

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), José Luis Gil y Gil (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), María Luz Rodríguez Fernández (*España*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canadá*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Miguel Ángel Gómez Salado (*España*), Estefanía González Cobaleda (*España*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), José Luis Ruiz Santamaría (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Maddalena Magni (*Italia*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Francesco Nespoli (*Italia*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

El tripartismo en las nuevas relaciones laborales entre la tradición y la innovación. Balance del diálogo social en España en la crisis pandémica

Francisco José BARBA RAMOS*

RESUMEN: Las nuevas relaciones laborales experimentan una desequilibrada evolución entre la innovación laboral del plano individual y la tradición en el aspecto colectivo. Y conscientes que, en todo caso, la novedad la encontraríamos solo en una cuestión semántica o de “modas” terminológicas: la gobernanza en sustitución del neocorporativismo. Tras un análisis del planteamiento teórico, se ofrece un balance del proceso de diálogo social en España con ocasión de la crisis pandémica. Observamos un reforzamiento de las relaciones tripartitas al calor del llamamiento a la unidad para superar graves momentos de crisis económica y social. En un contexto internacional en el que la propia OIT señala la importancia del diálogo social para gestionar la crisis económica y sociolaboral anexa al Covid-19, la negociación y el diálogo se está convirtiendo en gran protagonista de un sistema que incluso llega a recordar a los grandes acuerdos de los años ochenta.

Palabras clave: Neocorporativismo, diálogo social, tripartismo.

SUMARIO: 1. La asimétrica evolución en nuestros sistemas de relaciones laborales. 2. El diálogo social en España y el tripartismo en tiempos de crisis. 3. Consideraciones finales. La actualidad del viejo neocorporativismo. 4. Bibliografía.

* Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Huelva (España).

Tripartism in the New Industrial Relations between Tradition and Innovation. Balance of Social Dialogue in Spain in the Pandemic Crisis

ABSTRACT: The new industrial relations experience an unbalanced evolution between labour innovation at the individual level and tradition at the collective level. And we know that, in any case, the novelty would only be found in a semantic issue or terminological 'fashions': governance to replace neo-corporatism. After an analysis of the theoretical approach, a balance of the social dialogue process in Spain on the occasion of the pandemic crisis is offered. We observe a reinforcement of tripartite relations on the occasion of a call for unity to overcome serious moments of economic and social crisis. In an international context in which the ILO indicates the importance of social dialogue to manage the economic and socio-labour crisis attached to Covid-19, negotiation and dialogue are becoming the main protagonist of a system that even reminds the great 1980s agreements.

Key Words: Neo-corporatism, social dialogue, tripartism.

1. La asimétrica evolución en nuestros sistemas de relaciones laborales

Nuevos paradigmas laborales se vienen abriendo camino en los últimos años como consecuencia de importantes cambios sociales, económicos, tecnológicos y – ahora – sanitarios. Nuevas dinámicas en el mundo del trabajo que sin duda obligan a expertos, juristas y todo tipo de “operadores laborales” a reflexionar y aportar sus respectivas visiones.

No podíamos esperar otra cosa, puesto que nuestro objeto de trabajo es como el de un organismo vivo en constante mutación. El estudio de nuestros sistemas de relaciones laborales no hay más remedio que hacerlo con “el tren en marcha”, en su propia evolución. Lo que ocurre es que la alta velocidad característica de estos tiempos nos dificulta realizar una fotografía y que ésta no nos la encontremos “movida” o mínimamente distorsionada. Nos resulta complejo no caer en la tentación de pretender realizar una fotografía fija para poder exponer nuestra visión sobre las relaciones laborales y querer analizarlas con mayor calma. No es posible, pues el dinamismo es uno de sus elementos característicos. Máxime si atendemos a «una de las metáforas favoritas de nuestras sociedades» para explicar los rasgos de nuestro tiempo, como sería la «modernidad líquida» de Zygmunt Bauman¹.

Debemos procurar captar la imagen de la realidad sociolaboral de la manera menos desenfocada posible. La velocidad de las mutaciones en cualquiera de los elementos del sistema de relaciones laborales provoca una especie de aceleración del resto de los elementos y el sistema en sí mismo. Cambios tecnológicos, organizativos, de producción, económicos, sociosanitarios, etc.

Son las grandes transformaciones los puntos de análisis frecuente por parte de nuestros investigadores. El foco se está poniendo en aspectos tales como la robotización y sus repercusiones en el mercado de trabajo, las nuevas relaciones laborales tras la digitalización de las empresas, el trabajo en plataformas, el trabajo a distancia o teletrabajo, la descentralización productiva creciente, etc.

Los mercados de trabajo transicionales amplían su espacio; las líneas que separan lo laboral parecen diluirse interesadamente; la introducción de ciertas aplicaciones informáticas – cual capataz algorítmico a las órdenes de la inteligencia artificial – dificulta la identificación del propio empleador; las dinámicas organizativas y empresariales insisten en la figura del

¹ L. ARENAS, *Zygmunt Bauman: paisajes de la modernidad líquida*, en *Revista Internacional de Filosofía*, 2011, n. 54.

“colaborador en un mundo libre” pero en una relación entre desiguales; el trabajo a distancia se generaliza y para colmo, la pandemia hace de aceleradora de todo este cóctel explosivo. Los espacios de concurrencia entre el derecho del trabajo y el mercantil parecen estar decantándose más bien por este último en una batalla ideológica muy desequilibrada.

Porque no todo es determinismo tecnológico. Lo cierto es que, modernidades al margen, en nuestras legislaciones laborales también se vienen produciendo paulatinas reformas en los últimos 30 años tendentes siempre a una mayor flexibilización de las relaciones laborales, una desregulación liberalizadora en dinámicas más favorables al reforzamiento del poder de dirección de la empresa. Se posibilitan claramente las zonas grises entre la relación laboral y lo que no es.

