
La aportación del diálogo social a la mejora de las relaciones de trabajo

The contribution of social dialogue to improving labour relations

Eduardo ROJO TORRECILLA

Catedrático (jubilado) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Autónoma de Barcelona¹

<https://orcid.org/0000-0002-7840-6532>

SUMARIO: 1. Introducción. 2. ¿Qué se entiende por diálogo social bipartito y tripartito? 2.1. OIT. 2.2. Unión Europea. 2.3. CESE. 3. Diálogo social en España. 3.1 Primera fase. 3.2. Fase de consolidación. 3.3. Cuando el acuerdo bipartito perfecto queda desacreditado rápidamente por decisión gubernamental. AENC 2012-2013 y 2014. 3.4. El diálogo social tripartito como vía adecuada para acordar la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional... en 2018. 3.5. La reforma laboral de 2021 por la vía de la legislación negociada tras un acuerdo social tripartito. 4. Un apunte sobre el diálogo social en sede autonómica. El ejemplo de Cataluña. 5. Recapitulación final. 6. Bibliografía citada.

RESUMEN: El artículo trata sobre cómo el diálogo social puede contribuir a mejorar las relaciones de trabajo, con la consideración previa de tratarse de un elemento básico del acuerdo que debe darse entre el mundo empresarial y sindical, y en ocasiones con la parte gubernamental, para que ello sea posible. Parte de las definiciones que tanto en sede internacional como comunitaria europea se dan del diálogo social, ya sea bipartito o tripartito. Entra a continuación en el examen del diálogo social en España, distinguiendo diversas fases existentes desde la transición democrática hasta llegar a la actualidad. Igualmente, se detiene, como un ejemplo

¹ Fecha de finalización del artículo: 11 de marzo de 2026.

concreto en el ámbito autonómico, a la realidad del diálogo social en Cataluña. Finaliza con unas reflexiones sobre algunas temáticas que deberían ser objeto de especial atención tanto en el diálogo entre organizaciones sindicales y empresariales, como cuando interviene la representación gubernamental.

PALABRAS CLAVE: Sindicatos, patronales, diálogo social, gobierno, OIT, UE.

ABSTRACT: *The article discusses how social dialogue can contribute to improving labour relations, considering that it is a basic element of the agreement that must be reached between the business world and trade unions, and sometimes with the government, in order for this to be possible. It starts from the definitions of social dialogue, whether bipartite or tripartite, given at both international and European Community level. It then examines social dialogue in Spain, distinguishing between the different phases from the transition to democracy to the present day. It also looks at the reality of social dialogue in Catalonia as a specific example at the regional level. It concludes with some reflections on issues that should be given special attention both in the dialogue between trade unions and employers' organisations and when government representatives are involved.*

KEYWORDS: *Trade unions, employers' organisations, social dialogue, government, ILO, EU.*

1. INTRODUCCIÓN

Puede parecer sorprendente el título del presente artículo, redactado en unos momentos en los que el diálogo social, o concertación social como denominaciones que a los efectos de mi exposición sirven indistintamente, lo menciono como una «aportación a la mejora de las relaciones de trabajo».

Hago referencia al «diálogo» y a la «concertación» porque, tal como ha destacado uno de los más claros referentes del laboralismo español, el profesor Carlos Palomeque²:

Dentro de nuestro sistema de relaciones laborales, y desde el tiempo de la Transición y paralela construcción de su modelo constitucional democrático, las expresiones «diálogo social» y «concertación social» han designado de forma indistinta un mismo proceso social: el intercambio político entre poderes públicos y autonomía colectiva —esta última en tanto que poder regulador compartido por los sujetos colectivos de representación de intereses de trabajadores y empresarios y aceptado por el sistema constitucional de fuentes— para la atención de las exigencias de gobierno y formación del consenso en las

² CARLOS PALOMEQUE, M.: «El diálogo social y la representatividad sindical en el punto de mira político», en *Trabajo y Derecho*, núm. 132, 2026.

sociedades democráticas desarrolladas, a partir de una fórmula singular de corrección y enriquecimiento del esquema clásico procedente de la tradición liberal,

y concluye que:

El diálogo y la concertación social —acuerdos sociales, legislación negociada— se han erigido verdaderamente, a lo largo de la historia democrática en España, en los últimos decenios, en elemento definitorio del sistema de relaciones de trabajo, aunque no sin sobresaltos y picos de conflictividad, habiendo estado presente como método de acción política durante estos años, con arreglo a versiones técnicas diversas, en buena parte de las grandes transformaciones institucionales llevadas a cabo en el ámbito de la economía y de las relaciones laborales, y acomodando su desarrollo, por tanto, a diferentes «ciclos políticos»³.

En efecto, y regreso a mi punto de partida, tras períodos de idas y venidas, de flujos y reflujos, el diálogo social, ya sea bipartito (perfecto o imperfecto) o tripartito (perfecto o imperfecto), si nos acercamos al periodo histórico que va en España desde la transición democrática de 1977 hasta la actualidad, en la Europa comunitaria desde la aprobación del Tratado de la Comunidad Económica Europea desde su creación en 1957, y en el ámbito internacional desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919, no creo que pueda haber dudas de una valoración positiva de aquello que ha significado en la mejora de las relaciones de trabajo tras acuerdos entre organizaciones sindicales y empresariales en unos casos (diálogo bipartito) o también de estos sujetos colectivos con el gobierno, ya sea en ámbito estatal (diálogo tripartito) o, por lo que respecta a la actual UE, europeo, con la asunción por el Consejo Europeo de un acuerdo previo alcanzado entre los agentes sociales y que se incorpora a una Directiva

³ En esa misma línea, se ha destacado por que «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». RODRÍGUEZ MORONES, A.J.: «El diálogo social en España: desarrollo, crisis y nuevos retos», en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 4, núm. 4, 2016, pp. 192-221. En: https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/434, 12 de enero de 2017 (consulta: 7 de marzo).

comunitaria de obligado cumplimiento, como anexo a la misma, por su también obligada transposición.

Y, sin embargo, es cierto que en la actualidad el diálogo social no goza de buena salud, y ejemplos bien recientes en España en el ámbito tripartito son la falta de acuerdo sobre la posible reducción de la jornada de trabajo, sobre la reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o sobre la introducción de mecanismos de participación de las y los representantes de las personas trabajadoras en los órganos de dirección de las empresas. En el ámbito europeo, la falta de acuerdo entre los agentes sociales sobre un acuerdo relativo a la regulación del derecho a la desconexión digital fuera de las horas de trabajo pone de manifiesto igualmente la problemática en el seno del diálogo bipartito, a la espera de que la Comisión Europea apruebe una propuesta de Directiva cuyo recorrido en sede parlamentaria europea hace difícil precisar cuál sería su texto final. Tampoco es fácil, ni mucho menos, el acuerdo tripartito en el seno del máximo foro mundial de carácter sociolaboral, la OIT, como lo demuestran los muy duros debates que hubo en la Conferencia Internacional de 2025 sobre la aprobación de un Convenio, junto a una Recomendación, sobre las relaciones de trabajo en las empresas de la economía de plataformas, y que sin duda se incrementarán durante la Conferencia de 2026 al debatirse ya la aprobación de los textos presentados por la Oficina Internacional del Trabajo⁴.

