

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

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

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martín Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), 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 Diálogo Social en España: desarrollo, crisis y nuevos retos

Antonio Jesús RODRÍGUEZ MORONES*

RESUMEN: El diálogo social ha tenido una importancia histórica indudable: ha contribuido a la construcción de la normativa laboral y, paralelamente, ha sido un elemento crucial en la construcción del Estado del bienestar europeo de mediados del siglo XX. En España, por su parte, su papel no ha sido residual; tras un breve prefacio sobre el origen histórico y la institucionalización del diálogo social, en el presente trabajo se analizan las diferentes etapas de la interlocución social en España tanto desde una perspectiva jurídica como herramienta el fomento del trabajo decente y, al mismo tiempo, como un mecanismo de cohesión social, establecimiento y consolidación de la democracia y sus instituciones. Así mismo, se pone de manifiesto que el diálogo social no es ajeno a la situación económica, política y social del lugar en el que se encuadra sino que se impregna por completo de dichas variables. Por último, también se apuntan algunas de las causas que han motivado el abandono en los últimos años del diálogo social así como las consecuencias derivadas de ello, los nuevos retos y desafíos a los que se enfrenta y las eventuales soluciones que se atisban en una sociedad cada vez más plural y heterogénea.

Palabras clave: Diálogo social, crisis, desempleo, estratificación social.

SUMARIO: 1. El Diálogo social: breve contextualización histórica de su institucionalización. 2. El diálogo social en España: origen y fases. 2.1. Primera fase del diálogo social en España (1977-1986). 2.2. Segunda fase del diálogo social en España (1986-1994). 2.3. Tercera fase del diálogo social en España (1994-2003). 2.4. Cuarta fase del diálogo social en España (2004-2007). 2.5. Quinta fase del diálogo social en España (2008) y el inicio de la crisis económica. 3. Los retos del diálogo social tripartito: crisis y desempleo. 4. Algunas consecuencias de la ausencia de diálogo social. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* Abogado asociado de Cuatrecasas.

The social dialogue in Spain: development, recession and challenges

ABSTRACT: The social dialogue has had an unquestionable historical importance: It has contributed to the establishment of the labour regulations and, at the same time, it has been a crucial element in the establishment of the mid-20th century European welfare state. In Spain, on its behalf, its role has not been peripheral. After a brief foreword about the historical origin and the institutionalization of the social dialogue, the different stages in the Spanish social interlocution are analysed from a legal perspective as a tool to develop decent employment and, at the same time, as a procedure of social cohesion, establishment and strenghtening of democracy and its institutions. Likewise, it is brought to light that the social Spanish dialogue is not indifferent to the economic, political and social situation to which it is part of, however it is been influenced completely by these variables. Finally, some of the reasons which have caused the abandonment of the social dialogue in the last few years, the consequences originated by it, the new challenges which are faced and the possible solutions which are discerned in an even more diverse and heterogeneous society are mentioned.

Key Words: Social dialogue, recession, unemployment, social stratification.

1. El diálogo social: breve contextualización histórica de su institucionalización

En la segunda mitad del siglo XVIII en el Reino Unido y más tarde en el resto de Europa occidental y Norteamérica, tuvieron lugar un sinnúmero de transformaciones económicas, tecnológicas y sociales que sólo encuentran un equivalente histórico-antropológico en el descubrimiento de la ganadería y la agricultura que tuvo lugar en el Neolítico y que propiciaría el surgimiento de las primeras grandes civilizaciones.

Después de esto – léase muchos siglos después – la economía rural y el feudalismo dejó paso a otro sistema de producción más mecánico; se mejoraron las condiciones alimenticias y sanitarias, se redujo la mortalidad infantil y aumentó la calidad de vida, elevándose las tasas demográficas y la mano de obra disponible.

Las transformaciones citadas alteraron también las estructuras sociales: en las zonas rurales el campesino quedó desvinculado del señor feudal y pasó a ser un jornalero asalariado; en las ciudades, el artesano que disponía de su propio taller y se organizaba en gremios se trasladó a las fábricas y se convirtió en obrero, también asalariado y dependiente directo del propietario de la factoría – una suerte de empresario decimonónico –.

Si observamos este período de revolución desde una perspectiva estrictamente laboral, aquí nace la tangencial separación entre los propietarios de las fábricas – o de los medios de producción rurales – y los trabajadores.

Estábamos ante la llamada revolución industrial.

Y ésta revolución, más allá de la visión marxista sobre la estratificación de la sociedad en dos clases – burguesía y proletariado – supuso una evidente mutación en la organización del trabajo; los trabajadores se someten a nuevas condiciones de esfuerzo, horario, riesgos de accidentes y enfermedades hasta el momento desconocidas y así llegan las primeras protestas – en forma de huelgas y sabotajes – y el asociacionismo obrero.

Y es aquí, precisamente, donde se halla el germen del sindicalismo y también, por qué no decirlo, del propio derecho del trabajo, que encuentra su característica histórica más llamativa en que – al contrario de lo que ocurre con otras ramas del derecho –, a través del diálogo social – o de la concertación –, trabajadores y empresarios tienen la posibilidad de negociar y acordar las normas para regular sus relaciones.

Así pues, las asociaciones de trabajadores, inconcusamente, surgen como un mecanismo cuyo objetivo principal es la consecución del equilibrio en un espacio – el de las relaciones laborales – que es, originariamente, muy

desigual¹.

Fruto de esa desigualdad preexistente entre los propietarios de los medios de producción y los trabajadores, de la necesidad de arribar a acuerdos colectivos y, fundamentalmente, de los cambios políticos acaecidos durante el siglo pasado aflora también, como se apuntaba anteriormente, el diálogo social como una herramienta de cohesión y participación de los diferentes agentes sociales – trabajadores, empresarios y, más adelante, el propio Estado como agente dinamizador –.

El diálogo social no dispone de ninguna definición legal que nos ofrezca un significado plausible – aunque esto no debe ser un vicio sino un aliciente de renovación constante –. No existe en España una positivización, pero tampoco en otros países de la Unión Europea o a nivel comunitario, por lo que se ha acotado por diversos organismos como un instrumento más sociológico que jurídico².

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) que surge tras el Tratado de Versalles (1919) sobre la convicción de que la justicia social era un escalón imprescindible para lograr una paz universal y permanente tras la Primera Guerra Mundial define el diálogo social como cualquier negociación, consulta o intercambio de información entre el Estado, los trabajadores y los empresarios orientada, obviamente, a la consecución de condiciones decentes en el trabajo.

Si acotamos más el contexto histórico y dejamos atrás las declaraciones de voluntades que tuvieron lugar tras la I Guerra Mundial, veremos que el concepto de diálogo social tiene cada vez más importancia y que surgen las primeras experiencias institucionalizadas de diálogo social en Suiza o Suecia con el Acuerdo de Paz Laboral de 1937 o el Acuerdo Básico de *Saltsjöbaden* de 1938³, respectivamente. Si bien, el robustecimiento más importante del diálogo social tuvo lugar tras la II Guerra Mundial, momento en el que el acuerdo y la convergencia fueron pilares consustanciales en la aparición del Estado del Bienestar.

Al margen de los ejemplos más embrionarios expuestos, es dable mencionar la “*Cumbre de París*” de 1972 que, entre otras cosas, diseñó las líneas de participación de los interlocutores sociales en las decisiones económicas y sociales de la Comunidad Europea (CE), facilitando así la firma de convenios colectivos europeos en distintos ámbitos. Así nace el

¹ Sanguineti Raymond, W., “Sindicatos y diálogo social en España: un balance”, *Ius et Veritas*, Lima, 2005, n. 30, pp. 219-227.

² Montoya Melgar, A., “El diálogo social en el Derecho del Trabajo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 3 de 1997.

³ Galán Pérez, J., “La sostenibilidad del Estado de Bienestar”, Universidad Almería, 4 dic. 2013, p. 42.

Comité Permanente de Empleo y más adelante, en los años ochenta, el Comité Económico y Social Europeo, órgano consultivo de la Comisión Económica Europea nacida al calor del Tratado de Roma.

Tras varias diatribas reformistas del Comité Permanente de Empleo acaecidas en los años noventa, en el 2001 fue definitivamente reemplazado por un Comité Tripartito para la concertación dentro de la estrategia de empleo y crecimiento de Lisboa. Y así, llegamos al año 2003, momento en el que se estableció formalmente a través de una decisión del Consejo (2003/174/EC), reconocida por el Tratado de Lisboa en 2009, la Cumbre Social Tripartita, que reemplazaba al Comité Permanente de Empleo. Su papel principal fue asegurar el diálogo continuo entre el Consejo, la Comisión Europea y los interlocutores sociales a nivel europeo, permitiendo a estos últimos contribuir a varios componentes de la estrategia económica y social de la Unión Europea.

