

DE LOS ACUERDOS GENERALES DE RENTA A LA CONCERTACIÓN SOCIAL COMPETITIVA  
EUROPEA. EL CASO ESPAÑOL, 1977-2012.

*Marcial Sánchez Mosquera\**

RESUMEN:

*El presente artículo analiza las bases y el desarrollo del modelo español de concertación social y su inserción en el contexto de diálogo social europeo. Auspiciado por la Comisión Europea y los consejos de Europa, la concertación social se ha extendido en los Estados Miembros a partir de 1986. En los últimos años, España ha desarrollado un diálogo social centrado en pactos por la competitividad y en acuerdos sociales descentralizados. Del mismo modo, desde el inicio de la crisis económica, como en otros países del entorno, los acuerdos sociales no se han renovado, incluso se han incumplido, mostrando la incapacidad del diálogo social para afrontar la actual coyuntura.*

PALABRAS CLAVE:

*Concertación social competitiva; Agentes Sociales; Negociación colectiva; Conflictividad social; Densidad sindical; Representación sindical.*

ABSTRACT:

*This article analyzes the basis and development of the Spanish model of social concertation and its integration into the context of the European social dialogue. Under the auspices of the European Commission and the European Councils, the social con-*

\* Profesor del Departamento de Economía e Historia Económica. Universidad de Sevilla. Facultad de Ciencias del Trabajo • msm@us.es

*certation is particularly widespread to the Member States since 1986. In recent years, social dialogue focusing on competitiveness and decentralized social agreements has developed in Spain. In the same way, since the economic crisis broke, social agreements have not been renewed as in other neighboring countries, even are found to be exceeded, demonstrating the inability of social dialogue to deal the present juncture.*

KEYWORDS:

*Competitive social concertation; Social partners; Collective bargaining; Social conflict; trade union density; Union representation.*

## 1. INTRODUCCIÓN

La primera reacción de los ejecutivos occidentales para hacer frente al estancamiento económico y la inflación de la década de 1970 consistió en renovar o emprender una política neocorporatista que reforzaba el compromiso con los sindicatos y las organizaciones empresariales y continuaba, a grandes rasgos, el paradigma centrado en la demanda (GALARZA, 1997: 31). Baste indicar que en 1977, año en que se firmaron en España los pactos de la Moncloa, ocho de cada diez países de Europa occidental suscribieron pactos tripartitos centralizados (BACCARO, SIMONI, 2008: 1326) auspiciados por gobiernos socialdemócratas (MIGUÉLEZ, 1985: 152).<sup>1</sup>

Estas políticas no lograron recuperar las tasas de crecimiento ni de empleo pero sí aumentaron el déficit público y favorecieron tensiones inflacionarias. El cambio del modelo productivo y la progresión de la globalización, en muy poco tiempo, consolidaron una nueva situación en nada favorable al pacto capital-trabajo (SENGENBERGER 1991). Los países occidentales desarrollados emprendieron, en términos generales, una progresiva liberalización y flexibilización de la economía y, al mismo tiempo, impulsaron estrategias tendentes a limitar el Estado de Bienestar, denunciado como deficitario. De este modo, los nuevos gobiernos constituidos a inicios de la década de 1980 rompieron los compromisos corporatistas.

Pareció que con el agotamiento de la política keynesiana los pactos sociales estaban abocados a la extinción. Sin embargo, ni la renuncia al keynesianismo ni el giro hacia políticas de liberalización y de oferta pusieron fin a la tradición de negociación y pactos sociales en la mayor parte de Europa occidental, donde es considerada como parte integrante del “modelo social europeo” (HASSEL, 2009: 8).<sup>2</sup>

- 
1. En Europa, la fuerza que cobraron los sindicatos propició, en parte, las victorias electorales socialdemócratas durante la década de 1970.
  2. Desde el Consejo Europeo celebrado en Val Duchesse en 1985 la Comunidad Económica Europea, luego Unión Europea, ha impulsado el diálogo social en los niveles comunitario, nacional y regional.

El diálogo social continuó desarrollándose pero inauguró una *nueva* concertación social en la que se modificaron estructura, materias e incentivos de la negociación. Cuando a partir de 1985 se restauró el crecimiento económico, Europa se sumió bajo el síndrome de “crecimiento sin trabajo” (EBBINGHAUS, HASSEL, 2000: 44 y 47), así las políticas se centraron en el estímulo del empleo a través de aumentar la competitividad del tejido empresarial y las reformas de los modelos de bienestar, con la limitación de derechos sociales y prestaciones para reducir el gasto público y estimular la búsqueda de trabajo de los desempleados. Esta nueva concertación ha sido denominada como “competitiva” (RHODES, 1998, 2001; y 2000: 165) o “del lado de la oferta” (TRAXLER, 2001).<sup>3</sup>

En este contexto, la posición de los sindicatos a lo largo de estos años ha sido menguante y ha estado sometida a fuertes contradicciones. Su difícil encaje en un paradigma económico centrado en la oferta y la flexibilidad se ha saldado a menudo con la contrariedad de sus bases ante la suscripción de acuerdos que han supuesto el retroceso del Estado de Bienestar, la moderación salarial o la pérdida de derechos laborales. En general han asistido a un proceso de debilitamiento que, a su vez, los ha hecho más dependientes de la concertación social como medio para obtener recursos e influencia política.

TABLA 1. DENSIDAD SINDICAL EN EUROPA, TASA DE TRABAJADORES AFILIADOS, 1950-2007

País/fecha	1950	1960	1970	1980	1985	1990	1995	2000	2004	2007
Austria	66	66	64	60	61	56	49	40	32	35
Bélgica	43	52	55	76	81	78	85	69	49	55
Dinamarca	56	62	63	88	91	89	93	88	80	80
Finlandia	33	34	57	81	81	88	96	79	74	74
Francia	30	19	21	17	12	9	9	9	8	8
Alemania	41	39	38	41	41	39	36	27	20	22
Grecia					17	15	11			30
Hungría					74		53		17	17
Irlanda	41	50	59	64	63	59	52		44	35
Italia	44	29	39	49	42	39	38	35	34	34

3. La noción “corporatismo del lado de la oferta” en Traxler F. (2001) ‘Die Metamorphosen des Korporatismus: vom klassischen zum schlanken Muster’, Politische Vierteljahresschrift 42: 590–623, cit. en SIEGEL (2005: 107).

Holanda	44	44	40	39	33	30	30	27	25	22
Noruega		57	58	64	67	70	73		53	41
Portugal						51	26		17	15
España <sup>4</sup>			19	14	14	19	16	15	16	16
Suecia	67	71	67	78	82	82	88	79	77	78
Reino Unido		45	49	55	49	38	32	29	29	28

*Fuente: KÖHLER (2008:16)*

Las organizaciones empresariales, por su parte, se han debatido en la contradicción de apoyar las medidas desreguladoras y liberalizadoras a favor de la empresa que, en último término, van en contra de su labor de intermediación corporativa.