Ahora bien, no pretendo en este artículo realzar los aspectos negativos de dicho diálogo o concertación, o más exactamente de su inexistencia en determinados períodos de la historia. No, mi deseo es justamente el contrario, si bien referido solo, por los obligados límites de

⁴ Véase OIT, «Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas: Proyecto de convenio y de recomendación» Quinto punto del orden del día de la 114.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2026): punto normativo, segunda discusión <https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-03/ILC114-V%284%29-%5BWORKQ-260102-001%5D-Web-SP.pdf>, 2 de marzo de 2026 (consulta: 6 de marzo). Destaco en particular el art.8 que dispone que «Todo Miembro adoptará medidas para asegurar la clasificación correcta de los trabajadores de plataformas digitales vinculada a la existencia de una relación de trabajo, basándose principalmente en los hechos relativos a la ejecución del trabajo y a la remuneración del trabajador de plataformas digitales, y considerando las especificidades del trabajo que se realiza a través de las plataformas digitales de trabajo».

extensión de un artículo de revista, y probablemente también, así lo creo, para mantener viva la atención de sus lectores y lectoras, a las relaciones de trabajo en España, tanto, preferentemente, en el ámbito estatal como con algunas reflexiones de su relevancia en el ámbito autonómico.

En mi exposición me refiero a algunos acuerdos, bipartitos y tripartitos, que han contribuido a la mejora de las relaciones de trabajo, y también efectuaré algunas consideraciones basadas en mi conocimiento «extrajurídico» (si me permiten la expresión) de la vida laboral en general, y del diálogo social en particular por mi actual cargo de presidente del Consejo Económico y Social de Barcelona, cuyos Estatutos lo definen como «un órgano consultivo y de participación de carácter general que parte de la representación de intereses, en el cual participan los agentes sociales y económicos más representativos de la ciudad de Barcelona..., un órgano de diálogo y de consenso en los ámbitos económicos, sociales y presupuestarios». La redacción de este artículo ha sido una excelente oportunidad para revisar las numerosas aportaciones que he realizado en mi blog sobre la temática del diálogo social desde su puesta en marcha en 2007⁵.

Como digo, prestaré especial atención al diálogo social en España. Dada la imposibilidad de abordar la riqueza de este desde el inicio de la transición democrática, seleccionaré algunos ejemplos positivos de indudable interés.

Precisión importante es que la valoración, positiva, neutra o negativa, del diálogo social es subjetiva, por lo que mis reflexiones son estrictamente personales, en el bien entendido que creo que pueden fundamentarse en datos objetivos como, por ejemplo, los resultados de los acuerdos a los que hago referencia en mi explicación posterior. El dato más importante que tomar en consideración es la aplicación efectiva de los acuerdos, ya sea mediante su incorporación a la normativa legal (por ello se habla de «legislación negociada») o por la vía

⁵ Véase ROJO TORRECILLA, E.: «Diálogo social 2008-2025 (recopilación)». En: <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2025/09/dialogo-social-2008-2025-recopilacion.html> (consulta: 4 de marzo).

convencional mediante acuerdos interconfederales cuyos contenidos se trasladan a los convenios colectivos en sus diferentes ámbitos de aplicación sectorial y personal.

2. ¿QUÉ SE ENTIENDE POR DIÁLOGO SOCIAL BIPARTITO Y TRIPARTITO?

Requisito previo obligado para abordar los acuerdos bipartitos o tripartitos es, primero, saber de qué vamos a hablar, y para ello es obligado acudir a las fuentes internacionales y europeas para definir qué se entiende por «bipartismo» y «tripartismo».

2.1. OIT

Mi punto de referencia es la documentación de la OIT, que tiene en su ADN desde su creación en 1919 la búsqueda del acuerdo tripartito para la elaboración y aprobación de Convenios y Recomendaciones, y la de la UE, tanto para los acuerdos de la Comisión con los agentes sociales como los que puedan alcanzarse únicamente entre los segundos, sin olvidar la importancia de los acuerdos tripartitos alcanzados en el seno del Consejo Económico y Social Europeo (CESE), aun cuando en puridad se diferencien de los anteriores por la presencia de otros grupos de representación de la sociedad civil.

No existe una mención expresa en la normativa española estatal al diálogo social, que se ha ido construyendo sin ese paraguas normativo, salvo la excepción contenida en el art.131.2 de la Constitución, que recordemos que dispone que «El Gobierno elaborará los proyectos de planificación, de acuerdo con las previsiones que le sean suministradas por las Comunidades Autónomas y el asesoramiento y colaboración de los sindicatos y otras organizaciones profesionales, empresariales y económicas. *A tal fin se constituirá un Consejo, cuya composición y funciones se desarrollarán por ley*» (la cursiva es mía). Sí la hay, por poner un solo ejemplo, muy significativo, en sede autonómica catalana.

Mi punto de referencia es el «Informe sobre el diálogo social 2024»⁶. El interés de este documento radica también en que incluye un amplio glosario de los términos utilizados, con la precisión de que «no establece ninguna definición universal ni capta toda la profundidad y complejidad de cada término». Me interesa referenciar los siguientes:

Diálogo social bipartito (bipartismo): proceso mediante el cual los empleadores u organizaciones de empleadores y los trabajadores u organizaciones de trabajadores acuerdan negociar, consultarse entre sí o intercambiar información sobre asuntos de interés mutuo. A menudo se practica a través de la negociación colectiva y/o la cooperación en el lugar de trabajo.

Coordinación (en el diálogo social): Proceso de alineación y armonización de los procesos de diálogo social, incluida la negociación colectiva, en diferentes niveles, sectores, industrias o regiones.

Diálogo social tripartito (tripartismo): interacción entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores (a través de sus representantes) como socios iguales e independientes para buscar soluciones a cuestiones de interés común. El tripartismo suele referirse a instituciones, mecanismos y procesos de consulta, negociación y toma de decisiones conjunta, en función de acuerdos (*ad hoc* o institucionalizados) acordados entre las partes implicadas.

Para la OIT, el diálogo social es:

Un compromiso institucional con el pluralismo, un principio democrático clave que garantiza el espacio para opiniones diversas y salvaguarda los derechos de las personas y los grupos a expresarse e influir en la toma de decisiones a través de procesos legítimos. Un enfoque pluralista de la gobernanza socioeconómica reconoce los diferentes intereses de los empleadores, los trabajadores y los gobiernos, así como la necesidad de equilibrar diversas compensaciones políticas y económicas a través del DSAN, que a su vez fortalece y complementa las instituciones de la democracia representativa,

Y pone de manifiesto que hay muchos ejemplos de interacción fructífera entre dicho diálogo y las instituciones democráticas, ya que:

los pactos sociales, por ejemplo, que suelen firmar los gobiernos y los interlocutores sociales a nivel nacional, han sido importantes para reforzar la confianza en las instituciones de la democracia representativa, en particular durante las crisis y las transiciones políticas. Entre 2019 y 2024 se firmaron alrededor de 80 pactos sociales tripartitos, muchos de los cuales apuntaban a facilitar el consenso sobre reformas laborales, tributarias y previsionales y, más recientemente, a abordar el impacto de la crisis del coste de la vida.