El objetivo del diálogo social europeo ha sido, fundamentalmente, la consecución de un sistema de relaciones laborales e institucionales adecuado al propio marco económico, político y social de la Unión Europea en cada momento histórico por el que ha atravesado en su proceso desde su creación⁴.

La concertación social admite a día de hoy, según cuales sean sus actores, diversas manifestaciones – tripartita o bipartita, y bilateral – y alcanza su mayor expresión cuando el legislador las “traspone” a las leyes laborales. Por otra parte, el diálogo social también tiene una dimensión – si se permite la expresión – de índole doméstico, que se desarrolla en el seno empresarial a través de la denominada negociación colectiva.

¿Qué papel ha jugado el diálogo social en España? ¿Cuán importante ha sido para el establecimiento y legitimación de la democracia? ¿Cuál es el futuro que le aguarda a la negociación colectiva tras la crisis económica?

Después de éste esbozo sobre el surgimiento del asociacionismo y del diálogo social europeo, esenciales para enmarcar y comprender algunas de las cuestiones que se tratarán en el presente artículo, a continuación nos centraremos en exponer algunos apuntes esenciales sobre la injerencia del diálogo social en España dentro de las últimas décadas.

⁴ González Díaz, F.A., “El diálogo social como vehículo dinamizador en escenarios de crisis económica”, *Revista Trabajo*, Universidad de Huelva, Bibliid 1136-3819 (2009) 22, 2009, pp. 71-100.

2. El diálogo social en España: origen y fases

Lógicamente, y como ya se ha dejado entrever en el apartado anterior, para la existencia un diálogo social fructífero se exige, como mínima premisa fundamental, la institucionalización – o el reconocimiento – de todas las partes: trabajadores y empresarios, si el diálogo social es bipartito, más el Estado, si el diálogo social es tripartito. Así, por esta necesidad de que se reconozcan a todas las partes que conforman el diálogo social, las democracias europeas han sido siempre el enclave en el que se han dado cita las primeras prácticas de diálogo social.

En España, obviamente, cualquier estudio sobre el diálogo social se debe retrotraer, forzosamente, al advenimiento de la democracia y, más concretamente, a la regulación del derecho de asociación sindical y huelga que tuvieron lugar en el año 1977. Antes, toda la actividad sindical estaba constreñida por el intervencionismo estatal; el diálogo social era un irrisorio simulacro.

Junto al hito histórico consistente en el nacimiento de la democracia en España, se procedió a la ratificación de los convenios de la OIT en materia sindical y negociación colectiva, se extinguió la sindicación obligatoria que había dado lugar a los denominados “*sindicatos verticales*” durante la dictadura franquista y, por último, se disolvieron las organizaciones empresariales, sustituyéndose por la actual CEOE.

La regulación del derecho de asociación sindical supuso dos reconocimientos esenciales para el desarrollo del diálogo social⁵:

- El reconocimiento de la existencia de intereses propios tanto de las empresas como de los trabajadores; intereses que pueden ser contrapuestos entre sí, lo que entraña, a su vez, la aceptación del conflicto colectivo.

- El reconocimiento de la capacidad de los sindicatos y las asociaciones empresariales para representar y defender esos intereses; es decir, la aceptación de que son sujetos con autonomía colectiva y capacidad normativa sustanciada a través de los convenios colectivos.

Desde que se consagra la libertad sindical la concertación social ha sido una herramienta política aceptada y utilizada no sólo por la totalidad de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas en el ámbito estatal sino, además, por todos los gobiernos constitucionales⁶.

⁵ Ferrer Dufol, J., “El diálogo social y la concertación en España: un panorama general”, <http://www3.uah.es/adts/files/asignaturas/dialogoyconcertaci%F3n.pdf>.

⁶ Valdés Dal-Ré, F., “Concertación social y mercado de trabajo (I)”, *Relaciones Laborales*, n.

No obstante, el diálogo social no es un caballo que galope en solitario y ajeno a cualquier tipo de fluctuación; es extremadamente sensible al contexto económico de cada época, a múltiples intereses, así como a las herencias históricas e, incluso, a las cuitas políticas. De hecho, el diálogo social – que se ha mostrado útil en general – sufre en la actualidad un deterioro sin precedentes en nuestra historia democrática, fruto de factores de todo tipo que analizaremos más adelante.

Por ende, en España el diálogo social se ha desarrollado en fases muy distintas, condicionado por las condiciones políticas, económicas y sociales precisadas como por sus participantes y contenido.

A continuación, analizaremos las diferentes fases del diálogo social en España cronológicamente, aunque es preciso indicar que existen múltiples formas – tantas como autores – de clasificar sus períodos; en este artículo se ha elegido aquella que se ha considerado, subjetivamente, la más sistemática.

2.1. Primera fase del diálogo social en España (1977-1986)

En ese período tienen lugar el nacimiento de los procesos de concertación social en España. El contexto económico no se podía antojar más difícil; la crisis del petróleo se dejó sentir en España con cierto retraso en relación a otros países, pero cuando arribó fue con toda su contundencia: la inflación llegó a dispararse hasta un 24,5% y el desempleo entre 1975 y 1985 pasó del 4,4% a un 22%.

A su vez, el panorama político no era el más halagüeño sino todo lo contrario, y es aquí donde el Gobierno centró todos sus esfuerzos, lo que implicó una conflictividad laboral insostenible – 170 millones de horas de trabajo perdidas en 1979 –.

En este marco de inestabilidad, el diálogo social fue un instrumento sociopolítico básico, sin cuya aportación no se pueden entender la normalización democrática, el desarrollo socioeconómico y la modernización de las relaciones laborales en España. Este período es el de la macroconcertación que tiene lugar a comienzos de los años ochenta, que se abrió paso no sin dificultades en un periodo también de aguda crisis y que constituye el cauce para aportar soluciones desde la base de legitimación y de eficacia que proporcionaba un amplio consenso social.

Si la mayor parte de los agentes sociales están de acuerdo en adoptar una medida, las posibilidades de debilitamiento se reducen notablemente; así

12, 2006, pp. 2-3.

mismo, el arrinconamiento y la marginalidad de cualquiera que se atreva a poner en cuestión el acuerdo mayoritario es más evidente. Por ello, en momentos de transición política no rupturista, el diálogo social tripartito es crucial para la construcción de un proyecto cohesionado y relativamente estable.

En este orden, los Pactos de la Moncloa, firmados el 25 de octubre de 1977 y vigentes en 1978, en los que participaron los principales partidos políticos con representación parlamentaria en el Congreso de los Diputados, con el apoyo de las asociaciones empresariales y los sindicatos Comisiones Obreras – excepto algunas secciones sindicales del mismo – y Unión General de Trabajadores – que finalmente lo firmaría después de un rechazo inicial –, supusieron el primer eslabón de estabilización del proceso de transición al sistema democrático.

Adicionalmente a lo anterior, este proceso finalizó con el Acuerdo Económico y Social (AES), firmado el 9 de octubre de 1984 y vigente en 1985 y 1986. Entre estos dos acuerdos, los Pactos de la Moncloa y el AES, se suscriben otros cuatro, el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) en 1979, el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) vigente en 1980 y 1981, el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) vigente en 1982 y el Acuerdo Interconfederal (AI) vigente en 1983.

El carácter y contenido de estos pactos es muy distinto. También difieren sus firmantes. Si bien, el objetivo de todos ellos es común, como se dejó entrever anteriormente: encontrar el máximo consenso para dotar a todas las decisiones políticas, sociales y económicas de la necesaria quietud para favorecer la cohesión de una sociedad convulsa y fuertemente fragmentada por los antecedentes expuestos históricos que la precedían.

2.2. Segunda fase del diálogo social en España (1986-1994)

Una vez finalizada la vigencia del AES en 1986 se produce un largo período hasta 1994 en el que prácticamente no existen acuerdos entre el gobierno y los interlocutores sociales y entre éstos entre sí. Estamos, por lo tanto, ante la que podríamos denominar la primera crisis del diálogo social.

Al comienzo de la década de los noventa se inicia una expansión de la economía acompañada de un fuerte proceso de crecimiento económico, por lo que no sería justo imponerle un calificativo tan duro como el de “crisis” a la merma de diálogo social en éste período; más bien, parece que la concertación no urgía tanto como años atrás. Por otro lado, en el terreno político la democracia se había consolidado.

Si bien, a partir de la segunda mitad del año 1992 la economía española comenzó a resentirse; si acudimos a las variables más comunes, observamos que entre los años 1991 y 1994 el desempleo pasó de un 16,3% a un 24,2%, respectivamente; y si tenemos en cuenta los meses más duros de aquella severa crisis, verificamos cómo desde el 1 de julio de 1992 hasta el 31 de diciembre de 1993 se destruyeron más de 734.000 empleos⁷.