Tan es así, que en el proceso de diálogo social abierto en España entre finales de 2020 y principios de 2021 para abordar la regulación de trabajo a través de las plataformas digitales, y con un obvio posicionamiento gubernamental motivado por una correlación de fuerzas políticas muy novedosa, el texto inicial llevaba la significativa denominación de *Anteproyecto de Ley contra la huida del derecho del trabajo a través de las nuevas tecnologías* aunque finalmente terminó aprobándose como Real Decreto-Ley para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales.

La dimensión de las nuevas realidades parece alcanzar unas cotas bastante significativas. Prueba de ello es la propia valoración que se comienza a realizar desde las instituciones comunitarias respecto de ese trabajo en plataformas. La reciente norma española parece haber inspirado al proceso de presentación de una directiva Rider por parte de la Comisión Europea, que en sus trabajos previos da muestras de la dimensión a la que nos referimos, reconociéndose la aceleración de todos estos procesos con ocasión de la pandemia del Covid-19.

Señala la Comisión Europea que la economía de las plataformas digitales está creciendo rápidamente. Estima que actualmente hay más de 28 millones de personas en la UE que trabajan a través de plataformas laborales digitales, cifra que podría alcanzar los 43 millones de personas en 2025. Sin entrar en valoraciones de juicio sobre los datos aportados, lo cierto es que ellos mismos señalan que la gran mayoría de estas personas son auténticamente autónomos, pero se estima que 5,5 millones se clasifican incorrectamente como autónomos. En cuanto a las cifras del negocio, señala la Comisión que entre 2016 y 2020, los ingresos en la economía de plataformas crecieron casi cinco veces desde un estimado de

3 mil millones de euros a alrededor de 14 mil millones de euros². Son números suficientes como para entender que deban articularse los mecanismos jurídicos que a la vez que apoyen el crecimiento sostenible de las plataformas digitales, mejoren las condiciones de trabajo en las mismas. En cualquier caso, en lo que a nosotros afecta, da buena prueba de la velocidad de los cambios en el apartado del derecho individual del trabajo. Como ha ocurrido igualmente en España con la necesidad de acelerar la producción normativa atendiendo a las situaciones pandémicas, con la aprobación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Como se reconoce en su propio texto, «el trabajo a distancia, en su concepción clásica de trabajo a domicilio, como aquel que se realiza fuera del centro de trabajo habitual y sin el control directo por parte de la empresa y vinculado a sectores y ámbitos geográficos muy concretos, se ha visto superado por la realidad de un nuevo marco de relaciones y un impacto severo de las nuevas tecnologías».

Pero en todo este proceso histórico hay un elemento que parece quedar al margen. Es como si los dos planos de nuestras relaciones laborales – el individual y el colectivo – circularan a una velocidad muy diferente; la alta velocidad por una parte y la locomotora tradicional por otra, que aumenta la disfunción entre ambos planos. En los aspectos colectivos los cambios son mucho más lentos, suaves o tímidos. Nuestro “tren de cercanías” sería todo aquello que se refiere a los mecanismos de representación de los intereses colectivos, con evoluciones tibias; con una estructura bilateral de las relaciones colectivas de trabajo que no cambia, aunque aparezcan otros sujetos representación de intereses colectivos.

Está convirtiéndose en un lugar común sociolaboral la explicación de que los paradigmas tradicionales ya no nos están sirviendo para analizar y regular las nuevas relaciones de producción; o cuanto menos, hay que reconocer que aparecen nuevas formas que vienen a cuestionar algunos de los más genuinos principios básicos del derecho del trabajo.

Como estamos señalando, tal nivel de innovación – o al menos de cuestionamiento – no se corresponde en el plano colectivo. Hasta el punto de que nadie se para a cuestionar a los tradicionales cauces de expresión y representación de los sujetos colectivos. El par “capital-trabajo” tiene su correlato colectivo que se mantiene intacto salvo alguna novedad en la última década que, aunque hubiera podido parecer significativa en sus inicios, no parece haber despegado políticamente. Nos estamos refiriendo

² *Vid.* [Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales](#), 9 diciembre 2021, COM(2021)762 final.

a todo lo relativo a los derechos colectivos del trabajador autónomo, tal y como se contempla en el Título III de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, al igual que la creación del mecanismo de participación institucional contemplado con la creación del Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.

Porque queremos que se preste una especial atención a que nuestra reflexión no solo se está centrando en el papel de sindicatos y asociaciones empresariales como sujeto de representación colectiva de los intereses profesionales (a pesar de las eternas crisis de representatividad), sino también al rol que ha de jugar el tripartismo en general y el diálogo social en particular, en el proceso de toma de decisiones. Siguiendo nuestro símil, el apartado de la interlocución con los poderes públicos sigue a ritmo de la máquina de vapor.

Ya nos señalaba Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer³ que «la bilateralidad y la contraposición colectiva de los intereses colectivos de trabajadores y empresarios y las formaciones sociales que de ello resultan, no son creaciones del ordenamiento» sino que éste solo les reconoce entidad y sustancia. Pero además no sólo para la negociación colectiva, sino también en lo que a interlocución política se refiere. Es cierto, en un determinado momento histórico había que buscar el “correlato jurídico” a lo que la práctica política nos ofrecía. Ahora esa práctica política sigue existiendo, pero con una gran diferencia en cuanto su “real representatividad social”.

Nuestra reflexión está argumentada en base a esta desequilibrada evolución entre la innovación laboral del plano individual y la tradición en lo colectivo. Y conscientes que, en todo caso, la novedad la encontraríamos en una cuestión semántica o de modas terminológicas: la gobernanza en sustitución del neocorporativismo. Podrían algunos argumentarnos que no son cuestiones coetáneas a nuestro tiempo y donde se pueda poner el foco investigador, pero una primera aproximación nos llevaría a la conclusión que, tanto en nuestro contexto territorial como a nivel internacional, se llegarían incluso a *reforzar las relaciones tripartitas* al calor del llamamiento a la unidad para superar graves momentos de crisis económica y social: ¡todo un clásico!

