



**JORNADA CONSEJO TRIPARTITO PARA EL DESARROLLO DE LAS RELACIONES
LABORALES Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA COMUNITAT VALENCIANA**

Mesa redonda

“El diálogo social: Hacia un modelo de relaciones laborales de cooperación”

**RAFAEL CERDÁ FERRER
PRESIDENTE DEL CES-CV**

Distinguidas autoridades, señoras y señores, amigos y amigas, compañeros de la mesa, buenos días a todos.

En primer lugar, quiero expresar mi agradecimiento tanto a la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo como al Presidente del Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana, por su amable invitación a participar en esta mesa redonda de esta jornada.

Consejo, por cierto, con el cual, desde el Comité Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana, mantenemos unas excelentes relaciones y de hecho, tenemos suscrito un convenio de colaboración para realizar trabajos conjuntos, precisamente sobre la materia de la negociación colectiva en nuestra Comunitat.

El título de esta mesa es ***“El diálogo social: Hacia un modelo de relaciones laborales de cooperación”***. Para contextualizar, se puede afirmar que el diálogo con los interlocutores sociales constituye uno de los pilares del modelo social europeo y puede ser bipartito si solo participan los agentes económicos y sociales o tripartito si participa también la Administración. Este diálogo engloba los debates, las consultas, las negociaciones y las actuaciones comunes de las organizaciones representativas de los interlocutores sociales. Además, se sustenta sobre la base de los principios de solidaridad, responsabilidad y participación y contribuye por una parte, a definir las normas sociales y por otra, a desempeñar un papel esencial en las relaciones laborales.

En otro sentido, el diálogo social, según el catedrático Antonio Martín Valverde¹, hace referencia a un intercambio de comunicaciones entre actores sociales y actores políticos que no requiere llegar a un acuerdo, mientras que la concertación social es la práctica de acuerdos, formal o informalmente, sobre determinadas decisiones en el campo de la política social y en el de las relaciones laborales.

¹ Martín Valverde, Antonio. Concertación social y tripartismo. Modelos de concertación social en Europa. El diálogo social y su institucionalización en España e Iberoamérica. Coordinador Federico Durán López. Colección Estudios CES de España, nº 58, pág. 105. Madrid, 1998.

En este contexto quiero indicar que la institución que represento es fruto del diálogo social. Si bien en nuestro Estatuto de Autonomía de 1983 se preveía su creación, fue fruto del diálogo social, en el ámbito de los Programas Económicos Valencianos (PEV), donde según algunos actores, se materializó la voluntad de su creación.

De esta manera, Pere Beneyto², en su libro *“El asociacionismo empresarial como factor de modernización. El caso valenciano 1977-1997”*), que en 1999 fue premiado por el CES de la Comunitat Valenciana, en la convocatoria de Premios a las Tesis Doctorales, correspondientes a 1998, nos indica que el CES-CV se concretó como el inicio de la expansión de los ensayos mesocorporatistas por parte de las administraciones y los agentes económicos y sociales en las diferentes Comunidades Autónomas, como ámbitos de concertación regional y/o sectorial, en detrimento de los macrocorporatismos, entendidos como grandes acuerdos sociales a nivel global, que era la regla general.

Rastreando en la historia de estos organismos, algunos opinan que los Consejos Económicos y Sociales arrancan de la necesidad de establecer un diálogo social entre los gobiernos de las democracias de la postguerra mundial y los interlocutores sociales tradicionales: sindicatos y patronales. Diálogo que, en un principio, se articulaba esporádicamente, ante un reto normativo concreto o el despliegue de un plan, y acaba por institucionalizarse con base en órganos que garantizan un contacto constante y, por ello, una vertebración normativa que, en algunas ocasiones, se ha calificado de espacios para hacer legislación pactada o concertación social.

Los Consejos son, por su origen, un ámbito institucional nacido del diálogo social. De aquí la preponderancia de las organizaciones empresariales y sindicales – interlocutores sociales– en su composición.

Los consejos pretenden articular algo más que las relaciones de las organizaciones sindicales y empresariales con la estructura política.

² Beneyto Calatayud, Pere J. *El asociacionismo empresarial como factor de modernización. El caso valenciano 1977-1997*, págs. 166 y ss. Col.lecció Oberta. Publicacions de la Universitat de València. Valencia, 2000.

La interlocución social, siguiendo al Comité Económico y Social Europeo (Dictamen de 20 de marzo de 2002), nos lleva a la reivindicación del **diálogo civil** como objeto principal de los Consejos, lo que supone un refuerzo del diálogo social y de los foros y organismos creados para su desarrollo.

El CES es una manifestación de democracia participativa institucional y a la vez es un ámbito a través del cual, las organizaciones de más importancia de la sociedad civil pueden hacer valer su voz. Como afirmaba el otrora Presidente del Consejo Económico y Social del Reino de España, Federico Durán López, los Consejos pueden influir en el ámbito del establecimiento de formas de solución de conflictos y, especialmente, en la creación de valores conceptuales que ayuden a la prevención de los conflictos. De hecho, en los más de veinte años de existencia, el Comité se ha convertido en sede de encuentro y de diálogo de los agentes sociales entre sí y del conjunto de ellos con el Consell, en la búsqueda del acuerdo y del consenso.

Pero una vez explorado el término y el significado que tiene el diálogo social, lo que importa es el otro aspecto a tratar en esta mesa redonda, como es y ha de ser el nuevo modelo de relaciones laborales basado en la cooperación.

