países escandinavos (Dinamarca, Noruega y, sobre todo, Suecia, país este pionero en este tipo de procesos con la firma en 1938 por parte de los sindicatos LO y la patronal SAF del conocido como “acuerdo de Saltsjöbaden”), Austria, los Países Bajos y el Reino Unido.

La literatura tradicional sobre el corporalismo planteaba que, básicamente, existían dos grandes tipos de países en los cuales la concertación social constituía una norma asumida y consensuada para el diseño de políticas públicas y de determinación de determinados elementos básicos del proceso económico, como era la determinación del crecimiento salarial.

El primer bloque de países estaba formado por países de dimensiones pequeñas y muy abiertos al comercio internacional. El peso de la restricción exterior y la dificultad cuando no imposibilidad para aplicar políticas de demanda autónomas que garantizaran una senda de crecimiento estable de pleno empleo obligaba a estas economías a consensuar entre los agentes sociales (sindicatos y empresarios) y las autoridades gubernamentales un determinado marco de política económica en el cual los principios básicos de las tradicionales políticas de demanda (fiscales y monetarias) resultasen compatibles con la evolución de los precios y las rentas (salarios y beneficios) garantizando así el pleno empleo de los recursos productivos. Podría decirse, entonces, que la concertación social surge en respuesta a un cierto “estado de necesidad” que obliga a los distintos agentes sociales y políticos a reformular sus intereses particulares y sus estrategias de consecución de los mismos en aras de lograr un interés u objetivo colectivo, y en donde la estrategia para su logro deja de ser una estrategia de carácter conflictivo para ser una estrategia en donde prima el consenso. De hecho, en estas economías, para facilitar el proceso de búsqueda de consenso se genera un marco institucional que facilite el encuentro de posiciones a menudo distantes, si no enfrentadas, como serían los diversos mecanismos de control de evolución de precios-rentas o de consulta sobre los principios fundamentales de política económica (y social) como son los consejos económicos y sociales.

Como ya se ha comentado, este es el caso de las economías escandinavas, de Holanda, Bélgica o Austria.

Otro segundo grupo de países estaba formado por economías de tamaño grande, por lo tanto menos abiertas en términos relativos al exterior, en las cuales, no obstante, la política de rentas y los procesos de concertación social se veían favorecidos por un determinado marco institucional que favorecía, e incluso obligaba a ello, los procesos de negociación de la formulación, el diseño y la aplicación efectiva de determinados elementos de las políticas económicas y públicas entre las autoridades gubernamentales y las organizaciones empresariales y sindicales. Entre estos aspectos, destacaban, en primer lugar, elementos de naturaleza política, como podían ser la presencia en el gobierno de partidos de orientación socialista-socialdemócrata, y, en segundo lugar, elementos provenientes del marco institucional del modelo de relaciones laborales-industriales, como eran la

existencia de un movimiento sindical con una elevada representatividad y con una estructura, si no centralizada, si al menos dotada de una elevada coordinación del movimiento sindical.

Este es el caso de economías como la alemana o sobre todo la británica.

De hecho, las experiencias con los procesos de concertación social y las políticas de rentas se inician en el caso del Reino Unido apenas finalizada la Segunda Guerra Mundial, siendo un proceso inseparable de la construcción del Estado del Bienestar Británico.

En realidad, la propia justificación teórica de las políticas de demanda keynesianas de pleno empleo (con las aportaciones de John Maynard Keynes) y de la construcción y desarrollo de un estado del bienestar (con las aportaciones de William Beveridge) colocaban a las políticas de rentas voluntarias en el eje central de la estrategia de política económica y social.

Como ya se ha mencionado, el resultado es una intensa utilización de las políticas de rentas y de la concertación social en la economía británica desde la década de los cincuenta hasta finales de la década de los setenta. En este sentido, hay que mencionar, precisamente, el papel clave jugado por el poderoso, por entonces, movimiento sindical británico en donde el Trade Union Congress (TUC), como organismo central del movimiento sindical, ejercía un papel centralizador y coordinador de las decisiones adoptadas en el mundo sindical británico.

La experiencia británica con las políticas de rentas y los procesos de concertación social finaliza, no obstante, en 1979. En 1974 el Trade Union Congress y el gobierno laborista firmaron el conocido como Contrato Social (Social Contract). Sin embargo, la llegada al gobierno en 1979 del Partido Conservador supuso la quiebra definitiva de la política de rentas y la concertación social en el Reino Unido así como el desmantelamiento de la red institucional en la que se basaba el modelo de concertación anteriormente vigente. De hecho, buena parte de las medidas desreguladoras adoptadas por los sucesivos gobiernos de la señora Thatcher se centraron en el mercado de trabajo, optando por una desregulación e individualización de las relaciones laborales y por un ataque frontal al papel ejercido por los sindicatos británicos. El resultado es que no sólo se produce un cambio de paradigma económico que rechaza de plano las justificaciones económicas para la puesta en práctica de la concertación social y las políticas de rentas, sino que además las bases políticas e institucionales sobre las que dichos procesos se sustentan desaparecen.

Dicho modelo se mantiene con apenas cambios bajo los gobiernos laboristas de Tony Blair¹, con el resultado de que los pactos sociales desaparecen de la escena británica a partir de la década de los

¹ Véase en este sentido:

Arestis, P. y Sawyer, M. (2001) "The economic analysis underlying the 'Third Way'", *New Political Economy*, 6(2), pp. 255-278.

Arestis, P. y Sawyer, M. (2001) "Economics of the British New Labour", en Arestis, P. y Sawyer, M. (eds.) *The Economic of the Third Way. Experiences from around the World*, pp. 46-59, Cheltenham, Edward Elgar.

Brown, W. (1994) "Incomes policy in Britain: lessons from experience", en Dore, R., Boyer, R. y Mars, Z. (eds.) *The Return to Incomes Policy*, pp. 31-46, Pinter, Londres.

ochenta. Lo cierto es que a partir de entonces, el modelo o la experiencia británica desaparece de los estudios sobre la materia, más allá de los estudios históricos sobre la experiencia británica.

Surge, sin embargo, a partir de los años ochenta y, fundamentalmente, de la década de los noventa un nuevo escenario para las prácticas de concertación social, en donde el elemento más característico es que esta se desarrolla en economías sin tradición sobre la materia y que no cumplen los principios básicos de las sociedades corporativistas, como son las economías de la Europa mediterránea (España, Portugal e Italia) o Irlanda².

No sólo es en estas economías donde cobra un mayor auge las experiencias de concertación social, sino, lo que resulta más destacable, es que el caso de España e Irlanda, la concertación social se traduce en unos excelentes y desconocidos resultados macroeconómicos, que llevan a ambas economías a convertirse en las más dinámicas de la Unión Europea, al menos de la UE-15.

Por lo tanto, la experiencia de estos dos últimos países resulta muy apropiada para Chile, por lo que en los dos capítulos siguientes se presentan con detalle sus trayectorias.

Hay, C. (2005) "The political economy of New Labour: a Preliminary Assessment", trabajo presentado en la Conferencia Cool Britannia: Britain after Eight Years of Labour Government, Université de Montréal, 4-6 de Mayo.

² Véanse en este sentido:

Baccaro, L. (2003) "What is alive and what is dead in the theory of corporatism", *British Journal of Industrial Relations*, 41(4), pp. 683-706.

Fajertag, G.y Pochet, P. (1997) *Social Pacts in Europe*, ETUI, Bruselas.

Fajertag, G.y Pochet, P. (2000) *Social Pacts in Europe. New Dynamics*, ETUI, Bruselas.

Hall, P.A. y Soskice, D. (2001) *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press, Oxford.

LA CONCERTACIÓN SOCIAL EN ESPAÑA

2. LA CONCERTACIÓN SOCIAL EN ESPAÑA (1977-2006)

2.1. Breve análisis de la evolución económica de España

Antes de analizar el proceso de concertación social ocurrido en España desde la llegada de la democracia en 1977 hasta la actualidad, es conveniente describir siquiera brevemente el contexto económico en que se desarrolla. Como luego veremos, la concertación social en España se desarrolla en dos grandes etapas. La primera transcurre durante el periodo 1977-1986, en el que se articula en torno a la política formal de rentas y a la firma de los grandes pactos sociales. La segunda, transcurre desde 1994 a la actualidad, caracterizada por la firma de acuerdos bipartitos y tripartitos sobre materias concretas y por la existencia de una política informal de rentas.

La llegada de la democracia coincide con el inicio de la fase más profunda de la crisis de los setenta que afecta a todas las economías occidentales. Esta crisis ocurre con mayor retraso en España, debido a la inacción de los últimos gobiernos franquistas. Este retraso en la adopción de las medidas de ajuste necesarias, unido a las deficiencias estructurales de la economía española y a una espiral de crecimientos salariales iniciados a principios de los setenta da lugar a una espiral inflacionista que alcanza su pico en 1977, a cuya corrección se orienta la política de rentas planteada en los Pactos de la Moncloa.

En esta fase la inflación se reduce de manera significativa, ajuste que viene acompañado de un aumento en las cifras de desempleo. Como muestran los datos de la tabla 1, el descenso registrado en el número de ocupados (-1.385.600 entre 1977 y 1986) no es la única causa explicativa del aumento en el desempleo y en las tasas de paro, que llegan a alcanzar cifras superiores a los 3 millones de parados (una tasa del 21,5%) en 1985. A la destrucción de empleo derivada de la crisis estructural y de la necesaria reconversión y reestructuración tanto en el sector agrario como en el industrial se une una masiva incorporación de población joven y femenina al mercado de trabajo (entre 1977 y 1986 la población activa aumenta en 900 mil personas).

Tabla 1. Principales resultados económicos (1977-1986)

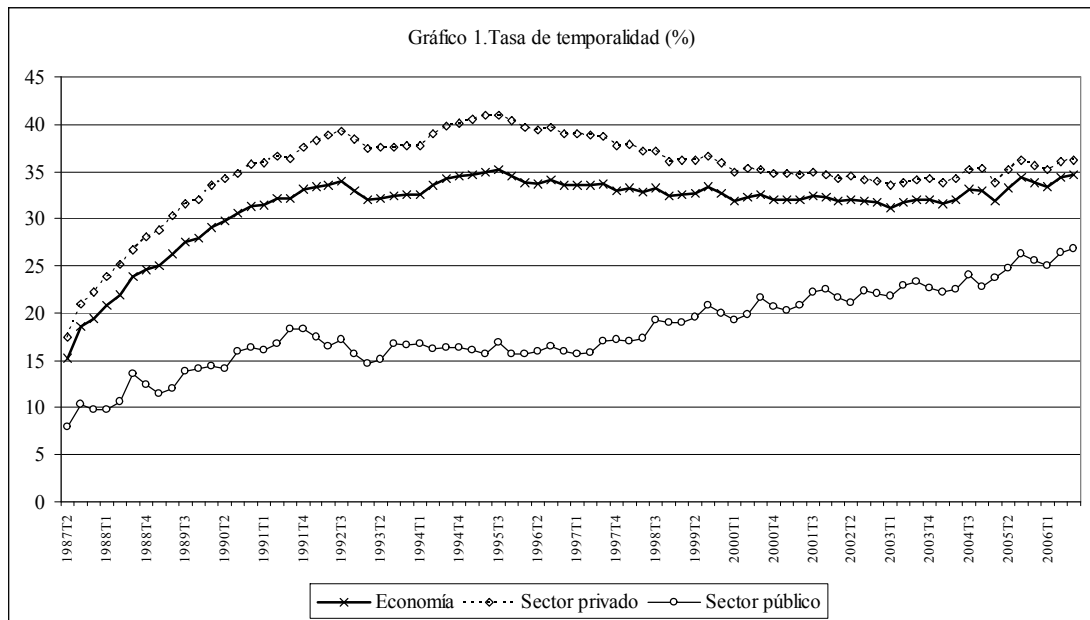
Año	Inflación (IPC)	Ocupados	Desempleo	Tasa de paro (%)	Crecimiento real PIB
1977	24,5	12.594.400	689.125	5,2	2,8
1978	19,8	12.398.175	924.625	6,9	1,5
1979	15,7	12.227.475	1.155.825	8,6	0,0
1980	15,6	11.894.900	1.532.825	11,4	1,3
1981	14,5	11.588.325	1.891.575	14,0	-0,2
1982	14,4	11.481.325	2.161.825	15,8	1,6
1983	12,2	11.421.700	2.394.350	17,3	2,2
1984	11,3	11.118.800	2.793.525	20,1	1,5
1985	8,8	11.004.000	3.005.075	21,5	2,6
1986	8,8	11.208.800	2.975.125	21,0	3,2
1987	5,2	11.749.050	2.976.725	20,2	5,6
1988	4,8	12.203.625	2.906.475	19,2	5,2
1989	6,8	12.638.225	2.632.450	17,2	4,7
1990	6,7	12.954.925	2.510.475	16,2	3,7
1991	5,9	13.057.075	2.545.175	16,3	2,3
1992	5,9	12.822.325	2.883.400	18,4	0,7
1993	4,6	12.293.800	3.598.775	22,6	-1,2
1994	4,7	12.207.625	3.880.075	24,1	2,3
1995	4,7	12.512.050	3.715.575	22,9	2,7
1996	3,6	12.871.525	3.646.275	22,1	2,4
1997	2,0	13.345.575	3.464.075	20,6	3,9
1998	1,8	13.904.175	3.176.800	18,6	4,5
1999	2,3	14.689.825	2.722.225	15,6	4,7
2000	3,4	15.505.900	2.496.350	13,9	5,0
2001	3,6	16.146.275	1.904.400	10,6	3,5
2002	3,5	16.630.325	2.155.325	11,5	2,7
2003	3,0	17.295.950	2.242.200	11,5	3,0
2004	3,0	17.970.850	2.213.675	11,0	3,1
2005	3,4	18.973.250	1.912.500	10,1	3,4

Fuente: Instituto Nacional de Estadística³

El abandono de las políticas de rentas coincide con el inicio de una etapa de expansión que dura hasta 1990-91. En esta fase de expansión se produce un importante aumento en el empleo que no se ve reflejado en un descenso similar en la cifras de paro, debido nuevamente al aumento en la población activa. En esta etapa la tasa de inflación sigue cayendo aunque a un menor ritmo. Como veremos, es esta etapa se registra la sustitución de las políticas de rentas, como pieza clave de la política económica española por las reformas laborales, iniciadas en 1984 con la aprobación del uso de los contratos temporales para puestos de trabajo de naturaleza indefinida. A partir de entonces, se produce un proceso de sustitución, pasiva y activa, de trabajadores con contratos indefinidos (trabajadores permanentes) por trabajadores con contratos de duración determinada o temporales (trabajadores temporales), de tal forma que el proceso de creación de empleo viene acompañado de una disminución en el empleo indefinido y de un aumento en el empleo temporal, con el resultado

³ Página web: www.ine.es

de que aumenta de manera espectacular la tasa de temporalidad (asalariados temporales/asalariados totales) en la economía española (Gráfico 1). El empleo que se genera de esta forma es un empleo inestable y volátil: el empleo (temporal) generado durante la etapa de expansión es destruido en la crisis de principios de los noventa, de tal forma que la población ocupada en España en 1995 es inferior a la registrada en 1977. La destrucción de empleo se centra en el empleo temporal y así la tasa de temporalidad alcanza su pico en el tercer trimestre de 1995 con una tasa del 35,2%, habiendo alcanzado en el segundo trimestre una tasa del 40,9% en el sector privado.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

A partir de 1995, con el inicio de la nueva etapa de concertación social, comienza una nueva etapa de expansión económica la más larga y duradera desde 1977, en donde se registra un aumento en el nivel de empleo sin precedentes que ha conducido a unas tasas de paro situadas en niveles anteriores a 1980, colocando a la tasa de paro española en el 8.15% en el tercer trimestre de 2006. Esta creación de empleo viene acompañada de un aumento en el empleo indefinido, fenómeno explicado por las reformas laborales de los años 1994 y 1997. No obstante, este proceso de reducción de la tasa de temporalidad se frena e incluso revierte a partir del año 2004, lo que explica la reciente reforma laboral pactada entre gobierno, sindicatos y empresarios en mayo de 2006.