En diciembre del año 1993 el Gobierno decide ir adelante con una reforma laboral muy polémica que introdujo notables cambios en materia de contratación – aquí se perfilaron los llamados “contratos basura” –, negociación colectiva, prestaciones por desempleo, Empresas de Trabajo Temporal, etc. Obviamente, estos anuncios son contestados con una huelga general el 27 de enero de 1994, aunque según algunos analistas, con menor repercusión que la que tuvo lugar ocho años antes⁸.

Sólo tras aquella huelga, se decide no permitir un nivel tan elevado de conflictividad social y, después de este período de aguda crisis económica y de bloqueo en materia de diálogo social – que derivó en más de dos huelgas generales – se abandonó definitivamente el viejo modelo que imperó en los años ochenta de grandes pactos nacionales o de macroconcertación.

Así, se reabre el proceso de diálogo social pero ya nunca volverán los grandes acuerdos – tipo Pactos de la Moncloa – y se pasará a negociar únicamente convenios puntuales sobre materias concretas, lo que favorece, por otra parte, un mayor protagonismo de la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores, con el Estado como dinamizador en ocasiones pero sin un excesivo intervencionismo en la materia.

2.3. Tercera fase del diálogo social en España (1994-2003)

Esta fase, caracterizada, otra vez, por una situación de cierta bonanza económica, asienta la tendencia con la que finalizó el anterior período: no se suscriben grandes acuerdos o pactos generales sino algunos de carácter más específicos entre Gobierno e interlocutores sociales más representativos a nivel nacional.

El acuerdo más relevante por su contenido y trascendencia en la

⁷ Torrero Mañas, A., *La crisis de la economía española*, Instituto de Análisis Económico y Social de la Universidad de Alcalá, p. 8.

⁸ Aragón, J. y otros, *La Concertación social territorial en España. Una aproximación a los Acuerdos Autonómicos*, Fundación 1 de mayo, p. 13.

normativa laboral es el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo (AIEE), firmado el 8 de abril de 1997 entre los sindicatos CC.OO. y UGT y las organizaciones empresariales, CEOE y CEPYME, y que fue asumido por el Gobierno del Partido Popular (PP) trasladándolo a una norma de rango de Ley que supuso importantes cambios en materia laboral.

Así, se producen el Acuerdo tripartito para la financiación del ASEC, el Acuerdo sobre consolidación y racionalización del Sistema de Seguridad Social, los Acuerdos de la Mesa Tripartita sobre prevención de riesgos laborales, los Acuerdos para el empleo y la protección social agrarios y sobre la política de inversiones en este ámbito, o un nuevo Acuerdo tripartito sobre formación continua.

Estamos desde un punto de vista político en la primera legislatura del Partido Popular, sin mayorías absolutas y con apoyos parlamentarios de partidos regionales – y nacionalistas –; tras las elecciones en las que obtiene una amplísima mayoría absoluta, el silencio en materia de diálogo social se hizo más que evidente. Esta situación – menos diálogo social y más mayorías absolutas – sólo se repite tras mayorías absolutas parlamentarias.

Lo anterior, nos lleva a colegir con cierta facilidad una conclusión: el diálogo social no sólo es sensible a la situación económica sino también a la capacidad parlamentaria – o poder – del partido político que ostente el Gobierno.

Cuanto mayor es el apoyo que un partido político recibe en las urnas, más fácilmente se encamina por la senda de la imposición sin excesivas reservas, resintiéndose el diálogo social. Por otra parte, tampoco las crisis económicas ayudan al sano ejercicio de la negociación entre patronal y sindicatos. Las posturas se radicalizan y cualquier concesión es vista como una debilidad. Aquí resulta especialmente ilustrativo el concepto histórico del sindicato como organización de resistencia y reequilibrio, y no como un ente que participe del éxito o fracaso de la organización empresarial.

En esta situación se llega al año 2002, con un Gobierno con mayoría absoluta en el Parlamento, con escasa iniciativa negociadora y con la pretensión de modificar la prestación por desempleo y la regulación del despido. Sin embargo, el diálogo social no pasa a estar herido de muerte hasta el Real Decreto 5/2001 – conocido como el “decretazo” –, momento en el que se rompe definitivamente el diálogo, a pesar de que desde hace años se limitare la concertación a un trámite de consulta sin negociación.

De esta forma, se provoca un nuevo fracaso del diálogo social que se traduce en una huelga general en ese año, con menos seguimiento que las

que tuvieron lugar en los años noventa – esto quizá sea debido a la menor tasa de paro existente por aquel entonces –, pero con la suficiente fuerza como para hacer retroceder al Gobierno en sus pretensiones iniciales.

Como consecuencia de la movilización, se da un paso atrás mediante la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad; asimismo, el entonces Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, D. Juan Carlos Aparicio fue sustituido por D. Eduardo Zaplana.

Esta crítica situación fue “resuelta” años después por el Tribunal Constitucional (TC) que anuló el RD por estimar que la reforma laboral, mediante la figura del RD, no estuvo basada en el presupuesto habilitante de extraordinaria y urgente necesidad, sino que resultó una respuesta al fracaso de la Mesa de Diálogo Social.

No debemos olvidar que el Gobierno, siguiendo la misma fórmula que se usa en la actualidad, justificó la norma sobre la “*cambiante situación de la economía internacional*” o “*nuevas oportunidades más variadas que en épocas anteriores*”; estos motivos son los que cita el Tribunal en su sentencia, al señalar que ni en el preámbulo de la norma ni en el debate parlamentario posterior hubo “pistas” de que estas razones se produjesen. Además, el TC consideró que los motivos aducidos eran “*marcadamente teóricos y abstractos*”, impropios de una “*situación de extraordinaria y urgente necesidad*”.

La resolución del TC llamaba la atención sobre la necesidad de que cualquier decreto descansara sobre una situación de extraordinaria y urgente necesidad; adicionalmente, también resulta interesante que el Tribunal recordase a los interlocutores sociales el “*valor trascendente del diálogo social en nuestro Estado social y democrático de Derecho*”.

De esta forma, y de manera absolutamente retroactiva – la sentencia del TC llegó cinco años más tarde de aquel “decretazo” – se cierra una de las etapas más negras en cuanto a diálogo social, aunque no sería la última.

2.4. Cuarta fase del diálogo social en España (2004-2007)

El hito histórico que inicia un nuevo período de revitalización del diálogo social tiene lugar después de la victoria del Partido Socialista Obrero Español (PSOE) en las elecciones del 14 de marzo de 2004.

Aquí comienza, sin género de dudas, una nueva etapa que ha sido valorada por la inmensa mayoría de la doctrina científica como un período de recobro del diálogo social. El punto de partida es la Declaración para el Diálogo Social del 8 de julio de 2004 suscrita por el Gobierno y los interlocutores sociales más representativos a nivel estatal: CC.OO. y

UGT, por parte sindical, y CEOE y CEPYME, por parte empresarial. Después de una lectura de esa Declaración se observa el surgimiento de un nuevo modelo de concertación que implicaba el compromiso a adoptar a serie de medidas en materias muy diversas. En efecto, no sólo se van a centrar en la legislación laboral sino en otras cuestiones tangenciales que han tenido una importancia crucial en materias de distinta índole – igualdad, conciliación, dependencia, etc. –.

En lo que a cuestiones estrictamente laborales se refiere, el apartado III de esa Declaración identifica dos grandes problemas que aquejan al mercado de trabajo en España: por un lado, la baja tasa de empleo y, por otro, el alto nivel de temporalidad.

Aquí se inicia un modelo de interlocución sin precedentes en nuestro sistema de relaciones laborales y que dio resultados claramente positivos, así como el mayor desarrollo legislativo, laboral y social de los últimos años.

Esta positiva valoración se encuentra garantizada por los más de veinte acuerdos firmados entre los años 2004 y 2008 así como por los distintos procesos de consulta mantenidos en numerosas materias que fueron más allá de las estrictamente laborales. Así, se produjeron acuerdos referidos a normativas que podríamos calificar de inhabituales en otros procesos de concertación, como la de extranjería – y la regularización de inmigrantes – o el Estatuto del Trabajador Autónomo.

Sin menospreciar un ápice la importancia de estos hitos legislativos mencionados con anterioridad, que muestran las bondades del diálogo social en aquella etapa, existen dos que destacaron por encima del resto y que han supuesto un antes y un después en nuestro país:

- por un lado, la Ley de Dependencia, donde se identifica a la sociedad solidaria frente a la sociedad compasiva y se reconoce el derecho de las personas que no pueden valerse por sí mismas a una atención personalizada que recaiga sobre los poderes públicos y no sobre las espaldas de las mujeres de la casa;

- y, por otro lado, la Ley para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres de 2007 que sería, entre otras de sus dimensiones, un reflejo de uno de los cambios sociales más significativos de las últimas décadas, como es la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y su elevación – junto con la lucha contra la discriminación – a cuestión de Estado⁹.