De un modo muy apreciable, a partir de la década de 1990, los “pactos competitivos” se extendieron al calor de profundas reformas institucionales y cambios macroeconómicos. El cumplimiento de las condiciones de convergencia que exigió la Unión Económica y Monetaria europea supuso un nuevo impulso al diálogo social en los países miembros (BACCARO, SIMONI, 2008: 1341-1343; y HANCKÉ, RHODES, 2005) para cumplir esos objetivos, pero al mismo tiempo bloqueó la posibilidad de que regresaran los grandes acuerdos sociales basados en la coordinación de las políticas monetaria, fiscal y salarial, que requería independencia monetaria y plena soberanía de los bancos centrales nacionales (SIEGEL, 2005: 110-112). A la altura de 2003, en Europa occidental, todos los países desarrollaban acuerdos de este tipo menos Dinamarca, Italia, Francia y Reino Unido (BACCARO, SIMONI, 2008: 1326). Diálogo y acuerdos sociales que abandonaron, en muchos casos, el ámbito estatal-nacional. La pérdida de competencia de los estados a favor de instancias supranacionales, claramente representada por el proceso de integración europea, pero sobre todo la descentralización administrativa de determinados países y las estrategias de desarrollo local y regional abrieron dinámicas de “mesoconcertación” territorial dentro de los Estados y sectorial, a nivel europeo. En una vía de “descentralización organizada” (LÉONARD, 2005: 314-315).

El inicio de la actual crisis económica ha mostrado la debilidad y la falta de operatividad de estos pactos competitivos, pues en 2009 los países con tradición corporatista en los últimos años no sólo suspendieron el diálogo social, sino que

4. La Organización Internacional del Trabajo ha analizado el diálogo social de 2007-2010 en países con importante presencia de pactos sociales en los últimos veinte años. El estudio se dirigió a Irlanda, España, Portugal, Italia, Finlandia, Holanda y Bélgica.

regresaron a la confrontación. Los acuerdos se han limitado a aspectos parciales como la moderación salarial, pero sin contrapartidas para los trabajadores, sin acordar planes generales para hacer frente a la crisis. De un grupo de siete países europeos con una importante presencia de concertación social en los últimos años, sólo en Bélgica se ha preservado un clima favorable de diálogo social para afrontar la crisis. Disenso y confrontación que no sólo se instaló en las relaciones entre sindicatos, organizaciones empresariales y gobiernos, sino que se ha extendido incluso al seno de las organizaciones sindicales (HYMAN, 2010: 2-7).<sup>5</sup>

Este artículo pretende analizar el diálogo social en España desde su inicio a la actualidad. De un modo más concreto, se propone, primero, insertar el modelo español en el marco teórico expuesto y relacionarlo con los países del entorno europeo. En segundo lugar, pretende estimar, en términos relativos y en comparación con la media de la UE, los resultados obtenidos en materia de representatividad de los sindicatos en las empresas (penetración sindical en el tejido productivo), grado de articulación de la negociación colectiva y evolución de la conflictividad social. Estos indicadores, dependientes del clima de confianza y consenso que deben generar los pactos, ayudarán a evaluar el impacto institucional del diálogo social desarrollado en España.

Una vez expuesta en la introducción la cuestión teórica y conceptual que se quiere abordar, el artículo se desarrolla en epígrafes que exponen las diferentes etapas que ha atravesado el diálogo social, su relación con el marco europeo y los resultados obtenidos en función de los indicadores señalados, y finalmente un último apartado de conclusiones.

## 2. EL INICIO DE LA TRADICIÓN CORPORATISTA. LOS ACUERDOS GENERALES DE 1977-1986

España inició su tradición de pactos sociales cuando éstos, en su orientación keynesiana y de política de rentas, comenzaron a ser fuertemente criticados. Sin embargo, el contexto resultaba absolutamente propicio, pues la coyuntura económica estaba abonada para la conflictividad, con tasas de desempleo e inflación elevadas, y la política se encontraba en un proceso de transición política a la democracia, siempre amenazado por los planes involucionistas y el terrorismo. En tal contexto, fue el consenso la clave que permitió avanzar hacia la democracia (MARTÍNEZ ALIER, ROCA JUSMET, 1988: 37), el acuerdo entre capital y trabajo

---

5. La Organización Internacional del Trabajo ha analizado el diálogo social de 2007-2010 en países con importante presencia de pactos sociales en los últimos veinte años. El estudio se dirigió a Irlanda, España, Portugal, Italia, Finlandia, Holanda y Bélgica.

aportó un apoyo tangible y una aprobación normativa a una democracia nueva y precaria (SCHMITTER, 1991: 73-74).<sup>6</sup>

En la Tabla 2 se recogen algunas variables que reflejan la situación económica.

TABLA 2. COMPARACIÓN DE LA TASA DE CRECIMIENTO ANUAL DEL PIB Y DE LA TASA ANUAL DE DESEMPLEO EN ESPAÑA Y LA COMUNIDAD ECONÓMICA EUROPEA (CEE), 1978-1982

Años	TASA ANUAL DE CRECIMIENTO DEL PIB		TASA ANUAL DE DESEMPLEO	
	España	CEE	España	CEE
1978	1,5	3	4,2	4,9
1979	0	3,5	5,8	5
1980	1,3	1,3	8,5	5,5
1981	-0,1	0,1	11,2	7
1982	1,2	1	13	8,2

*Fuente: DE LA DEHESA ROMERO (2003:56 y 59).*

El aumento medio anual del Índice de Precios al Consumo pasó del 5,7% en 1970 al 24,5% en 1977; entre 1964 y 1974 la tasa de crecimiento anual acumulativo del PIB real había sido del 6,4%, y entre 1975 y 1985 descendió al 1,6%. El paro pasó del 3% en 1974 al 21,5% en 1985 (PÉREZ INFANTE, 2009: 47). Como consecuencia, los años 1976 y 1977 conocieron una conflictividad creciente, con una elevación extraordinaria de las horas de trabajo perdidas por huelgas. En 1975 se produjeron 3.156 conflictos laborales que afectaron a 647.100 trabajadores y provocaron 14.521.000 horas de trabajo perdidas. El año siguiente, muerto el dictador, la mayor debilidad del régimen hizo que se disparara la conflictividad. Se generaron 40.179 conflictos, 2.519.000 trabajadores estuvieron afectados y se perdieron 106.560.000 horas de trabajo (MOLINERO, YSÀS, 1998: 96).

Los primeros acuerdos, denominados Pactos de la Moncloa, firmados el 25 de octubre de 1977 y vigentes a partir del año siguiente, acometieron un plan de reformas y liberalización, además del control de la inflación a través de la moderación salarial. Pero, como compensación a los trabajadores y sus organizaciones, fijaron unos principios de generalidad, universalidad, progresividad y caja única propios de una Seguridad Social inserta en la noción de Estado del Bienestar (FUENTES

6. El Acuerdo Nacional de Empleo alcanzado en 1981, tras el golpe de Estado, hay que insertarlo dentro de la misma lógica de transacción y apoyo a la democracia.