Tras este análisis del planteamiento teórico, queremos ofrecer un análisis evolutivo del diálogo social en España desde la transición. Hay que recordar que el inicio de la nueva legislatura española hace coincidir la imperiosa

³ M. RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, *Capacidad convencional y representación sindical*, en J. CRUZ VILLALÓN, M.R. MENÉNDEZ CALVO, M. NOGUEIRA GUASTAVINO (coords.), *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales. Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez*, Bomarzo, 2017.

necesidad de gestionar la crisis económica y sociolaboral anexa al Covid-19, con la novedad en nuestro actual sistema democrático de un gobierno de coalición. Por el momento, la negociación y el diálogo se está convirtiendo en gran protagonista de un sistema que incluso llega a recordar a los grandes acuerdos de los años ochenta.

2. El diálogo social en España y el tripartismo en tiempos de crisis

Pretendemos analizar cómo ha evolucionado el panorama del diálogo social en España; entendiendo el carácter tripartito de éste. Queremos conocer cómo se está desarrollando la dinámica de las relaciones entre los actores del sistema español de relaciones laborales en los últimos años. Hay que advertir por una parte, que el diálogo social se puede producir de una manera más o menos explícita (queremos decir que en ocasiones los poderes públicos encargan a los agentes sociales la posibilidad de adoptar acuerdos en cuestiones que son de competencia heterónoma, y que aunque exista apariencia bipartita, hay una presencia gubernamental clara, pues puede tratarse de aquello que se conoce como legislación negociada). Por otra, debemos tener presente que en ocasiones el diálogo social (tripartito) puede depender de la evolución de las negociaciones bipartitas, los acuerdos interconfederales y la dinámica de la negociación colectiva, o viceversa, de manera que en este análisis podamos observar la mezcla de ambas situaciones. Veamos el escenario en los últimos años en España en lo concerniente al diálogo social.

No cabe la menor duda que la etapa del hundimiento de la burbuja inmobiliaria en España, la crisis financiera internacional y el monumental apuro económico y social acaecido durante los años posteriores a 2008 fueron una “prueba de fuego” a las dinámicas neocorporativas en España. No sólo es que se haya superado ese trance, sino que hemos confirmado la percepción de que las graves crisis pueden terminar siendo un espléndido caldo de cultivo para la búsqueda de soluciones concertadas.

Hasta esos momentos, la historia de aquello que conocemos de manera indistinta⁴ como “*concertación y/o diálogo social*” en la España postfranquista había transcurrido *grosso modo* por tres etapas⁵.

⁴ Cuestiones terminológicas que a veces genera discrepancias; que tiene importantes matizaciones, pero que de forma consciente las utilizamos como sinónimos de situaciones que en definitiva son la máxima expresión del fenómeno neocorporativo.

⁵ Algunos autores marcarían etapas más cortas del diálogo social o de las dinámicas tripartitas, aunque entendemos que una perspectiva temporal más amplia nos permite ciertamente una valoración diferente.

Un primer momento caracterizado por grandes acuerdos sociales en los primeros años de la transición (1977-1986)

Se trataba de grandes pactos prácticamente “constitutivos” de nuestro actual sistema político y de las relaciones laborales, y cuyo punto final podría dar la sensación que no dejaría mayor espacio para la relación entre los sujetos del sistema. Ciertamente tampoco era sostenible en el tiempo, tal nivel de “empatía” en un mundo esencialmente conflictivo. Es más, en realidad corresponde a esos momentos ya teorizados y defendidos, en los cuales se hace el llamamiento a la unidad para evitar desastres mayores.

Del fin de los acuerdos a la gran reforma (1986-1994)

Es por ello, que a partir de ahí las relaciones entre los actores se normalizan, retornando «al lugar común de las contrapartes sociales». Se procede de un período de nuestro sindicalismo más ocupado y preocupado por establecer las correspondientes primacías empresa a empresa, sector a sector; tras lo cual, las circunstancias económicas y políticas marcarán nuestro mapa sindical. Los históricos lazos entre el gobernante PSOE y el sindicato UGT comienzan a resquebrajarse por las políticas económicas y sociales llevadas a cabo. El éxito de la huelga general del 14 de diciembre de 1988 inauguró una irreversible unidad de acción entre CCOO y UGT. Esta fase de ausencia de grandes acuerdos a diferencia de los primeros años de la transición tendrá su momento culminante con una de las reformas laborales más severas contra los intereses de los trabajadores en 1994.

La recuperación económica de finales de los años noventa, marca la tercera etapa del diálogo social en España (1995-2008)

Desde ese momento y tras el oportuno duelo sindical ante las nuevas correlaciones de fuerzas, se comienza a plantear que el fin de la macroconcertación social no tendría que significar un punto final a algún tipo de diálogo social. No en vano, el marco constitucional nos plantea una clara lógica neocorporativista y otorga a las organizaciones de representación de intereses profesionales ese papel prevalente de “interlocutor” de los intereses sociales. Están llamados a la participación de manera constante y permanente. La microconcertación y la mesoconcertación (territorial) se abren camino en nuestro panorama sociolaboral.

En esos primeros años del siglo XXI la dinámica tripartita se venía

desarrollando con un tono de baja intensidad en cuanto a su tipología, aunque de una forma constante. En realidad, el tripartismo venía alimentado por un buen clima bipartito, puesto que el intento “bélico” y unilateral de reforma radical de la negociación colectiva por parte del Gobierno de Aznar en 2001, terminaría provocando un efecto rebote en los agentes sociales que preferirían los acuerdos interconfederales (a dos bandas) para ordenar la negociación colectiva en todos esos años. Básicamente, con criterios de moderación salarial y cláusulas de salvaguardia para los desvíos de la inflación real respecto de la prevista. Esta dinámica interconfederal viene a marcar nuestras relaciones laborales hasta el estallido de la burbuja económica.