Ésta época dorada del diálogo social sería el preludeo de un período de

⁹ Durán López, F., “15 años del CES. La difícil institucionalización del diálogo social”, *Cuadernos del Consejo Económico y Social Otoño-Invierno 2008/2009: Número doble*, p. 30.

oscurantismo del que aún nos resentimos y padecemos; lo analizamos a continuación.

2.5. Quinta fase del diálogo social en España (2008) y el inicio de la crisis económica

Hasta la crisis de finales 2008 la economía española vivió el período de crecimiento económico más prolongado, estable e intenso de su historia contemporánea. Esto ha hecho posible avances importantes en la renta per cápita hasta el extremo de superar a alguno de los países de su entorno y aproximarse a otros.

En este crecimiento económico confluyeron factores externos e internos. Los primeros emanaron del proceso de globalización económica y contribuyeron a instaurar un nuevo régimen macroeconómico en España. Asimismo, algunos elementos de la globalización – como la inmigración – han tenido una relevancia inmediata sobre la economía española.

Las vertientes de la oferta y demanda recién citadas confluyeron en la actividad de la construcción. Los aumentos de la actividad, de la ocupación y de la demanda impulsaron una fuerte expansión del negocio inmobiliario. La agudización de la restricción externa al crecimiento y el surgimiento de estrangulaciones internas en la actividad económica – principalmente, en la construcción –, junto con la crisis financiera y económica internacional, provocaron el cambio de ciclo y propiciaron la primera crisis económica española del siglo actual¹⁰.

La situación económica comenzó un deterioro, caracterizándose por una importante caída de la demanda, poniendo fin a la época expansionista con un compendio de graves dificultades para un buen número de empresas, lo que se ha traducido en una intensa destrucción de empleo y un aumento del endeudamiento a todos sus niveles.

Los efectos de la crisis tuvieron ciertas analogías con otros países de Europa; si bien, el incremento del desempleo fue muy superior al del resto de los países desarrollados: en 2009 la tasa de paro alcanzó el 18,8%, prácticamente el doble que en la Unión Europea. Así, y mientras que la disminución del PIB español en 2009 (-3,6 %) y la evolución de otras variables macroeconómicas estarían en consonancia con las registradas en la Unión Europea (UE), la tasa de paro española era de tal magnitud que

¹⁰ Alonso Pérez, M. e Furió Blasco, E., “La economía española”, *Cahiers de civilisation espagnole contemporaine* [Online], n. 6, 2010, <http://ceec.revues.org/3212>; DOI:10.4000/ceec.3212

no resistía comparación con los países desarrollados¹¹.

De esta forma, a partir del año 2008 surgieron – o se profundizó – en otros problemas que ya preexistían y que fueron mencionados, precisamente, por declaraciones sobre el diálogo social: la precariedad laboral, el aumento de la desigualdad, la pobreza y el incremento de la exclusión social.

Estas graves dificultades se vieron, a su vez, aderezadas por falta de herramientas para paliar la situación: los bancos no concedían créditos a las empresas, los sistemas de protección social se mostraban claramente insuficientes y, para mayor inri, en la ciudadanía crecía un profundo malestar con la clase política dirigente – cada día más estigmatizada por los constantes escándalos de corrupción –. Todos estos factores generaron un profundo bache en la interlocución social y el sindicalismo se vio más afectado y presionado que nunca.

Durante estos años, la concertación social para el empleo se plasmó en dos tipos de acuerdos: los interconfederales para la negociación colectiva – concertación bilateral –; y, el Acuerdo Social y Económico de 2011 – concertación tripartita –.

A la vista de los primeros indicios de problemas económicos el 6 de febrero de 2007 se firmó el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva entre CEOE y CEPYME, y CC.OO. y UGT (ANC-2007) de vigencia anual. Tal Acuerdo – siguiendo las pautas establecidas por la concertación social tripartita de la época – realza que el Diálogo Social y la negociación colectiva. Sin embargo, el paro registrado y la crisis provocaron su no renovación.

Más tarde, cuando el paro había alcanzado tasas muy elevadas – sobre el 19% –, CEOE y CEPYME, y, CC.OO. y UGT, suscribieron con fecha de 9 de febrero de 2010, el I AENC-2010/2012 (BOE de 22 de febrero de 2010) con una vigencia inicialmente prevista desde el 1 de enero 2010 al 31 de diciembre de 2012. La declaración de intenciones quedó en agua de borrajas y el Gobierno optó por efectuar una reforma de la negociación colectiva en el año 2011 sin la aceptación de la interlocución social.

En el período que transcurre hasta el año 2014 las tasas de paro alcanzan las cotas más elevadas – 26% – y el diálogo social bilateral parió el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de 2012, 2013 y 2014 cuyo contenido incluye una de las aristas más importantes concerniente a la *“inaplicación negociada en la empresa de determinadas condiciones de trabajo*

¹¹ Medin, E. y otros, “Inmigración y desempleo en España: impacto de la crisis económica”, *Retos económicos derivados de la inmigración económica en España*, ICE, mayo-junio, n. 85, 2010.

pactadas en los convenios colectivos sectoriales” así como a la prioridad aplicativa del convenio de empresa.

Estas fueron dos de las claves de la reforma laboral con una clara intención de favorecer el diálogo social bipartito entre empresa y trabajadores; si bien su éxito fue relativo.

3. Los retos del diálogo social tripartito: crisis y desempleo

En este trabajo se han referido las causas habituales que erosionan el diálogo social trilateral y bilateral – mayorías absolutas, sindicalismo en decadencia, globalización, etc. –. No obstante, la crisis económica ocupa un lugar privilegiado entre todas las causas y, obviamente, materias tan sensibles como el derecho del trabajo han sido objeto de múltiples procesos de transformación que no se han dirigido por la senda del acuerdo, sino por falta de consenso o por la ausencia de discusión previa.

Merece que nos detengamos a poner de manifiesto una obviedad que parece – dadas las dificultades que sufre en la actualidad el diálogo social, sobretudo el trilateral – olvidada de pleno: cualquier medida adoptada con el consenso de todos los agentes sociales no sólo goza de una mayor aceptación general, sino que sus visos de perdurabilidad en el tiempo son mayores – tal y como se pone de manifiesto en la primera fase del diálogo social en España con los grandes acuerdos alcanzados en múltiples materias –.

Efectivamente, un gobierno puede tomar medidas laborales o económicas sin consenso – como de hecho las ha tomado – y éstas pueden tener beneficios – o no – para el conjunto de la sociedad. Incluso, la normativa emanada por el legislador laboral puede perdurar sin acuerdos y sin consultas previas a empresarios o sindicatos – como ha ocurrido en los últimos años –; sin embargo, dichas actuaciones no gozarán de las necesarias estabilidad y solidez que constituyen la base de cualquier crecimiento económico sostenible.

No faltan voces críticas que consideran que lo que exige la hora económica presente es decisión y rigor por parte de los poderes públicos, y no pactos ni componendas que lo que hacen es impedir o retrasar la aplicación de las medidas correctoras necesarias.

Sin embargo, como indica Federico Durán, los acuerdos entre los interlocutores sociales y los poderes públicos, en virtud de los cuales los primeros participan en la formación de las decisiones más relevantes en materia de política económica y a cambio de ello se comprometen a un gobierno de las relaciones laborales coherente con dicha política, tienen

consecuencias positivas y constituyen, hoy por hoy, el mejor sistema de gestión de las relaciones sociales¹².

Evidentemente, el diálogo social no habría evitado los efectos de la crisis pero sí habría paliado algunas de sus consecuencias y, sobretodo, les habría otorgado a las medidas adoptadas una pátina de legitimidad, al contar con la aceptación del mayor número posible de agentes sociales. Entre los múltiples problemas que atraviesa España, parece evidente que el que más preocupa a día de hoy – por su dimensión y consecuencias e injerencias individuales y colectivas – es, sin duda, el desempleo.

Tengamos en cuenta que en 1978 trabajaban en España 12,4 millones de personas; un 28% eran mujeres, y un 19% tenía menos de 25 años de edad. Hoy por hoy, la tasa de desempleo supera el 20%. Esto es un inconveniente muy delicado para el diálogo social y, sobretodo, para el trabajo decente; como señala Joan Benach, el paro desmotiva y paraliza carreras profesionales, deteriora las relaciones familiares, aumenta la violencia doméstica, reduce la autoestima, crea desesperanza y miedo y, en general, aumenta el riesgo de tener peor salud y calidad de vida. En efecto, numerosos estudios muestran cómo el desempleo aumenta el riesgo de enfermarse, alimentarse peor, tener problemas de ansiedad o depresión – tres veces mayor que entre quienes trabajan¹³ –.

Si ahondamos en los problemas que el desempleo – o el empleo precario – generan en la sociedad – además del deterioro ya apuntado de la concertación social y del trabajo decente –, debemos analizar la división o estratificación de la sociedad en diferentes clases – propietarios de los medios de producción y asalariados – que tuvo lugar con el nacimiento de la sociedad industrial.