Tabla 2. Crecimiento salarial (1984-2005)

Año	Crecimiento salarios nominales aprobado en convenios colectivos (1)	IPC (2)	Objetivo inflación (3)	Crecimiento salarios reales aprobado en convenios colectivos (4=1-2)	Crecimiento nominal ganancias (5)	Crecimiento nominal ganancias (6=5-2)	Crecimiento real PIB
1984	7,8	11,3	8,0	-3,5	8,5	-2,8	1,5
1985	7,9	8,8	7,0	-0,9	8,8	0,0	2,6
1986	8,2	8,8	8,0	-0,6	10,2	1,4	3,2
1987	6,5	5,2	5,0	1,3	6,6	1,4	5,6
1988	6,4	4,8	3,0	1,6	5,7	0,9	5,2
1989	7,8	6,8	3,0	1,0	5,4	-1,4	4,7
1990	8,3	6,7	5,7	1,6	7,9	1,2	3,7
1991	8,0	5,9	5,0	2,1	7,0	1,1	2,3
1992	7,3	5,9	5,0	1,4	7,0	1,1	0,7
1993	5,5	4,6	4,5	0,9	6,0	1,4	-1,2
1994	3,6	4,7	3,5	-1,1	4,5	-0,2	2,3
1995	3,9	4,7	3,5	-0,8	4,3	-0,4	2,7
1996	3,8	3,6	3,5	0,2	4,3	0,7	2,4
1997	2,9	2,0	2,2	0,9	3,3	1,3	3,9
1998	2,6	1,8	2,1	0,8	2,2	0,4	4,5
1999	2,7	2,3	1,8	0,4	2,2	-0,1	4,7
2000	3,7	3,4	2,0	0,3	2,2	-1,2	5,0
2001	3,7	3,6	2,8	0,1	3,3	-0,3	3,5
2002	3,8	3,5	2,0	0,3	3,7	0,2	2,7
2003	3,7	3,0	2,0	0,7	3,7	0,7	3,0
2004	3,6	3,0	2,0	0,6	2,7	-0,3	3,1
2005	4,0	3,4	2,0	0,4	2,9	-0,5	3,4

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales e Instituto Nacional de Estadística

En cualquier caso, un elemento que caracteriza a la actual fase de expansión es la acentuada moderación salarial registrada (ver tabla 2), moderación salarial resultado directo de la política salarial informal consensuada entre sindicatos y empresarios desde el año 1997.

Tabla 3. Distribución de la renta (% PIB)

	Remuneración asalariados	Excedente bruto explotación	Impuestos netos sobre la producción
1971	46,29	47,26	6,44
1972	47,91	45,50	6,59
1973	48,46	44,58	6,96
1974	49,10	44,96	5,94
1975	50,96	43,49	5,55
1976	52,09	42,60	5,31
1977	52,12	42,65	5,24
1978	52,21	43,54	4,25
1979	52,04	43,40	4,56
1980	51,32	44,15	4,53
1981	51,13	43,58	5,29
1982	49,96	44,85	5,20
1983	49,41	44,69	5,90
1984	46,54	47,30	6,16
1985	46,55	46,42	7,03
1986	45,77	45,51	8,72
1987	45,83	45,51	8,66
1988	46,15	45,67	8,18
1989	46,41	45,24	8,35
1990	47,82	44,03	8,15
1991	48,78	43,15	8,08
1992	48,98	42,34	8,68
1993	49,32	43,37	7,31
1994	47,49	44,74	7,77
1995	46,50	45,90	7,60
1995 (cambio base)	48,86	42,58	8,56
1996	49,00	42,30	8,70
1997	49,61	41,35	9,04
1998	49,52	41,09	9,39
1999	49,56	40,57	9,86
2000	49,53	40,54	9,93
2001	49,17	41,19	9,63
2002	48,72	41,59	9,70
2003	48,38	41,57	10,05
2004	47,75	41,80	10,45
2005	47,02	42,12	10,86

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Resultado directo de la moderación salarial registrada durante las dos fases de concertación salarial es la redistribución de la Renta en detrimento de las rentas salariales, como se observa en la tabla 3. Entre 1976 y 1986, las rentas salariales pierden 6,32 puntos porcentuales en el PIB español. A este descenso contribuye tanto la moderación salarial derivada de las políticas de rentas como el intenso proceso de destrucción de empleo asalariado. A partir de 1997 las rentas salariales caen en 2.59 puntos porcentuales del PIB. Aun cuando el dato bruto muestra un menor descenso en esta segunda

fase, hay que tener en cuenta el que las rentas salariales pierden peso en el PIB en una fase de notable crecimiento del empleo asalariado, el cual aumenta entre 1977 y 2005 en 5.308.925 personas (+52,1%), lo que indica una sustancial moderación salarial.

2.2. El marco de relaciones laborales en España

El análisis de los procesos de concertación social en España resulta inseparable del estudio del marco en el que se desarrolla el modelo de relaciones laborales⁴.

La Constitución Española⁵ (CE) de 1978 reconoce a las organizaciones sindicales y a las asociaciones empresariales un papel clave en la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales (art. 7 CE). En el caso de los sindicatos, el artículo 28 reconoce el derecho a la libertad de sindicación de los trabajadores⁶ así como el derecho a la huelga como mecanismo de defensa de sus intereses. Asimismo, el artículo 37.1 garantiza el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, reconociendo la fuerza vinculante de los convenios colectivos.

La Constitución Española, no obstante, en sus artículos 28 y 37 establecía la necesidad de que el ordenamiento jurídico estableciera normas-leyes orgánicas encargadas de la regulación de dichos derechos fundamentales y libertades públicas. Con el objetivo de desarrollar un proceso de autorregulación de la negociación colectiva, en 1979 la organización empresarial Confederación Española de Organizaciones Empresariales⁷ (CEOE) y el sindicato socialista Unión General de Trabajadores⁸ (UGT) firmaron el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI). Junto a una serie de normas relativas a la estructura de la negociación colectiva, el ABI tenía como propósito el establecer los criterios que debiera asumir el Gobierno en la ley orgánica que por entonces estaba elaborando para regular el marco de relaciones laborales.

Para ambos agentes sociales, el marco de relaciones laborales en España debía basarse en los siguientes principios básicos: la autonomía de las partes (sindicatos y empresarios) en las relaciones laborales y el reconocimiento de la presencia y actuación de los sindicatos y las organizaciones empresariales en todos los ámbitos de las relaciones laborales.

Con este propósito, el ABI otorga un papel central en este marco a los convenios colectivos, como acuerdo suscrito entre las partes negociadoras sujeta las condiciones de trabajo y productividad. Los convenios colectivos dispondrían de eficacia general, es decir, que obligarían durante todo el tiempo de su

⁴ Para una ampliación del análisis del sistema y marco de relaciones laborales en España, véanse, por ejemplo, Valdés Dal-Ré (1996), Fina et al (2001) y Ruesga et al (2005). El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (www.mtas.es) en sus anuales Guías Laborales y de Asuntos Sociales proporciona una breve pero clara descripción del marco legal de relaciones laborales en lo que se refiere a la sindicación de los trabajadores y a la negociación colectiva de las condiciones de trabajo.

⁵ Disponible en <http://www.congreso.es/funciones/constitucion>

⁶ El derecho a la libre sindicación quedó regulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical aprobada inicialmente en 1985 (disponible en www.mtas.es).

⁷ Página web: www.ceoe.es

⁸ Página web: www.ugt.es

vigencia a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, siempre y cuando los interlocutores o partes negociantes dispusieran de la legitimación y representatividad necesaria. El contenido de los convenios colectivos quedaba sujeto al principio de libertad de las partes para fijarlo, por lo que podrían incorporar y regular cualquier materia económica, asistencial, laboral y sindical dentro de lo dispuesto por las leyes. Por otra parte, el ABI otorgaba un papel clave a los convenios colectivos de ámbito superior como los de rama o sector con el objeto de reducir el número de unidades de contratación-negociación y reducir de esta forma la conflictividad laboral.

Con objeto de reducir al máximo el intervencionismo gubernamental en la negociación colectiva y garantizar el principio de autonomía de las partes, el ABI eliminaba el requisito de la homologación administrativa de los convenios sustituyéndola por el registro de los convenios, suprimía la posibilidad generalizada de los arbitraje so laudos obligatorios, y potenciaba el desarrollo de órganos de comunicación, conciliación, mediación y arbitraje voluntarios a nivel intersectorial como herramienta básica en la resolución de conflictos.

Por último, el ABI establecía los criterios que deberían cumplir sindicatos y asociaciones empresariales para ser considerados como representativos y así poder negociar convenios colectivos: los sindicatos representativos serían aquellos que poseyeran al menos el 10% de los miembros de comités de empresa y delegados de personal, y las organizaciones empresariales que contaran con al menos el 50% de las respectivas plantillas.

Apenas un año de la firma del ABI, el Gobierno aprobó en 1980 el Estatuto de los Trabajadores⁹ (ET), ley orgánica que contó con el apoyo de la UGT y de la CEOE, al recoger buena parte de los acuerdos pactados en el ABI, y que se constituye como el marco general regulatorio de las relaciones laborales en España.

En su Título II (De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa), el ET regula los órganos de representación de los trabajadores a través de los cuales éstos participan en la empresa. Estos órganos son los delegados de empresa (en empresas entre 10 y 49 trabajadores, y en las empresas de más de 5 trabajadores si estos así lo deciden) y los comités de empresa (para empresas de más de 50 trabajadores). El ET estableció un modelo de constitución de los órganos representativos de los trabajadores basado en la elección mediante sufragio por parte de los trabajadores de los delegados de personal y de los miembros de los comités de empresa. Dichas elecciones tienen lugar desde 1994 cada 4 años (anteriormente cada 2 años). Desde 1994 son electores todos los trabajadores con una antigüedad en la empresa superior a 1 mes (hasta entonces los trabajadores fijos con una antigüedad superior a 6 meses).

Por lo tanto, el ET establece un modelo de representación de los trabajadores donde ésta se establece mediante la elección de los representantes por el conjunto de trabajadores de la empresa en cuestión. De esta forma, los sindicatos se convierten en representantes del conjunto de los trabajadores en una empresa en la medida que se presentan en forma de listas a las elecciones a

⁹ Disponible en <http://info.mtas.es/publica/estatuto06/estatuto.htm>

comités de empresa o que sus afiliados son elegidos delegados de personal. Asimismo, la representatividad o fuerza del sindicato no está directamente relacionada con el número de trabajadores afiliados al mismo sino con los resultados electorales que obtenga.

Por su parte, el Título III (De la negociación colectiva y de los convenios colectivos) regula el proceso y procedimiento para aprobar por parte de los representantes de los trabajadores y de los empresarios los convenios colectivos, entendidos éstos como la expresión del acuerdo libre entre las partes que regula las condiciones de trabajo y productividad y la paz laboral.

El ET no establece un único ámbito de aplicación de los convenios colectivos, pudiendo ser éstos de ámbito de empresa (o inferior) o sectorial (en este caso a nivel provincial, autonómico o nacional). Además, el ET recoge la posibilidad de que mediante convenios colectivos o mediante acuerdos interprofesionales, las organizaciones sindicales y empresariales *más representativas*, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma establezcan la estructura de la negociación colectiva y fijen las reglas para la resolución de conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores. Asimismo, esas mismas organizaciones pueden elaborar acuerdos sobre materias concretas. En ambos casos, esos acuerdos tienen el mismo tratamiento legal (fuerza y validez) que los convenios colectivos. Por lo tanto, el ET abre la posibilidad, ampliamente explotada desde entonces, a la firma de Acuerdos Interconfederales, que se configuran como una especie de convenio de convenios en los que se establecen los criterios, orientaciones y recomendaciones que guiarán el proceso de negociación de los convenios colectivos durante el periodo de vigencia de dicho acuerdo interconfederal, conformándose de esta manera como una herramienta esencial en el diálogo y concertación social, máxime cuando abordan acuerdos sobre materias concretas, como por ejemplo la resolución de conflictos, y para la coordinación en la negociación de los convenios colectivos.

Como ya indicamos, el ET define un marco de relaciones laborales en el que el grado de representatividad-fuerza de los sindicatos se determina en función de sus resultados electorales. Este planteamiento se traslada igualmente al terreno de la definición de los agentes legitimados para negociar un convenio colectivo o un acuerdo interconfederal.

En el caso de los convenios de empresa o de ámbito inferior los agentes legitimados son el comité de empresa, los delegados de empresas o las representaciones sindicales, siempre que (si el convenio afecta a todos los trabajadores de la empresa) las representaciones sindicales sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa. En los convenios de ámbito superior a la empresa, se consideran legitimados los sindicatos que tengan la consideración de *más representativos* a nivel estatal, los sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma para convenios que no trascienden de este ámbito territorial, los sindicatos con un mínimo del 10% de los miembros del comité de empresa o delegados de personal en el respectivo ámbito del convenio, las asociaciones empresariales que cuenten en el ámbito del convenio con el 10% de los empresarios y de los trabajadores afectados. Asimismo, en los convenios de ámbito estatal los sindicatos de Comunidad

Autónoma que cuenten con al menos el 15% de los delegados de personal y de los miembros de los comités de empresa en dicha Comunidad Autónoma siempre que cuenten con un mínimo de 1500 representantes así como las asociaciones empresariales de ámbito autonómico que representen al menos al 15% de los empresarios y trabajadores de dicho ámbito.

Comprobamos, por lo tanto, como las elecciones sindicales se convierten en la pieza clave determinante de la fuerza y de la capacidad negociadora de los sindicatos españoles. Los resultados electorales son un condicionante de primer nivel en la definición y establecimiento de las estrategias sindicales de las respectivas organizaciones sindicales, condicionando y explicando la propia dinámica y evolución de la concertación social en España. Las decisiones de participación o el rechazo a la misma por parte de los distintos sindicatos se convierten en decisiones estratégicas, uno de cuyos objetivos es alterar el mapa sindical, en primer lugar para garantizar la consideración del sindicato en cuestión como “más representativo” (impidiendo de esta forma que otros sindicatos competidores puedan adquirir dicha consideración) y, en segundo lugar, para mejorar los resultados electorales en términos de número de representantes que no de afiliados. Esta competencia sindical ha condicionado la concertación social al valorar los sindicatos su participación-rechazo en función de los costes-beneficios de la misma, donde entre éstos últimos se incluyen la incidencia potencial sobre los resultados de las elecciones sindicales (Ferreiro 1994, Ferreiro y Gómez, 1994, 2006 y 2007).