Dentro de este largo período, quizás pueda marcarse una cierta diferencia con el cambio de gobierno en marzo de 2004. La principal novedad consistirá en hacer algo más explícita la importancia del diálogo social; es decir hay una mayor teatralización o puesta en escena de la apuesta por el tripartismo, como puede verse con la Declaración para el Diálogo Social en 2004, sin desmerecer los varios acuerdos alcanzados sobre materias de diversa índole (incluso sobre cuestiones colaterales a lo laboral, como la igualdad o la dependencia) aunque tampoco hasta el punto de conseguirse un nivel de acuerdo tal, como para retrotraernos a los viejos tiempos de la macroconcertación social.

La crisis económica en 2008 inaugura un nuevo período

Es posible que algún paso de mayor profundidad en esas prácticas no llegara a producirse por una cuestión de tiempo. Porque lo cierto es que la renovación de la legislatura en 2008 empezaba con los mismos deseos participativos y había abiertas algunas mesas de diálogo sobre reforma laboral o negociación colectiva. Pero los “cisnes negros” de la economía aparecerían para alterar las dinámicas bipartitas y tripartitas, y dejar esta hipotética nueva etapa dorada del neocorporativismo en España en una cuestión de “política ficción”.

La constitución de las Cortes que inaugura la IX legislatura de España se produce el 1º de abril de 2008, y en muy poco margen de tiempo podemos decir que tanto el Gobierno como agentes sociales muestran unas claras intenciones de apuesta por el Diálogo Social como procedimiento de gestión de las políticas socioeconómicas y en la dinámica de las relaciones laborales españolas. Así, el 18 de junio de ese año, se celebraba una reunión en La Moncloa con presencia del Gobierno, patronal y sindicatos, donde se plasmaba el compromiso de las partes de elaborar un documento «que detallara los asuntos que habrían de abordarse en ese diálogo».

El propio presidente del Gobierno llegaba a realizar contundentes afirmaciones de las que poco tiempo después habría de retractarse. El Gobierno se comprometía en dicha legislatura «a que no habría ninguna iniciativa en el ámbito laboral, en el ámbito que afecta a los intereses de trabajadores y de empresarios sin consenso con los interlocutores sociales». Fruto de estos encuentros y compromisos con el diálogo social, se firmará el 29 de julio de 2008 la Declaración para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social, que de alguna manera también venía a prorrogar la dinámica del inicio de la legislatura anterior que igualmente tuvo su Declaración de la Moncloa⁶. Estos nuevos acuerdos tendrían que ser el referente principal de las prácticas neocorporativas para el conjunto del segundo mandato del Primer Ministro español, de forma que se ve claramente reforzado ese rol político de los agentes sociales propio de las democracias de nuestro entorno.

El documento contenía en sus preámbulos un reconocimiento de la fuerte desaceleración por la que estaba atravesando España, con importantes repercusiones en el empleo, en un contexto de deterioro de la economía internacional; aunque bien es cierto que durante algunos meses por parte gubernamental no parecía darse muestras de excesiva preocupación al respecto. La Declaración mencionaba hasta la saciedad al “diálogo social” como la principal fortaleza para enfrentarse a esta nueva situación y «para impulsar la recuperación del crecimiento económico y potenciar un modelo productivo que apueste por la innovación, el desarrollo tecnológico y el valor añadido, de forma que aumente la productividad de la economía, el empleo y la calidad del mismo».

Queremos destacar muy especialmente este proceso, porque asistíamos a todo un abanico de buenas intenciones para afrontar el futuro de manera consensuada, reforzándose la participación institucional, y compartiéndose por el Gobierno y los interlocutores sociales «que el avance en los objetivos de crecimiento equilibrado y productividad debía ser compatible con la sostenibilidad de nuestro Estado de Bienestar». Y, junto a ello, planteaba tareas concretas de actuación en el ámbito del diálogo social: políticas de empleo, con referencias concretas a la reforma en la intermediación laboral⁷; política de inmigración; igualdad en el empleo; formación e inversión en capital humano; reforma de la negociación colectiva; y, finalmente, sostenibilidad, mejora y adaptación del sistema de protección social.

⁶ El 8 de julio de 2004 se firmaría el documento conocido como Declaración para el diálogo social 2004: competitividad, empleo estable y cohesión social.

⁷ En este terreno, la Declaración hace referencia a su vez a la continuidad de las tareas incluidas en el Acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo, suscrito igualmente por el gobierno, patronal y sindicatos el 9 de mayo de 2006.

Sin embargo, las circunstancias económicas no iban a ser las propicias para sacar todos los frutos posibles del diálogo social, pues muy pronto las cifras macroeconómicas reflejarían el hundimiento de nuestra economía y con ello las dinámicas tripartitas y bipartitas. La crisis de deuda internacional rápidamente “sacaría los colores” de las debilidades estructurales de la economía española, caracterizada por el excesivo peso que todos estos años había tenido el sector de la construcción. Así, tras 15 años consecutivos de crecimiento económico, la fuerte recesión de la economía entre 2008 y 2009, cuyo PIB cayó un 3,6% de media, se vería reflejada *ipso facto* sobre nuestro mercado de trabajo que ya en esos momentos comenzaba a alcanzar las cifras de desempleo del 20%. La gran recesión provocaba entre otras cosas una caída de la inflación hasta el 1,4% IPC, en 2008 y la aparición del fantasma de la “deflación”.

Y, como no podía ser de otra forma, todo ello terminaría afectando a las relaciones entre los agentes sociales y la dinámica negocial. Por una parte, porque en el terreno de lo concreto la crisis comenzaba a afectar a numerosas empresas, pero en el ámbito de las relaciones interconfederales tampoco se daban las circunstancias para que se pudieran prorrogar los acuerdos sobre negociación colectiva. Y por supuesto, no parecían tampoco los mejores tiempos para el diálogo social a pesar de las “declaraciones de intención” de principios de legislatura.