⁶ En: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/ILO_Social_Dialogue_2024_Full-R13-ES.pdf (consulta: 5 de marzo).

2.2. Unión Europea

Llegamos al análisis y examen del diálogo social en la UE.

El art. 155 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea dispone que el diálogo entre interlocutores sociales en el ámbito de la Unión «podrá conducir, si estos lo desean, al establecimiento de relaciones convencionales, acuerdos incluidos», que la aplicación de los acuerdos celebrados a nivel de la Unión se realizará, «ya sea según los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales y de los Estados miembros, ya sea, en los ámbitos sujetos al art. 153, y a petición conjunta de las partes firmantes, sobre la base de una decisión del Consejo adoptada a propuesta de la Comisión», y que el Consejo «decidirá por unanimidad cuando el acuerdo en cuestión contenga una o más disposiciones relativas a alguno de los ámbitos para los que se requiera la unanimidad en virtud del apartado 2 del art. 153».

De especial interés es la Recomendación del Consejo de 12 de junio de 2023 sobre el refuerzo del diálogo social en la Unión Europea⁷, en la que encontramos una definición muy amplia de este.

En efecto, en su introducción se sostiene que abarca:

las consultas y negociaciones tripartitas y bipartitas que tienen lugar en los sectores públicos y privados, a todos los niveles y escalas, en particular a nivel intersectorial, sectorial, de empresa, o a escala nacional, regional o local. El diálogo social nacional tripartito congrega a Gobiernos, trabajadores y empleadores para debatir las políticas públicas, las disposiciones legales y reglamentarias y otras decisiones que afectan a los interlocutores sociales. Las consultas tripartitas pueden asegurar una mayor cooperación entre los socios tripartitos y forjar un consenso sobre las políticas nacionales pertinentes. El enfoque tripartito debe fundamentarse en un diálogo social bipartito sólido.

Y más adelante, al referirse a las definiciones utilizadas en el texto, se conceptúa como:

todo tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre representantes de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con las políticas económicas, laborales y sociales, que existen como relaciones bipartitas entre los trabajadores y los

⁷ En: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=OJ:C_202301389 (consulta: 2 de marzo).

empleadores, incluida la negociación colectiva, o como un proceso tripartito, con el Gobierno como parte oficial del diálogo, y que pueden ser informales o institucionalizados o una combinación de ambos, que tienen lugar a escala nacional, regional, local o de empresa, intersectorial, sectorial o en varias de estas escalas a la vez.

Por fin, me refiero al Acuerdo para el diálogo social, suscrito el 5 de marzo de 2025⁸, como manifestación clara de un diálogo social tripartito en sede europea y que se basa en buena medida en acuerdos previos que puedan alcanzar los agentes sociales. En apretada síntesis, su contenido, siguiendo el texto del acuerdo, es el siguiente:

[...] la Comisión:

- Designará un Enviado Europeo para el Diálogo Social. El Enviado promoverá consultas oportunas y significativas con los interlocutores sociales y canalizará las preocupaciones sobre el diálogo social a nivel nacional a las instituciones de la UE, mejorando así la concienciación sobre el diálogo social en la Comisión.

- Colaborará con los interlocutores sociales en una Hoja de Ruta para el Empleo de Calidad que se presentará en 2025⁹.

- Intercambiará con los interlocutores sociales sobre sus prioridades en relación con el Programa de Trabajo de la Comisión para el año siguiente, antes de su adopción.

- Creará un mecanismo para recibir informes conjuntos de los interlocutores sociales sobre el diálogo social a nivel de la UE.

- Consultará también a los interlocutores sociales sobre las iniciativas políticas que no entren en el ámbito de aplicación de los arts. 153 y 154 del TFUE pero que sean de especial importancia para ellos.

Los interlocutores sociales intersectoriales europeos prepararán periódicamente un programa de trabajo plurianual para abordar los principales retos económicos y sociales a los que se enfrentan los mercados de trabajo europeos e identificar los instrumentos adecuados para afrontarlos. Los interlocutores sociales también establecerán procedimientos conjuntos para mejorar su diálogo social bipartito autónomo, incluidas las negociaciones de acuerdos entre interlocutores sociales, y trabajarán juntos en los distintos tipos de herramientas de diálogo social utilizadas a nivel de la UE.

⁸ En: <https://www.smeunited.eu/admin/storage/smeunited/20250305-pact-for-european-social-dialogue-signed-version.pdf> (consulta: 4 de marzo).

⁹ COMISIÓN EUROPEA: «La Comisión establece una hoja de ruta para la creación de puestos de trabajo de calidad y con perspectivas de futuro en una UE competitiva». En: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_25_2917 4 de diciembre de 2025 (consulta: 5 de marzo).

2.3. CESE

Las referencias al bloque europeo no deben olvidar, tal como ya he apuntado con anterioridad, las aportaciones del Comité Económico y Social Europeo¹⁰, aun cuando en puridad no podamos referirnos a acuerdos tripartitos en sentido estricto por la presencia de representantes de organizaciones no sindicales ni empresariales en el tercer grupo.

Y lo menciono porque justamente en sus dictámenes en los que ha abordado el diálogo social ha puesto de manifiesto la diferencia entre aquellos acuerdos en los que participan solo los agentes sociales, o con la presencia del gobierno, y aquellos en los que intervienen representantes de otros grupos sociales, de la llamada sociedad civil. Para el CESE:

El diálogo social, especialmente en su forma tripartita, implica una interacción estructurada entre los gobiernos, las organizaciones patronales y los sindicatos, y se centra principalmente en el mercado laboral, las condiciones de trabajo y las políticas económicas. Por el contrario, el diálogo civil abarca una serie más amplia de agentes y en él las organizaciones de la sociedad civil toman parte en un proceso de gobernanza participativa junto a otras tres partes interesadas clave: las autoridades públicas, las instituciones políticas y, en algunos casos, los agentes económicos y sociales. Aunque son distintas, estas dos formas de diálogo son complementarias y representan pilares esenciales de la legitimidad democrática y la elaboración de políticas inclusivas en la UE.

Diferencia que queda aún más claramente reflejada cuando afirma que:

el papel específico de las organizaciones de interlocutores sociales debe gozar de pleno reconocimiento y respeto en las estructuras y procesos de diálogo social, al tiempo que se reconoce que el diálogo civil, en el que participa un conjunto más amplio de partes interesadas sobre una gama más extensa de temas, es un proceso independiente. Esta distinción también debe hacerse al apoyar el desarrollo de las capacidades de los interlocutores sociales y la sociedad civil en general.

¹⁰ En especial, «Dictamen del Comité Económico y Social Europeo — La importancia de institucionalizar el diálogo civil y social en los países candidatos y los países socios de la UE (Dictamen de iniciativa)», aprobado en sesión plenaria el 17 de julio de 2025, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=OJ:C_202505152 (consulta: 7 de marzo).

3. DIÁLOGO SOCIAL EN ESPAÑA

Una vez expuestas con anterioridad las definiciones del diálogo social bipartito o tripartito, concreto algo más por lo que respecta a la realidad española:

Acuerdos bipartitos perfectos. AENC 2012-2013-2014.

Acuerdos bipartitos imperfectos. ABI 1980

Acuerdos tripartitos perfectos. ANE 1981

Acuerdos tripartitos imperfectos. Falta un sindicato más representativo.

Abordo una síntesis de los contenidos de algunos acuerdos de la primera fase, es decir, los años posteriores a la transición democrática; me refiero después a uno importante en materia de Seguridad Social alcanzado en una fase de consolidación del diálogo social y a otros en los que la legislación negociada alcanza su mayor expresión; destaco un acuerdo que fue dejado casi inmediatamente sin ningún valor por la decisión del gobierno de abordar una reforma laboral por vía del Real Decreto-Ley, y finalizo con las referencias a otro RDL pero en esta ocasión fruto del acuerdo previo tripartito y que se traslada después a la norma. No me refiero al período de la pandemia, ya que ha sido abordado con todo lujo de detalles respecto a los acuerdos alcanzados durante dicho periodo por la profesora Ana de la Puebla¹¹, si bien deseo destacar de su detallada y brillante exposición su reflexión final, que se sitúa en la misma línea que defiende en este artículo:

una norma legal o un plan de reforma aprobados con el acuerdo de los interesados tiene la ventaja indudable de que nace con una perspectiva de costes de aplicación menores que los que surgirían si tal acuerdo no se hubiera producido. En la terminología del análisis económico, una estrategia de consenso tiene como resultado una situación Pareto-superior, ya que ninguna de las partes se puede considerar perjudicada con respecto a la situación previa. Siendo esto así, y teniendo en cuenta los retos que la sociedad y la economía tienen por delante, el mantenimiento de la senda del diálogo y del consenso entre los interlocutores sociales y el gobierno se nos antoja imprescindible.

¹¹ DE LA PUEBLA PINILLA, A.: *Los acuerdos del diálogo social durante la pandemia por COVID-19 (2020-2021)*, MITES, 2024.

El bienio 2020/2021 ofrece un ejemplo perfecto de todo lo que a través de la negociación y del acuerdo tripartito puede conseguirse.

3.1. Primera fase

Pactos de la Moncloa (1977): Participación de fuerzas políticas, sin presencia de las organizaciones empresariales y sindicales. Se acuerda una mayor participación de las personas trabajadoras y sus representantes en las decisiones económicas, lo que implicaba un mayor grado de democracia económica y social, y como contrapartida se establecían limitaciones en las reivindicaciones salariales y se incrementaba la flexibilidad en la contratación laboral para algunos colectivos.

Acuerdo Básico Interconfederal (1979). CEOE-UGT, y Acuerdo Marco Interconfederal (1980) también suscrito por CEOE y UGT: Destaco la importancia de estos dos acuerdos por el impacto indudable que tuvieron sobre la negociación en sede parlamentaria del proyecto de ley del Estatuto de los trabajadores hasta llegar a su aprobación final, de tal manera que sus huellas son algo más que perceptibles en el título II, dedicado a los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa, y también en el título III, dedicado a la negociación colectiva y los convenios colectivos. Igualmente, sus huellas también se encuentran claramente reflejadas a mi parecer en la Ley orgánica 11/1985 de 2 de agosto, de libertad sindical por lo que respecta al concepto de sindicato más representativo.

En cuanto a sus contenidos, en especial del AMI, cabe destacar el reconocimiento institucional de las organizaciones sindicales, la introducción del sindicalismo y de los derechos sindicales en la empresa, y el inicio de una tendencia hacia la centralización de las negociaciones, a través de acuerdos bipartitos o tripartitos.

Acuerdo Nacional para el Empleo (1981): Gobierno-CEOE-UGT-CC.OO.: Se trata del primer acuerdo tripartito perfecto suscrito en la etapa democrática, destacando a mi parecer la introducción del modelo de «legislación negociada», que encontraremos ampliamente acogido en varias normas posteriores y que se dictan tras haberse alcan-

zado previamente el acuerdo social tripartito, el reconocimiento del derecho a la participación institucional, y una mayor participación de los agentes sociales en decisiones políticas económicas a cambio de una mayor corresponsabilización en la búsqueda de soluciones a los problemas económicos.

Acuerdo Interconfederal (1983). CEOE-UGT-CC.OO.: Se trata de un acuerdo preferentemente salarial para regular la negociación colectiva de dicho año y que incorpora algunas cláusulas relativas a medidas de fomento de empleo.

Acuerdo Económico y Social (1984). Gobierno-CEOE-UGT: Se trata de un ejemplo claro de acuerdo tripartito imperfecto, por cuanto no participa la otra organización sindical más representativa de ámbito estatal, CC.OO. A mi parecer, el acuerdo es en buena medida una legitimación de la política socioeconómica gubernamental, con la concesión por parte de las fuerzas sociales firmantes de un período de tranquilidad y estabilidad social, a cambio de contrapartidas centradas principalmente en materia de mayor reconocimiento y participación institucional.

3.2. Fase de consolidación

*Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social (2001). Gobierno-CEOE-CC.OO.*¹²: Es el punto de referencia indudable para todas, o casi todas, las medidas adoptadas desde entonces por los distintos gobiernos en materia de reformas de la normativa sobre protección social. Por ello, considero necesario reproducir unos breves fragmentos de su contenido que afectan directamente al diálogo social:

Las partes firmantes del presente Acuerdo, en el marco de las Recomendaciones del Pacto de Toledo y del Acuerdo Social de octubre de 1996, y dentro del objetivo de consolidación del Sistema de la Seguridad Social, han consi-

¹² PANIZO ROBLES J. A.: «Comentarios de urgencia al Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social», en *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, núm. 218, 2001, pp. 3-66. <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/8431> (consulta: 6 de marzo).

derado la necesidad de que los modelos de Seguridad Social se embarquen en una senda de reformas que permitan su modernización en función de la evolución de las necesidades sociales. Reformas que deben incidir de manera positiva sobre los dos apoyos esenciales del Sistema: el crecimiento económico y la creación de empleo.

Estas iniciativas deben llevarse a cabo dentro de un marco de diálogo social, ya que este es un instrumento sustancial en la definición y puesta en marcha de las adaptaciones necesarias en nuestro Sistema de Protección Social.

Por todo ello, en aras a la pervivencia de un Sistema estable, saneado y equilibrado, las partes consideran que, dada la naturaleza no contributiva de los complementos a mínimos, es el momento oportuno de establecer la ubicación definitiva de los mismos en cuanto a su financiación, así como el plazo máximo en el cual deberán ser financiados a través de aportaciones consignadas en los Presupuestos Generales del Estado.

... Asimismo, las partes creen llegado el momento de abordar iniciativas que permitan al Sistema de Seguridad Social enfrentarse a los retos futuros. Por eso, se considera necesario introducir la jubilación flexible, seguir avanzando en la contributividad y equidad del Sistema, así como en la mejora de las prestaciones, prestando atención a las situaciones de dependencia.

Acuerdo para la mejora de la competitividad y el empleo (2006): Gobierno-CEOE-UGT-CC.OO. Se trata de uno de los mejores ejemplos a mi parecer, juntamente con el RDL 32/2021 de 28 de diciembre, de aquello que hemos dado en llamar legislación negociada. En efecto, basta con acudir a la exposición de motivos del RDL 5/2006, de 9 de junio, que tras la tramitación parlamentaria se convertiría en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para darse cuenta claramente de ello:

Los firmantes del «Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo» han encomendado al Gobierno la adopción de las disposiciones necesarias para dar ejecución a las medidas incluidas en el mismo con la mayor urgencia posible, manifestando su pleno respeto a la potestad constitucional conferida a las Cortes Generales en aquellas materias de las que se deriven compromisos legislativos.

Este Real Decreto-ley tiene, por tanto, por objeto dar urgente ejecución a aquellas medidas contenidas en el Acuerdo que exigen la adopción o modificación de normas con rango de ley. *Puesto que las medidas se van a ejecutar en el ámbito de las relaciones laborales, dependiendo por ello de manera sustancial de los criterios y actitudes de sus protagonistas, la norma recoge con fidelidad los criterios y propuestas que han expresado los interlocutores sociales firmantes del Acuerdo, como garantía de la efectividad de la nueva regulación.* (la cursiva es mía).

3.3. Cuando el acuerdo bipartito perfecto queda desacreditado rápidamente por decisión gubernamental. AENC 2012-2013 y 2014

El *BOE* publicaba el 6 de febrero de 2012 la Resolución de 30 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registraba y publicaba el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, suscrito por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, CEOE y CEPYME, por una parte, y CC.OO. y UGT por otra, en el que las partes firmantes destacaban la importancia del acuerdo alcanzado en materia de estructura de la negociación colectiva y de medidas de flexibilidad interna.

De su contenido, me permito destacar que en su introducción daba cuenta de la difícil situación en que se encontraba en aquellos momentos la economía española, y se planteaba la necesidad de adoptar medidas para corregirla, con expresa referencia a la moderación salarial y con llamadas a las empresas para que mejoraran la formación del personal y la gestión empresarial, apostando por políticas de «innovación, calidad e internacionalización de los servicios». El capítulo I estaba dedicado a la estructura de la negociación colectiva y la flexibilidad interna, apostando los agentes sociales por la articulación de la negociación colectiva a través de convenios colectivos estatales o en su defecto autonómicos, que son los que deberían marcar las pautas para la descentralización de la negociación. El capítulo III recogía los criterios en materia salarial, y el capítulo IV versaba sobre la inaplicación negociada en la empresa de «condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales». Asimismo, una parte del Acuerdo establecía recomendaciones a los negociadores de los convenios para que se fijaran objetivos tendentes a la mejora de las condiciones de trabajo y a la creación de empleo, combinando adecuadamente las políticas de flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores, debiendo tener en cuenta que los mecanismos de adaptación internos eran preferibles a los externos y a los ajustes de empleo.

Si me he detenido, siquiera sea con brevedad, en el contenido de este acuerdo bipartito perfecto, es porque su contenido regulaba gran

parte de las condiciones de trabajo con carácter general para su posterior desarrollo en la negociación colectiva sectorial, siendo un claro ejemplo de la importancia del diálogo social en situaciones de crisis. Sin embargo, no debió ser este el parecer del gobierno, que solo cuatro días después de haber visto la luz el AENC en el *BOE* (y recuérdese que su vigencia era de tres años), aprobó el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, con la introducción de reformas de calado en la normativa laboral y que no es ahora el momento de explicar, salvo, me permito, una excepción relevante, cual era la apuesta por la flexibilidad externa, facilitando los despidos colectivos, en detrimento de la interna, es decir, de las suspensiones contractuales y reducción de la jornada de trabajo. Dicho RDL fue tramitado posteriormente, tras su convalidación por el Congreso de los Diputados, como Proyecto de Ley, introduciéndose algunas modificaciones que a mi parecer reforzaban aún más la línea marcada por el RDL, convirtiéndose finalmente en la Ley 3/2012 de 6 de julio. En su momento manifesté¹³, y no hay razón alguna para cambiar de criterio ahora, que «el RDL 3/2012, de 10 de febrero, sobre medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, es una norma de gran importancia que cuestiona toda la construcción histórica del Derecho del Trabajo, desequilibrando las relaciones de trabajo en beneficio de la parte empleadora...», y que debíamos esperar a su tramitación parlamentaria como proyecto de ley, si bien «... el RDL 3/2012 no augura nada bueno para unas relaciones laborales basadas en la concertación y diálogo social».

3.4. El diálogo social tripartito como vía adecuada para acordar la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional... en 2018

Durante la etapa del gobierno del Partido Popular 2012-junio de 2018 es sabido, y no hay que insistir en ello, que el diálogo social no

¹³ ROJO, E., «La reforma laboral. Una deriva peligrosa de debilitamiento del Derecho del Trabajo», *IDP Barcelona*, 20 de febrero de 2012. <https://idpbarcelona.net/eduardo-rojo-torrecilla-la-reforma-laboral-una-deriva-peligrosa-de-debilitamiento-del-derecho-del-trabajo/> (consulta: 6 de marzo).

gozó, si me permiten la expresión, de buena salud, con independencia de algunos acuerdos sobre materias bien concretas. Sin embargo, sí debe destacarse un importante acuerdo social tripartito sobre la fijación de la cuantía del SMI para 2018, que abriría el camino para posteriores acuerdos en esa misma línea, es decir, mediante el diálogo social, que se ha truncado en épocas más recientes.

De ahí la importancia de destacar en este artículo el «Acuerdo Social. Salario Mínimo Interprofesional 2018-2020»¹⁴ que, más allá de la cuantía fijada, incorporaba en su introducción unas consideraciones, consensuadas, de política social, y subrayo una vez más que acordadas por las tres partes, sobre la importancia del SMI, que conviene reproducir:

5. Que la existencia de un salario mínimo conlleva asociados beneficios sociales y económicos, entre otros:

a. La reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres, y entre otros colectivos en riesgo de exclusión (extranjeros, jóvenes, etc.).

b. La cohesión del mercado de trabajo y un reparto más equitativo de la renta.

c. La mejora de la calidad en el trabajo.

d. El impulso del consumo.

e. El aumento de los ingresos de la Seguridad Social a través de unas mayores cotizaciones.

6. Que la Comisión Europea considera que una aceleración del crecimiento de los salarios apoyados por ganancias de productividad sería un importante indicador sobre la capacidad de que la expansión económica continúe su vigor.

7. Y considerando, a su vez, la mejoría de las condiciones generales de la economía, en el marco de lo establecido en el art. 27.1 del Estatuto de los Trabajadores...

El gobierno y los agentes sociales fijaban la cuantía del SMI para 2018 «con el objetivo de contribuir a trasladar plenamente a los ciudadanos los efectos positivos de la recuperación de la actividad económica, y de favorecer de forma equilibrada la mejora de la competitividad de la economía española y el proceso de creación de empleo...».

¹⁴ <https://d500.epimg.net/descargables/2017/12/26/dd79cfb48465343f965e-65d35ea6bd2b.pdf> (consulta: 6 de marzo).

3.5. La reforma laboral de 2021 por la vía de la legislación negociada tras un acuerdo social tripartito

El ejemplo paradigmático de diálogo social tripartito perfecto, aquel en el que han intervenido las organizaciones sindicales y empresariales estatales más representativas junto a la representación gubernamental, y cuyo contenido se traslada después a un Real Decreto-Ley como ejemplo claro y evidente de aquello que hemos dado en llamar legislación negociada, aun cuando se incorporaran a este varios preceptos relativos al empleo público que no aparecían en el acuerdo alcanzado en la madrugada del 22 de diciembre de 2021, es el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, publicado en el *BOE* del día 30 y con entrada en vigor al día siguiente de su publicación. La norma fue convalidada por el Congreso de los Diputados el 3 de febrero de 2022, en una sesión que quizás algún día sea objeto de una serie televisiva, dado el suspense existente hasta ultimísima hora sobre el resultado de la votación, con un posterior recurso ante el Tribunal Constitucional sobre la validez de dicha votación que no prosperó¹⁵.

Tuve oportunidad de manifestar mi parecer, globalmente positivo, sobre dicha reforma en diversos artículos, por lo que ahora solo querría resaltar algunos breves aspectos, para relacionarlos con la importancia del diálogo social, en esta ocasión tripartito y tras varios meses de negociaciones, para la mejora de las relaciones de trabajo. En esos

¹⁵ STC 114 /2024 de 11 de septiembre (*BOE* núm. 247, de 12 de octubre de 2024). Recurso de amparo núm. 916-2022, promovido por don Alberto Casero Ávila, diputado del Grupo Parlamentario Popular del Congreso de los Diputados en la XIV Legislatura, contra la decisión de la señora presidenta del Congreso, adoptada en la sesión plenaria del Congreso de los Diputados de 3 de febrero de 2022, por medio de la cual se considera verificado su voto telemático en relación con la convalidación del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo; así como contra la posterior decisión de la señora presidenta del Congreso de la misma fecha, de no proceder a la convocatoria de la mesa del Congreso de los Diputados de forma previa a la votación de la convalidación del mencionado Real Decreto-ley 32/2021, para que dicho órgano se pronunciase en relación con la solicitud del diputado señor Casero Ávila para ejercer su voto presencialmente. En: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/31248> (consulta: 6 de marzo).

meses de negociaciones quedó suficientemente claro que las relaciones laborales no son meramente normas sino un conflicto entre dos partes que necesita de la intervención de sujetos colectivos para su adecuada ordenación, y ello no deja de ser nada más ni nada menos que el santo y seña, el ADN, del Derecho del Trabajo desde sus orígenes, con idas y venidas, avances y retrocesos, a lo largo de su historia.

En efecto, la valoración era, y sigue siendo a la vista de los resultados obtenidos sobre la reducción de las tasas de temporalidad en el empleo privado (cuestión distinta, más complicada, y necesitada de un análisis que no puedo ahora efectuar, es su diferencia con el empleo público) por lo que suponía de mirar hacia un futuro laboral en el que la flexibilidad interna y las políticas formativas debían ser el eje central del cambio productivo tan necesario para nuestra economía, con puestos de trabajo estables y con salarios dignos, y todo ello logrado a través de una negociación colectiva que situara a los agentes sociales como piezas básicas de ese nuevo modelo. También apuntaba, y si acaso ahora sería aún más importante con el auge de la inteligencia artificial, la necesidad de apostar por un especial proceso formativo de los cuadros y dirigentes sindicales para dirigir la negociación hacia cuestiones relevantes de la organización de trabajo basada en el cambio tecnológico y su repercusión cada vez más impactante en el ámbito laboral, que me he dado cuenta también de que era necesario ampliar a quienes negocian por parte empresarial. No faltaban algunas críticas en mi valoración general de la norma, ya que era del parecer que algunas temáticas relevantes para el logro de una mayor estabilidad en el empleo se hubieran quedado fuera de la reforma, si bien la potenciación de la flexibilidad interna podía devaluar en la práctica la importancia de tales lagunas u omisiones.

Como manifestación clara de la importancia de la norma pactada, encontrábamos en la exposición de motivos algunas manifestaciones de indudable interés que permiten comprender el alcance de la reforma y el radical cambio operado con respecto a la normativa anteriormente vigente, o dicho más exactamente, de algunos contenidos de esta.

No sorprendía, por consiguiente, encontrar una amplia explicación inicial sobre los problemas de la temporalidad y precariedad que existían en nuestro mercado de trabajo y la necesidad de encararlos desde un planteamiento que contribuyera a su gradual reducción hasta equipararnos a la media europea, por lo que respecta a la temporalidad, y de una severa corrección por la mejora de la estabilidad en el empleo, por lo que respecta a la precariedad. No se andaba con tapujos el legislador al afirmar que la seña de identidad de esta reforma era la de caminar «en dirección contraria a la que ha sido habitual en los últimos tiempos», subrayando la importancia de las medidas (no cosméticas o de mera fachada, sino reales y que interesan a ambas partes de las relaciones laborales) de flexibilidad interna, además de la recuperación de derechos que la reforma de 2012 había devaluado, como mínimo, considerablemente.

Una reforma que apostaba por un nuevo contrato social que permitiera hacer compatible la estabilidad en el empleo con las necesidades de una economía en plena evolución marcadas por las transiciones ecológicas y digitales. En primer lugar, la simplificación de los contratos, con la desaparición de uno de los contratos temporales más utilizados, y en numerosas ocasiones de manera contraria a derecho, como era el de obra o servicio determinados y que ya había recibido duras críticas por la jurisprudencia del Tribunal Supremo. En segundo lugar, la modernización de la negociación colectiva, con el reequilibrio de la posición negocial y la corrección de algún aspecto importante de la reforma de 2012 cual era la posibilidad de modificar (obviamente a la baja) los salarios pactados en convenios sectoriales por un convenio de empresa. A continuación, la modernización de la contratación y subcontratación de actividades, apostando, con matices, por la aplicación del convenio sectorial de la actividad desarrollada. Por último, y muy importante, la regulación de la flexibilidad interna tanto mediante la nueva regulación de los expedientes de regulación temporal de empleo, que incorporaba buena parte de las normas dictadas durante la situación de crisis sanitaria y que había permitido el mantenimiento de un importante número de puestos de trabajo, como mediante la incorporación de un nuevo mecanismo permanente que permitie-

ra a las empresas adaptarse a los requerimientos que suscite la realidad económica en cada momento, combinando el mantenimiento del empleo con políticas de formación y readaptación del personal, y las exenciones y bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social como medida de apoyo para aquel mantenimiento, ya fuera mediante la técnica de la reducción de la jornada de trabajo o bien mediante la de suspensión de la relación contractual por una causa debidamente justificada.

No faltaban, como ya he indicado con anterioridad, algunas críticas a la reforma, que concretaba en las relativas a la modificación sustancial de condiciones de trabajo y el mantenimiento de la última palabra a cargo de la parte empresarial, sin haber introducido un mecanismo de flexibilidad negociada que obligara a la adopción de un acuerdo para que tal modificación fuera posible; también, que siguiera manteniéndose que no se abonaran salarios de tramitación si el despido se declarara improcedente, lo que limitaba considerablemente la posibilidad de accionar contra aquel; o el mantenimiento de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en una cuestión de no menor importancia como era la regulación de la jornada de trabajo. Sin embargo, mantenía la valoración globalmente positiva, y a la altura del mes de marzo de 2026 sigo defendiéndola plenamente, afirmando que la negociación en la vida laboral es permanente y continua, y porque el fortalecimiento de la negociación colectiva puede llevar a conseguir, junto con la potenciación de los mecanismos antes referenciados de flexibilidad interna, a que la fuerza colectiva contribuya a reducir las desigualdades existentes en el ámbito de la relación individual de trabajo.

4. UN APUNTE SOBRE EL DIÁLOGO SOCIAL EN SEDE AUTONÓMICA. EL EJEMPLO DE CATALUÑA

Quedaría incompleto este artículo a mi parecer si no me refiriera a algún ejemplo de la importancia que tiene el diálogo social, ya sea bipartito o tripartito, en las Comunidades Autónomas, pues no conviene olvidar las facultades que ostentan todas ellas en materia de ejecución de la legislación laboral, tal como permite el art. 149.1.7.^a de

la Constitución y que ha sido acogido y desarrollado por los distintos Estatutos de Autonomía. He seleccionado el caso catalán por una doble razón: la primera, muy pragmática, por el conocimiento directo que tengo de dicho diálogo; la segunda, más académica, por disponer de un corpus normativo que permite conocer la importancia concedida al mismo por lo que respecta al diálogo social tripartito, siguiendo el modelo plasmado en acuerdos alcanzados en sede comunitaria y que posteriormente se recogen como anexos a Directivas, siendo un ejemplo de especial importancia, y que creo que muy pocos pensaban (pensábamos) que iba a tener tanta importancia práctica, la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

La referencia normativa es al Decreto-ley 9/2020, de 24 de marzo, por el que se regula la participación institucional, el diálogo social permanente y la concertación social de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en Cataluña.

Es en el art. 2 cuando se define qué debe entenderse por participación institucional, con una mezcla de dicho concepto con el de «diálogo social», y el de «concertación» (remito a mi reflexión inicial sobre el uso indistinto de ambos términos), que permiten entrever que el legislador autonómico agrupa todos ellos conjuntamente y de una forma muy amplia. En efecto, conceptúa aquella como:

el ejercicio de tareas y actividades de defensa y promoción de los intereses generales comunes e intersectoriales que corresponden a trabajadores y empresarios,

para inmediatamente, y con plena sintonía con el art. 1, conceptualizar como:

diálogo social permanente y concertación social la participación, la interacción, la negociación y las conversaciones que se llevan a cabo de forma estable y en todos los ámbitos que determina la presente norma, con el objetivo de alcanzar consensos entre las administraciones y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en materia de acción social y económica de interés general, especialmente en ámbitos como la mejora del empleo y su calidad y dignidad; la dinamización empresarial e industrial; el crecimiento económico sostenible e inclusivo; y la preservación del estado del bienestar.

Una mayor precisión del contenido de «la participación institucional, del diálogo social permanente y de la concertación social», situando la primera por delante del diálogo y la concertación, cuando son el diálogo, primero, y la concertación después, los que abren el camino a aquella, se encuentra en el art. 5, que nos explica que se llevan a cabo:

mediante la representación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en consejos, comisiones u órganos colegiados de dirección o similares, de participación, consultivos o de asesoramiento; así como en órganos e instituciones de participación o en mesas o foros específicos de negociación o concertación socioeconómica, de acuerdo con las previsiones que se determinan en la normativa reguladora o de creación de cada entidad o empresa pública, así como en los órganos que prevé esta Ley.

Para darle la suficiente relevancia institucional, se crea (art. 6) el Consejo del Diálogo Social de Cataluña como:

órgano colegiado de participación institucional y permanente, de carácter tripartito, que vela por el desarrollo del diálogo y la concertación social, adscrito al Departamento competente en materia de trabajo, «presidido por el presidente de la Generalidad de Cataluña, y se compone de los titulares de las secretarías generales de las organizaciones sindicales más representativas y por los titulares de las presidencias de las organizaciones empresariales más representativas, así como por el consejero o consejera competente en materia de trabajo.

Encontramos la referencia a la creación de la Dirección General del Diálogo Social, integrada en la Secretaría de Trabajo, en el Decreto 392/2024, de 15 de octubre, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo, atribuyéndole unas amplísimas funciones que demuestran la importancia que el gobierno autonómico concede al diálogo social y que van mucho más allá de las cuestiones estrictamente laborales. Son las siguientes:

- a) *Promover el diálogo social permanente para el diseño y aplicación de las políticas sociales, económicas y de empleo en las administraciones y entidades públicas adscritas.*
- b) *Elaborar con los agentes sociales la propuesta de plan anual y prioridades del diálogo y la concertación social.*
- c) *Monitorizar el diálogo social en la Administración de la Generalitat de Catalunya y las entidades integrantes de su sector público, y elaborar el mapa y la memoria anual.*
- d) *Facilitar el acceso a la información necesaria para el diálogo social, a los agentes sociales, así como a las iniciativas legislativas.*

e) Promover la colaboración entre los agentes sociales en los ámbitos estatal y europeo.

f) Impulsar la participación de los agentes sociales en la elaboración de criterios, directrices y líneas generales de actuación, en relación con las materias de su competencia.

g) Impulsar juntamente con los agentes sociales planes y medidas para promover la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y combatir la discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual y raza.

h) Elaborar juntamente con los agentes sociales un plan de acción para combatir la brecha salarial de género y el acoso sexual y de género en el entorno laboral.

i) Cualquier otra función de naturaleza análoga que se le encomiende (la cursiva es mía).

La citada amplitud de miras del diálogo social quedó plenamente puesta de manifiesto en el primer acuerdo alcanzado en la mesa del diálogo social tripartito el 7 de enero de 2025¹⁶, que contó con la presencia del Presidente de la Generalitat, con unas temáticas que se están desarrollando desde entonces.

1. La concertación territorial de las Políticas de Empleo impulsada por el Servicio Público de Empleo de Cataluña. Tras las iniciativas legales para desarrollar la concertación territorial, se analizará la existencia de un espacio de reflexión, análisis y valoración para acompañar a las primeras experiencias y extraer aprendizajes para mejorar el proceso y generar confianza entre las partes que intervienen.

2. Plan de choque en el marco de la Formación y Cualificación Profesional para conseguir que las empresas encuentren al personal cualificado que necesitan, cubriendo las vacantes y reduciendo la cronificación del paro en colectivos como el de las personas mayores de 45 años o el de los trabajadores con perfiles de baja cualificación.

3. Alcanzar un acuerdo marco en el sector de la construcción para favorecer el acceso a una vivienda digna en el marco del nuevo programa de vivienda pública que tiene como objetivo hacer frente a uno de los principales retos estructurales de Cataluña mediante la construcción y creación de 50000 viviendas protegidas de alquiler.

4. Compromiso con la cohesión social y lucha contra la pobreza mediante la renta garantizada, el trabajo y la inclusión laboral. El vínculo de las rentas mínimas con la inserción sociolaboral de las personas, la asunción de las competencias sobre el Ingreso Mínimo Vital o la complementariedad temporal entre la RGC y las rentas del trabajo pueden beneficiarse de la concertación con los Agentes Sociales.

¹⁶ En: <https://govern.cat/salaprensa/notes-premsa/670822/president-illa-es-moment-del-dialog-social-collaboracio-institucions-implicacio-treball-conjunt> (consulta: 9 de marzo).

5. Mejorar las condiciones salariales del sector social. El sector social es clave para una sociedad inclusiva y cohesionada. La calidad del trabajo de las personas que trabajan es la mejor garantía para un servicio que atienda de la mejor manera a las necesidades existentes. En este sentido, alcanzar salarios dignos y equiparables a los de la función pública, en el marco de un procedimiento progresivo y que abarque al conjunto de subsectores sociales, supone un hito para las políticas sociales del gobierno.

5. RECAPITULACIÓN FINAL

Toca el momento de concluir el artículo, en el que, como habrán podido comprobar los lectores y lectoras, se mezclan mis reflexiones personales, fruto del conocimiento directo del diálogo social (en el que puede incluirse sin duda alguna la negociación colectiva, por lo que la experiencia de presidir algunos convenios también valdría en esta ocasión), y el examen, forzosamente esquemático, de algunos acuerdos fruto de dicho diálogo, ya sea bipartito o tripartito, ya sea perfecto o imperfecto, y siempre bajo el paraguas de la importancia de dicho diálogo en sede internacional (OIT) y europea (UE).

Decía al principio de mi exposición que el diálogo social no pasa por un buen momento en España, y los desacuerdos en materia de la reducción de la jornada de trabajo, la reforma de la normativa legal sobre la prevención de riesgos laborales, la cuantía del SMI para 2026, y la mucho más reciente sobre la presencia de las representaciones de las personas trabajadoras en los órganos de dirección de las empresas, son un ejemplo claro y evidente de ello. Desacuerdos, indudablemente con un claro trasfondo político y en los que acaban mezclándose también cuestiones personales que contribuyen a dificultar, no ya el acuerdo, sino el propio inicio del diálogo.

Sin embargo, dicho diálogo, sea con el gobierno del color político que sea, es absolutamente necesario a mi parecer para que las relaciones de trabajo se desarrollen de tal manera que beneficien tanto a la parte empresarial como a la parte trabajadora, o dicho de manera mucho más directa, tanto por el incremento de la responsabilidad social empresarial y la mejora de la productividad, como por la mejora de las condiciones de trabajo, especialmente en ambos casos con un mayor

reconocimiento de valor de la actividad llevada a cabo, sola o conjuntamente con las nuevas tecnologías, por las personas trabajadoras.

Un diálogo social, ya sea bipartito o tripartito, que debe a mi parecer prestar atención a algunos contenidos que, también de forma esquemática, sintetizo a continuación y que no son sino aquello que a mi parecer sería relevante:

A) La realidad del mundo del trabajo, una foto que no es fija y cada vez se mueve más, con la obligación de reflexionar sobre cómo se aplican las normas laborales cuando hay sectores laborales en donde la formalidad laboral es mínima (voluntaria o involuntariamente), y donde la informalidad es la regla. Destaco la importancia de las políticas de igualdad y diversidad, que deben llevar a políticas de integración, en atención a la composición cambiante y diversa del actual mundo del trabajo, con especial atención a evitar los sesgos discriminatorios por razón de género y de edad.

B) La importancia de una transición justa ante los cambios ecológico, digital y demográfico. ¿Qué significa para las empresas? ¿Y para las personas trabajadoras? Y más concretamente, la importancia de abordar la transformación del mercado laboral y el impacto que sobre este, y en concreto sobre el empleo, tiene la digitalización y la automatización de tareas. Para efectuar propuestas y recomendaciones que vayan en la línea de mejorar tanto la actividad empresarial como las condiciones laborales de las personas trabajadoras. ¿Quién dirige, quién controla, el cambio tecnológico? ¿Hacia dónde puede dirigirse?

C) El análisis de los datos no de forma general sino por sectores dada la importancia real de cada uno de ellos. La importancia del tamaño de las empresas para saber qué tipo de políticas de empleo deben ponerse en marcha y a quiénes (empleadores y trabajadores) deben ir dirigidas para lograr sus objetivos, con especial importancia de la evaluación regular y periódica de dichas medidas.

D) Conocimiento real del fenómeno positivo de la inmigración y de los flujos migratorios, de su aportación a la realidad laboral.

E) Relevancia de las políticas de formación, captación y retención del talento. La formación adecuada a las nuevas necesidades producti-

vas es fundamental para que las personas trabajadoras puedan incorporarse, en unos casos, y readaptarse, en otros, al mercado de trabajo, y es necesario conocer cómo están actuando los poderes públicos, los empresarios y las personas trabajadoras para conseguir unos objetivos de formación que sean beneficiosos para todas las partes implicadas, y muy especialmente para quienes más necesitan mejorar sus niveles formativos, con especial atención a quienes tienen dificultades para incorporarse al, o permanecer en, el mercado de trabajo.

Y como siempre, o casi siempre, digo al finalizar mis artículos en el blog, buena lectura.

6. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- COMISIÓN EUROPEA: «La Comisión establece una hoja de ruta para la creación de puestos de trabajo de calidad y con perspectivas de futuro en una UE competitiva». https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_25_2917 4 de diciembre de 2025.
- «Pact for the european social dialogue»: <https://www.smeunited.eu/admin/storage/smeunited/20250305-pact-for-european-social-dialogue-signed-version.pdf>, 5 de marzo de 2025.
- COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO: «La importancia de institucionalizar el diálogo civil y social en los países candidatos y los países socios de la UE (Dictamen de iniciativa)», aprobado en sesión plenaria el 17 de julio de 2025. En: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=OJ:C_202505152.
- CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA, «Recomendación del Consejo, de 12 de junio de 2023, sobre el refuerzo del diálogo social en la Unión Europea». En: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=OJ:C_202301389.
- DE LA PUEBLA PINILLA, A.: «Los acuerdos del diálogo social durante la pandemia por COVID-19 (2020-2021)», MITES, 2024.
- OIT: «Informe sobre el diálogo social 2024. El diálogo social en el más alto nivel para el desarrollo económico y el progreso social». En: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/ILO_Social_Dialogue_2024_Full-R13-ES.pdf.
- «Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas: Proyecto de convenio y de recomendación». Quinto punto del orden del día de la 114.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2026): punto normativo, segunda discusión. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-03/ILC114-V%284%29-%5BWORKQ-260102-001%5D-Web-SP.pdf>, 2 de marzo de 2026.
- PALOMEQUE LÓPEZ, C.: «El diálogo social y la representatividad sindical en el punto de mira político», en *Trabajo y Derecho*, núm. 132, 2026.
- PANIZO ROBLES J.A.: «Comentarios de urgencia al Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social», en *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, núm. 218, 2001, pp. 3-66. <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/8431>.

RODRÍGUEZ MORONES, A. J.: «El diálogo social en España: desarrollo, crisis y nuevos retos», en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 4, núm. 4, 2016, pp. 192-221. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/434, 12 de enero de 2017.

ROJO TORRECILLA E.: «Diálogo social 2008-2025 (recopilación)». <http://www.eduardorojo-torrecilla.es/2025/09/dialogo-social-2008-2025-recopilacion.html>.