Como hemos señalado, el Estatuto de los Trabajadores en su redacción original no delimitaba de manera precisa y cerrada el catálogo de materias a abordar en la negociación colectiva, señalando tan sólo en su artículo 85,1 que “los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial, y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales”. No obstante la Disposición Transitoria Segunda recogía que las antiguas Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales aprobadas durante el periodo preconstitucional reguladoras de determinados ámbitos de las relaciones laborales permanecieran en vigor hasta su sustitución por acuerdos surgidos en la negociación colectiva¹⁰.

La reforma laboral aprobada unilateralmente por el gobierno socialista en 1994¹¹ supuso la sustitución de dicha regulación estatal por normas surgidas de la negociación colectiva y del pacto entre sindicatos y empresarios. Como establecía la Exposición de Motivos de la Ley, uno de los objetivos de dicha reforma era “potenciar el desarrollo de la negociación colectiva, como elemento regulador de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, e introducir elementos de adaptabilidad equilibradamente repartidos entre las distintas fases del desarrollo de la relación laboral. Respecto de la negociación colectiva, se parte de la idea de que debe ser un instrumento fundamental para la deseable adaptabilidad por su capacidad de acercamiento a las diversas y cambiantes situaciones de los sectores de actividad y de las empresas”.

¹⁰ En diciembre de 1994 se encontraban en vigor 126 Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales, 50 de ellas anteriores a 1970, datando 31 de ellas de los años cuarenta (CES, 1995).

¹¹ Ley 11/1994, de 23 de marzo. Disponible en www.mtas.es

Por lo tanto, la reforma laboral de 1994 amplía el marco de actuación de la negociación colectiva al aumentar el abanico de materias a incluir en dicha negociación¹². Así, entre las materias que la Ley 11/1994 traslada al ámbito de la negociación colectiva se encuentran, entre otras:

- la determinación del periodo de pruebas de los trabajadores,
- la tareas o trabajos a desarrollar por los trabajadores con contratos temporales por obra o servicio determinados,
- la duración máxima de los contratos temporales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos,
- el sistema de clasificación profesional de los trabajadores,
- los términos del ejercicio de los derechos de formación profesional en el trabajo,
- la promoción económica de los trabajadores,
- la estructura salarial,
- el modelo de recibo de salarios,
- en materia de jornada de trabajo: la distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año, la distribución del tiempo de trabajo diario, la consideración del tiempo de descanso en la jornada diaria como tiempo de trabajo efectivo,
- la decisión entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía fijada o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido,
- la retribución específica del trabajo nocturno,
- la planificación anual de las vacaciones de los trabajadores,
- la movilidad funcional de los trabajadores dentro de su categoría profesional o entre categorías profesionales,
- la movilidad geográfica de los trabajadores,
- la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo,
- el establecimiento de cláusulas de inaplicación de los incremento salariales pactados en ámbitos superiores a la empresa,
- la disposición sobre derechos reconocidos en convenios extintos,
- la posibilidad de que los agentes representativos acuerden en acuerdos o en convenios de ámbito superior a la empresa medidas que afecten lo dispuesto en convenios de ámbito superior (excepto en las siguientes materias: periodo de prueba, modalidades de contratación, grupos profesionales, régimen disciplinario, normas mínimas de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica),
- establecimiento de procedimiento para resolver discrepancias surgidas durante el periodo de consultas previstos en los casos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, movilidad geográfica, suspensión del contrato de trabajo por causa de fuerza mayor y despido colectivo,
- vigencia del contenido normativo de los convenios colectivos una vez concluida su duración pactada,
- materias que se mantienen vigentes en la sustitución de un convenio por otro,

¹² Véase Consejo Económico y Social (1994).

- establecimiento de procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de controversias derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos.

Como más tarde veremos, la reforma laboral de 1994 va a suponer un punto de inflexión en el proceso de concertación social (Pérez, 2000). Por un lado, la reforma amplía de manera sustancial el abanico de medidas a incorporar en la negociación colectiva, pero, y esto es igual o más relevante, la reforma incorporaba una apuesta decidida gubernamental en pro de una mayor descentralización de la negociación colectiva, al considerar que esta descentralización conllevaría una mayor flexibilidad en el mercado de trabajo y unos mejores resultados en materia de inflación-(des)empleo. La respuesta de los agentes sociales irá en contra de la pretensión del legislador, optando por reorientar la negociación colectiva hacia un mayor grado de centralización favoreciendo los convenios colectivos de ámbito superior (convenios sectoriales nacionales) y la firma de acuerdos interconfederales que supusieran un mayor grado de articulación y coordinación de la negociación colectiva, estableciendo en dichos acuerdos no sólo las materias objeto de atención y acuerdo sino su articulación en los distintos ámbitos de negociación colectiva, lo que conducirá a la firma y/o prorroga de los sucesivos acuerdos interconfederales de negociación colectiva aplicados desde 1997 (Ferreiro, 2003; Ferreiro y Serrano, 2001 y 2004).

Por otra parte, la aplicación de una reforma unilateral por parte del gobierno generó una profunda insatisfacción entre los distintos agentes, empresarios y sindicatos. A partir de ese momento se considera como elemento clave para generar un marco de relaciones laborales eficaz para resolver los graves desequilibrios de la economía española el que este nuevo marco sea el resultado de la negociación bilateral entre los agentes sociales, un acuerdo generado en la negociación entre las partes, sin la participación directa del gobierno, aunque con el compromiso de éste de asumir lo pactado entre organizaciones sindicales y empresariales. En definitiva, desde entonces, la negociación colectiva adquiere un papel clave como instrumento para la generación de empleo, la mejora en la competitividad de las empresas y la adecuación del ordenamiento laboral a la realidad cambiante de las empresas y sectores productivos (Consejo Económico y Social, 1996).

2.3. La política formal de rentas y los pactos sociales en España¹³ (1977-1986)

2.3.1. Contenido de los pactos sociales

Tras la llegada de la democracia a España en 1977 el proceso de concertación social se articula en torno a la aplicación de una política de rentas formal, entendida como una política salarial incorporada dentro de un marco más amplio de pactos sociales en los que se incorporan las principales contrapartidas ofertadas a los sindicatos para compensarles de los costes derivados de la moderación salarial voluntaria. Los pactos sociales firmados entre 1977 y 1984 son los siguientes:

¹³ Excluimos del análisis los Pactos de la Moncloa al haber sido firmados por el Gobierno y los partidos políticos con representación parlamentaria

- Los Pactos de la Moncloa (PM) firmados en 1977 por los partidos políticos con representación parlamentaria, aun con el apoyo implícito de los principales sindicatos UGT y Comisiones Obreras¹⁴ (CCOO), con vigencia para el año 1978.
- El Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) firmado en 1979 por los sindicatos UGT y Unión Sindical Obrera¹⁵ (USO) y las organizaciones empresariales CEOE y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa¹⁶ (CEPYME), y con validez para los años 1980-1981.
- El Acuerdo Nacional sobre Empleo (ANE), firmado en 1981 por el Gobierno, la CEOE y los sindicatos UGT y CCOO, y con vigencia en el año 1982.
- El Acuerdo Interconfederal, firmado en 1983 por la CEOE, CEPYME y los sindicatos UGT y CCOO, y con vigencia para 1983.
- El Acuerdo Económico y Social, firmado en 1984 por el Gobierno, la CEOE y CEPYME y el sindicato UGT, con vigencia para el bienio 1985-86.

El *Acuerdo Marco Interconfederal* (AMI) establecía una banda de crecimiento de los salarios nominales para los años 1980 y 1981 que, a pesar de la inclusión de cláusulas de revisión salarial en función de los datos reales de inflación implicó un descenso de los salarios reales para 1980 (-0,3%) y 1981 (-1%). Este descenso en los salarios reales era el resultado de la combinación de la banda de crecimiento salarial, del carácter restrictivo en el funcionamiento de las cláusulas de revisión salarial y de la existencia de cláusulas de descuelgue para aquellas empresas con pérdidas o en situación de reconversión.

Las principales contrapartidas a la moderación salarial provenían de la reducción de la jornada laboral, de la reducción de la edad legal de jubilación, y, sobre todo, del reconocimiento del papel jugado por los sindicatos en la negociación colectiva, al reconocer los empresarios el derecho de los trabajadores a la afiliación sindical y a los sindicatos como interlocutores válidos en la negociación colectiva. Además, otra contrapartida clave fue la prioridad concedida a los convenios sectoriales nacionales como pieza central de la negociación colectiva, en la medida que los acuerdos establecidos en dichos convenios no podían ser empeorados en los convenios colectivos de ámbito inferior. Esta decisión reforzaba el papel de las estructuras centralizadas (confederales) de los sindicatos, con gran influencia a nivel central pero con una marcada debilidad a nivel de empresa o centro d trabajo debido a la baja afiliación. Por otra parte, esta medida concedía un papel aún más relevante a los grandes sindicatos nacionales, únicos con un nivel de representatividad suficiente para suscribir este tipo de convenios, lo que iba en detrimento tanto de los sindicatos nacionales más pequeños como de los sindicatos (nacionalistas) con una implantación estrictamente regional.

El *Acuerdo Nacional sobre Empleo* (ANE) supuso un notorio ejercicio de moderación salarial (el crecimiento salarial medio fue del 12% frente a una tasa de inflación del 14,5%). La banda pactada de crecimiento salarial estaba por debajo del objetivo de inflación para 1982; además, el crecimiento salarial en las empresas estaba condicionado por sus circunstancias económicas, y nuevamente existía la posibilidad de aplicar la cláusula de descuelgue para empresas en circunstancias negativas.

¹⁴ Página web: www.ccoo.es

¹⁵ Página web: www.uso.es

¹⁶ Página web: www.cepyme.es

Por otra parte, la cláusula de revisión salarial no permitía recuperar en su integridad la desviación salarial. Finalmente, en el caso de los trabajadores del sector público el aumento salarial quedaba por debajo del correspondiente al sector privado.

Las contrapartidas en el ANE a la moderación salarial fueron escasas, procediendo en su mayoría del ámbito gubernamental. En el área de las políticas sociales, el ANE incluía medidas destinadas a elevar el salario mínimo interprofesional de acuerdo con la inflación, a mejorar las prestaciones por desempleo y a garantizar el acceso de los desempleados a las prestaciones médicas y farmacéuticas. El ANE también facilitó la ampliación y la institucionalización de la participación sindical en el proceso de toma de decisiones públicas, en temas como la gestión de la Seguridad Social y de los sistemas de protección por desempleo, o en organismos públicos como el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) o el Consejo Superior de Precios. Por último, se constituye como un auténtico pacto por el empleo merced al compromiso asumido por el gobierno de adoptar una amplia batería de medidas dirigidas a la creación de empleo y al compromiso de crear 350,000 puestos de trabajo en el año 1982.

El *Acuerdo Interconfederal (AI)*, al igual que en pactos anteriores, también implicó un esfuerzo en materia de moderación salarial, dando lugar a un crecimiento negativo de los salarios reales del 0,8%. Nuevamente, la moderación salarial fue el resultado de la combinación de la banda establecida de crecimiento nominal de los salarios, de la restrictiva aplicación de las cláusulas de revisión salarial y del funcionamiento de las cláusulas de descuelgue.

A diferencia de anteriores acuerdos, las principales contrapartidas a la moderación salarial procedían en esta ocasión de los empresarios. Además de medidas para la creación de empleo, en el AMI los empresarios aceptaron los convenios sectoriales nacionales como nivel central de la negociación colectiva. En este sentido, la centralización de la negociación colectiva jugaba un papel central en la estrategia sindical y en evitar los problemas generados en una negociación descentralizada dado el predominio en la economía española de las pequeñas empresas en las cuales, debido a la baja densidad sindical, la presencia directa de las organizaciones sindicales era bastante escasa.

El Acuerdo Económico y Social (AES) constituyó la última experiencia de política de rentas y de pactos sociales en España. El AES se articulaba en torno a dos acuerdos: uno bipartito entre organizaciones empresariales y el sindicato UGT centrado en los ámbitos de las relaciones laborales y la política de rentas, y otro tripartito en el que participaba el Gobierno en el que adquiriría el compromiso político de adoptar medidas en las áreas de la política económica, laboral y de protección social.

En el AES los sacrificios aceptados por la parte sindical eran mucho mayores que en anteriores pactos. Junto a la moderación salarial (los salarios reales cayeron 0,9% y 0,7% en 1985 y 1986, respectivamente) derivada de la tradicional combinación de bandas de crecimiento salarial, cláusulas restrictivas de revisión salarial, cláusulas de descuelgue y menor crecimiento para los empleados públicos, en el AES también se incluían sacrificios para los perceptores de pensiones de jubilación y

de prestaciones por desempleo. Además, el AES incorporaba la aceptación sindical de la reforma laboral aprobada por el gobierno en agosto de 1984 por la que se producía la ruptura en el principio de causalidad en materia de contratación laboral y que posibilitaba el uso de contratos temporales para puestos de trabajo de naturaleza permanente.

El gobierno fue la principal fuente de compensaciones derivadas del intercambio económico y político a cambio de la moderación salarial y del resto de sacrificios asumidos por los trabajadores. Una parte de estas compensaciones tenía una naturaleza económica, centradas en la mejora en las prestaciones por desempleo y en el establecimiento de mayores desgravaciones fiscales para los perceptores de rentas bajas. Pero la mayor parte de contrapartidas procedían del intercambio político. Estas incluían, en primer lugar, medidas de política económica básicamente relativas a la creación de empleo, al estímulo del ahorro y la inversión, al aumento de las inversiones públicas, a las reformas del mercado de trabajo, al recorte de las cotizaciones a la seguridad social y al aumento en el número de desempleados perceptores de prestaciones por desempleo; y, en segundo lugar, medidas para promover la participación del sindicato UGT en comités conjuntos relativos a medidas específicas de política económica y social (proyectos de inversión pública, reformas del sistema de seguridad social, formación profesional y ocupacional, adaptación a la normativa comunitaria de la legislación sobre despidos colectivos) y en los órganos de gestión del sistema de Seguridad Social, del Instituto Nacional de Empleo o del Fondo de Garantía Salarial, entre otros.

La aplicación de la política de rentas formal condujo a una importante moderación salarial, de forma que los salarios reales cayeron en un 9% entre 1977 y 1986. Este ajuste salarial supuso un importante coste para los sindicatos firmantes, costes que intentaron compensarse de varias formas, fundamentalmente a través del intercambio económico y político con el gobierno.

Una de las principales fuentes de contrapartidas al coste derivado de la moderación salarial procedía del intercambio económico resultante del aumento en los gastos públicos, principalmente de los gastos sociales, los cuales pasaron del 21,6% PIB al 25,2% del PIB entre 1980y 1985. De hecho, la demanda de un crecimiento de los gastos sociales es una demanda permanente de los sindicatos y un elemento recurrente en los distintos pactos sociales, por lo que la política de rentas y la política social aparecen como elementos indisolubles de una misma estrategia.