Hoy esa estratificación social nos queda obsoleta; vivimos en una era posindustrial, en la que existe menor producción pesada y la economía se basa en los servicios e industria de alta tecnología. Adicionalmente, la educación y el conocimiento – se afirma – son más importantes que la propiedad o la tierra¹⁴.

Lo anterior implica – en teoría – la desaparición de las clases sociales, sin embargo, considero que sólo ha desaparecido un tipo de clasificación de la sociedad; el desempleo lleva aparejado – además del drama que supone para el que lo sufre y que perfectamente describe Joan Benach – el

¹² Durán, F., “La bondad del diálogo social”, *El País*, 23 de mayo de 1993, http://elpais.com/diario/1993/05/23/espana/738108045_850215.html.

¹³ Benach, J., “Dossier: Desempleo y Salud por Experiencia”, *Revista de Salud Laboral de CCOO*, n. 58, octubre, 2012.

¹⁴ Thurow, L., “Head to Head: The Coming Economic Battle between the United States, Japan, and Europe. Nueva York: Morrow”.

surgimiento de una nueva línea de separación dentro de la sociedad: la división entre los *insiders* y los *outsiders*. Dicho de otro modo, las clases sociales no desaparecen sino que se reorganizan, se transforman en torno a otros ejes, generando nuevas diferencias y desigualdades.

Algunos autores más optimistas como el sociólogo Daniel Bell consideraron que el predominio del sector de los servicios en las sociedades postindustriales implica el ascenso de los técnicos y de los profesionales, los cuales basan su posición predominante en el dominio y en el conocimiento de determinados medios de información general.

Así, la formación pasa a ser la principal fuerza productiva y, por ende, la posesión de conocimiento representa la posesión de tierras o de medios de producción de antaño. Además, puestos a ser risueños, como estas sociedades son formalmente democráticas, la meritocracia es el principal mecanismo de asignación de ventajas. Las tesis de Bell, expuestas en su libro “*The Coming of Post-Industrial Society*”, no son en mi opinión directamente encuadrables en la actual sociedad postindustrial y obedecen más bien a un modelo teórico que a una realidad constatable.

De hecho, el estructural problema de desempleo que sufre nuestro país impide que esas tesis sean asumidas sin réplica. El mercado dual de trabajo – que va más allá de la nomenclatura del contrato laboral, como sugiere el debate político actual – supone que en los últimos años haya aparecido una *infraclase*, compuesta por aquellos que sólo consiguen integrarse en el mercado secundario de trabajo y así, se produce la paradoja de que existen personas empleadas y pobres al mismo tiempo.

Este mercado secundario de trabajo equivale a: exiguas remuneraciones – según el Instituto Nacional de Estadística el 30% de los asalariados no llega a “milleurista” –, poca estabilidad en el puesto de trabajo y, como consecuencia de lo anterior, escasas oportunidades de promoción social y profesional. También debemos tener en cuenta a los que, directamente, no consiguen un empleo o tendrán muy difícil el proceso de reciclaje formativo, como sucede con los jóvenes que entraron a trabajar en la construcción – y que ya no son tan jóvenes, aunque la juventud sea, como decía el malagueño Picasso, una actitud –.

Históricamente, la denominada *infraclase* – *outsiders* – pertenecían a minorías asentadas en suburbios; hoy por hoy, los denominados *outsiders* son sencillamente los desempleados con escasas posibilidades de reciclaje o los que están empleados de manera precaria y apenas gozan de la cobertura de las regulaciones del Estado, de media tienden a cobrar menos salario y a recibir menos prestaciones que los *insiders*. Igualmente, debemos recordar que un cuarto o un tercio de la fuerza de trabajo es especialmente sensible a formar parte de los *outsiders*: las mujeres, los

inmigrantes, los parados por encima de la cincuentena y, muy particularmente, los jóvenes¹⁵.

Si atendemos a los consejos contenidos en el Informe de la Comisión de Expertos para el diálogo social “*Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas*” elaborado en el año 2005, resulta que después de más de una década de sucesivas reformas del mercado de trabajo español, éste sigue mostrando notables signos de debilidad en lo que se refiere a la provisión de flexibilidad a las empresas para adaptarse a condiciones económicas cambiantes.

Al mismo tiempo, es esclarecedor que los síntomas más evidentes de esa inestabilidad laboral fueran, según la Comisión de Expertos citada – cuyo criterio comparto – los siguientes: (i) el insuficiente nivel de la tasa de empleo y su desigual distribución entre los distintos grupos de la población, (ii) la elevada tasa de temporalidad, (iii) la desigual e ineficiente cobertura de la protección social y (iv) la baja tasa de crecimiento de la productividad durante la última década.

Estas conclusiones relativas a la inestabilidad del mercado de trabajo se pusieran de manifiesto en un período – el año 2005 – en el que la economía española gozaba de una hipotética buena salud.

Los gobiernos que han tenido que lidiar en los últimos años con esta situación han concluido de forma más o menos unánime que las causas del desempleo se encuentran, sin más, en la falta de flexibilidad de entrada y salida del empleo y en la poca adecuación de los salarios a las condiciones de la empresa. Para ellos, al igual que para un sector empresarial, el paro trae causa en la escasa flexibilidad de la normativa laboral y, por ello, se dan cada vez más pasos en pro de la denominada *flexiseguridad*. Esta es una visión sesgada y simplista en exceso.

Tras múltiples reformas parece absurdo seguir cargándole la responsabilidad exclusiva al legislador laboral sobre el estado del mercado de trabajo. Se obvian otros elementos y, por ende, no se trabaja sobre ellos: por un lado, existe cierta falta de competitividad de las empresas españolas – el tejido empresarial se construye, exclusivamente, sobre pequeñas y medianas empresas, al contrario de lo que sucede en otros países de nuestro entorno –; por otro lado, hay un tipo de paro de carácter estructural debido a la naturaleza de la industria productiva española – el auge y la caída de la construcción están detrás de la reducción primero y del crecimiento posterior del paro¹⁶ –. A su vez, la importancia del sector

¹⁵ Pablo Simón, ¿Qué es la dualidad y por qué debería preocuparnos?, http://www.eldiario.es/agendapublica/blog/dualidad-deberia-preocuparnos_6_52554749.html.

¹⁶ Furió Blasco, E. y Alonso Pérez, e M. “Desempleo y reforma laboral en España

servicios – con una economía basada en el turismo – provoca que la temporalidad sea un lastre difícil de salvar.

También existen otras circunstancias de índole socioeconómico: la globalización e internacionalización de la economía, la deslocalización industrial, el cambio tecnológico, la transformación demográfica con la relativamente reciente incorporación de la mujer y de los inmigrantes al mercado de trabajo, y el envejecimiento de la población activa. Todos estos elementos han producido una erosión de la tradicional homogeneidad de los trabajadores. La individualización es cada vez mayor, en detrimento del asociacionismo, que comienza a ser visto como un invento decimonónico de escasa utilidad para los trabajadores.

A pesar de los numerosos factores citados, ninguna de las actuaciones legislativas durante los últimos años ha ido dirigida a modificar el modelo productivo o propiciar la inversión e investigación de otros sectores – más allá de la construcción o el turismo –. Se pretende lidiar con el desempleo con una única arma: la legislación laboral y, en este sentido, la última moda es abrazar el contrato único como colchón salvavidas de la temporalidad, obviando que la temporalidad responde más a un modelo productivo que a la nomenclatura de la relación contractual entre el trabajador y el empresario.

La tendencia es parchear de forma cortoplacista la situación, minorar las indemnizaciones por despido, otorgar prioridad aplicativa al convenio de empresa, favorecer descuelgues y actuar, como decíamos, en pro de la bautizada *flexiseguridad*, perpetuando una sociedad dividida entre *outsiders* e *insiders* y, por consiguiente, cada vez más polarizada y desigual.

Para aderezar este panorama, la sucesión de reformas acaecidas en los últimos años que estaban llamadas a ser parte de la solución – y no del problema – se han adoptado sin consenso y ello ha coadyuvado a que no hayan tenido mucho éxito a la hora de restaurar un equilibrio aceptable entre la flexibilidad y la seguridad del empleo. Esta ausencia de consenso y acuerdo provoca que las medidas – cortoplacistas o no – carezcan de legitimidad y cohesión; son inestables y su vida útil se antoja escasa en la mayor parte de los casos generando una suerte de efectos adversos que trataremos de resumir a continuación.

durante la Gran Recesión”, *Cahiers de civilisation espagnole contemporaine* [Online], n. 14, 2015, <http://ceec.revues.org/5721>; DOI:10.4000/ceec.5721.