Hay una circunstancia que se convierte en “todo un clásico” del neocorporativismo, como es la potencialidad de las crisis para reactivar sus dinámicas; algo así como la unión ante las desgracias. Pues en ese contexto y a pesar de la ruptura de un encuentro que duraba casi una década, las organizaciones sindicales CCOO y UGT, y la patronal CEOE y CEPYME retomaron la dinámica perdida, con la reconstrucción del acuerdo bipartito, aunque con un cambio de denominación. Impulsados por la gravedad de la situación económica, el 9 de febrero de 2010 se firmó el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012, que básicamente suponía cubrir el vacío sobre criterios salariales a aplicar a los diferentes convenios colectivos. Criterios salariales que, por otra parte, eran excesivamente optimistas respecto de la realidad macroeconómica.

Pero eso no es lo que nos ocupa aquí, aunque resulta esencial para comprender cómo son los agentes sociales quienes ponen la “alfombra roja” a los poderes públicos para retomar igualmente la senda del tripartismo. En este estado de cosas, y habiéndose recuperado por parte de los agentes sociales – aunque sin excesivo convencimiento – la senda de los acuerdos, no cabe duda de que desde la perspectiva gubernamental, podría verse como un auténtico soplo de aire fresco ante los retos a los que habría de enfrentarse. Pues no sólo debemos analizar este nuevo pacto de rentas

en su interés por sí mismo para las relaciones laborales españolas, sino como elemento esencial y con influencia en la dinámica de los agentes sociales y como parte del largo proceso de la reforma laboral.

Para el presidente del Gobierno, Rodríguez Zapatero, el pacto sobre negociación colectiva era muy importante porque entendía que así el escenario sería más propicio para llevar a cabo una reforma laboral que, si atendemos a sus propios compromisos de inicio de la legislatura no debería en principio aprobarse sin consenso entre las partes. Porque como señala Cruz Villalón⁸, esta reforma laboral finalmente aprobada en 2010 a pesar de la falta de acuerdo con los sindicatos en última instancia, hay que verla teniendo en cuenta «el juego combinado de la concertación social y la actuación parlamentaria», destacando por tanto como importante el propio proceso de gestación que se ha caracterizado por su enorme lentitud.

La realidad económica y los acontecimientos políticos no favorecían ni el cumplimiento del acuerdo bipartito, ni a esa reconstrucción del diálogo social. La respuesta gubernamental se basó en la adopción de medidas de “ajuste duro” en mayo de 2010, y fundamentalmente, tras la aprobación sin consenso del RD-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, la reforma laboral, podemos considerar que “de hecho” dicha dinámica en los concretos procesos de negociación colectiva había “saltado por los aires”.

Queremos detenernos brevemente a ver cómo se desarrollaron los acontecimientos pues, aunque se rompe unilateralmente el proceso, entendemos que los pronunciamientos de las partes son esenciales para comprender el arraigo de la dinámica neocorporativa a pesar de todo.

Se trató de un cambio de rumbo muy significativo teniendo en cuenta que en el inicio de esa legislatura de 2008 se había creado toda una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Diálogo Social, que el Gobierno quiso activar aprovechándose de los buenos vientos que llegaban por la cercanía de los acuerdos bilaterales en materia de negociación colectiva. Así, esta Comisión se reúne el 20 de enero de 2010 emitiendo un comunicado⁹ que, aunque con pronunciamientos en cierto modo vagos e imprecisos, venía a suponer la reconstrucción del diálogo social tripartito, en aras a una posible reforma laboral.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Diálogo Social, constituida de conformidad con la Declaración para el impulso de la economía, el

⁸ J. CRUZ VILLALÓN, *Algunas claves de la reforma laboral*, en *Temas Laborales*, 2010, n. 107, p. 21 ss.

⁹ MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *Celestino Corbacho asume la presidencia rotatoria del Consejo General de la Formación Profesional*, en prensa.mites.gob.es, 20 enero 2010.

empleo, la competitividad y el progreso social firmada el 29 de julio de 2008 por el Gobierno, CEOE, CEPYME, Comisiones Obreras y UGT, ha celebrado en la tarde de hoy su primera reunión de 2010.

Los representantes del Gobierno y los interlocutores sociales han acordado dar un nuevo impulso al diálogo social tripartito, con la voluntad compartida por todas las partes de explorar conjuntamente la aprobación de medidas consensuadas que contribuyan a la recuperación de la economía y del empleo, a la mejora de la competitividad y a la reducción del desempleo en nuestro país.

Los interlocutores sociales han informado del desarrollo de las negociaciones bilaterales que están manteniendo en la actualidad sobre los Convenios colectivos de 2010 y los años siguientes. Respetando plenamente el desarrollo de las mismas, los representantes del Gobierno han manifestado su confianza de que concluyan con un acuerdo.

Por otra parte, la Comisión de Seguimiento ha realizado un primer análisis sobre la conveniencia de reordenar los ámbitos de trabajo del diálogo social para el nuevo período que se iniciará próximamente. Igualmente, se han examinado los ámbitos de trabajo en los que se examinarán las referencias al diálogo social contenidas en la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.

Los representantes del Gobierno y los interlocutores sociales quieren subrayar que son plenamente conscientes de la trascendencia del diálogo social en una coyuntura económica y social como la actual y, de manera particular, de la necesidad de buscar espacios de consenso tanto para superar las consecuencias de la crisis económica como para asegurar que la recuperación se produzca sobre las bases de una mejora de la competitividad y una mayor calidad y estabilidad en los nuevos empleos que se creen.

Podemos decir que es a partir de este momento cuando comienzan verdaderamente los trabajos concretos de cara esta reforma legislativa del marco laboral. Ya el 5 de febrero el Gobierno presenta un documento bajo el título de *Líneas de actuación en el mercado de trabajo para su discusión con los interlocutores sociales en el marco del diálogo social*. A lo largo de esos primeros meses, se suceden los pronunciamientos de desacuerdo tanto por parte sindical como de las asociaciones empresariales y cabe decir que, si bien esos documentos iniciales pronosticaban unas líneas favorables a los posicionamientos de la patronal, esta también era consciente que el giro que estaba experimentando la política gubernamental, favorable a sus intereses, no aconsejaba renunciar a determinadas posiciones para lograr algún acuerdo entre las partes.