Sin embargo, la mayor parte de las compensaciones procedían del intercambio político derivado de la firma de los pactos sociales. En este sentido, no podemos obviar el marco político en el que se producen. La participación sindical en los pactos sociales supuso la manifestación más directa del respaldo de los sindicatos al proceso democrático iniciado en 1977. Así, detrás de la firma del ANE y del AI por las dos principales organizaciones sindicales se hallan, respectivamente, el fallido golpe de estado de febrero de 1981 y la formación del primer gobierno socialista tras su victoria electoral de noviembre de 1982. De hecho, a partir de 1986, una vez consolidada plenamente la democracia tras la incorporación de España a la CEE, se considera por parte de los sindicatos que su estrategia debe dejar de estar determinada por la necesidad de reforzar y consolidar el proceso democrático, lo que rompe con la tradicional estrategia “pactista” de la UGT, principalmente.

Por otra parte, la moderación salarial se ve compensada por la consolidación de los sindicatos en el diseño del marco de relaciones laborales. A pesar de la debilidad sindical medida por su bajísima tasa de afiliación, el procedimiento elegido para determinar la representatividad sindical, las elecciones sindicales, refuerza y consolida el funcionamiento, organización y papel de los sindicatos, sobre todo de los más grandes, elemento éste reforzado por el papel prioritario concedido en la normativa a los convenios sectoriales nacionales, lo que beneficia especialmente a los grandes sindicatos-confederaciones sindicales nacionales en detrimento de los sindicatos profesionales o de sector y de los sindicatos (nacionalistas) regionales (sobre todo, de los sindicatos vascos y gallegos).

2.3.2. Razones del declive de los pactos sociales y la política de rentas

En cualquier caso, a mediados de los ochenta, tras la firma del AES, las bases sobre las que se asentaba la firma de los pactos sociales empiezan a desmoronarse. Además de por la consolidación de la democracia, la firma de los pactos sociales empieza a tener un coste en términos electorales para UGT, único sindicato que participa en todos los pactos sociales. Así como la participación activa de la UGT tuvo inicialmente resultados positivos en materia de representación electoral, a mediados de los ochenta, la UGT empieza a ver como sus resultados electorales empeoran mientras que mejoran los de CCOO. De hecho, la participación o rechazo a la política de rentas y a la concertación social es una opción estratégica adoptada por los distintos sindicatos en el marco de una fuerte competencia entre los sindicatos UGT y CCOO. Así, la participación directa de la UGT en los pactos sociales es un instrumento para fortalecer el sindicato socialista, cuya presencia e influencia entre los trabajadores durante el franquismo fue muchísimo menor que la de CCOO (Zufiaur, 1997). Baste señalar que en 1978 mientras que CCOO disponía de 66,540 representantes electos de los trabajadores, UGT tan sólo obtuvo 41,897 representantes (datos procedentes de CCOO). Por el contrario, CCOO seguía manteniendo un fuerte componente anticapitalista, observando a la concertación social como una herramienta que buscaba consolidar las relaciones de poder ya de por sí inclinadas a favor del capital (Ariza, 1997), estando a favor de grandes pactos socio-político-económicos que favoreciesen los intereses no sólo del sindicato sino también del Partido Comunista Español (Zufiaur, 2005).

La competencia y falta de unidad sindical está también explicada en buena medida por los estrechos lazos y relaciones político-institucionales mantenidos en esta fase entre la UGT y el Partido Socialista Obrero Español (PSOE), por un lado, y CCOO y el Partido Comunista de España (PCE). Precisamente, la progresiva ruptura de los lazos directos entre partidos políticos y sindicatos será un elemento de importancia capital para explicar el posterior acercamiento de posiciones entre ambos sindicatos¹⁷ (Führer, 1996), acercamiento que cristaliza en la actual unidad sindical mantenida entre UGT y CCOO.

Por otro lado, el sistemático incumplimiento de los objetivos marcados en materia de (des)empleo e inflación supuso la inexistencia de los que podrían constituir los principales beneficios de la

¹⁷ Acercamiento que conduce en 1988 a una huelga general convocada por ambas organizaciones.

concertación social y las políticas de rentas: la menor inflación y el menor empleo. De hecho, con la única excepción de los Pactos de la Moncloa, en el resto de pactos sociales se registró un incumplimiento de los objetivos de inflación, siendo la inflación efectiva superior al objetivo de inflación que determinaba el crecimiento de los salarios nominales. En el caso del empleo, los resultados no fueron mejores, de tal suerte que durante el periodo de vigencia de la política formal de rentas el empleo asalariado cayó en más de 925,000 personas.

Por último, hemos de hacer especial hincapié en el papel jugado por el cambio en la estrategia de política económica de los sucesivos gobiernos socialistas (Alonso y Blanco, 1999; Ferreiro y Serrano, 2001 y 2004), los cuales procedieron a adoptar políticas de demanda, sobre todo, monetarias y cambiarias, claramente restrictivas con el propósito de reducir las tasas de inflación. En el caso de la UGT, esta política llevó a un proceso de distanciamiento con el gobierno socialista que acabó conduciendo no sólo a la huelga general de 1988 antes comentada sino, lo que es más relevante, a la desaparición de los históricos vínculos institucionales entre la UGT y el PSOE (entre otros a que los afiliados del PSOE dejaran de ser automáticamente afiliados de la UGT). Además, se generaliza la visión según la cual los malos resultados en materia de paro y empleo se debían a una excesiva rigidez, sobre todo en materia de contratación-despido, del mercado de trabajo español, lo que conduce al abandono de las políticas de rentas y a sus sustitución por reformas en el mercado de trabajo iniciadas en 1984 centradas en la generalización de los contratos temporales y en la reducción en las prestaciones por desempleo. De hecho, el mantenimiento de estas líneas maestras de política económica explican el rechazo sindical a las propuestas planteadas por el gobierno en 1991 y 1992 de alcanzar un nuevo pacto social donde la moderación salarial jugara de nuevo un papel central.

De esta forma, el abandono de la concertación social aparece vinculado al (relativo) fracaso de la política de rentas como pieza central de la estrategia genérica de política económica. Al incorporar la concertación social en el marco específico de los pactos sociales, en donde la política de protección social, las líneas maestras de política fiscal y monetaria, el diseño del marco de relaciones laborales y la política salarial formaban parte de un paquete único, el fracaso de la política de rentas se tradujo en el fracaso de la estrategia negociadora del “todo o nada” y, en definitiva, del propio proceso de concertación social.

2.4.El resurgir de la concertación social (1994-2006)

2.4.1. La nueva etapa de concertación social: elementos impulsores

Como hemos comentado al inicio del trabajo, tal y como se comprueba en el Anexo 1, a partir de mediados de la década de los noventa la concertación social cobra un nuevo impulso en la economía española. El diálogo social, unas veces bipartito (sindicatos-empresarios, sindicatos-gobierno) y otras tripartito (sindicatos-empresarios-gobierno), pero siempre con el apoyo implícito o explícito de los distintos y sucesivos gobiernos tanto del Partido Popular (PP) como del PSOE, va a convertirse en una

pieza clave para varios objetivos. El primero, el (re)diseño del marco de relaciones laborales y del proceso de negociación colectiva con objeto de conseguir un sistema de relaciones laborales más eficiente. El segundo, la transformación estructural de la economía española, y, por tanto, por lo que la concertación social se convierte en una herramienta clave de la política microeconómica, dirigida tanto a resolver los desequilibrios estructurales de la economía española (inflación y desempleo) como a reconfigurar y modernizar el aparato productivo y a reorientar la estrategia de competitividad dominante orientándola a un nuevo modelo basado en la productividad y la innovación. Finalmente, siendo éste un aspecto de importancia capital, el deseo de corregir los desajustes e ineficiencias engendrados por las reformas laborales derivados de la reforma de 1984 cuya manifestación más dramática fue la descontrolada expansión de la contratación temporal (Ferreiro, 2003; Ferreiro y Serrano, 2001).

Como ya apuntamos, aunque pueda resultar paradójico, fue la reforma laboral de 1994, una reforma unilateralmente aprobada por parte del gobierno socialista con el objetivo intencionado de individualizar las relaciones laborales y de promover la descentralización de la negociación colectiva al poner en el centro de la regulación de las relaciones laborales a los convenios de empresa (Consejo Económico y Social, 2005; Rojo, 1998; Griñán, 2005), el elemento impulsor de la nueva etapa de concertación social en España.

La reforma laboral aprobada en 1994 fue la respuesta del gobierno a los intentos fallidos en 1991, 1992 y 1993 de alcanzar un nuevo acuerdo de política de rentas en el que sus dos pilares fundamentales fueran la moderación salarial y el impulso a las medidas de flexibilización laboral. Tanto UGT como CCOO se opusieron de manera frontal a tal pretensión, confiando en que a través de la unidad de acción sindical y la movilización de los trabajadores pudieran forzar al gobierno a retroceder en sus pretensiones de mayor flexibilidad laboral y a adoptar una política económica más expansiva, en donde, al igual que en los pasados pactos sociales fueran nuevamente los gastos sociales la principal contrapartida a la moderación salarial, siempre entendiendo a ésta como un aumento positivo en los salarios reales.

Tras esta visión excesivamente optimista de sus fuerzas subyace el éxito de la huelga general de 1988, la cual dio paso a un aumento del gasto social por parte del gobierno socialista como medio para compensar el daño causado a su imagen por la confrontación directa con el movimiento sindical. Sin embargo, el gobierno aprobó de forma unilateral la reforma laboral. La convocatoria de una huelga general por parte de Comisiones Obreras y UGT resultó un fracaso al no afectar la tramitación parlamentaria de la reforma, lo que trastocó la valoración que de sus propias fuerzas tenía el movimiento sindical¹⁸. De esta forma, los sindicatos se encuentran con una situación potencialmente adversa para sus intereses: en un escenario caracterizado por una elevadísima tasa de paro (en torno al 24%) generadas por la crisis del bienio 1992-93 y por una tasa de temporalidad cercana al 40% en el caso de los asalariados en el sector privado, y con un nuevo marco de relaciones

¹⁸ Como reconoce Julián Ariza, dirigente de CCOO, “a diferencia de la huelga del 14-D [de 1988], en donde el políticamente aislado fue el Gobierno, en el 27-E [de 1994] los aislados en términos políticos éramos nosotros [UGT y CCOO]” (Ariza, 1997, p. 44).

por definir en la negociación colectiva que, dada la debilidad sindical, podía agravar aún más los ya de por sí negativos efectos de la reforma laboral.

Sin embargo, esta misma incertidumbre también pesaba sobre las organizaciones empresariales. El nuevo marco de relaciones laborales quedaba abierto a cualquier resultado, incluso a una nueva regulación estatal favorable a los sindicatos. Además, el resultado final de la negociación colectiva era igualmente incierto. Por un lado, podría registrarse una mayor conflictividad laboral resultado de una radicalización en las posiciones y demandas de los trabajadores, radicalización que podría ser capitalizada por sindicatos más pequeños y reivindicativos, y, en este sentido, menos “pactistas”, que UGT y CCOO. Por otra parte, el dominio de las pequeñas y medianas empresas, sobre todo las primeras, en el tejido productivo español, complicaba el nuevo escenario abierto a la negociación colectiva, dada la incapacidad de estas empresas, y de sus empresarios, para establecer un marco propio general regulador de las condiciones de trabajo de sus empleados.

Otro elemento compartido entre sindicatos y empresarios era la valoración negativa que en términos micro y macroeconómicos había generado el exceso de contratos temporales a raíz de la reforma laboral de 1984. Los menores salarios abonados a los trabajadores con contratos temporales habían conducido, en combinación con la política monetaria y cambiaria, a un modelo perverso de competitividad basado en bajos costes salariales. Además, la excesiva contratación temporal unida a una elevadísima rotación laboral inducida por la reforma de 1994, había elevado el ahorro de las familias frenando de esta forma el consumo y la demanda agregada, afectando de esta manera a la actividad empresarial.

Confluye, entonces, en los agentes sociales la necesidad de consensuar tanto el deseado cambio en el modelo de competitividad de las empresas y la economía española como el nuevo marco regulador de las relaciones laborales. Este nuevo marco, y en esto coincidían tanto sindicatos como empresarios (Aguar, Casademunt y Molins, 1999), debería surgir de la autonomía colectiva debiendo ser asumido y refrendado por las autoridades gubernamentales (lo que contribuía a proteger dicho marco de los procesos electorales generales (ciclo electoral) cambios en los partidos gobernantes. Se rompe así con la anterior estrategia de negociación directa de los agentes sociales con el gobierno con el objeto de alcanzar el acuerdo más favorable para los intereses particulares de cada interlocutor.

Surge en este contexto un nuevo modelo de concertación social en España en donde, a diferencia de la anterior etapa (1977-1986) no son los pactos sociales globales la herramienta y el locus donde se desarrolla el diálogo social, siendo sustituidos por los acuerdos bipartitos o tripartitos. La concertación social queda, por lo tanto, segmentada o parcelada en función de las materias objeto de negociación, materias previamente acordadas entre los propios interlocutores sociales¹⁹, de tal

¹⁹ La Declaración para el Diálogo Social firmada en 2004 entre Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, establece los temas que serán desde entonces objeto de negociación entre los interlocutores sociales en la legislatura 2004-2008, a saber: mercado de trabajo, empleo de colectivos con dificultades, inmigración, formación permanente, políticas activas de empleo y servicios públicos de empleo, revalorización de instituciones laborales, política industrial, salario mínimo, derechos de información, consulta y participación de

forma que dichas materias-acuerdos son negociados de manera independiente (aunque relacionada). Fuera de la negociación queda la estrategia de política económica, algo que, por otra parte, es un resultado indirecto de la participación de España en la Unión Monetaria Europea, dada la pérdida de las políticas monetarias y cambiarias y el reducido margen de maniobra derivado de, en un primer momento, los criterios de convergencia del Tratado de Maastricht²⁰ y del Pacto de Estabilidad y Crecimiento una vez puesta en marcha en 1999 la UME.

A partir de entonces, la concertación social se centrará en aquellas materias directamente relacionadas con el funcionamiento del mercado de trabajo español y con el diseño del marco de relaciones laborales:

1. las modalidades de contratación temporal y, en particular, el fomento de la contratación indefinida,
2. las relaciones laborales en la administración pública,
3. la formación de los trabajadores activos y desempleados,
4. el sistema de protección social, fundamentalmente en lo referente a la protección al desempleo y al sistema público de pensiones de la Seguridad Social,
5. el marco regulador de la negociación colectiva,
6. el marco para la solución de conflictos colectivos, y
7. la política salarial.

El modelo de concertación social funciona así de manera compartimentalizada, lo que asegura el mantenimiento de la concertación y el diálogo social y la firma de acuerdos parciales aun en aquellas circunstancias en las que no se alcanzan acuerdos sobre otras materias o en las que se alcanzan acuerdos bipartitos o tripartitos en los que uno de los agentes, un sindicato o los empresarios, se opone a la firma del mismo.

La concertación social se ve favorecida, además, por la institucionalización del mismo a través de la constitución de mesas de diálogo sectoriales en las que participan de manera paritaria representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas (es decir, los sindicatos UGT y CCOO, así como en ocasiones los sindicatos vascos ELA-STV y gallego CIG, y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME), *modus operandi* que actúa a favor de los dos grandes sindicatos nacionales, y, dependiendo de la materia objeto de negociación, representantes gubernamentales.

Por otra parte, a diferencia del anterior modelo de concertación social, la actuación sindical se caracteriza por la unidad de acción, que les lleva a establecer en numerosas ocasiones propuestas unitarias de actuación. Esta unidad surge del convencimiento y la necesidad de que la defensa de los intereses de los trabajadores sólo puede alcanzarse de manera eficaz a través del consenso entre sindicatos. Como ya hemos comentado, la unidad de acción sindical se ve favorecida por la

representantes de trabajadores, prevención de riesgos laborales, negociación colectiva, participación institucional de los interlocutores sociales, seguridad social y protección social.