4. Algunas consecuencias de la ausencia de diálogo social

En materia de legislación laboral, al margen de la citada falta de legitimidad y cohesión de las reformas, la falta de diálogo social – tanto trilateral como bilateral – acaecida en los últimos años ha generado algunas consecuencias que tratamos de resumir a continuación:

1) *La escasa – o limitada – eficacia de las reformas legislativas:*

Algunos cambios en la ley han sido muy ambiciosos; tanto es así que si echamos la vista atrás recordaremos que la reforma laboral impulsada en el año 2012 sin ningún tipo de consenso fue una bandera del partido gobernante y una de sus principales medidas. Si bien, y tras cuatro años de vigencia, ya ha transcurrido un tiempo más que prudencial para valorar su impacto y parece que sus objetivos – creación de empleo indefinido (y, se sobrentiende, de calidad) – no han sido conseguidos. Esto nos debería, nuevamente, a reflexionar sobre el papel que juega la legislación laboral en cuestiones como la creación de empleo y, sobretudo, en la minoración de la precariedad laboral.

Si atendemos exclusivamente a los intentos de mejora de la concertación bilateral observamos que la reforma laboral se centró en dos medidas estrellas: por un lado, fulminar la ultraactividad de los convenios colectivos y, por otro, descentralizar la negociación colectiva, llevándola al seno de la empresa y permitiendo, entre otras cosas, el descuelgue del convenio sectorial y el fomento del convenio de empresa.

Recordemos en qué consistía la primera de ellas – la supresión de la ultraactividad –: para comprender el alcance de este término jurídico, baste referir que consiste en la aplicación automática de un convenio colectivo más allá de la vigencia prevista en su propio texto. Esta situación de prórroga culminaría con la negociación y firma de un nuevo convenio y su objetivo no es otro que evitar vacíos normativos entre el convenio antiguo y la negociación de uno nuevo.

No obstante, esa pretendida seguridad jurídica pagó un elevado peaje fácil de prever: en ocasiones, la parte más interesada en perpetuar las condiciones establecidas en el convenio primigenio enrocaba su postura negociadora postergaba sine die la suscripción de otro convenio.

Consciente del panorama, el legislador permitió a los empresarios que transcurrido un año de negociación, o de ultraactividad, sin que nazca un nuevo convenio, pudieran aplicar “*si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior*”.

Con esta nueva regulación, una incertidumbre ha prevalecido por encima de todas: ¿cómo se debían regular los derechos y obligaciones de las partes a partir de la pérdida de vigencia del convenio si pasaba un año sin

suscribir uno nuevo y, para mayor abundamiento, tampoco tenemos otro de ámbito superior?

La pregunta admitía múltiples escenarios, y también los más desagradables: unos empresarios obviaron la reforma, prorrogaron el convenio a pesar de su pérdida de vigencia y no se complicaron la existencia – la mayoría, lo que denota la inutilidad de la reforma en pro de la negociación colectiva –; otros – los menos –, abrazaron el convenio de ámbito superior –no sin problemas para determinar cuál –, lo que también evidencia que no hubo una avalancha de negociaciones de convenios propios en el seno empresarial; y, por último, están los que aplicaron a las bravas el Estatuto de los Trabajadores con el consecuente menoscabo de derechos y mejoras convencionales para los trabajadores afectados. En este último caso, recibieron, *a posteriori*, el correctivo de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Según un reciente informe de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, la proporción de convenios que han pactado una ultraactividad de hasta un año ha caído del 47,5% en 2012 al 33,3% en 2015, mientras que los convenios que estipulan que la vigencia se mantiene hasta que haya un nuevo convenio ha subido del 44% al 57,6% a partir de 2012. Además, los que pactan un arbitraje obligatorio, que también evita el decaimiento, han subido del 8,7% al 11% en el mismo periodo.

Respecto a la segunda de las medidas centradas en la negociación colectiva – la descentralización de la negociación –, los trabajadores con convenio de empresa se redujeron significativamente en 2013 respecto a 2012 y prácticamente se mantuvieron así, con una muy ligera reducción, en diciembre de 2014. Aunque en diciembre de 2015 han aumentado, el incremento ha sido muy poco significativo respecto a la pérdida sufrida, quedando en la actualidad en un 58,02% de los que tenían convenio registrado en diciembre de 2012.

Con respecto al ámbito superior, a la reducción de 2013 y 2014 ha seguido un fuerte incremento en diciembre de 2015, que supone que hay 677.353 trabajadores más con convenio de este ámbito registrado en diciembre de 2015 que los que lo tenían en diciembre de 2012, un 12,47% más.

Esto se refleja en una significativa reducción de la media de trabajadores por convenio de empresa, de 326 a 225; y un fuerte aumento de la media de trabajadores por convenio de ámbito superior a la empresa, que ha ido aumentando todos los meses de diciembre respecto a diciembre del año anterior, partiendo de 8.597 trabajadores por convenio en diciembre de 2012 hasta llegar a 10.167 trabajadores por convenio en diciembre de

2015¹⁷.

Hasta el momento, no parece que quepa duda alguna que la reforma de 2012 no ha provocado una rápida revolución descentralizadora de nuestra negociación colectiva. Y ello ya que, en definitiva, seguramente las empresas que querían disponer de convenio propio ya lo habrían obtenido con anterioridad a la reforma¹⁸.

Incluso, voces críticas consideraron que la descentralización – en una economía con una fuerte presencia de pequeños y medianos empresarios – suponía dejar a los pies de los caballos a la representación legal de los trabajadores en un proceso de negociación colectiva, por cuanto que el empresario tendría cierta ascendencia para “imponer” su voluntad en el seno de una empresa con una representación social débil o con escasa capacidad de presión – nombrada *ad hoc* –.

En esta materia de negociación colectiva, parece que las reformas que se avecinan – según se puede extraer de los diferentes acuerdos entre formaciones políticas aspirantes a formar algún día gobierno – tienen cierta tendencia a eliminar la prioridad absoluta del convenio de empresa así como la posibilidad de descuelgue de todas las condiciones laborales, de modo que pasará a primar el convenio colectivo sectorial nuevamente – al menos, en determinadas materias como la salarial –. Esta medida podría contribuir a facilitar un proceso de negociación más igualitario y, al mismo tiempo, evitaría atisbos de competencia desleal entre pequeños empresarios del mismo sector.

Con independencia de las cuestiones puramente técnicas, es indiscutible que la ausencia de consenso restó a la reforma la necesaria estabilidad y legitimidad, lo que generó una especie de “rebelión judicial” sin precedentes.

Los jueces de lo social, conscientes de la falta de acuerdo de las medidas legislativas, ajustaron al límite la interpretación de la norma y diluyeron en parte la reforma laboral, amortiguando su impacto. El resultado ha sido una ola de pronunciamientos judiciales contradictorios, inmersos en una desorientación entre el carácter tuitivo del derecho laboral y conceptos como la productividad, que han aumentado la desconfianza entre los

¹⁷ Cuatro años de reforma laboral: evolución del empleo, la contratación, los despidos, la negociación colectiva y los salarios, Secretaría de Acción Sindical, Coordinación Área externa Gabinete Técnico Confederal, 8 de febrero de 2016.

¹⁸ Calvo Gallego, F.J. y Rodríguez-Piñero Royo, M.C., “Las reformas laborales como instrumento de política económica y su impacto sobre el dialogo social en España”. A propósito del reciente informe de la OIT “España: Crecimiento con Empleo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo*, vol. 2, n. 4, octubre-diciembre, 2014.

empresarios – los cuales consideran, en su mayoría, que la reforma ha sido insuficiente –.

Sin lugar a dudas, una reforma apuntalada por el diálogo social y los acuerdos no habrían recibido tanta contestación judicial y, por ende, no sería objeto de desconfianza. No obstante, debemos ser conscientes de que toda reforma implica una serie de cambios legislativos, dudas interpretativas y voraces consecuencias jurídicas difíciles de lidiar. Estamos, aún, en pleno proceso reformista.

2) *La pérdida de credibilidad en las instituciones públicas y profundización en la crisis del sindicalismo:*

La ausencia del diálogo social ha implicado, por un lado, la pérdida de credibilidad en las instituciones públicas – léase política profesionalizada – como mecanismo o herramienta para la solución de problemas – con la consiguiente aparición de movimientos sociales – y, por otro, se ha profundizado en la crisis del sindicalismo.

En lo que respecta a la ausencia de credibilidad en las instituciones, aquí entramos en lo que Martínez y Vega Ruiz denomina el “*desgobierno de la globalización*”, el carácter socialmente excluyente y económicamente concentrador del modelo de sociedad de mercado, así como el signo dudosamente democrático de las normas e instituciones que regulan la globalización – *vid.* el Tratado de Libre Comercio entre EEUU y la UE –, provocan el rechazo de amplios sectores de la ciudadanía que desconfían de los gobiernos, tanto de su falta de compromiso como de su verdadera capacidad de influencia, y por eso presionan a sus representantes para obtener otro tipo de democracia y, con ella, una redefinición del diálogo social¹⁹.