QUINTANA, 2004; COMÍN COMÍN, 2010; y CABRERA, 2011).<sup>7</sup> Los siguientes acuerdos sociales celebrados hasta 1984 acordaron las reglas básicas del sistema: reforma tributaria, moderación salarial, control de la inflación y gasto social, que aumentó notablemente. Baste indicar que el gasto de protección social ascendió del 7% del PIB en 1970 a cerca de un 15% en 1984 (FINA SANGLAS, 2001: 96). Este primer gran acuerdo corporatista evidenció las carencias y particularidades del modelo de diálogo social que se iniciaba en España. Fueron los partidos políticos los que asumieron el protagonismo del acuerdo, con la exclusión de Alianza Popular. Con matices, la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC OO) aceptaron lo resuelto por los partidos políticos.<sup>8</sup>

La extrema debilidad de las organizaciones sindicales condicionó su acción durante estos años. La baja afiliación relativa (Tabla 1), reducida a la mínima expresión entre los trabajadores de pequeñas empresas y eventuales en general, los problemas relacionados con el pago de las cuotas, la financiación externa y la burocratización son rasgos que les han caracterizado desde entonces. En este contexto, los sindicatos utilizaron los pactos sociales como vía para lograr una institucionalización efectiva que los fortaleciera.<sup>9</sup> A partir de entonces UGT y CC OO han sido las centrales mayoritarias.

Aunque las organizaciones empresariales estuvieron ausentes de los Pactos de la Moncloa, se considera que, de manera indirecta, éstos impulsaron la unidad empresarial, que se aglutinó primero en su denuncia (LLUCH, 1996: 254), para después, en el mismo sentido que los sindicatos, beneficiarse del proceso de institucionalización al que tuvieron acceso.

A pesar del inicio de la reconversión industrial, esta primera oleada de acuerdos contribuyó a mejorar la conflictividad laboral, que pasó de los más de 16 millones de horas perdidas por huelgas en 1979 a algo más de 5 millones en 1981. Sin embargo, el desempleo continuó subiendo invariablemente y la inflación no disminuyó de manera significativa (PÉREZ INFANTE, 2009: 50-52).

El nuevo Gobierno socialista en 1982, seguro de su mayoría parlamentaria y ante la experiencia infructuosa de las políticas expansivas de los gobiernos socialistas francés y griego, adoptó un programa de ajuste que no tuvo empacho impulsar reformas económicas y sociales sin consenso (GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, 2010: 114), aunque los

---

7. Un proceso lastrado por la rapidez con la que se acometió, pues no eliminó del todo los vicios financieros del pasado, y por la crisis económica del periodo 1975-1985.

8. En estos momentos, la vinculación e incluso la supeditación del sindicato al partido de referencia era clara. CC OO al Partido Comunista de España y UGT al Partido Socialista Obrero Español.

9. La "institucionalización" de los sindicatos, como se ha apuntado, es un elemento que favorece el desarrollo organizativo; no obstante, existe el peligro de que el apoyo, a través de los acuerdos sociales, a determinadas políticas de ajuste, cuando los trabajadores no obtienen ninguna contrapartida, mengüen la afiliación y la representación a favor de otras opciones no comprometidas en esos pactos (HALL, 1991: 159-160).

acuerdos no quedaron excluidos completamente. En realidad, el nuevo ejecutivo no rompió con la política económica desarrollada por la Unión de Centro Democrático hasta entonces, aunque sí aumentó el gasto público (GARCÍA DÍEZ, 1998: 419). El camino de las reformas y la liberalización se concretó en una política monetaria restrictiva y de moderación salarial, esta última acordada con los sindicatos a cambio de proseguir su institucionalización. En cuanto al empleo, se siguió la misma política adoptada en 1978 de “planes especiales” de fomento de la ocupación mediante la concesión de incentivos a las empresas para la contratación de desempleados (FINA SANGLAS, 2001: 117).

En septiembre de 1983, el Gobierno presentó el *Programa Económico a medio Plazo (1984-1986)* que pretendía sanear la economía. El objetivo central era reducir la inflación al 8% en 1984, para ello el crecimiento salarial de los convenios colectivos debía situarse entre el 5% y el 6%. Los empresarios aceptaron el ajuste. Las reformas, pese a la oposición de los sindicatos, se aplicaron y condujeron hacia un repunte de la conflictividad, ya apreciado desde 1983.

Aunque no se produjo un pacto por escrito, el Gobierno consensuó en 1984 una reforma laboral<sup>10</sup> con la UGT, Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y la oposición de CC OO. La reforma introdujo flexibilidad y sobre todo nuevos tipos de contratación temporal.<sup>11</sup> Como contrapartida, aumentaron las prestaciones y los subsidios de paro. En ese clima de diálogo, el Gobierno planteó a los interlocutores sociales el Acuerdo Económico y Social, que se firmó el 9 de octubre de 1984, vigente para los dos años siguientes, por el propio Ejecutivo, UGT, CEOE y CEPYME. La prioridad, generar empleo, se alcanzaría mediante un crecimiento económico sostenido, propiciado, a su vez, por la reducción de la inflación y del déficit público. De este modo, comenzaron a practicarse claramente políticas de la oferta y a reformularse las relaciones laborales a favor de la flexibilidad. Se exigió moderación salarial y el control del gasto público, aunque estas medidas fueron complementadas con otras de estímulo de la demanda, de extensión de las políticas pasivas de empleo (MARAVALL, FRAILE, 2000) y del seguro sanitario.

Al final de la legislatura 1982-1986 dos asuntos prioritarios marcaron la negociación entre Gobierno y UGT, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, promulgada el 2 de agosto de 1985, que consagró la hegemonía de las organizaciones “más representativas” y la reforma de la Seguridad Social. Esta última iniciativa marcó el inicio del fin de la política de grandes pactos sociales, pues propició la ruptura entre el Ejecutivo

---

10. Ley 32/1984 de 2 de agosto

11. Desde entonces, la tasa de temporalidad de disparó, se ha estimado que el volumen de contratos temporales se duplicó de 1984 a 1985. Una extensión de la temporalidad que no se compensó con una reducción equiparable del desempleo (CACHÓN, PALACIO, 1999: 281).



socialista y la UGT, que no aceptó el recorte de prestaciones.<sup>12</sup> CC OO convocó una huelga general contra tal medida a la que concurrió en solitario, pero el sindicato socialista exigió a sus parlamentarios que participaran en las protestas contra la reforma y que votaran en contra. Por otro lado, la organización empresarial, que había saludado la política económica emprendida, criticó duramente la negociación de la adhesión de España a la CEE y entró en un progresivo distanciamiento y desconfianza del Gobierno socialista que alcanzó su punto álgido en la antesala de las elecciones de 1986 (GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, 2010: 115).

El clima de desavenencia se había instalado y se reforzó al persistir una política económica restrictiva, renuente a la mayor distribución del producto social a favor de los trabajadores que exigieron las organizaciones sindicales. El poder adquisitivo de los salarios pactados por convenio disminuyó un 7,3% entre 1978 y 1986, se produjo una disminución del 11,9% de los costes laborales y el porcentaje de la remuneración de los salarios en la distribución del PIB decreció del 54,2% (1972-1980) al 49,9% en 1986 (MIGUÉLEZ, REBOLLO, 1999: 328); aunque se había producido una compensación clara en términos de gasto social.