²⁰ Los sindicatos españoles aceptan claramente la incorporación española a la UME.

autonomía alcanzada por los sindicatos UGT y CCOO respecto de los partidos políticos PSOE y PCE-Izquierda Unida, lo que permite aislar al diálogo social de la confrontación política y electoral, y facilita al mismo tiempo la consecución de acuerdos con el gobierno con independencia de su orientación política e ideológica.

Además, la unidad de acción sindical permite blindar al diálogo y concertación social de la competencia intersindical, dejando de formar parte la participación y la firma de acuerdos de la estrategia electoral sindical. El resultado es que son excepciones los casos en los que tan sólo uno de los dos grandes sindicatos participa en la firma de un acuerdo.

Esta facilidad en la consecución de acuerdos a nivel bipartito y tripartito se vio igualmente favorecida por la actitud adoptada por el Partido Popular tras su llegada al poder en 1996, el cual utiliza el proceso de diálogo social como una herramienta de legitimación política, mostrando de esta forma una imagen de moderación y centrismo, alejada de la derecha radical tradicional, que posibilita el llegar a acuerdos con los sindicatos, mostrando de esta forma un talante distinto al del PSOE, el cual durante el periodo 1986-1994 mantuvo una confrontación frontal con los sindicatos, algo aparentemente contradictorio en un partido de izquierdas, supuestamente afín a los intereses del movimiento sindical.

2.4.2. Breve descripción del contenido de los acuerdos

Como ya hemos señalado, a partir de 1994 la firma de acuerdos a nivel bipartito o tripartito se convierte en una constante en la economía española, girando todos ellos en torno a las siete grandes materias arriba apuntadas. En el Anexo 1 del trabajo se recogen cronológicamente en función de año de su firma los distintos acuerdos firmados entre los agentes sociales y, en su caso, el gobierno desde 1994, más de 40 acuerdos²¹.

Por razones de espacio, es imposible el realizar un análisis pormenorizado de ellos. En el anexo se proporciona una breve descripción del contenido de dicho acuerdos. El lector interesado puede, no obstante, encontrar un análisis completo del contenido de dichos acuerdos y de sus efectos en las distintas Memorias anuales sobre la situación socioeconómica y laboral de España que elabora el Consejo Económico y Social²². No obstante, puede ser útil y conveniente, siquiera resumir brevemente los distintos acuerdos agrupados por materias.

1. Empleo y modalidades de contratación

²¹ Excluimos del trabajo los distintos pactos territoriales que a nivel de las Comunidades Autónomas han firmado entre gobiernos regionales, sindicatos y organizaciones empresariales, los cuales, al igual que ocurre en los acuerdos nacionales han proliferado desde mediados de la década de los noventa. Para más información, véanse las memorias anuales del Consejo Económico y Social.

²² Las Memorias anuales a partir del año 1997 están disponibles en la página web del Consejo Económico y Social (www.ces.es)

El primer acuerdo de este tipo es el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, firmado en 1997 entre las organizaciones patronales CEOE y CEPYME y los sindicatos UGT y CCOO. El objetivo del acuerdo era el de resolver los graves problemas de competitividad y productividad que la excesiva tasa de temporalidad ejercía sobre la economía española. Para ello, se acuerda modificar y facilitar las condiciones de los despidos colectivos objetivos, los cuales conllevan una menor indemnización por despido, e introducir una nueva modalidad de contrato indefinido con menores indemnizaciones por despido que en los contratos hasta entonces vigentes.

En 1998, el Gobierno y los sindicatos UGT y CCOO firmaron un acuerdo bipartito con el objetivo de promover como alternativa a los contratos temporales la contratación a tiempo parcial. Para ello se introducen mejoras sustanciales en la regulación de dichos contratos, mejorando la protección social (desempleo y pensiones) de dichos contratos y regulando de manera más estricta las condiciones de trabajo de dichos contratos (limitando las horas extraordinarias y el total de horas trabajadas por semana, etc.).

En 2006, tras una reforma unilateral del mercado de trabajo aprobada por el Gobierno del Partido Popular en 2001, se firma un acuerdo tripartito entre Gobierno, CEOE, CEPYME, UGT y CCOO para la Mejora del Crecimiento y el Empleo. Nuevamente el propósito es fomentar la contratación indefinida, para lo que, básicamente, se extiende y generaliza el uso del contrato indefinido con menor coste de despido creado en 1997, y se promueve la conversión de contratos temporales en indefinidos, concentrando las subvenciones al empleo en la contratación indefinida.

Además de estos acuerdos, los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva firmados y/o prorrogados de manera continua desde el año 1997 se han constituido en una pieza fundamental de la política de empleo al tener entre sus objetivos el de la promoción del empleo permanente en detrimento del empleo con base en la contratación temporal. Subyace en estos Acuerdos la visión de que la creación de empleo estable y la sustitución de empleo temporal por indefinido requiere un cambio en la estructura productiva como en la estrategia de competitividad de las empresas, aportando por reforzar la productividad y la innovación como piezas clave de una estrategia de competitividad que garantice a largo plazo un crecimiento sostenido de la actividad económica y del empleo. Básicamente, en estos Acuerdos se establece un intercambio entre creación de empleo estable y conversión de empleo temporal por empleo indefinido, por un lado, y moderación salarial y estímulo de la movilidad (funcional) de la mano de obra, por otro.

2. Relaciones laborales en la administración pública

En 1994, el gobierno y los sindicatos CCOO, UGT, CSI-CSIF y CIG firmaron un acuerdo sobre condiciones de trabajo en la función pública, acuerdo vigente para el periodo 1995-1997 en el que, además de establecerse los incrementos salariales para el periodo de vigencia, trataba de diseñar un plan de empleo (promoción, carreras profesionales, negociación colectiva, etc.) para los trabajadores de la administración pública.

En 1998, el gobierno del Partido Popular firmó un acuerdo sobre el convenio único con todos los sindicatos representativos para el personal laboral de la administración general del Estado, cuyo objetivo era establecer un marco homogéneo de relaciones laborales y de condiciones de trabajo para el personal no funcionario de la Administración General del Estado.

En 2005, con el nuevo Gobierno socialista, se firma un acuerdo entre el gobierno y los sindicatos UGT, CCOO, CSI-CSIF y SAP, con objeto de mejorar las condiciones de trabajo de los empleados públicos. Con este objetivo, se acuerdan medidas para incrementar los salarios de los trabajadores del sector público, para reducir la creciente temporalidad del sector y para facilitar la conciliación de la vida familiar y personal de estos trabajadores.

Finalmente, en 2006, Gobierno y UGT y CCOO acaban de alcanzar un acuerdo para la elaboración de un Estatuto de la Función Pública que establezca las normas básicas de regulación de las relaciones laborales en la administración pública.

3. Formación continua y ocupacional

Las actuaciones dirigidas a potenciar el proceso de formación permanente de los trabajadores tanto ocupados como desempleados ha sido objeto de especial atención en el proceso de diálogo social. La negociación en este terreno ha sido una negociación desarrollada entre empresarios y sindicatos que tras la firma del correspondiente acuerdo bipartito ha dado lugar a un acuerdo tripartito con la participación del gobierno en el que éste asume como propios los acuerdos bipartitos comprometiéndose a la financiación de la actuaciones y planes de formación.

El resultado es una sucesión de pactos bipartitos-tripartitos firmados desde 1992 en materia de formación continua (acuerdos firmados en 1992, 1996, 2000) y profesional (firmados en 1996, 1998), acuerdos unificados en el IV Acuerdo Nacional de Formación firmado en 2006.

4. Protección social

Junto a los acuerdos firmados en materia de empleo y de protección frente al desempleo de los trabajadores eventuales agrarios (firmados en 1994, 1996, 2003 y 2005), los principales acuerdos han girado en torno al sistema de Seguridad Social (pensiones públicas), acuerdos articulados en torno a lo que se conoce como el Pacto de Toledo.

Desde 1996 (acuerdos de 1996, 1999, 2001, 2004, 2005 y 2006), el gobierno y los sindicatos UGT y CCOO (desde 2001 las patronales CEOE y CEPYME se han sumado a dichos acuerdos) han firmado una serie de acuerdos incorporando medidas dirigidas a reforzar la sostenibilidad financiera a largo plazo del actual sistema de pensiones públicas. El objetivo es garantizar en el largo plazo el mantenimiento de las pensiones medidas en términos reales y la sostenibilidad financiera del sistema. Algo de vital importancia dado el proceso de envejecimiento de la población española, lo

que ha inducido al consenso sindical, entre otras materias, respecto a la adopción de medidas de reducción en el importe de las nuevas pensiones.

5. Marco regulador de la negociación colectiva

Ya señalamos que la reforma de 1994 imponía la derogación de las viejas reglamentaciones y ordenanzas del trabajo franquistas y su sustitución por normas emanadas de la autonomía colectiva, reforzando de esta manera el papel de la negociación colectiva y los convenios colectivos como marco regulador de las relaciones laborales.

Con este propósito, el mismo año 1994 los sindicatos UGT y CCOO y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME alcanzaron un acuerdo para definir los procedimientos que produjeran dicha sustitución. El objetivo del acuerdo no era otro que facilitar dicha sustitución con la menor conflictividad posible.

Dicho acuerdo afectaba a parte de las reglamentaciones y ordenanzas laborales, por lo que en 1997 permanecías vigentes alguna de ellas. Los problemas existían en ciertos sectores en los que no había estructuras de negociación empresarial o éstas no estaban legitimadas para negociar, por lo que no se podía negociar un convenio colectivo cuyo contenido determinase las condiciones de trabajo en esos sectores. Para paliar esta deficiencia en 1997, las organizaciones CEOE, CEPYME, CCOO y UGT firmaron el Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos (AICV), con el doble objetivo de finalizar el proceso de sustitución de las reglamentaciones y ordenanzas laborales, por un lado, y de cubrir vacíos de negociación en los sectores sin interlocución empresarial. EL AICV se aplicaba en aquellos sectores-ramas sin convenio colectivo o donde existiendo esto no cubriera la totalidad de materias del Acuerdo.

Relacionado con los anteriores acuerdos, el mismo año 1997, CEOE, CEPYME, UGT y CCOO firman, con una vigencia de cuatro años, el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC), primero de los sucesivos acuerdos anuales²³, en ciertos años prorrogados, que desde esa fecha vienen delimitando el campo de actuación de la negociación colectiva en España. El AINC viene a diseñar, partiendo de la autonomía colectiva, el modelo de negociación colectiva en España, estableciendo tanto la estructura como los contenidos básicos a incorporar-negociar en los convenios colectivos.

En realidad, tanto el acuerdo entre sindicatos y empresarios de 1994, como el AICV y el AINC son la contrarreforma de la reforma de la negociación colectiva diseñada unilateralmente en 1994 por el gobierno socialista. Si esta reforma optaba por avanzar a una mayor descentralización de la negociación colectiva, los agentes sociales optan por la dirección contraria, centralizando dicha negociación al otorgar la primacía en la estructura de negociación colectiva a los convenios sectoriales o de rama nacionales. Así, el AINC establece el catálogo de materias a desarrollar en los

²³ IAINC 1997 (vigente en 1997-2001), AINC 2002 (vigente en 2002), AINC 2003 (vigente en 2003 y prorrogado en 2004) y AINC 2005 (vigente en 2005 y prorrogado en 2006).

convenios sectoriales nacionales y en los convenios de ámbito inferior. EL AINC se convierte en una herramienta para articular y vertebrar la estructura de la negociación colectiva, priorizando los convenios sectoriales nacionales. El objetivo último era generar un marco general de negociación colectiva que contribuyese a la modernización del aparato productivo español.

En última instancia, tras esta elección subyacen los problemas derivados del predominio en la economía española de las pequeñas empresas, lo que dificulta el desarrollo en éste ámbito de actuación de la negociación para la fijación de todos los criterios y normas que deben regular las relaciones laborales y las condiciones de trabajo. Como establece el AINC del año 1997, el objetivo no era otro que “contribuir a racionalizar la estructura de la negociación colectiva, evitando la atomización actualmente existente”, algo que sólo podría conseguirse priorizando los convenios sectoriales nacionales y reduciendo al máximo posible-deseable el abanico de materias objeto de negociación en el ámbito de la empresa. Así, se consideran que en los convenios de empresa se negociaran la sustitución de las categorías profesionales por grupos profesionales (es decir, la movilidad funcional de los trabajadores) y las medidas en cuestiones de seguridad, salud y prevención de de riesgos laborales. Asimismo, en los convenios de empresa podrían regularse las materias correspondientes a: crecimientos salariales, distribución de la jornada laboral, criterios de compensación de horas extraordinarias, medidas de movilidad y cambio de condiciones de trabajo, régimen disciplinario, etc.

En definitiva, en estos acuerdos se establece la primacía, dado el marco en el que se desarrolla la negociación colectiva, de los convenios sectoriales nacionales, como ámbito más eficiente para la determinación de las condiciones de trabajo más eficientes tanto desde el punto de vista micro como macroeconómico.

6. Solución de conflictos colectivos

Otra de las materias objeto de atención preferente en la concertación social ha sido la sucesiva firma de acuerdos desde 1996 encaminados a generar un modelo de relaciones laborales con las menores dosis de conflictividad posibles.

A tal fin en 1996, las patronales CEOE y CEPYME y los sindicatos UGT y CCOO suscribieron el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), acuerdo que meses más tarde es suscrito por el gobierno dando lugar al correspondiente acuerdo tripartito, acuerdo éste en el que se aprueba la creación de la Fundación para la Solución Extrajudicial de Conflictos que de soporte jurídico al Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje y de una comisión tripartita para el control de los gastos de dicha Fundación. La base del acuerdo radica en la aceptación voluntaria de los servicios de mediación y arbitraje en el caso de discrepancias insoslayables entre las partes la negociación de los convenios colectivos, procedimiento aplicable en convenios sectoriales o de rama de ámbito nacional o superiores a una Comunidad Autónoma o en convenios de empresa que cuenten con centros en más de una Comunidad Autónoma, siempre que en todos estos convenios haya una adhesión expresa al ASEC. Los acuerdos alcanzados tanto durante la mediación como en el arbitraje

tiene la misma fuerza jurídica que los convenios colectivos. El ASEC I tenía vigencia para el periodo 1996-2000, En 2001 se firma de nuevo el ASEC II para el periodo 2001-2004, y en 2005 se firma el ASEC III para el periodo 2005-2008²⁴.

7. Política salarial

La firma de los sucesivos AINC ha dado lugar a la existencia de una política de rentas informal en España desde el año 1997. Sin establecer un objetivo expreso cuantificado de crecimiento salarial, los AINC han establecido las directrices de crecimiento salarial a establecer en cada unidad de negociación (i.e., convenio colectivo). Así, el crecimiento salarial será igual a la previsión oficial de inflación para el periodo en cuestión (2% desde la incorporación española a la Unión Monetaria Europea) más una parte de las ganancias de productividad que determinarán, de esta forma, el aumento en los salarios reales. Con objeto de garantizar el crecimiento real de los salarios se defiende la inclusión de cláusulas de revisión salarial que compensen de las desviaciones entre la inflación efectiva y la prevista.