De todas maneras, tampoco llegaba a romperse el proceso de diálogo social;

de forma que en el debate público ninguna de las partes quería presentarse como responsable de la ruptura de las negociaciones, dando así un aspecto de irresponsabilidad en unos tiempos difíciles. Hay que subrayar que, a pesar de las divergencias, la misma dinámica de debate continuado entre las partes sirve en todo caso para una cierta delineación en clave de consenso de esas propuestas; pues ese «proceso de concertación provoca efectos materiales en todo caso, haya o no acuerdo entre las partes [...] va a condicionar con intensidad el contenido de la reforma legal adoptada por el Gobierno»¹⁰.

A partir de este momento, se inaugura en España todo un proceso de reformas, con un Gobierno del PSOE y con el siguiente del PP, que parece resquebrajar cualquier tipo de encuentro con los agentes sociales, o mejor dicho, con las organizaciones sindicales más representativas de España.

Los acontecimientos se precipitaban en esos momentos, y el 11 de junio presentaba el Gobierno el último Borrador de medidas sobre el mercado de trabajo, que sería el prelude del RD-Ley 10/2010. Pero debemos tener en cuenta que el grupo parlamentario socialista no ostenta la mayoría absoluta en las cámaras, por lo que el Gobierno acordó la posterior tramitación como proyecto de Ley ordinaria, basándose en el inicial texto del Real Decreto-Ley.

Desde el punto de vista sindical, dicho trámite parlamentario de inusitada celeridad venía a endurecer aún más el texto inicial aprobado “por decreto”, pues las indicaciones de algunos organismos internacionales y las presiones de los mercados, estaban calando en los planteamientos reformistas del Gobierno. Así, se convertiría en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que sería contestada por parte de los sindicatos más representativos a nivel estatal, CCOO y UGT, junto a la mayoría del resto de organizaciones sindicales españolas, a través de la convocatoria de la huelga general de 29 de septiembre.

En la tramitación parlamentaria de la Ley 35/2010 se incorporó una nueva DA 21^a que resulta muy significativa de las verdaderas intenciones reformistas de los actuales depositarios del poder político. Se mandataba al Gobierno a una reforma de la negociación colectiva, posibilitando la modificación y regulación de la misma sin acuerdo de los agentes sociales, lo que supone en la práctica un desprecio al proceso de diálogo social desarrollado en los últimos años, y un incumplimiento flagrante de los propios compromisos políticos. Que más adelante supondría finalmente la aprobación del RD-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para

¹⁰ J. CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 27.

la reforma de la negociación colectiva.

Con un ambiente crispado en nuestras relaciones laborales, se abría paso la posibilidad de convocatoria de una segunda huelga general en el transcurso de pocos meses, cuando el Gobierno planteó la reforma del sistema de pensiones, de acuerdo con los dictados de ciertos organismos internacionales, de los llamados “mercados” y del propio sector financiero. Las prácticas neocorporativas renacen de sus propias cenizas. Finalmente, un pacto tripartito denominado Acuerdo Social y Económico firmado en el mes de febrero de 2011 vino a desmovilizar a una parte importante de la población trabajadora con un importante malestar en el interno de las propias organizaciones sindicales conscientes de no haber conseguido logro alguno para las personas a quienes representan. Estas voces críticas consideran además que con ello se lanza una señal de legitimación al conjunto de las políticas restrictivas que el Gobierno empezó a acometer desde el pasado mes de mayo, y que como ya hemos analizado, ha supuesto el mayor conjunto de recortes sociales en nuestra breve historia democrática. Una dinámica que puede tener el efecto colateral perverso de una pérdida en la capacidad de presión y movilización de cara a otras reformas de marcado carácter neoliberal que se avecinan, como la aplicación del denominado modelo austriaco o como posteriormente se vería con la reforma del sistema de negociación colectiva.

La victoria electoral del Partido Popular a finales de 2011, y el nuevo Gobierno con Mariano Rajoy como Primer Ministro, no vino a producir ningún cambio en lo que a la dinámica de diálogo social se refiere, que parecía haberse resquebrajado con el Gobierno “socialista” a pesar de ese extraño acuerdo sobre pensiones antes referido. No en vano, el difícil contexto económico y las políticas aplicadas por el nuevo Gobierno – no sólo en el plano laboral – han propiciado por primera vez en el actual período democrático español, la celebración de dos huelgas generales en un mismo año natural.

Decíamos anteriormente, que aunque el diálogo social y la negociación colectiva son dos esferas y realidades distintas, no hay que menospreciar la relación que pueda existir entre ambas; que una buena o mala dinámica en una de ellas, termine afectando a la otra. Sobre todo si nos referimos a acuerdos interconfederales y/o ámbitos territoriales amplios de negociación.

Así, a pesar de todo este ambiente general, y más impulsados por la necesidad que el convencimiento, los sindicatos más representativos a nivel estatal y la patronal española lograron suscribir el 25 de enero de 2012 un II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, que venía a sustituir al anterior y a derrogarlo en lo que al año 2012 se refiere.

Todo ello viene a transmitir entre otras cosas la sensación de la velocidad de los acontecimientos socioeconómicos, y la escasa caducidad de los acuerdos anteriores, ante una situación sin precedentes.

Pues bien, podemos decir que de nuevo salta por los aires un acuerdo bipartito, que pretendía a su vez influir en las dinámicas tripartitas, pues sólo cinco días después fue publicado el RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (posterior Ley 3/2012, de 6 de julio). Entre otras cosas, se vuelve a dar un giro a la reforma de la negociación colectiva iniciada por el Gobierno Zapatero, en el sentido de otorgar prevalencia a los convenios colectivos de empresa en determinadas materias como la jornada laboral y el salario, dejando sin efecto cualquier acuerdo interconfederal que quisiera ordenar dichos aspectos.