### 3. LA RUPTURA DE LA CONCERTACIÓN SOCIAL, 1987-1996

Las importantes divergencias desencadenadas entre PSOE y UGT facilitaron la recomposición de la unidad de acción entre las dos centrales sindicales mayoritarias y su exigencia, común y coordinada, de un “giro social”. Entre 1987 y 1988 se produjeron tres intentos fallidos de acuerdo social y se consolidó la tendencia hacia la confrontación.<sup>13</sup>

El sindicalismo más representativo había adquirido la suficiente fuerza, legitimidad y relevancia, en buena medida gracias a las transacciones corporatistas de la etapa anterior, como para mostrar un perfil independiente y ubicado en la defensa de los trabajadores (SERRANO DEL ROSAL, 2000: 144-147), pero también se mostró capaz de capitalizar el descontento de amplios sectores de la izquierda con el Gobierno socialista. En otoño de 1988 estalló el conflicto definitivamente como consecuencia de un plan de empleo juvenil que permitía un contrato exento del pago de cuotas a la Seguridad Social y excluido del amparo de los convenios colectivos.

El extraordinario éxito de la huelga general del 14 de diciembre de 1988 reforzó la posición de los sindicatos, cuya unidad de acción salió igualmente fortalecida. A

---

12. Reforma que consistió básicamente en la ampliación del periodo de cotización exigido para acceder a una pensión de 10 a 15 años y del cómputo de la base reguladora para el cálculo de las prestaciones de 2 a 8 años.

13. En 1987 la conflictividad había vuelto a repuntar, se habían perdido 5 millones de horas de trabajo por huelgas, el siguiente año 6,8 millones de horas sin contar la huelga general, que elevaría la cifra a 11,6 millones (PÉREZ INFANTE, 2009: 58)

partir de entonces iniciaron una ofensiva que tomó cuerpo en la Propuesta Sindical Prioritaria (PSP), en 1990, y la Iniciativa Sindical de Progreso (ISP), en 1991, programas comunes de reivindicaciones que tenían como preferencia el aumento y mejora de la calidad del empleo.

En respuesta al reto sindical y para acercar posturas, el Gobierno paralizó sus reformas parciales del mercado de trabajo y acometió una expansión del gasto público en el periodo 1989-1992 y la garantía de la participación de los trabajadores en la empresa (SOLA ESPINOSA, 2010: 17). La CEOE asistió con no poca preocupación a la ofensiva sindical, ante la que temía la claudicación del gobierno, y denunciaron en la Organización Internacional del Trabajo el entendimiento bilateral entre ejecutivo y sindicatos como una “ruptura del tripartismo”.

A inicios de la década de 1990 los sindicatos rechazaron el denominado “Pacto Social de Progreso”, propuesta del Gobierno para mejorar la competitividad, y el “Plan de Convergencia”, que planteaba medidas de ajuste económico que contaron con el acuerdo de la CEOE. En 1992, el inicio del nuevo periodo de crisis económica y la política común europea cortaron en seco la expansión de las políticas sociales. El país había perdido competitividad y había aumentado el déficit de la balanza comercial. De igual modo el Tratado de Maastrich impuso unas condiciones restrictivas, control de la inflación y el déficit público, para el ingreso en el Sistema Monetario Europeo.

En 1992, la restricción de la cobertura del seguro de desempleo provocó una nueva huelga general que no obtuvo el seguimiento de la anterior. La presión sindical, sin embargo, resultó suficiente para obtener un acuerdo favorable en materia de formación profesional, consensuar un proyecto de Ley de Prevención de Riesgos Laborales y pactar con el grupo socialista un proyecto de Ley de Huelga que no fue capaz de asumir ni siquiera el propio Gobierno.

El nuevo Gobierno socialista surgido de las elecciones de 1993 acometió otra reforma del mercado de trabajo que mereció la convocatoria, el 27 de enero de 1994, de otra huelga general por parte de los sindicatos mayoritarios que tuvo menor seguimiento que las anteriores. La nueva normativa instauró la devolución de facultades de regulación del mercado laboral a la negociación colectiva, la supresión del monopolio del INEM en la intermediación del mercado de trabajo (legalización de las empresas de trabajo temporal) y su especialización en formación profesional, y el reordenamiento y simplificación de las modalidades de contratación y mecanismos de flexibilidad para los contratos indefinidos (ESPINA, 1999: 382). Se acometió, igualmente, una reducción de las prestaciones por desempleo (ingresos que, además, comenzaron a tributar en el IRPF) y de las cotizaciones sociales correspondientes a las contingencias de enfermedad y vejez (CACHÓN, PALACIO, 1999: 288).

Esta vez la patronal se opuso frontalmente a los sindicatos, al considerar la política desarrollada como acertada. Ni siquiera los grandes pactos de concertación habían fomentado

un clima de confianza, la gran mayoría de las pequeñas empresas<sup>14</sup> rechazaron de plano cualquier tipo de sindicalismo y las grandes, pese a asumirlo en virtud de la normativa vigente, procuraron, en la medida de lo posible, restarle protagonismo (DEL CAMPO GARCÍA, 1995: 91-92). Una postura que constituía un serio inconveniente a la hora de insertar los pactos (tripartitos y bipartitos) en la estrategia competitiva a nivel de empresa.

El diálogo social quedó verdaderamente dañado y, aunque se produjeron algunos acuerdos en materia de condiciones de trabajo de la función pública y para la reforma del empleo rural, se ampliaron las subvenciones a los sindicatos un 20% y la citada ley de salud laboral abrió un nuevo ámbito de actuación (e institucionalización) para las centrales más representativas, no pudieron alcanzarse acuerdos que enfrentaran la crisis del periodo 1992-1996.

Las organizaciones sindicales habían sufrido un desgaste apreciable precisamente como consecuencia de la ruptura de los acuerdos sociales (OLIET PALÁ, 2001: 144-145). La estrategia de confrontación, pese al éxito de la huelga general de 1988, no rindió los frutos esperados. Al dirigirse este enfrentamiento en su mayor parte contra el Gobierno, la disputa se libró más en el orden político que en el económico, quedó en segundo plano la acción sindical en las empresas. Crisis manifestada en las elecciones sindicales de 1994-1995, en las que las organizaciones mayoritarias perdieron casi cuarenta mil delegados.

TABLA 3. ELECCIONES SINDICALES EN ESPAÑA, 1978-2011

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

Fuente: JODAR (2013: 543)

14. La normativa impide la celebración de elecciones sindicales en empresas de menos de 6 trabajadores.

El fracaso de la estrategia de confrontación coincidió con la progresión de reconversiones en el sector industrial, el aumento del desempleo y la consolidación de las nuevas formas de organización flexible del trabajo que afectaron sobremanera el poder de los sindicatos en la empresa. La introducción de la temporalidad, por otro lado, había segmentado apreciablemente la fuerza de trabajo (ARASANZ DÍAZ, LÓPEZ ANDREU, 2005: 192-193). Se generó una parte de la fuerza de trabajo, singularmente jóvenes, caracterizada por la precariedad laboral y desconectada de los sindicatos (ANTÓN MORO, 2007).