El objetivo de la política salarial es que ésta no dificulte el proceso de modernización del aparato productivo, las inversiones productivas y el proceso de creación de empleo (estable), de ahí que se opte por incorporar al aumento salarial una parte de los incrementos de productividad, de tal suerte que el crecimiento real de los salarios sea compatible con el descenso, o a lo sumo, el mantenimiento de los costes laborales unitarios reales. En este sentido, el ejercicio de moderación es tanto más evidente cuanto que se acepta la inclusión de cláusulas de inaplicabilidad para aquellas empresas en las que el criterio de crecimiento salarial antes mencionado se traduzca en un deterioro de su estabilidad económica.

2.4.3. Luces y sombras del actual modelo de concertación y diálogo social

Una de las principales virtudes del actual modelo de concertación social es, precisamente, su propio diseño. La proliferación de acuerdos alcanzados desde 1994, unida a la creación una estructura estable de negociación basada en la constitución de mesas temáticas paritarias ha posibilitado el establecimiento de canales estables de diálogo e intercambio de ideas y planteamientos entre organizaciones empresariales, sindicales y gobierno que garantizan la estabilidad y continuidad del proceso de diálogo social. Podemos, por lo tanto, hablar de la existencia de una cierta cultura de la negociación que, además de posibilitar un estrecho contacto personal entre los individuos participantes en dichas mesas, permite establecer una visión consensuada tanto sobre el diagnóstico de los principales problemas que afectan a la economía española como sobre las actuaciones dirigidas a su corrección.

Por otra parte, el hecho de que buena parte de las materias son inicialmente negociadas a nivel bipartito entre empresarios y políticos permite proteger en buena medida al proceso de concertación

²⁴ Textos disponibles en la página web del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (<http://info.mtas.es/Guia/texto/indice.htm>)

social de la confrontación político-electoral entre los partidos políticos (gobierno-oposición), lo que ha permitido garantizar la existencia de acuerdos y pactos con independencia de los cambios en la administración.

Otra ventaja del actual modelo de concertación social es que, a diferencia de los pactos sociales firmados en el periodo 1977-1986, la firma de acuerdos no es dependiente de el establecimiento de un intercambio político-económico entre las "cesiones" sindicales, por ejemplo, en términos de moderación salarial, e incremento de los gastos públicos en protección social. Este intercambio puede dar lugar a desequilibrios presupuestarios en forma de mayores déficit públicos cuyo ajuste hace saltar por los aires la posibilidad de un acuerdo con los sindicatos. El nuevo modelo de concertación social queda así protegido de la situación presupuestaria y de la orientación de la política fiscal, lo que permite entender la existencia de este tipo de acuerdos en una situación como la actual basada en la consolidación presupuestaria y en la existencia de superávit presupuestarios. Otra ventaja a destacar del vigente modelo es que el amplio abanico de materias objeto de negociación facilita la aplicación de las medidas de política estructural o de oferta, elemento éste de capital importancia para la política económica española, ya que la incorporación de España a la Unión Monetaria Europa ha reducido el margen de maniobra de las políticas de demanda, tanto al eliminar las políticas monetarias y cambiarias nacionales (ahora centralizadas en manos del Banco Central Europeo) como al restringir el Pacto de Estabilidad y Crecimiento el margen de actuación de la política fiscal.

Ahora bien, aunque la concertación social presenta notables ventajas y aspectos positivos, entre otros los excelentes resultados obtenidos por la economía española en materia de crecimiento económico y empleo, no carece de sombras.

Uno de estos problemas radica en la posibilidad de mantener a medio plazo uno de los pilares esenciales del actual modelo, como es la moderación salarial que ha conducido en los últimos años a un notable descenso de los salarios reales de los trabajadores. En este sentido, resulta evidente que la principal contrapartida a este sacrificio por parte de los trabajadores radica en la intensa creación de empleo y en la, aunque lenta e insuficiente, aceleración en la creación de empleo indefinido y en la transformación de empleo temporal en indefinido. El problema puede surgir en la medida que el proceso de creación de empleo estable se agote, bien porque se frene el proceso de conversión de empleo temporal en indefinido (como había ocurrido en el periodo 2004-2006 antes de la reforma laboral pactada este mismo año) o porque la entrada en una recesión o el agotamiento del actual modelo productivo frenen el proceso de creación de empleo (como puede estar indicando el elevadísimo déficit comercial español). Cabe preguntarse si en este caso, la ruptura del consenso sobre moderación salarial puede, en un hipotético escenario de mayor conflicto laboral por las demandas de mayores salarios, garantizar el mantenimiento del diálogo social sobre otras materias.

Tampoco podemos olvidar el que el actual modelo supone una renuncia por parte de las autoridades político-económicas a ejercer su responsabilidad en el manejo de la política económica mediante la adopción de medidas y reformas aun cuando éstas no cuenten con el beneplácito de todos o algunos

de los agentes sociales. En ocasiones cabe plantearse i la existencia de un cierto comportamiento electoralista por parte de los gobiernos de turno, en la medida que su compromiso con el diálogo social no supone el rechazo a adoptar cualquier medida que pueda enfrentarle con alguno (o todos) de los agentes sociales con el impacto negativo que pudiera tener sobre el propio gobierno, algo acentuado en el caso de gobiernos minoritarios como fue el primer gobierno del Partido Popular y el actual gobierno socialista²⁵, al tiempo que permite descargar en estos agentes la responsabilidad y culpa de los posibles problemas derivados de la falta de acuerdo y de la inacción gubernamental.

En este sentido, la necesidad de alcanzar un acuerdo con y entre los agentes sociales puede suponer un notable retraso en la adopción de ciertas medidas y reformas estructurales lo que puede conducir a un agravamiento de algunos de los principales desequilibrios de la economía española. Este problema puede detectarse en la actualidad en la necesaria adopción de medidas que permitan garantizar la sostenibilidad financiera del sistema de Seguridad Social debido al envejecimiento de la población, que afectará a partir de 2025-2030, y que obligaría a adoptar medidas hoy tendentes a alargar la vida laboral de los trabajadores y a alargar el periodo de computo de las cotizaciones para el cálculo de las pensiones, o en la necesaria reforma de la negociación colectiva que permita al mercado de trabajo dotarse de la necesaria flexibilidad funcional para reducir de manera significativa y definitiva las todavía elevadísimas tasas de temporalidad de la economía española.

Bibliografía

Aguar, M^a J., Casademunt, A. y Molins, J.M. (1999) "Las organizaciones empresariales en la etapa de la consolidación democrática (1986-1997), Unión Europea, desconcertación y diálogo social", en Miguelez, F. y Prieto, C. (dirs.) *Las Relaciones de Empleo en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 53-78.

Alonso, L.E. y Blanco, J. (1999) "La transformación de las bases sociales del conflicto laboral", en Miguelez, F. y Prieto, C. (dirs.) *Las Relaciones de Empleo en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 347-374.

Ariza, J. (1997) "Los sindicatos y el diálogo social: planteamientos pasados y perspectivas", en Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1997), *Veinte Años de Concertación y Diálogo Social en España*, pp. 37-47, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

Comisiones Obreras (1989) *De los Pactos de la Moncloa al AES*, Comisiones Obreras, Madrid.

Consejo Económico y Social (varios años) *Economía, Trabajo y Sociedad, Memoria sobre la Situación Socioeconómica y Laboral*, Consejo Económico y Social, Madrid (disponibles desde el año 1997 en www.ces.es).

De La Villa, E. (1985) *Los Grandes Pactos Colectivos a partir de la Transición Democrática*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

Ferreiro, J. (1994) "Una hipótesis política del surgimiento y viabilidad de las políticas de rentas", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 15, julio - septiembre, pp. 87-103.

Ferreiro, J. (2003) "Políticas de rentas y reformas laborales en España", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie Economía y Sociología*, 46, pp. 15-40.

²⁵ Recordemos que en el año 2001, ante la falta de acuerdo entre empresarios y sindicatos sobre el mantenimiento del nuevo contrato indefinido aprobado en la reforma de 1997, el gobierno del PP aprobó un reforma laboral unilateral sin acuerdo de los agentes sociales, teniendo este gobierno una mayoría absoluta parlamentaria.

- Ferreiro, J. y Gómez, M^a C. (1994), "Un análisis de los efectos de las políticas de rentas voluntarias sobre los agentes implicados", *Revista de Treball*, nº 23, mayo - agosto, pp 31-49,
- Ferreiro, J. y Gómez, C. (2006) "New incomes policy in Spain", en Hein, E., Heise, A., Truger, A. (eds.): *European Economic Policies - Alternatives to Orthodox Analysis and Policy Concepts*, pp. 129-148, Metropolis, Marburg.
- Ferreiro, J. y Gómez, C. (2007) "Is wage policy again in the agenda of trade unions? Voluntary wage moderation in Spain", *Economic and Industrial Democracy*, admitido a publicación.
- Ferreiro, J. y Serrano, F. (2001) "The Spanish labour market: reforms and consequences", *International Review of Applied Economics*, 15(1), pp. 31-53.
- Ferreiro, J. y Serrano, F. (2004) "The economic policy in Spain during the decades of the 1980s and the 1990s", en Arestis, P. y Sawyer, M. (eds.) *Neo-Liberal Economic Policies, Critical Essays*, pp. 117-157, Edward Elgar, Cheltenham.
- Fina, L., González de Lena, F. y Pérez, J.I. (2001) *Negociación Colectiva y Salarios en España*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- Führer, I.M. (1996) *Los Sindicatos en España*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- Griñán, J.A. (2005) "La reforma del mercado laboral de 1994", en Ruesga, S., Valdés Dal-Ré, F. y Zufiaur, J.M. (coor.) (2005) *Transformaciones Laborales en España*, pp. 243-249, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- Pérez, S.A. (2000) "Social pacts in Spain", en Fajertag, G. y Pochet, P. (eds.) (2000) *Social Pacts in Europe, New Dynamics*, pp. 343-361, ETUI, Brussels.
- Rojo, E. (coor.) (1998) *Las Reformas Laborales de 1994 y 1997*, Marcial Pons, Madrid.
- Ruesga, S., Valdés Dal-Ré, F. y Zufiaur, J.M. (coor.) (2005) *Transformaciones Laborales en España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid,
- Valdés Dal-Ré, F. (1996) *Relaciones Laborales, Negociación Colectiva y Pluralismo Social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- Zufiaur, J.M. (1997) "Etapas y retos de la concertación social en España", en Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1997), *Veinte Años de Concertación y Diálogo Social en España*, pp. 109-123, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid-
- Zufiaur, J.M. (2005) "Los contextos del Estatuto de los Trabajadores", en Ruesga, S., Valdés Dal-Ré, F. y Zufiaur, J.M. (coor.) (2005) *Transformaciones Laborales en España*, pp. 31-51, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

LA CONCERTACIÓN SOCIAL EN IRLANDA

3. LA CONCERTACIÓN SOCIAL EN IRLANDA (1987-2006)

3.1. Antecedentes: 1945-1987²⁶

Antes de analizar el modelo irlandés de concertación social (“Social Partnership”) desarrollado a partir de 1987 es conveniente efectuar un breve análisis del modelo de negociación salarial y de relaciones industriales hasta entonces vigente. De hecho, se puede considerar que el proceso de concertación social surge, en primer lugar, como respuesta al fracaso de dicho modelo y a su incapacidad para hacer frente a los retos económicos que afrontaba Irlanda a finales de los ochenta, y, en segundo lugar, por la necesidad de lograr una adecuada articulación entre la política macroeconómica y cambiaria y la política salarial, algo de vital importancia en una economía pequeña y abierta como es la irlandesa y en un contexto de creciente globalización y de incorporación a un marco de integración regional como es, en una primera fase, la Comunidad Económica Europea, y en una segunda fase, la Unión Monetaria Europea (O’Donnell y O’Reardon, 1997).

El modelo irlandés de relaciones laborales dominante tras la independencia irlandesa era un modelo basado en el modelo británico. El sistema de relaciones laborales se basaba en una negociación colectiva voluntarista en donde las relaciones entre empresarios y sindicatos tenían una naturaleza “conflictiva”. La negociación colectiva tenía una estructura descentralizada con bajas dosis de coordinación, en donde no existía una intervención directa por parte del estado más allá de la provisión de mecanismos de arbitraje y conciliación.

Este modelo cambia en la década de los sesenta, generalizándose un modelo de negociación colectiva dotado de mayor coordinación, en donde las negociaciones a nivel de empresa se sustituyen por acuerdos más amplios a nivel sectorial o territorial y donde la fijación de los salarios se establece por medio de “rondas salariales”, en las cuales los acuerdos alcanzados en determinados grupos líderes (bien a nivel sectorial o territorial) eran trasladados al resto de grupos. De esta forma, el efecto imitación implicaba un modelo de negociación en donde el objetivo salarial era el mantenimiento de los salarios relativos entre grupos de trabajadores, y ello con independencia de la situación económica de la empresa o sector en cuestión.

Este modelo da como resultado un crecimiento de los salarios reales pero también un aumento en la inflación (ver anexo 1) y en la conflictividad laboral. En este sentido, el modelo era sostenible ya que, debido a la entonces vigente paridad entre la libra esterlina y la libra irlandesa, la inflación irlandesa podía aumentar al producirse un aumento paralelo en la inflación británica. No obstante, la insatisfacción creciente con el modelo da lugar a una presión para centralizar la negociación salarial, dando lugar en 1970 al primer Acuerdo Salarial Nacional (*National Wage Agreement*), firmado entre las federaciones centrales sindicales (Irish Congress of Trade Unions, ICTU) y empresariales (Federated Union of Employers), acuerdo bipartito al que siguen otros seis acuerdos en la década de los setenta. Dichos acuerdos establecían una norma de crecimiento salarial, al tiempo que fijaban las

²⁶ Este apartado está basado en O’Donnell y O’Reardon (2002) y O’Donnell (2005).

circunstancias en las que se podía a nivel empresarial fijar crecimientos salariales por encima o por debajo de dicha norma. En cualquier caso, el crecimiento salarial se caracteriza por un notable deslizamiento salarial que generaliza los aumentos salariales por encima de las normas dando lugar a una aceleración de la inflación.

Con objeto de frenar la creciente inflación, a finales de los setenta el gobierno irlandés adoptó dos decisiones. La primera fue el abandono de la paridad con la libra esterlina y la incorporación de la libra irlandesa al mecanismo de tipos de cambio del Sistema Monetario Europeo (SME). De esta forma, se trataba de adaptar la inflación irlandesa a las tasas de inflación alemanas, país que en aquella época funciona como ancla antiinflacionista en el SME.

La segunda medida fue aumentar el protagonismo gubernamental en el proceso de fijación salarial. El objetivo era que la negociación salarial se desplazara de la negociación de los salarios brutos a la negociación de los salarios netos (después de impuestos) y de los costes laborales totales. La contrapartida gubernamental a este cambio en la materia objeto de negociación y al deseado mantenimiento de la negociación centralizada era medidas fiscales de rebajas fiscales y de aumentos de gastos sociales. Resultado de esta mayor implicación fue la firma en 1979 del primer acuerdo tripartito entre gobierno, sindicatos y empresarios (el *National Understanding*) a la que sigue otro nuevo acuerdo tripartito en 1980.