Desde la perspectiva del diálogo a tres bandas las relaciones durante 2012 parecían absolutamente rotas. El diálogo social estaba condicionado por un año de grave recesión y un fuerte aumento del desempleo, además de convertirse en la primera vez que en un mismo año se llegaban a celebrar dos huelgas generales. Pero ello en absoluto va a significar que el neocorporativismo – como modelo de nuestro sistema de relaciones laborales – vaya a perecer. Los contactos entre la Administración y los agentes sociales continúan en innumerables foros de naturaleza consultiva o informativa, aunque no pudiéramos hablar de existencia de diálogo social propiamente dicho.

Tratamos de poner de manifiesto que las dinámicas tripartitas son más sólidas de lo que pudiera pensarse, y que están trascendiendo más allá de los avatares políticos y/o económicos. La crisis económica que se manifiesta con toda su plenitud en los años 2010 a 2012 son una buena prueba de ello. Pues no en vano en 2013 comienza a reconstruirse el diálogo social con ocasión de la aprobación de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, y alcanzarse algunos acuerdos parciales al respecto. Se abre un nuevo período de acuerdos bipartitos y un cierto tripartismo de baja intensidad: acuerdos significativos, pero sin ser tan explícitos como los acuerdos en La Moncloa de las legislaturas 2004 y 2008. Quizás el acuerdo más significativo que se produce en esos años entre Gobierno, Sindicatos y asociaciones empresariales, tuvo lugar el 29 de julio de 2014, con la firma de un documento titulado *Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo*. Se trataba de un documento que, al margen de su efectiva puesta en marcha, pretendía ser de un alto alcance al estilo de los grandes acuerdos de concertación social de otros tiempos, en el sentido de la relación de materias a abordar:

- Unión Europea;

- Plan de empleo e impulso de la activación;
- formación para el empleo;
- negociación colectiva;
- protección social;
- importancia de actuar sobre el modelo productivo para mejorar la competitividad y el empleo;
- impulso a la economía social y a la responsabilidad social;
- política presupuestaria y fiscal;

En estos momentos se puede decir que se iniciaba un período para conocer exactamente la virtualidad y eficacia de los compromisos ahí adquiridos, pero, de momento, baste con destacar algo que indicábamos anteriormente; el intento de interrelacionar un buen clima de diálogo social tripartito con otro bipartito y viceversa.

Lo cierto es que, a pesar de los desencuentros o posiciones divergentes entre las organizaciones sindicales por un lado, y la patronal y Gobierno por otro, siempre hemos estado encontrando un lugar para el ámbito *tripartito* durante estos últimos años. Así, en las negociaciones que llevaron a la firma del acuerdo de 29 de julio de 2014 y que abría una etapa de protagonismo del diálogo social, y en la lógica de lo que venimos analizando, se incluirían tanto ámbito bipartito (negociación colectiva) como tripartito (especialmente la necesidad de avanzar en la negociación para la reforma del sistema de formación para el empleo). De todos modos, ese acuerdo de 2014 tendría al año siguiente un desigual cumplimiento de lo pactado, considerando además que su desarrollo se produciría en un año marcado por el final de la legislatura.

A partir de esos momentos, se empieza a entrever un cambio de tendencia en el contexto económico, y que también tendrá sus repercusiones en las relaciones entre los actores de nuestro sistema de relaciones laborales. Y en ese panorama, ante la finalización de la vigencia del II AENC, en el ámbito bipartito debemos destacar la firma el 8 de junio de 2015, por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 (III AENC).

La inestabilidad política y el diálogo social (2015-2021)

Retomando la dinámica tripartita en nuestro sistema de relaciones laborales, no cabe duda de que desde 2015, ésta viene condicionada fuertemente por la inestabilidad política. Si analizáramos el conjunto de actuaciones de diversa índole que pudieran considerarse como diálogo social, tanto a nivel estatal como en las Comunidades Autónomas, veríamos cómo dicho diálogo es una parte consustancial de nuestro sistema de relaciones

laborales. Son innumerables los momentos de encuentro y negociación entre interlocutores y poderes públicos, aunque éstos lleguen a fructificar en posibles cambios concertados. Pero aquellas grandes cuestiones y una dinámica fluida se verán obviamente alteradas por el momento político; es razonable pensar que la coyuntura política del momento repercute en el diálogo social. Y no nos referimos a que pierda peso, sino que sencillamente la presencia de gobiernos “en funciones” o la espera de procesos electorales, debilita la posibilidad de intercambio entre los actores.

Si se celebran cuatro elecciones en cuatro años, todo apunta a que la dinámica de los procesos de diálogo social se vea alterada. Y no significa que desaparezca cualquiera de las expresiones del neocorporativismo, pues éste está institucionalizado y articulado a través de los grupos de intereses profesionales, pero es obvio que los grandes acuerdos o las dinámicas más globales se vean alteradas. Nadie achacaría a ninguno de los actores políticos o sociales que en tal estado de inestabilidad política se limite esta posibilidad. Muchos han sido los meses de los gobiernos en funciones durante este período.

En el ejercicio 2020 con una nueva legislatura, se inaugura una etapa de relanzamiento del diálogo social tripartito. Es el clásico momento de impulso público al diálogo social. A partir de aquí, la pandemia viene a alterarlo todo. En un escenario de enorme crisis sanitaria, a la que le sigue una repercusión económica y social sin precedentes, llama poderosamente la atención la gran capacidad de diálogo social entre el Gobierno recién constituido (con el estreno de Yolanda Díaz como Ministra de Trabajo y Economía Social) y los propios interlocutores sociales; haciéndose buenos los precedentes históricos del llamamiento a la unidad y al esfuerzo concertado en los momentos postbélicos.

Enumeremos algunos de los acuerdos principales en el marco del diálogo social a lo largo de los años 2020 y 2021:

- Acuerdo para la determinación de la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional para 2020 (RD 231/2020, de 4 de febrero). Con un incremento del 5,5%, tras el histórico 22,3% del año anterior (acuerdo éste de carácter parlamentario, que no social);
- Acuerdo Social en Defensa del Empleo, sobre cuestiones aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo y otros elementos para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19 (ERTEs);
- Acuerdo Social en defensa del empleo II (RD-Ley 24/2020, de 26 de junio) que modulaba las medidas extraordinarias establecidas en el RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo que terminaba su vigencia el 30 de junio de 2020) (Autónomos);
- Acuerdo Social en defensa del empleo III de 29 de septiembre 2020,

- para ampliación de ERTES hasta 31 de enero;
- Acuerdo por la Reactivación Económica y el Empleo (3 julio 2020), donde Gobierno e interlocutores sociales comparten la urgente necesidad de impulsar la reactivación económica y la creación de empleo, considerando imprescindible continuar con el diálogo social y emplazándose para intensificar las reuniones;
 - Acuerdo para la regulación del trabajo a distancia y posterior entrada en vigor de RD-Ley 28/2020;
 - Acuerdo Social en defensa del empleo IV, publicado como RD-Ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo;
 - Acuerdo Social en defensa del empleo V, publicado como RD-Ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos;
 - Acuerdo Social en defensa del empleo VI, publicado como RD-Ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo;
 - Acuerdo de la mesa de diálogo social en materia de Seguridad Social y pensiones 2021;
 - Acuerdo de diálogo social que da lugar al RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

3. Consideraciones finales. La actualidad del viejo neocorporativismo

Es destacable que, tras un largo período de grandes dificultades para el diálogo social, y sobre todo por la inestabilidad política, nos encontremos en una situación en la que un Gobierno de coalición, en el que su titular de Trabajo (Yolanda Díaz) representa el ala más izquierdista del mismo (Unidas Podemos), logre aglutinar una cantidad de acuerdos con los agentes sociales. Se apuesta por el diálogo social – como manifestación más evidente del neocorporativismo o “gobernanza” – como instrumento para la regulación laboral. Algo, que obviamente necesita de la complicidad de los propios agentes sociales. Así, en el contexto de los acuerdos sociales citados, se creaba la Comisión de Seguimiento Tripartita Laboral que viene a corroborar al tripartismo como instrumento fundamental en los momentos de grandes crisis económicas.

Hemos querido echar la mirada más allá de las fronteras nacionales para corroborar la percepción sobre la virtualidad del tripartismo en tiempos de crisis. La propia OIT nos presenta resultados concluyentes¹¹ a través de las investigaciones recientes pretendiendo estructurar los diferentes casos nacionales de diálogo social para hacer frente a los efectos económicos y sociales de la pandemia del Covid-19; matizando desde el punto de vista metodológico que se refieren al diálogo social propiamente dicho (tripartito), y también al diálogo bipartito.

Señala la OIT¹² el diálogo tripartito entre gobiernos, sindicatos y organizaciones de empleadores tuvo lugar en 79 de 133 países objeto de examen. La utilización del diálogo tripartito fue del 63% en Europa y Asia Central, del 60% en las Américas, del 59% en Asia y el Pacífico y del 33% en los Estados Árabes. Pero más allá de esos datos cuantitativos, se destaca que en la mayoría de los casos se ha acudido al diálogo social como fórmula de resolución de los problemas, pues se crean para ello estructuras *ad hoc* por parte de gobiernos, empleadores y trabajadores.

Parecería una obviedad señalar que en los países con relaciones laborales más sólidas se posibilitara una mayor influencia de los agentes sociales en la toma de decisiones políticas de respuesta a la crisis, pero no es menos cierto que también se consigue así evitar ciertas tentaciones – pronosticadas por algunos – de totalitarismo político. Los resultados que nos presentan no solo señalan la virtualidad del diálogo social tripartito y/o bipartito del ámbito nacional para dar respuesta a la crisis, sino la promoción del mismo en niveles sectoriales.

Quizás podamos plantear que los trascendentales cambios que se producen en nuestras economías y en las relaciones laborales sean de tal naturaleza que nuestro foco de atención no se centre en las relaciones colectivas y el papel de interlocución de los agentes sociales. Quizás sea cuestión de modas, pero lo cierto es que el viejo neocorporativismo – probablemente con otras denominaciones tales como “gobernanza” – está más vivo que nunca.

¹¹ OIT, [*El diálogo social un año tras la irrupción de la pandemia de COVID-19. Análisis de los resultados*](#), Nota de investigación OIT, 2021.

¹² OIT, [*Análisis de tendencias mundiales sobre el papel de los sindicatos en tiempos de COVID-19. Resumen de los hallazgos principales*](#), 2021.

4. Bibliografía

ARENAS L. (2011), *Zygmunt Bauman: paisajes de la modernidad líquida*, en *Revista Internacional de Filosofía*, n. 54

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA (2020-2000), [Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral](#)

CRUZ VILLALÓN J. (2010), *Algunas claves de la reforma laboral*, en *Temas Laborales*, n. 107

CRUZ VILLALÓN J., MENÉNDEZ CALVO M.R., NOGUEIRA GUASTAVINO M. (coords.) (2017), *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales. Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez*, Bomarzo

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2010), [Celestino Corbacho asume la presidencia rotatoria del Consejo General de la Formación Profesional](#), en [prensa.mites.gob.es](#), 20 enero

OIT (2021), [Análisis de tendencias mundiales sobre el papel de los sindicatos en tiempos de COVID-19. Resumen de los hallazgos principales](#)

OIT (2021), [El diálogo social un año tras la irrupción de la pandemia de COVID-19. Análisis de los resultados](#), Nota de investigación OIT

OLIET PALÁ A. (2004), *La concertación social en la democracia española: crónica de un difícil intercambio*, Tirant lo Blanch

PORRAS NADALES A. (2018), *Entre representación y participación: dinámicas y límites*, en *Revista General de Derecho Constitucional*, n. 26

RAMÍREZ B. M.F. (2011), [Gobernanza y legitimidad democrática](#), en [Reflexión Política](#), n. 25

RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER M. (2017), *Capacidad convencional y representación sindical*, en J. CRUZ VILLALÓN, M.R. MENÉNDEZ CALVO, M. NOGUEIRA GUASTAVINO (coords.), *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales. Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez*, Bomarzo

Normativa Europea

[Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales](#), 9 diciembre 2021, COM(2021)762 final

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it