#### 4.- EN EL PARADIGMA DEL CORPORATISMO COMPETITIVO, CONCERTACIÓN SOCIAL FRAGMENTADA Y DESCENTRALIZADA. PACTOS Y CONFLICTOS, 1996-2012

La nueva concertación desarrollada en España no sólo ha estado presidida por el signo de la política económica de la oferta, sino que, en ausencia de pactos generales, ha progresado hacia “acuerdos fragmentarios”, en mesas separadas, y pactos autonómicos por la competitividad y el empleo.

A inicios de la década de 1990, cuando la concertación social nacional (*macroconcertación*) sufría evidentes contrariedades (MORENO VIDA, 2009: 559), comenzaron los primeros acuerdos *autonómicos* de concertación social, favorecidos y financiados por la política europea regional de desarrollo y la cohesión territorial. Este tipo de *mesoconcertación* ha encajado perfectamente en un modelo determinado por los objetivos de favorecer la competitividad, el crecimiento y el empleo. En España, además de las orientaciones procedentes de Europa, operó como factor primordial el progresivo avance del Estado de las autonomías. En los últimos veinte años se ha producido una progresiva transferencia de competencias a las regiones.<sup>15</sup>

La victoria del Partido Popular (PP) en las elecciones legislativas de 1996 coincidió con el inicio de la recuperación económica a nivel mundial. El nuevo Gobierno conservador, al igual que los últimos ejecutivos socialistas, no disponía de mayoría absoluta y hubo de alcanzar pactos estables de legislatura con otros grupos políticos nacionalistas de centro-derecha. La relativa debilidad del Gobierno y los sindicatos mayoritarios, la buena disposición de la CEOE hacia las reformas que se estaban acometiendo, la necesidad de consenso social para dejar atrás la crisis iniciada en 1992, la influencia europea favorable hacia los acuerdos de concertación, la *fragmentación* de lo acordado en mesas separadas de negociación y el inicio de la recuperación económica permitieron que se rehabilitaran los pactos sociales. A partir de entonces, se impuso un crecimiento basado en las infraestructuras y la construcción que logró rebajar considerablemente las tasas de paro (por debajo del 10% en 2007), pero no las de temporalidad.

---

15. La administración regional española aumentó una media del 13% entre 1997 y 2008, mientras que la media de la UE lo hizo un 1% (ROCHA, ARAGÓN, 2001: 5 y 22; y COMISIÓN EUROPEA, 2010:156).

En sintonía con otros sindicatos europeos, los españoles se aprestaron a participar en acuerdos que salvaguardaran los derechos sociales y laborales mínimos en medio de las “reformas necesarias”. Esta “asunción de la realidad” ha comportado la aceptación de ciertos criterios empresariales, sobre todo relativos a la creación de empleo (SANTOS ORTEGA, 2003).

La CEOE, por su lado, también se orientó hacia el pacto, pese a que retóricamente venía planteando una total individualización de las relaciones laborales. La tendencia mayoritaria pareció valorar más la conveniencia de eliminar incertidumbres de gobernabilidad en las empresas y no restar importancia mediadora a la organización<sup>16</sup> (ESPINA, 1999: 389).

Entre julio y diciembre de 1996 se alcanzaron acuerdos tripartitos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, política de inversiones, empleo agrario y sobre formación profesional, y un pacto entre sindicatos y Gobierno para la consolidación y racionalización del sistema de Seguridad Social (aplicación de las recomendaciones del Pacto de Toledo) del que se autoexcluyó la organización empresarial (GONZÁLEZ FERNÁNDEZ (2010: 123). También se reeditaron los acuerdos bilaterales entre CEOE y CEPYME y UGT y CC OO.

En 1997 se rubricaron los acuerdos interconfederales sobre Estabilidad en el Empleo, Negociación Colectiva y Cobertura de Varios.<sup>17</sup> Se estableció así una ampliación general de las materias negociables y sobre todo la pretensión de reducir su atomización e instituir, aunque con matices, criterios de centralización.

TABLA 4. SISTEMAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EUROPA Y TASA DE COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS AÑOS 1985, 1995, 2004, 2008 Y 2010

	Nivel de N. C	Grado de Coord.	Tasa de Cobertura de los convenios colectivos				
			1985	1995	2004	2008	2010
Alemania	Intermedio	Medio	85	76,0	65,8	63,9	61,1
Austria	Intermedio	Alto	95	98*	99*	99*	99
Bélgica	Centralizado	Alto	96	96*	96*	96	96
Bulgaria	Intermedio	Bajo	ND	ND	40*	30	18

16. La patronal española mantuvo una posición un tanto ambigua en la que cabía su defensa cerrada de la competitividad y la flexibilidad y también su renuencia a demandar la descentralización de la negociación (AGUAR, CASADEMUNT, MOLINS, 1999: 63).

17. Para cubrir los vacíos que había provocado la extinción en 1995 de la vigencia de las Ordenanzas y Reglamentos Laborales, herencia de la dictadura.

Chipre	Intermedio	Bajo	ND	ND	63*	52	ND
Dinamarca	Intermedio	Medio	83	84	85	85*	ND
Eslovaquia	Intermedio	Medio	ND	ND	40	40	35*
Eslovenia	Intermedio	Medio	ND	100	100	92	ND
España	Centralizado	Alto	82	83*	77,4	80,2	73,2
Estonia	Descentral.	Bajo	ND	ND	28	25*	25*
Finlandia	Centralizado	Alto	77	85*	88,3	89,5*	ND
Francia	Intermedio	Bajo	88,3	ND	92*	92	ND
Grecia	Descentral.	Bajo	ND	65	65*	65	ND
Hungría	Descentral.	Bajo	ND	ND	43,5	35,9	33,5*
Irlanda	Descentral.	Bajo	ND	ND	41,9*	ND	42,2
Italia	Intermedio	Medio	85	85	85	ND	85
Letonia	Descentral.	Bajo	ND	ND	15*	25	22
Lituania	Descentral.	Bajo	ND	ND	12,5*	15	13
Luxemburgo	Intermedio	Bajo	60	60*	58*	58	ND
Malta	Descentral.	Bajo	ND	65	60*	55	ND
Países Bajos	Intermedio	Medio	80,3	83,4*	84,7*	85	84,3
Polonia	Descentral.	Bajo	ND	ND	38*	33	28,9
Portugal	Intermedio	Medio	75*	94,7*	ND	90	
Reino Unido	Descentral.	Bajo	64	36	34,7	33,6	30,8
República Checa	Descentral.	Bajo	ND	56,3	35,9	38,2	47,1
Rumanía	Intermedio	Bajo	ND	ND	ND	70	20*
Suecia	Intermedio	Alto	85	94	94*	91	91

(\*) Las cifras que corresponden a años inmediatamente anteriores o posteriores a la fecha indicada.

Fuentes:

*Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, 1960-2011 (ICTWSS), version 4.0.*

<http://www.uva-aias.net>

*European Industrial Relations Observatory on line.*

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/index.htm>

España cuenta con un sistema de negociación colectiva de centralización y coordinación intermedia con una amplia tasa de cobertura de los convenios colectivos (Tabla 4), con el sector y la provincia como referentes mayoritarios en la contratación. Sin embargo, en los últimos años analizados (2008-2010) la evolución positiva de la tasa de cobertura de los convenios colectivos se ha frenado en seco y ha retrocedido 7 puntos porcentuales, testimonio de que el fracaso del diálogo social ha tenido una repercusión clara a nivel sectorial y empresarial. Además, las altas tasas de cobertura seguramente no se corresponden en su efectiva aplicación a la realidad en un mercado de trabajo aquejado por altísimas tasas de desempleo y temporalidad.<sup>18</sup>

Entre 1998 y 2004 se suscribieron los acuerdos tripartitos sobre Formación Continua (2000), sobre la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (2001) y de Negociación Colectiva (2002) (PÉREZ INFANTE, 2009: 62-63), aunque también se produjeron disrupciones notables que desembocaron en enfrentamiento, como el ocurrido con ocasión de la reforma laboral de primavera de 2002 y la consiguiente huelga general de 20 de junio. La huelga contó con el suficiente apoyo como para que el Gobierno retirara en su práctica totalidad la reforma presentada y dimitiera el ministro de Trabajo. En cambio, entraron en vigor dos medidas que supusieron recortes de derechos para los trabajadores, la ampliación del denominado “empleo adecuado” que debían aceptar los perceptores de prestaciones por desempleo, y el despido improcedente sin necesidad de justificación ni consecuencias judiciales para el empresario, siempre que abonara la indemnización correspondiente. Los sindicatos, como compensación del Ejecutivo, obtuvieron un reforzamiento institucional al asumir un mayor protagonismo (y financiación correspondiente) en la formación continua, la supervisión de la contratación y la seguridad en el trabajo.

En 2004 el PSOE volvió a ganar las elecciones generales. Se abrió una nueva etapa de concertación favorecida por la buena marcha general de la economía, que permitió un intercambio político fluido entre el Ejecutivo y los agentes sociales. Este nuevo camino lo abrió una declaración general de intenciones “para el diálogo social sobre competitividad, empleo estable y cohesión social” entre el Gobierno, los sindicatos mayoritarios y CEOE y CEPYME. Sin embargo, el proceso no estuvo exento de problemas. El escollo más importante se encontró en la introducción de una cláusula de revisión del Salario Mínimo Interprofesional que concitó el rechazo de la CEOE y de parte del Gobierno, el propio ministro de Economía se mostró en contra (GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, 2010: 125). Una Comisión de Seguimiento y Eva-

---

18. El acuerdo sobre Estabilidad en el Empleo, asumido en su totalidad por el Gobierno, se concretó en el Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y de fomento de la contratación indefinida. Pero la temporalidad continuó en tasas elevadas revelándose como un rasgo estructural del mercado de trabajo hasta la actualidad.

luación del Diálogo Social tripartita se encargó de concretar los acuerdos.<sup>19</sup> Además, se firmaron pactos sectoriales. Con la ausencia de las organizaciones empresariales, el Gobierno y los sindicatos acordaron las medidas socio-laborales de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.<sup>20</sup>

En 2008 la crisis económica detuvo el diálogo social. En un primer momento, el Gobierno socialista aplicó una política de estímulo económico posibilitada por los recursos disponibles de la etapa de expansión. Los sindicatos no tuvieron problema en alinearse con esta política proponiendo subidas salariales por encima de la inflación. En cambio, la CEOE se descolgó del consenso y solicitó reformas estructurales, incluida la del mercado de trabajo. Planteamientos divergentes que condujeron al disenso en 2009 (GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, 2010: 102-105).

En mayo de 2010, sin que se hubieran reactivado los compromisos sociales, la situación cambió de plano. El Gobierno anunció, ante las presiones internacionales, particularmente de la UE, un estricto giro en su política económica hacia el ajuste presupuestario. Evidentemente, el diálogo social entró en punto muerto, en esta ocasión por la desafección clara de los sindicatos que convocaron una huelga general el 29 de septiembre.<sup>21</sup> El regreso a la confrontación ha coincidido con el creciente desprestigio social de las centrales sindicales mayoritarias, que se ha reflejado en las elecciones sindicales (TABLA 3) y en la reducción de la tasa bruta de representación sindical en las empresas en cerca de dos puntos, situándose en el 47,4% en 2010, aunque cerca de media, en 2008, de los países mediterráneos (48%), y de la UE 27, 50% (BENEYTO, 2009: 3 y 2013: 533). Del mismo modo, la densidad sindical se ha mantenido baja, en torno al 15% (Base de Datos ICTWSS, versión 4.0).

El regreso de la conflictividad con motivo de la ruptura del diálogo social no

19. En este marco de entendimiento se establecieron multitud de acuerdos, en una extensión de la lógica de pactos concretos, en detrimento de generales, que es consustancial a la concertación social "competitiva". Citamos los más destacados. Desarrollo y Aplicación de los derechos laborales de los extranjeros; Revalorización por encima de la inflación real de las pensiones mínimas (contributivas y no contributivas); Modificación de los procedimientos de extensión de los convenios colectivos para que éstos pudieran cubrir más sectores y empresas que se hallaban fuera del sistema; Reforzamiento de la prevención de riesgos laborales; Protección y atención a las situaciones de dependencias de personas mayores y discapacitadas (Ley 39/2006 de 14 de diciembre); Modificación del sistema de formación profesional para el empleo (2007); y diversos acuerdos sobre mejoras en el funcionamiento del mercado de trabajo con la finalidad de aumentar el empleo estable y reducir la temporalidad (Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, y Ley 43/2006 de 29 de diciembre, que supusieron la incorporación del Acuerdo tripartito para la Mejora del Crecimiento y el Empleo, de 9 de mayo de 2006).

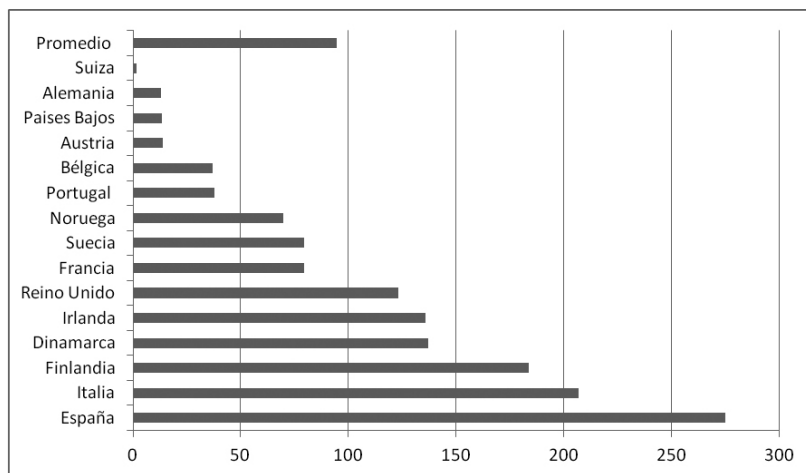
20. Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

21. Ello no fue óbice para en 2011 se lograra una reforma concertada del sistema de pensiones cuyo resultado consistió en retrasar la edad de jubilación, endurecer el acceso a la prestación máxima y recortar la renta media de los futuros jubilados. En la misma dinámica de los pactos celebrados en los últimos años.



debe ocultar los escasos resultados obtenidos en su reducción los años precedentes. Entre 1980 y 2008, periodo en el que la concertación social estuvo suspendida sólo nueve años, España fue el país europeo con más jornadas perdidas por huelga por cada 1.000 trabajadores.

GRÁFICO 1. PROMEDIO ANUAL DE JORNADAS PERDIDAS POR HUELGA, 1980-2008



Fuente: LUQUE BALBONA (2010: 111)

## 5. CONCLUSIONES

Pese a la falta de tradición, España se ha insertado en el nuevo paradigma de pactos sociales en Europa. De este modo, aunque con cierto retraso motivado por la etapa de confrontación (1987-1996), se incorporó a la concertación social competitiva o del lado de la oferta a mediados de la década de 1990, inducida por el progreso de la globalización, el consenso acerca de las políticas flexibilidad y desregulación, y el respaldo de la Unión Europea.

Este tipo de concertación social ha rendido frutos ambiguos y controvertidos a los agentes sociales, sobre todo a los sindicatos, que se han debatido en la contradicción de necesitar una mayor institucionalización, y continuar pactando, y suscribir unos acuerdos que, en términos generales, significa una reducción de derechos para sus representados.

Desde un punto de vista institucional, este tipo de concertación social ha ofrecido, igualmente, resultados muy limitados. En la fase expansiva del ciclo, hasta 2007, pese a disfrutar de un periodo ininterrumpido de más de diez años de pactos socia-

les, España no dejó de ser el país con mayor conflictividad de su entorno y, aunque mejoraron, la penetración sindical en las empresas y la articulación de la negociación colectiva no progresaron apreciablemente. La densidad sindical continuó siendo baja. Elementos todos que dificultan el adecuado traslado a la empresa de lo acordado al más alto nivel entre confederaciones de empleadores, sindicatos y Gobierno.

Sin embargo, tal como ha sucedido en la mayoría de países europeos que han desarrollado estrategias de “coporatismo competitivo” en los últimos quince años, ha sido la crisis económica iniciada en 2008 la que ha evidenciado su ineficacia para articular una respuesta coordinada a la misma. Además, la ausencia de acuerdos se ha completado con la absoluta ruptura del diálogo social y el aumento de la conflictividad. Los datos de cobertura de la negociación colectiva, densidad y penetración sindical en las empresas también han sufrido retrocesos.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- AGUAR, M. J., CASADEMUNT, A., MOLINS, J. M. (1999): “Las organizaciones empresariales en la etapa de la consolidación democrática (1986-1997). Unión Europea, desconcertación y diálogo social”, MIGUÉLEZ, F., PRIETO, C. (Dir. y Coord.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 53-78.
- ANTÓN MORO, A. (2007) [en línea]: *Jóvenes trabajadores y sindicalismo en España (Análisis de un desencuentro)*, Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid, Departamento de Sociología I, <http://www.eprints.ucm.es/tesis/cps/ucm-t29662.pdf> [Consultado: 5 de marzo de 2012].
- ARASANZ DÍAZ, J., LÓPEZ ANDREU, M. (2005): “La concertación social en España (1976-2004)”: análisis de la construcción socio-histórica de los actores sociales”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, nº 6, pp. 183-200.
- BACCARO, L., SIMONI, M. (2008): “Policy Concertation in Europe Understanding Government Choice”, *Comparative Political Studies*, vol. 41, nº 10, pp. 1323-1348.
- BENEYTO, P. J. (2009) [en línea]: “Panorama actual de la afiliación sindical”, *Observatorio Confederal de Afiliación de CC OO*, nº 1, diciembre <http://www.1mayo.ccoo.es> [Consultado: 4 de octubre de 2012].
- BENEYTO, P. J. (2013) [en línea]: “Desmontando el discurso antisindical”, *Anuario Sociolaboral de 2012*, Madrid, Fundación 1º de Mayo – Comisiones Obreras. <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Portada201208.pdf>
- CABRERA, M. (2011): “Los pactos de La Moncloa. Acuerdos políticos frente a la crisis”, *Historia y política: Ideas, procesos y movimientos sociales*, nº 26, pp. 81-110.

- CACHÓN, L., PALACIO, J. I. (1999): “Políticas de empleo en España desde el ingreso en la UE”, MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C. (Dir. y Coord.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 273-304.
- COMÍN COMÍN, F. (2010), “Los seguros sociales y el Estado del Bienestar en el siglo XX”, PONS PONS, J., SILVESTRE RODRÍGUEZ, J., *Los orígenes del Estado del Bienestar en España, 1900-1945*, Zaragoza, Prensas Universitarias, pp. 17-50.
- COMISIÓN EUROPEA (2010) [en línea]: *Invirtiendo en el futuro de Europa. Quinto informe sobre la cohesión económica, social y territorial*, [http://ec.europa.eu/regional\\_policy/sources/docoffic/official/reports/cohesion5/index\\_es.cfm](http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/reports/cohesion5/index_es.cfm) [Consultado: 3 de septiembre de 2011].
- DE LA DEHESA ROMERO, G. (2003): “Balance de la economía española en los últimos veinticinco años”, *Información Comercial Española*, nº 811, pp. 53-79.
- DEL CAMPO GARCÍA, E. (1995): “¿En el corazón del mercado? Sindicatos y empresarios en la democracia española”, *Política y Sociedad*, nº 20, pp. 85-96.
- EBBINGHAUS, B., HASSEL, A. (2000): “Striking deals: concertation in the reform of continental European welfare states”, *Journal of European Public Policy*, vol. 7, nº 1, pp. 44-62.
- ESPINA A. (1999): “El ‘guadiana’ de la concertación neocorporatista en España: de la huelga general de 1988 a los acuerdos de 1997”, MIGUÉLEZ, F., PRIETO, C. (Dir. y Coord.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 375-398.
- FINA SANGLAS, L. (2001): *Mercado de trabajo y políticas de empleo*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- FUENTES QUINTANA, E. (2004): “Los Pactos de la Moncloa y la Constitución de 1978”, FUENTES QUINTANA, E. (Coord.), *Economía y economistas españoles. La economía como profesión*, vol. 8, Madrid, *Círculo de Lectores - Galaxia Gutenberg*, pp. 163-238.
- GALARZA, E. (1997): “Keynes frente al pensamiento único”, *Príncipe de Viana. Suplemento de ciencias sociales*, nº 16, pp. 21-38.
- GARCÍA DÍEZ, J. A. (1998): “La economía política de la transición (1975-1982)”, *Historia Contemporánea*, nº 17, pp. 401-421.
- GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, Á (2010): “Confrontación y consenso: la concertación social y el juego de intereses en España (1977-2010)”, *Pasado y Memoria. Revista de Historia Contemporánea*, 9, pp. 101-128.

- GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, Á., (2011): “La estrategia del pacto social. La CEOE ante la transición española”, QUIROSA-CHEYROUZE Y MUÑOZ, R., *La sociedad española en la transición. Los movimientos sociales en el proceso democratizador*, Madrid, Siglo XXI, pp. 193-204.
- HALL, P. A. (1991): “El impacto de la dinámica política y social sobre la evolución de la política económica en Gran Bretaña y Francia”, ESPINA, A. (comp.), *Concertación social, neocorporatismo y democracia*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 119-160.
- HANCKÉ, B., RHODES, M. (2005), “EMU and Labor Market Institutions in Europe. The Rise and Fall of National Social Pacts”, *Work and occupations*, vol. 32, n° 2, pp. 196-228.
- HASSEL, A. (2009): “Policies and Politics in Social Pacts in Europe”, *European Journal of Industrial Relations*, vol. 15, n° 1, pp. 7-26.
- HYMAN, R. (March 2010) [en línea]: “Social dialogue and industrial relations during the economic crisis: Innovative practices or business as usual?”, Working Paper No. 11, Industrial and Employment Relations Department, International Labour Organization. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/--dialogue/documents/publication/wcms\\_158355.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--dialogue/documents/publication/wcms_158355.pdf) [Consultado: 10 de octubre de 2013].
- JODAR, P. (2013) [en línea, consultado el 10 de noviembre de 2013]: “Una breve panorámica de las elecciones sindicales de 2011, con apuntes de su evolución desde 2003”, *Anuario Sociolaboral de 2012*, Madrid, Fundación 1º de Mayo – Comisiones Obreras. <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Portada201208.pdf>
- JULIÁ, S. (Ed.) (1990): *La desavenencia: partido, sindicatos y huelga general (selección de textos, introducción y epílogo)*, Madrid, El País-Aguilar.
- KÖHLER, H-D. (2008) [en línea], “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y el cambio tecnológico”, *Documentos de Trabajo de la Fundación Alternativas*, 142. <http://www.falternativas.org/laboratory/documentos/documentos-de-trabajo/los-sindicatos-en-espana-frente-a-los-retos-de-la-globalizacion-y-del-cambio-tecnologico> [Consultado: 23 de octubre de 2012].
- LÉONARD, E. (2005), “Governance and Concerted Regulation of Employment in Europe”, *European Journal of Industrial Relations*, vol. 11, n° 3, pp. 307-326.
- LLUCH, E. (1996): “Transición económica y transición política: la anomalía 1978-1980”, TUSEL, J., SOTO, Á. (Eds.), *Historia de la transición (1975-1986)*, Madrid, Alianza Editorial, pp. 252-263.

LUQUE BALBONA, D. (2010) [en línea]: Las huelgas en España: intensidad, formas y determinantes, Tesis Doctoral, Departamento de Economía Aplicada de la Universidad de Oviedo.

<https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?fichero=21015> [Consultado: 12 de noviembre de 2013]

MARAVALL, J. M., FRAILE, M. (2000): “Desempleo y política”, *Revista Española de Ciencia Política*, vol. 1, nº 2, abril, pp. 7-42.

MARTÍNEZ ALIER, J., ROCA JUSMET, J (1988): “Economía política del corporativismo en el Estado español: Del franquismo al posfranquismo”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 41, pp. 25-62.

MIGUÉLEZ, F. (1985): “Corporatismo y relaciones laborales en Europa en tiempos de crisis”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 30, pp. 149-178.

MIGUÉLEZ, F.; REBOLLO, O. (1999): “Negociación colectiva en los noventa”, MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C. (Dir. y Coord.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 325-346.

MOLINERO, C., YSÀS, P., (1998): *Productores disciplinados y minorías subversivas. Clase obrera y conflictividad laboral en la España franquista*, Madrid, Siglo XXI.

MORENO VIDA, M. N. (2009): “Diálogo social y concertación en las relaciones laborales en Andalucía”, *Temas Laborales*, vol. II, nº 100, 551-574.

OLIET PALÁ, A. (2001): “La concertación social en el período socialista: la crisis de un modelo de intercambio”, *Política y sociedad*, nº 37, pp. 127-150.

PÉREZ INFANTE, J. I. (2009): “La concertación y el diálogo social en España: 1977-2007”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 81, pp. 41-70.

RHODES, M. (1998): “Globalization, Labour Markets and Welfare States: A Future of ‘Competitive Corporatism?’”, RHODES, M., MÉNY, Y. (Eds.), *The Future of European Welfare: A New Social Contract?*, London, Macmillan, pp. 178-203.

RHODES, M. (2000): “The Political Economy of Social Pacts: ‘Competitive Corporatism’ and European Welfare Reform”, PIERSON, P. (Ed.), *The new politics of the Welfare State*, Oxford, University Press, pp. 165-196.

RHODES, M. (2001): ‘The Political Economy of Social Pacts: Competitive Corporatism and European Welfare Reform’, PIERSON, P. (Ed.) *The New Politics of Welfare*, pp. 165–194. Oxford, University Press.

ROCHA, F., ARAGÓN, J. (2001) [en línea]: “Mecanismos de evaluación de los pactos de empleo en las comunidades autónomas: situación y experiencias”, *Documentos*

- de Trabajo de la Fundación 1º de Mayo*, 1. <http://www2.1mayo.ccoo.es/publicaciones/doctrab/doc101.pdf> [Consultado: 12 de abril de 2011].
- SANTOS ORTEGA, A. (2003): “La invasión de la ideología empresarial en los márgenes del mercado de trabajo: inseguridad laboral, paro e inserción”, *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 21, nº 1, pp. 107-128.
- SCHMITTER, P. C. (1991): “La concertación social en perspectiva comparada”, ESPINA, A. (Comp.), *Concertación social, neocorporatismo y democracia*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 67-80.
- SENGENBERGER, W. (1991): “Cambios recientes en la organización industrial y sus consecuencias para el diálogo social y la cooperación”, ESPINA, A. (comp.), *Concertación social, neocorporatismo y democracia*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 257-276.
- SERRANO DEL ROSAL, R. (2000): *Transformación y cambio del sindicalismo español contemporáneo*, Madrid, Centro Superior de Investigaciones Científicas.
- SIEGEL, N. A. (2005): “Social Pacts Revisited: ‘Competitive Concertation’ and Complex Causality in Negotiated Welfare State Reforms”, *European Journal of Industrial Relations*, vol. 11, nº 1, pp. 107-126.
- SOLA ESPINOSA, J. (2010): “La desregulación política del mercado de trabajo en España (1984-1997). Un programa de investigación”, *Revista de Economía Crítica*, nº 9, pp. 4-30.