Por estas razones, entre otras, surgen los movimientos sociales que, dicho sea de paso, son otra forma de enriquecer la democracia. Los movimientos sociales tienen una larga tradición de transformación; para corroborar esta aseveración, basta con viajar a la mitad del siglo pasado y ahondar mínimamente en algunos ejemplos de movimientos sociales “clásicos” como lo fueron – y lo son – el feminismo, el colectivo homosexual o el ecologismo.

Igualmente, en Latinoamérica tenemos experiencias similares, acaecidas en las últimas décadas, que ponen de manifiesto la crisis del sindicalismo y el apogeo de las corrientes sociales como respuesta a situaciones de desigualdad especialmente lacerantes. Un repaso por los casos más llamativos nos permite visualizar un sinfín de conflictos en esta zona: la

¹⁹ Mariela Quiñones, “Las nuevas dimensiones del diálogo social”, http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/quinones.pdf.

experiencia minera de Conacami en Perú, la guerra del agua en Cochabamba (Bolivia) o las protestas en Brasil en el año 2003 derivadas del precio del transporte público; todas las causas han sido acogidas y encumbradas por movimientos sociales que se presentan con ejes discursivos y organizativos propios²⁰.

Paralelamente, es dable reconocer que el hábitat – descrito someramente en el primer apartado – en el que nace el sindicalismo ha desaparecido. Ya no tenemos una sociedad recién industrializada, ni una empresa integrada, ni condiciones de trabajo homogéneas – ni siquiera un colectivo de trabajadores homogéneos –, ni una organización fordista sino postfordista, ni un empresario con cierta visibilidad. Proliferan por un lado, los ejecutivos que gestionan fondos multinacionales y, por otro, los pequeños centros de trabajo donde es cada vez más difícil – y arriesgado para ellos – organizar a los trabajadores.

Adicionalmente, conviene poner en solfa que los sindicatos viven – o han vivido – de espaldas a las nuevas tecnologías; los cargos sindicales permanecen inmóviles tras mastodontes edificios y salen a la palestra sólo cuando existe la posibilidad de adquirir visibilidad en un informativo tradicional.

No pueden seguir ni un minuto más obviando el papel dinamizador de las nuevas tecnologías; necesitan enganchar a los jóvenes – si quieren tener una porción de futuro garantizada – y de ahí que las redes sociales sean cruciales pues no sólo han roto la tendencia informativa de los medios de comunicación convencionales sino que suponen un foro de encuentro de activistas.

Manuel Castells en su libro *“Redes de indignación y esperanza: los movimientos sociales en la era de Internet”* analiza el papel de internet y las nuevas tecnologías en la formación, dinámica y perspectivas de cambio social de dichos movimientos y concluye, entre otras cosas, que *“las redes de comunicación son un elemento indispensable en la práctica y la organización de estos movimientos”*. Los sindicatos deben, en este sentido, tomar oportuna nota.

De la misma forma que los movimientos sociales surgen de la ausencia de soluciones viables por parte del Estado y demás instituciones a problemas vitales de la ciudadanía – o de un sector amplio de ella –, los trabajadores observan al sindicato tradicional como un ente inservible y, por eso, crean sus propias organizaciones.

Así, apreciamos una tendencia a aplicar a lo laboral lo que movimientos

²⁰ Chávez, P. y Mokrani, D., “Los movimientos sociales en la Asamblea Constituyente. Hacia la reconfiguración de la política” en OSAL (Buenos Aires: CLACSO) Año VIII, n. 22, septiembre, 2007. <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/osal/osal22/AC22ChavezMokrani.pdf>.

sociales como la Plataforma de Afectados por la Hipoteca lleva años haciendo con el derecho a la vivienda: autogestión, empoderamiento, cuidado mutuo²¹. Al contrario de lo que ocurre con los sindicatos – y de ahí uno de los motivos de su crisis de utilidad –, los movimientos, organizaciones y plataformas sociales van más allá de la organización y la protesta; son, al mismo tiempo, espacio de ayuda mutua y soporte emocional, mecanismo de solución de problemas individuales e impugnación del sistema.

Estas formas de organización, que tiene en las redes sociales y en las asambleas un importante soporte, podría ser una propuesta de mejora que dotaría al sindicalismo de un nuevo broche de modernidad. Y, al mismo tiempo, el futuro del diálogo social tripartito debe tener en cuenta – como ha sucedido en Latinoamérica – a estos movimientos sociales, perfectamente organizados y con un peso de credibilidad y legitimidad que, en ocasiones, supera al que reciben los sindicatos y organizaciones empresariales a día de hoy.

3) *Perpetuación de una tradición de confrontación:*

Los directivos y responsables de Recursos Humanos coinciden en que las reformas de la negociación colectiva o se quedan cortas o, simplemente, no ahondan en algunos de los problemas más elementales como la necesidad de flexibilizar el sistema de representación²².

Esta eventual flexibilización del sistema de representación conllevaría una profunda transformación de las relaciones laborales dentro del seno de la empresa que iría más allá de la normativa laboral y entraría de lleno en el espacio educativo y cultural – el cual se debe impregnar más de diálogo como instrumento para romper las barreras entre la divergencia y la convergencia, el disenso y el consenso –.

En efecto, de poco o nada sirve descentralizar la negociación colectiva si, al mismo tiempo, no modificamos nuestra cultura empresarial – y vital – a la hora de gestionar los conflictos. Parece obvio que el sindicato ya no es sólo una fuerza equilibradora en la lucha de clases, ya no puede actuar únicamente como contrapeso, ya no estamos en la fase del asociacionismo propio de la época industrial, como se decía anteriormente. El sindicato es un protagonista más y debe ser partícipe del éxito y de los fracasos de la empresa.

²¹ Isaac Rosa, “El sindicato ha muerto, viva el sindicato”, http://www.eldiario.es/zonacritica/Las_kellys_manteros_sindicato_musicos_6_569103113.html.

²² Munduate, L., García, A., Pender E., Elgoibar, P. y Medina, F., *Promoting Social Dialogue in European Organizations Human Resources Management and Constructive Conflict Management. El rol de los representantes de los trabajadores en España. ¿Cuáles son las expectativas de los directivos?*.

No tiene sentido usar el conflicto para promover objetivos a expensas del otro. Unos quieren “ganar” y, al mismo tiempo, ver al otro “perder”. La tradición de las relaciones laborales en España estaría cerca de lo que se ha llamado una cultura dominante de conflictos, caracterizada por normas de gestión que fomentan la confrontación activa con el fin de ganar públicamente los conflictos. Esta cultura de la confrontación es un torpedo en la línea de flotación del diálogo social que debe ser cambiada paulatinamente.

5. Conclusiones

A lo largo del presente trabajo se ha tratado de aglutinar una humilde parte de la historia del diálogo social en España; igualmente, se han expuesto las causas que han contribuido a ese desprestigio y, por último, se han desglosado en forma de ensayo algunas de las consecuencias que se derivan de la falta de concertación social o, en su defecto, de su ineficiencia.

El diálogo social ha sido de una utilidad histórica infinita en la construcción del Estado del bienestar y, a su vez, fue una herramienta para la cohesión social en períodos de transición política, contribuyendo a la estabilidad democrática y económica. Incluso, tras la época de los grandes acuerdos sociales – macroconcertación – que tienen su apogeo más significativo en los Pactos de la Moncloa, se pasó a una microconcertación en la que se efectuaron importantes avances para la configuración de una normativa – extranjería, igualdad, dependencia – que iba más allá de la estrictamente laboral y que, sin duda, han favorecido el trabajo decente.

Si bien, hoy el diálogo social es escaso o inútil; al mismo tiempo, parece haber perdido el lustre que le ha acompañado durante décadas, tanto a nivel europeo como a nivel estatal. Son muchos ciudadanos los que observan a la Unión Europea como un proyecto fallido, son cada vez más los que se apuntan al carro de la segregación. En una sociedad cada vez más dividida, urge más que nunca recobrar el diálogo social – bipartito y tripartito – como herramienta de cohesión; esta labor se tornará inviable si no se trabaja en algunos aspectos fundamentales.

Los sindicatos necesitan recobrar el protagonismo y la visibilidad que tuvieron décadas atrás. Este proceso debe ir acompañado de una importante modernización; o se adaptan a los cambios y en la siguiente generación la palabra sindicato sonará a *perestroika*.

Al igual que los partidos políticos que quieren sobrevivir en el futuro,

tienen que seducir al sector de trabajadores – y electores – más jóvenes. La fractura generacional que existe en España – que no es más que una representación de los *outsiders* e *insiders* de los que hablábamos en el apartado anterior –, debe ser contemplada como un desafío por los representantes de los trabajadores y sindicatos. Si no se asume como un reto la conquista de los nuevos tiempos, el sindicato tradicional – y de los partidos tradicionales – en la muerte tendrá su sino.