Los dos acuerdos tripartitos no produjeron la deseada moderación salarial, lo que se tradujo en el mantenimiento de altas tasas de inflación. La elevada inflación unida a la pertenencia de la libra irlandesa al SME, generaron una apreciación real de la libra irlandesa y un severo deterioro de la competitividad traducidas en forma de desaceleración del crecimiento económico y de aumentos del desempleo. Por otro lado, la política fiscal basada en el aumento de los gastos y las rebajas fiscales dio lugar a un aumento sin precedentes del déficit y la deuda públicos.

En este contexto, a partir de 1980 hay un retorno a una negociación colectiva descentralizada, en donde la situación de las empresas fuera el principal determinante del margen para negociación salarial. A esta búsqueda de la moderación salarial se une el sector público con su política de moderación salarial para los trabajadores del sector público. No obstante, la capacidad de este nuevo modelo para moderar el crecimiento salarial se mostró muy limitada y a mediados de los ochenta vuelve a haber un repunte en el crecimiento salarial.

Es en este contexto en el que surge un consenso entre gobierno y agentes sociales no sólo en cuanto al fracaso de los anteriores modelos de negociación salarial descentralizada y descentralizada y a sus efectos negativos tanto en términos microeconómicos (baja competitividad, conflictividad laboral) como macroeconómicos (destrucción de empleo, alto desempleo, desempleo de larga duración, problemas presupuestarios, inconsistencia de la política económica, etc.), sino también en cuanto a la necesidad de una respuesta consensuada al reto de un sistema de negociación colectiva y relaciones laborales articulado de manera eficaz con el nuevo marco de integración internacional y la estrategia de política económica basada en la necesidad de generar por medio de la estabilidad

cambiaría la estabilidad de precios necesaria para aumentar la competitividad de la economía irlandesa y asegurar de esta forma una senda de elevado crecimiento sostenible a largo plazo.

3.2. Concertación social en Irlanda desde 1987

3.2.1. Naturaleza del diálogo y la concertación social en Irlanda: el modelo del Social Partnership (Partenariado Social)

En 1987, el Gobierno irlandés junto con los representantes de los empresarios, sindicatos y organizaciones de agricultores firma el primero de los siete grandes pactos sociales (“Social Partnership Programmes”) firmados desde dicha fecha hasta el año en curso²⁷:

- *Programme for National Recovery*(PNR) (1987-1990)
- *Programme for Economic and Social Progress* (PESP) (1990-1993)
- *Programme for Competitiveness and Work* (PCW) (1994-1996)
- *Partnership 2000*(1997-2000)
- *Programme for Prosperity and Fairness* (PPF) (2000-2003)
- *Sustaining Progress* (2003-2005)
- *Towards 2016*(2006-2015)

El proceso de concertación social o social partnership iniciado en 1987 con la firma del *Programme for National Recovery*(PNR) surge como resultado de la visión compartida por el gobierno irlandés y los principales agentes sociales de aplicar una estrategia pactada de política macroeconómica con el objetivo de salir del círculo vicioso en el que se encontraba Irlanda, caracterizado por el estancamiento económico, las altas tasas de inflación, un desempleo creciente y unas cifras explosivas de déficit y endeudamiento público generados por un incremento descontrolado de los gastos públicos y ello a pesar del aumento en la presión fiscal (O'Donnell, 2001; O'Donnell y O'Reardon, 1997), tal y como se puede observar en los datos de los anexos 1.1. y 1.2.

En ese contexto, en el año 1986 las entonces organizaciones miembros del National Economic and Social Council (NESC) acordaron un documento de estrategia de política económica para sacar a la economía irlandesa de su situación de estancamiento. Este informe, *A Strategy for Development 1986-1990*, constituyó la base del PNR firmado al año siguiente entre dichas organizaciones. De hecho, este esquema de trabajo se mantiene desde entonces, de tal forma que, previa a la aprobación de los distintos Programas, en el seno del NESC se ha debatido y aprobado un informe conteniendo las líneas maestras de los consiguientes programas. La relación de estos informes con su correspondiente año de firma es la siguiente:

- 1986: *A Strategy for Development 1986-1990*

²⁷ Detalles sobre el contenido y la relación de organizaciones firmantes-colaboradoras en la redacción de dichos programas pueden encontrarse en los anexos 2 y 5 del presente trabajo.

- 1990: *A Strategy for the Nineties: Economic Stability and Structural Change*
- 1993: *A Strategy for Competitiveness, Growth and Employment*
- 1996: *Strategy into the 21st Century*
- 1999: *Opportunities, Challenges and Capacities for Choice*
- 2003: *An Investment in Quality: Services, Inclusion and Enterprise*
- 2005: *NESC Strategy 2006: People, Productivity and Purpose*

La justificación económica del proceso de concertación social en Irlanda se halla en el reconocimiento y aceptación por parte de las autoridades gubernamentales y de los agentes sociales de que en una economía pequeña y abierta, máxime en el marco de un proceso de integración regional, como es el caso de la Unión Europea, y de creciente globalización económica, la aceptación de un tipo de cambio no acomodaticio como principal instrumento de lucha contra la inflación implica el que deban alcanzarse acuerdos entre las partes implicadas sobre el crecimiento de los salarios, los impuestos, la situación de las finanzas públicas, el tipo de cambio, la política monetaria y el nivel del gasto público en general y de los gastos sociales en particular. Estos acuerdos posibilitan un efecto de retroalimentación sobre la posibilidad de extenderlos en horizontes temporales más largos, ya que la estabilidad cambiaria y la consecución de bajas tasas de inflación posibilitan la firma de acuerdos salariales plurianuales (O'Donnell y O'Reardon, 1997). De hecho, estos acuerdos suponen una suerte de planificación indicativa, en este caso negociada, de tal suerte que el horizonte temporal de actuación de la política económica se amplía, algo que resulta evidente en el caso del último programa adoptado, que pasa de la tradicional duración de 3 años a un horizonte de 10 años (periodo 2006-2015).

La firma continua de los Programas antes mencionados implica que desde 1987, Irlanda ha gestionado la política económica y social a través de la concertación social entre el gobierno y los principales agentes sociales²⁸, lo cual ha implicado un acuerdo regular sobre las principales líneas de la política económica en el largo plazo y el diálogo y la negociación sobre su implantación y gestión en el corto plazo (O'Donnell y O'Reardon, 1997).

En numerosas ocasiones se atribuye al proceso de concertación social en Irlanda una naturaleza distinta respecto a experiencias similares desarrolladas en la misma época en otros países europeos, países en los cuales se reúnen la características tradicionales propias de las estrategia neo-corporativas (O'Donnell, 2001 y 2005; Teague, 2006; Teague y Murphy, 2004). Así, mientras que en los tradicionales acuerdos neo-corporatistas los acuerdos o pactos sociales llegan a través de una negociación en la cual las partes acuerdan ceder en algunos de sus intereses o pretensiones iniciales, en el modelo de partenariado social el consenso o acuerdo se alcanza al transformar las partes en el proceso de deliberación sus preferencias, alcanzando de esta forma un consenso en el que los agentes comparten el mismo enfoque y visión sobre la materias objeto de atención, la naturaleza y origen de los problemas y el tipo de medidas a aplicar (O'Donnell, 2001). El resultado es que todos los agentes participan en todas las fases del proceso de deliberación y de diseño de políticas sin limitarse a un simple intercambio o cesión de posiciones (Teague y Murphy, 2004), adoptando todos

²⁸ Cuyo número ha ido incrementándose con el tiempo, como luego veremos

ellos un mismo punto de partida: la necesidad de alcanzar un acuerdo como la herramienta más eficaz para la resolución de los problemas que afectan a la economía nacional.

Por lo tanto, la principal diferencia entre el social partnership irlandés y los modelos generalizados de pactos sociales en el resto de países europeos se encontraría no tanto en los actores o en el contenido de los acuerdos como en el método o procedimiento mediante el cual se alcanza el acuerdo²⁹. En estos últimos pactos se produce un simple intercambio entre moderación salarial y la adopción de medidas dirigidas a la creación de empleo y, en ocasiones, a la reforma de los estados del bienestar con el objetivo de mantener los niveles corrientes de gasto social-prestaciones sociales (Pochet y Fajertag, 1997; Traxler, 1997), pero sin que como resultado del pacto se haya producido una modificación sustancial de las posiciones de partida de los distintos actores.

En este sentido, es clarificadora la definición que del proceso de partenariado social recoge el último pacto social firmado en el año 2006, *Towards 2016*.

“El proceso de “Partenariado Social” puede entenderse como un conjunto de relaciones basado en la búsqueda de objetivos comunes para la sociedad irlandesa, de confianza mutua y de un enfoque basado en la resolución de problemas. El acuerdo marco de diez años proporciona un contexto estable en el cual pueden evolucionar esas relaciones entre el gobierno y los agentes sociales.

El gobierno tiene la responsabilidad última en la toma de decisiones, dentro del marco de la asunción de responsabilidades democrática. Sin embargo, en reconocimiento de la relación especial que conforma el partenariado social, el gobierno y los departamentos en su nombre, se comprometen a consultar con los agentes sociales las propuestas de políticas y el diseño de los acuerdos de implantación. Aunque no todas las materias cubiertas por este acuerdo de diez años son necesariamente pactadas con los agentes sociales, sí proporcionan una referencia para la implicación en las áreas clave. En este contexto, el gobierno se compromete a implicar a los agentes sociales en el desarrollo de políticas mediante:

- La consulta efectiva dentro de un espíritu de buen gobierno sobre la base de que los departamentos gubernamentales y las organizaciones bajo su control proporcionarán a los agentes sociales de una oportunidad significativa para participar en la elaboración de los temas de política relevantes y en el diseño de los acuerdos de implantación, allí donde sea apropiado.
- Los departamentos gubernamentales gestionarán de manera efectiva el proceso de consulta, dando aviso suficiente, información y el proceso adecuado de implicación, consistentes con los requisitos generales de gobierno efectivo; y

²⁹ Para un análisis de los pactos sociales firmados en Europa en las décadas de los ochenta y noventa, véase Fajertag y Pochet (1997 y 2000).

- Como parte de estos acuerdos de buen gobierno, los agentes sociales también se comprometen a implicarse de manera constructiva con los departamentos gubernamentales y a reconocer la necesidad de que el gobierno aborde las materias urgente en el momento adecuado" (p. 74).

En definitiva, los elementos básicos del proceso de partenariado social serían los siguientes:

- “(i) El proceso de partenariado implica una combinación de *consultas, discusión y negociación*.
- (ii) El proceso de partenariado es altamente dependiente de un *entendimiento compartido* de los mecanismos y relaciones claves en un área política dada.
- (iii) El *gobierno* tiene un papel único en el proceso de partenariado. Proporciona el escenario en el cual opera el proceso. Comparte parte de su autoridad con los agentes sociales. En ciertas partes del proceso político más amplio, apoya activamente la formación de organizaciones de intereses.
- (iv) El proceso refleja la *interdependencia* entre los agentes. El partenariado es necesario porque ninguna parte puede alcanzar sus objetivos sin un grado significativo de apoyo del resto de agentes.
- (v) El partenariado se caracteriza por un enfoque de *resolución de problemas* diseñado para generar consenso, en el cual diversos grupos de interés afrontan problemas comunes.
- (vi) El partenariado implica *intercambio* tanto entre como dentro de los grupos de interés.
- (vii) El proceso de partenariado implica que en las diversas materias participen *diferentes agentes*, yendo desde la política macroeconómica nacional al desarrollo local” (NESC, 1996, p. 66).

En resumen, siguiendo a O'Donnell (2001), cuatro serían los principales elementos distintivos característicos del proceso de partenariado social irlandés que le diferencian de otras experiencias internacionales de concertación social:

- La dimensión del partenariado: basado en la interdependencia funcional, la negociación y la consecución de acuerdos; la solidaridad, la incorporación y la participación; y la deliberación, interacción, la resolución de problemas y la interpretación compartida.
- La visión de la naturaleza y el papel de los agentes sociales, que hace que los actores sociales tengan nuevas características y un nuevo rol no basado exclusiva o principalmente en el tradicional monopolio de representación corporatista.
- El cambio en el papel a jugar por el gobierno central, centrado ahora en las labores de emprendizaje político, la monitorización de las actividades de otros agentes-organismos y el benchmarking, la comunicación y la acción conjunta entre organizaciones-intereses sociales, y el apoyo a la formación y desarrollo de grupos de interés.

- El establecimiento de nexos de unión entre los procesos de toma de decisión, implantación y monitorización de las políticas públicas.

Como señalan O'Donnell y O'Reardon (1997) el modelo irlandés constituye un enfoque institucionalizado de la gestión económica y social. Inicialmente desarrollado a partir de la interacción entre los agentes desarrollada en el National Economic and Social Council (NESC), creado en 1973 en sustitución del anterior National Industrial and Economic Council ha ido ampliándose en la medida que han surgido un numeroso grupo de organismos públicos implicados en el proceso de partenariado social (Anexo 3). En este sentido, las principales instituciones implicadas en el proceso de partenariado social son aquellas incorporadas en el NESDO. La Oficina para el Desarrollo Económico y Social Nacional (National Economic and Social Development Office, NESDO) se crea en el año 2002 con objeto de proporcionar el marco institucional de apoyo al proceso de partenariado social. También explora como la experiencia desarrollada durante el proceso de diálogo social en Irlanda puede ser promovida a nivel internacional.

El NESDO viene a incorporar los tres órganos individuales en los cuales se desarrollaba el proceso de concertación social: el Consejo Económico y Social (National Economic and Social Council, NESC), el Foro Económico y Social Nacional (National Economic and Social Forum, NESF) y el Centro Nacional para el Partenariado y sus Resultados) National Centre for Partnership and Performance, NCPP).

El NESDO absorbe las funciones desarrolladas por estos tres organismos intentando generar sinergias entre los tres órganos constituyentes, posibilitando la realización de proyectos conjuntos y reduciendo las posibles duplicaciones existentes en los tres organismos. De acuerdo con la ley de creación del NESDO, su función consiste en informar a la Oficina del Primer Ministro sobre todas aquellas materias estratégicas que son relevantes para el desarrollo económico y social de Irlanda. Para ellos, desarrolla su función mediante la promoción y facilitación de programas complementarios de investigación, análisis y discusión entre el NESC, el NESF y el NCPP; el suministro de administración conjunta y de servicios de apoyo a los organismos constituyentes; el envío al Gobierno de los informes, recomendaciones o conclusiones alcanzados en los diferentes estudios elaborados por sus organismos constituyentes; y la publicación de los informes, recomendaciones o conclusiones elaborados por dichos organismos. De hecho, la creación del NESDO no supone una desaparición de los organismos preexistentes sino su integración en un organismo superior y la redefinición de sus funciones, de tal forma que las funciones de éstos pasan a ser las siguientes:

- El NESC continuará proporcionando análisis e informes sobre temas estratégicos relativos al desarrollo eficiente de la economía y al logro de la justicia social, y al desarrollo de marcos estratégicos para la conducción de las relaciones y la negociación (...)
- El NESF continuará con el análisis, control y evaluación de los programas y las políticas en el área de la inclusión social. Prestará especial atención a la evaluación de la efectividad de las políticas existentes y el suministro de servicios, y su

integración en las diferentes etapas del ciclo vital. Este análisis contribuirá a cambio a la revisión de los progresos bajo el acuerdo.

- El NCPP continuará apoyando y facilitando el cambio organizacional y la innovación basados en el partenariado con objeto de desarrollar resultados mejorados y ganancias mutuas, y de contribuir a la competitividad nacional.

En cualquier caso, estos constituyen los principales organismos establecidos a nivel nacional. Como luego veremos, la extensión del partenariado a escala local (y empresarial) ha dado lugar a la creación y extensión de nuevos organismos e instituciones encargados de trasladar el partenariado social a estos nuevos ámbitos.

3.2.2. Líneas maestras de los Programas de Partenariado Social

Inicialmente, los primeros Programas tenían un marcado contenido de política macroeconómica (Carey, 1997; O'Donnell y O'Reardon, 1997 y 2000). Los tres primeros programas, *Programme for National Recovery* (PNR), *Programme for Economic and Social Progress* (PESP) y *Programme for Competitiveness and Work* (PCW), pivotaban sobre la necesidad de reducir las elevadas tasas de inflación de la economía irlandesa y de corregir los gravísimos desequilibrios fiscales que habían conducido a una situación explosiva del déficit y la deuda pública. Para ello, la herramienta central es la moderación salarial. Con el objetivo de garantizar dicha moderación salarial se produce un intercambio por el cual, a cambio de la aceptación por parte de los sindicatos de la moderación salarial y de una estrategia de política económica basada en la estabilidad cambiaria, la plena participación en el proceso de integración económica y monetaria europea y el ajuste fiscal³⁰, las autoridades gubernamental asumen el compromiso de mantener los gastos sociales y adoptan medidas de reducción de los impuestos sobre la renta con objeto de compensar el coste para los trabajadores de la moderación salarial³¹, de tal forma que la moderación salarial se centre en los salarios brutos y no tanto en los salarios netos de los trabajadores (Carey, 2002 y 2003; O'Donnell y O'Reardon, 1997 y 2000).

Los positivos resultados de los primeros programas en términos de control de la inflación y de freno al deterioro de las finanzas públicas, no tuvieron sin embargo un efecto equivalente en materia de empleo, y de hecho las tasas de desempleo siguieron aumentando en Irlanda, afectando de manera grave a los problemas tradicionales de pobreza y desigualdad social. Así, a partir del segundo programa, *Programme for Economic and Social Progress* (PESP), se presta una especial atención al

³⁰ Lo que en el caso de la incorporación a la Unión Monetaria Europea suponía una nueva vuelta de tuerca al ajuste fiscal ante la necesidad de cumplir con los criterios de convergencia establecidos en el Tratado de Maastricht (básicamente, déficit público no superior al 3% del PIB y stock de deuda pública no superior al 60% del PIB).

³¹ Durante los años 70 y 80 se produce un proceso de disminución de la base imponible en Irlanda: además de reducir los impuestos sobre la propiedad, se reduce la tarifa aplicada en el impuesto de sociedades a las empresas manufactureras, se amplían las desgravaciones y los incentivos fiscales a las empresas, en general, y a las empresas multinacionales implantadas en Irlanda, y se mantienen exentos de tributación en el impuesto sobre la renta a los agricultores. El resultado es que el grueso de la presión fiscal recaía sobre las rentas salariales, de ahí la presión por reducir la fiscalidad sobre estos ingresos.

problema no sólo del desempleo masivo, sino fundamentalmente al problema del desempleo de larga duración (Carey, 1997, 1998 y 2000; O'Donnell y O'Reardon, 1997 y 2000). Las medidas para combatir el desempleo de larga duración tienen una marcada orientación local, incluyendo la creación en 1993 del National Economic and Social Forum (NESF), lo que, como veremos más tarde, contribuye a dotar al social partnership con una nueva dimensión, trasladando el proceso de concertación social a l ámbito territorial-local.

La necesidad de acelerar el proceso de creación de empleo y de reducir la pobreza y la exclusión social, a partir de finales de los noventa, además de conducir a un aumento en el gasto público sobre todo en educación y sanidad, hace que la dimensión del partenariado social se amplíe, extendiéndose a los ámbitos local, empresarial y público, de tal forma que el Programa *Partnership 2000* supone una sustancial transformación del modelo irlandés de concertación social. Además de continuar con la estrategia de promoción de la concertación social local como herramienta central en la lucha contra el desempleo y la exclusión social, lo que supone otorgar un papel clave al sector comunitario y voluntario, el cual empieza a conformar lo que se conoce como el cuarto pilar del partenariado social, se considera como pieza central en la estrategia de modernización y desarrollo de la economía irlandesa a largo plazo la traslación del modelo de partenariado al ámbito empresarial.

Debe tenerse en cuenta que en el modelo de relaciones industriales irlandés no existe un reconocimiento legal obligatorio de los sindicatos. Precisamente, la entrada masiva de empresas multinacionales, sobre todo irlandesas, a partir de la década de los ochenta empieza a generalizar un modelo de gestión empresarial de recursos humanos en el que no se reconoce la existencia de los sindicatos³². El resultado es la co-existencia de diferentes modelos de relaciones laborales, y la distinción, aunque cada vez menos clara, entre el sector de empresas locales y el sector de empresas multinacionales implantadas en Irlanda.

La insatisfacción creciente de los sindicatos irlandeses con la escasa influencia en el ámbito empresarial³³ condujo a que el programa *Partnership 2000* tuviera como uno de sus ejes centrales la promoción del partenariado a nivel empresarial. Una pieza clave de esta estrategia lo constituye la creación del National Centre for Partnership, NCP (en la actualidad National Centre for Partnership and Performance, NCPP), cuyo objetivo es la promoción del partenariado empresarial mediante el estímulo, formación, información y apoyo a las empresas, los trabajadores y sus representantes.

De acuerdo con el Programa *Partnership 2000*, el partenariado empresarial se define como “una relación activa basada en el reconocimiento de un interés común por asegurar la competitividad, viabilidad y prosperidad de la empresa. Implica un compromiso continuo por parte de los empleados para la mejora en la calidad y la eficiencia; y la aceptación por parte de los empleadores de los

³² De hecho, éste es un elemento que contribuye a explicar el atractivo de Irlanda como destino de las inversiones extranjeras, sobre todo norteamericanas, lo que explica las dificultades existentes para plantear el reconocimiento obligatorio de los sindicatos (O'Donnell, 2005)

³³ O'Donnell (2005) plantea precisamente que es la debilidad de los acuerdos institucionales para la fijación de salarios y la formación a nivel empresarial el principal elemento determinante de la existencia de los grandes pactos sociales en Irlanda

trabajadores como agentes interesados (stakeholders) con derechos e intereses que deben ser tomados en consideración en el contexto de aquellas decisiones fundamentales que afectan a su empleo. El partenariado implica una dirección común de la resolución de los retos, implicando la participación directa de los trabajadores/representantes y una inversión en su formación, desarrollo y entrono laboral” (p. 52). A este nivel, el partenariado tendría como objetivos “el estímulo a la prosperidad y éxito de la empresa; la creación de las bases y acuerdos para la discusión de las principales decisiones que afectan la futuro de la organización, incluida la seguridad económica futura; la incorporación de todas las ideas, capacidades y compromisos de los agentes interesados; y el fomento de la calidad del entrono de trabajo” (p. 52).

Además, el programa *Partnership 2000* también se proponía trasladar al ámbito público el proceso de partenariado, de tal forma que el sector público se modernizase a un ritmo similar al del sector privado, al plantear que una más eficiente provisión de servicios públicos constituye uno de los determinantes clave de la competitividad y el crecimiento a largo plazo.

El *Programme for Prosperity and Fairness* (PPF), supone un giro en relación con los objetivos del partenariado social. Mientras que los anteriores acuerdos giraban en torno a la resolución de problemas de índole macroeconómica (desempleo, ajuste fiscal, incorporación al ERM y a la UME), a partir del año 2000 la constatación de la existencia de nuevos problemas económicos (existencia de cuellos de botella en infraestructuras básicas, problemas de inmigración, aumentos salariales excesivos, dispersión salarial, deficiencias en la atención a la infancia, etc.) altera el marco de objetivos del social partnership, pasando éstos a ser la mejora de los niveles de vida, la calidad de vida, la inversión en infraestructuras y la consolidación de los fundamentos sociales y económicos para la prosperidad y el crecimiento a largo plazo. El resultado es que a partir del PPF el partenariado social gira desde el ámbito de la política macroeconómica a las políticas de oferta y sociales y a la mejora en el funcionamiento del sector público y la eficiente provisión de servicios públicos esenciales

A partir del año 2000, por lo tanto, los contenidos de los pactos sociales se amplían³⁴ incorporando las nuevas materias objeto de atención por parte de los agentes sociales. Así, el programa *Sustaining Progress* pivota en torno a las siguientes iniciativas especiales:

- vivienda y alojamiento,
- coste y disponibilidad de seguros,
- migración y multiculturalismo,
- desempleo de larga duración, trabajadores vulnerables y despedidos,
- corrección desventajas educativas y formativas,
- gestión de agua,
- abuso de alcohol y drogas,
- inclusión del conjunto de la población en la sociedad de la información, y

³⁴ Sirva como referencia el que el programa *Sustaining Progress* tiene una extensión de 131 páginas, que en el caso del programa *Towards 2016* se amplía hasta las 140 páginas.

- lucha contra la pobreza infantil.

Por su parte, el Programa *Towards 2016*, cuya principal innovación es la adopción de un enfoque de ciclo vital como elemento determinante de la política social, se articula en torno a 34 “secciones” correspondientes a la primera parte de política macroeconómica, infraestructura, medio ambiente y política social, y a otras 33 secciones en el apartado de “remuneraciones, lug

3.3. Valoración del Social Partnership

Atendiendo a los datos económicos de Irlanda en los últimos años resulta evidente que el Partenariado Social se ha traducido en una mejora extraordinaria en los resultados económicos de Irlanda. Aun cuando es difícil atribuir a la concertación social la única responsabilidad en el excelente comportamiento económico, sí parece evidente que su principal contribución ha sido la de facilitar la aplicación de una estrategia de política económica de largo plazo basada en tres grandes pilares: la inversión masiva en educación y en las tecnologías de la información, la atracción de inversión extranjera directa y la incorporación plena en la Unión Europea y en la Unión Monetaria Europea. Como ya señalamos, la no discusión de los fundamentos básicos de las políticas macroeconómicas permitió a los sindicatos, empresarios y al gobierno centrarse en el diseño y aplicación de políticas de oferta que eran y son consideradas por los agentes como los principales elementos generadores de competitividad y desarrollo económico a largo plazo. Por otra parte, la naturaleza flexible del diálogo y la negociación ha permitido reorientar el acuerdo hacia los nuevos problemas que afectan a Irlanda, favoreciendo de esta forma una mayor flexibilidad en el diseño y aplicación de las políticas consideradas en cada momento más convenientes (O'Donnell, 2005).

Los positivos resultados económicos³⁵, unidos a la flexibilidad en materia de objetivos y medidas y, quizás, a una incapacidad de los agentes para plantear una estrategia alternativa, han garantizado la estabilidad y el mantenimiento del propio proceso de partenariado social, de tal forma que a pesar de las tensiones surgidas en estos años y de las opiniones procedentes de determinados ámbitos académicos de modificar el esquema de concertación social, cuando no de eliminarlo, ante el nuevo contexto de globalización económica e integración plena en la unión económica y monetaria europea, el proceso ha permanecido vivo, continuando con sus frutos, como es el nuevo programa *Towards 2016*, con una duración de una década.

Sin embargo, el modelo de partenariado social no está exento de problemas, entre otros, la incertidumbre sobre su capacidad para hacer frente a los nuevos problemas, los problemas de inflación, las presiones generadas sobre el mercado de trabajo (escasez de mano de obra y aceleración en el crecimiento salarial derivados del propio crecimiento económico), las presiones para elevar el gasto público en inversiones, infraestructuras y gastos sociales en un marco definido

³⁵ Así, según O'Donnell y O'Reardon (2000), el social partnership habría generado un círculo virtuoso en forma de: moderación salarial → mayor competitividad → crecimiento de empleo → mayores ingresos fiscales → reducción carga fiscal → moderación salarial.

por las continuas rebajas fiscales, y, asimismo, por las dificultades contrastadas en la extrapolación del partenariado social nacional a los ámbitos empresarial, público y local

Bibliografía

- Carey, P. (1997) "Ireland", en Fajertag, G. (ed.) *Collective Bargaining in Western Europe 1996-1997*, pp. 203-221, European Trade Union Institute, Bruselas.
- Carey, P. (1998) "Ireland", en Fajertag, G. (ed.) *Collective Bargaining in Western Europe 1997-1998*, pp. 187-208, European Trade Union Institute, Bruselas.
- Carey, P. (2000) "Ireland", en Fajertag, G. (ed.) *Collective Bargaining in Europe 1998-1999*, pp. 255-275, European Trade Union Institute, Bruselas.
- Carey, P. (2002) "Ireland", en Fajertag, G. (ed.) *Collective Bargaining in Europe 2001*, pp. 203-219, European Trade Union Institute, Bruselas.
- Carey, P. (2003) "Ireland", en Mermet, E. y Gradev, G. (ed.) *Collective Bargaining in Europe 2002*, pp. 229-247, European Trade Union Institute, Bruselas.
- Fajertag, G. y Pochet, P. (eds.) (1997) *Social Pacts in Europe*, European Trade Union Institute, Bruselas.
- Fajertag, G. y Pochet, P. (eds.) (2000) *Social Pacts in Europe. New Dynamics*, European Trade Union Institute, Bruselas.
- National Economic and Social Council (1996) *Strategy into the 21st Century*, National Economic and Social Council, Dublín.
- O'Donnell, R. (2001) "Towards post-corporatist concertation in Europe?", en Wallace, H. (ed.) *Interlocking Dimensions of European Integration*, pp. 305-322, Palgrave Macmillan, New York.
- O'Donnell, R. (2005) *The Emergence and Evolution of Social Pacts. Country Papers: The Case of Ireland*, mimeo (disponible en www.nesc.ie).
- O'Donnell, R. y O'Reardon, C. (1997) "Ireland's experiment in social partnership 1987-1996", en Fajertag, G. y Pochet, P. (eds.) *Social Pacts in Europe*, pp. 79-95, European Trade Union Institute, Bruselas.
- O'Donnell, R. y O'Reardon, C. (2002) "Ireland: Recasting social partnership in a new context", en Pochet, P. (ed.) *Wage Policy in the Eurozone*, pp. 195-216, PIE Peter Lang, Bruselas.
- Pochet, P. y Fajertag, G. (1997) "Social pacts in Europe in the 1990s. Towards a European social pact?", en Fajertag, G. y Pochet, P. (eds.) *Social Pacts in Europe*, pp. 9-25, European Trade Union Institute, Bruselas.
- Teague, P. (2006) "Social partnership and local development in Ireland: the limits to deliberation", *British Journal of Industrial Relations*, September, vol. 44, num. 3, pp. 421-443.
- Teague, P. y Murphy, M.C. (2004) "Social partnership and local development in Ireland: the limits to deliberation", *Discussion Paper International Institute for Labour Studies*, DP/156/2004, Decent Work Research Programme, International Labour Organization, Ginebra (disponible en www.ilo.org/inst)
- Traxler, F. (1997) "The logic of social pacts", en Fajertag, G. y Pochet, P. (eds.) *Social Pacts in Europe*, pp. 27-36, European Trade Union Institute, Bruselas.