Si hablamos de nuevo modelo es porque reconocemos que el actual es antiguo o diferente y que ha estado basado en un tipo de relación distinto a la cooperación. Pero esto no es así, ya que no se puede obviar lo que supone y ha supuesto el diálogo social y la concertación social en nuestra Comunitat con acuerdos tan importantes como los Programas Económicos Valencianos (PEV), el Acuerdo Valenciano por el Empleo y la Formación (AVEF) o los Pactos Valencianos por el Crecimiento y el Empleo (PAVACE).

A lo largo de estos últimos tiempos hemos tenido momentos en los que en el mundo de las relaciones laborales ha habido mucho diálogo social y mucha colaboración, concertación y cooperación y otros en los que ha habido más confrontación, menos diálogo y más imposición, sobre todo en alguna que otra reforma laboral de gobiernos de distinto signo político.

Pero hoy, en estos momentos, no estamos aquí para revisar lo que ha ocurrido en el pasado sino para hablar de futuro y puede ser que ese futuro se escriba o se deba escribir basado en unas relaciones laborales donde prime la cooperación.

Y ejemplos recientes los tenemos en el acuerdo firmado en la Factoría Ford de Almussafes o en otras factorías como las de Nissan o Renault, donde el papel desempeñado por los trabajadores ha sido relevante para el futuro de estas empresas. El tiempo dirá si esto constata que la tendencia en las relaciones laborales es hacia la colaboración y el apoyo mutuo.

Ante este escenario, a mi juicio, el principal reto que tienen tanto los interlocutores económicos y sociales como la propia Administración es el de definir un nuevo modelo de relaciones laborales que se base en la cooperación entre las empresas y los trabajadores y que procure la suma de los elementos comunes, de los pareceres y de las sinergias entre los propios empresarios y trabajadores frente a los esquemas de la confrontación, valga decir que no entendidos como choque, sino como contraposición de partes.

Puede ser que en esta época en la que estamos sea necesario reformar las relaciones entre los trabajadores y los empresarios, orientándolas hacia un modelo de corresponsabilidad en el que se consiga un mayor nivel de implicación y participación de los trabajadores en las decisiones de las empresas, ya que en la actual coyuntura internacional quizás los viejos escenarios de relaciones se encuentran desfasados.

Este nuevo modelo de cooperación laboral debería partir de la conciliación de intereses del empresario y sus trabajadores, abordando como premisas básicas para su implantación, la participación de los trabajadores en los beneficios empresariales y el ajuste de los costes laborales a las circunstancias del mercado, o dicho de otra manera, ajustados a la productividad y competitividad.

A lo mejor, con ello, se lograría un nuevo sistema que permitiera a las empresas disponer de mayor flexibilidad de adaptación ante los cambios y garantizar a los

trabajadores mayor seguridad en el empleo, favoreciendo la conciliación familiar y laboral y los procesos de formación a lo largo de la vida laboral.

Un elemento importante para conseguir este cambio en las relaciones laborales, podía ser la apuesta por un gran pacto social por el empleo, con la participación de todos los agentes económicos y sociales que permitiese aumentar la confianza en las empresas, lo que favorecería la mejora de su competitividad contribuyendo a la recuperación económica y la creación de empleo.

Debemos entender la importancia del diálogo social como una herramienta de trabajo de primer orden en la búsqueda de puntos de encuentro entre quienes conforman la empresa, entre sus actores y por medio de un diálogo constructivo buscar las soluciones, fruto del diálogo y la búsqueda de acuerdos.

Para finalizar un pequeño apunte de la importancia que le damos en el Comité Económico i Social de la Comunitat Valenciana a estos dos conceptos, al diálogo social y a la cooperación.

Uno de los principales trabajos que realiza el CES-CV, a lo largo del año, es la elaboración de la Memoria sobre la Situación Socioeconómica y Laboral de la Comunitat Valenciana, que cada año eleva al Consell y a Les Corts y presenta ante la sociedad valenciana.

Una de las partes de esta Memoria trata sobre el *Mercado de Trabajo, Políticas de Empleo y Relaciones Laborales*. Dentro de ella, el punto 3 es el relativo a las Políticas de Empleo y el apartado 3.5 se dedica al diálogo social, donde se da cuenta, cada año, de los principales acuerdos entre los interlocutores económicos y sociales.

También hay otro punto, el 4, referido a las *Relaciones Laborales*, y en el apartado 4.1 se analiza la situación de la negociación colectiva. En este análisis se estudian las cláusulas especiales de los convenios colectivos. En los últimos años venimos

estudiando y analizando una cláusula que se enmarca dentro de la importancia que se quiere dar a este nuevo modelo de relaciones laborales de cooperación.

Me estoy refiriendo a la Cláusula de Organización del Trabajo y Nuevas Tecnologías. Esta cláusula de reciente incorporación pretende adaptarse a las actuales necesidades de las relaciones laborales y en ella es importante la relativa a la participación de los trabajadores en la organización del trabajo. Según los últimos datos, en el año 2013 se incorporó en un 6,98% de los convenios (12 sobre 172) que cubría al 14,18% de los efectivos laborales (42.281 sobre 298.114).

En 2012 apareció en un 15,90% de los convenios (38 sobre 239) y una cobertura del 38,36% de los asalariados (152.978 sobre 398.755).

Esto ha hecho que en esta Memoria, el Comité, incida en la relevancia de incorporar una cláusula de este tipo como es la referida a la organización del trabajo por las posibles consecuencias positivas en el marco de las relaciones laborales.

Como se puede apreciar, los conceptos de diálogo social y cooperación en las relaciones laborales que se tratan en el título de esta mesa redonda no son ajenos al trabajo que se viene realizando en el Comité Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana.

Muchas gracias por su atención, reitero el agradecimiento por la invitación y quedo a su disposición en el posterior debate.