Será preciso que la representación legal de los trabajadores de empresa, además de tener capacidad de liderazgo sobre la plantilla, o capacidades y voluntad de negociación, deberán ser técnicos con una formación empresarial específica; ello les otorgaría la posibilidad de hablar de tú a tú a los representantes de la empresa, de ser partícipes de los éxitos y de los fracasos de la organización.

Los representantes de los trabajadores no deben ser esclavos de la ideología del sindicato al que pertenecen. Los conflictos deben plantearse de forma individualizada, con un estudio de campo de la situación empresarial y sin escenificaciones tendenciosas que muestren una confrontación permanente con ganadores y perdedores.

En los procesos de diálogo social deben participar el mayor número de agentes sociales posible. Nuestra sociedad ha cambiado; no somos los mismos que en la década de los ochenta, no disponemos ni de los mismos medios de comunicación y tampoco albergamos la inocencia de antaño en las instituciones democráticas. También somos conscientes de la existencia de múltiples organismos internacionales que merman el poder de decisión doméstico. Tenemos retos difíciles que asumir que no se deben postergar por las consecuencias que acarrearía: precariedad, desempleo, desigualdad, entre otros.

Por todo ello, se hace necesaria más que nunca la recuperación del diálogo social y, para que sea creíble y legitimador deberá pasar por dar cuenta a los grupos de presión cada vez más enraizados y mejor organizados, a los movimientos sociales y a las plataformas de ciudadanos, así como las empresas privadas con intereses públicos; se deberán atender sus legítimas emergencias y escuchar sus prioridades – y adoptar algunas de ellas, pues por proximidad con el problema, a buen seguro, aportarán soluciones viables –.

En el futuro, el diálogo social no se debe ceñir a la anquilosada estructura tripartita compuesta por los sindicatos, el Estado y la patronal; debe ir más allá, hoy la sociedad es más compleja, más fraccionada y heterogénea que antes, tiene importantes retos que afrontar, como el desempleo o la nueva estratificación social. El diálogo social será amplio, o no será ni útil ni real.

6. Bibliografía

- Aragón, J. y otros., *La Concertación social territorial en España. Una aproximación a los Acuerdos Autonómicos*, Fundación 1 de mayo, p. 13.
- Benach, J., “Dossier: Desempleo y Salud por Experiencia”, *Revista de Salud Laboral de CCOO*, n. 58, octubre, 2012.
- Durán López, F., “15 años del CES. La difícil institucionalización del diálogo social”, *Cuadernos del Consejo Económico y Social Otoño-Invierno 2008/2009: Número doble*, p. 30.
- Chávez, P. y Mokrani, D., “Los movimientos sociales en la Asamblea Constituyente. Hacia la reconfiguración de la política” en *OSAL (Buenos Aires: CLACSO)* Año VIII, n. 22, septiembre. <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/osal/osal22/AC22ChavezMokrani.pdf>.
- Durán López, F., “La bondad del diálogo social”, *El País*, 23 de mayo de 1993, http://elpais.com/diario/1993/05/23/espana/738108045_850215.html.
- Ferrer Dufol, J., “El diálogo social y la concertación en España: un panorama general”, <http://www3.uah.es/adts/files/asignaturas/dialogoyconcertaci%0F3n.pdf>.
- Furió, E. y Alonso Pérez, M., “Desempleo y reforma laboral en España durante la Gran Recesión”, *Cahiers de civilisation espagnole contemporaine* [Online], 14, 2015, <http://ccec.revues.org/5721;DOI:10.4000/ccec.5721>.
- Galán Pérez, J., *La sostenibilidad del Estado de Bienestar*, Universidad Almería, 4 dic. 2013, p. 42.
- González Díaz, F.A., “El diálogo social como vehículo dinamizador en escenarios de crisis económica”, *Revista Trabajo*, Universidad de Huelva, Biblid 1136-3819 (2009) 22, 2009, p. 71-100.
- Alonso Pérez, M. y Furió Blasco, E., “La economía española”, *Cahiers de civilisation espagnole contemporaine* [Online], n. 6, 2010, <http://ccec.revues.org/3212;DOI:10.4000/ccec.3212>.
- Medín, E. y otros., “Inmigración y desempleo en España: impacto de la crisis económica”, *Retos económicos derivados de la inmigración económica en España*, ICE, n. 85, mayo-junio, 2010.
- Montoya Melgar, A., “El diálogo social en el Derecho del Trabajo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 3, 1997.
- Munduate, L., García, A., Pender E., Elgoibar, P. y Medina, F., “Promoting Social Dialogue in European Organizations Human Resources Management and Constructive Conflict Management. El rol de los representantes de los

- trabajadores en España. ¿Cuáles son las expectativas de los directivos?”, *Springer Publisher*, 2014, <http://historic.consorci.org/continguts-butlleti-csc/14.07.22/ultima%20noticia.pdf>.
- Quiñones, M., *Las nuevas dimensiones del diálogo social*. http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/quinones.pdf.
- Rosa, I., *El sindicato ha muerto, viva el sindicato*, http://www.eldiario.es/zonacritica/Las_kellys_manteros_sindicato_musicos_6_569103113.html
- Sanguinetti Raymond, W., “Sindicatos y diálogo social en España: un balance”, *Ius et Veritas*, Lima, 2005, n. 30, pp. 219-227.
- Torrero Mañas, A., *La crisis de la economía española*, Instituto de Análisis Económico y Social de la Universidad de Alcalá, p. 8.
- Valdés Dal-Ré, F., “Concertación social y mercado de trabajo (I)”, *Relaciones Laborales*, n. 12, 2006, pp. 2-3.
- Aragón, J. y otros, *La Concertación social territorial en España. Una aproximación a los Acuerdos Autonómicos*, Fundación 1 de mayo, p. 13.
- Durán López, F., “15 años del CES. La difícil institucionalización del diálogo social”, *Cuadernos del Consejo Económico y Social Otoño-Invierno 2008/2009: Número doble*, p. 30.
- Chávez, P. y Mokrani, D., “Los movimientos sociales en la Asamblea Constituyente. Hacia la reconfiguración de la política” en *OSAL (Buenos Aires: CLACSO) Año VIII, n. 22, septiembre*. <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/osal/osal22/AC22ChavezMokrani.pdf>.
- Durán López, F., “La bondad del diálogo social”, *El País*, 23 de mayo de 1993. http://elpais.com/diario/1993/05/23/espana/738108045_850215.html.
- Ferrer Dufol, J., *El diálogo social y la concertación en España: un panorama general*. <http://www3.uah.es/adts/files/asignaturas/dialogoyconcertaci%F3n.pdf>.
- Furió, E. y Alonso Pérez, M., “Desempleo y reforma laboral en España durante la Gran Recesión”, *Cahiers de civilisation espagnole contemporaine* [Online], n. 14, 2015, <http://ccec.revues.org/5721;DOI:10.4000/ccec.5721>.
- Galán Pérez, Joaquín, *La sostenibilidad del Estado de Bienestar*, Universidad Almería, 4 dic. 2013, p. 42.
- González Díaz, F.A., “El diálogo social como vehículo dinamizador en escenarios de crisis económica”, *Revista Trabajo*, Universidad de Huelva, Bibliid 1136-3819 (2009) 22, 2009, pp. 71-100.

- Alonso Pérez, M. y Furió Blasco, E., “La economía española”, *Cahiers de civilisation espagnole contemporaine*, 2010. [Online], n. 6, 2010, <http://ccec.revues.org/3212;DOI:10.4000/ccec.3212>.
- Medín, E. y otros, “Inmigración y desempleo en España: impacto de la crisis económica”, *Retos económicos derivados de la inmigración económica en España*, ICE, n. 85, mayo-junio 2010.
- Montoya Melgar, A., “El diálogo social en el Derecho del Trabajo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 3, 1997.
- Munduate, L., García, A., Pender E., Elgoibar, P. y Medina, F., “Promoting Social Dialogue in European Organizations Human Resources Management and Constructive Conflict Management. El rol de los representantes de los trabajadores en España. ¿Cuáles son las expectativas de los directivos?”, *Springer Publisher*, 2014, <http://historic.consorcio.org/continguts-butlletiscsc/14.07.22/ultima%20noticia.pdf>.
- Quiñones, M., *Las nuevas dimensiones del diálogo social*, http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/quinones.pdf.
- Rosa, I., *El sindicato ha muerto, viva el sindicato*, http://www.eldiario.es/zonacritica/Las_kellys_manteros_sindicato_musicos_6_569103113.html.
- Sanguineti Raymond, W., “Sindicatos y diálogo social en España: un balance”, *Ius et Veritas*, Lima, 2005, n. 30, pp. 219-227.
- Torrero Mañas, A., *La crisis de la economía española*, Instituto de Análisis Económico y Social de la Universidad de Alcalá, p. 8.
- Valdés Dal-Ré, F., “Concertación social y mercado de trabajo (I)”, *Relaciones Laborales*, n. 12, 2006, pp. 2-3.

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



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo