

Actores sociales y relaciones laborales en España

Carmina PÉREZ PÉREZ
Departamento de Sociología y Trabajo Social
Universidad de Murcia
carpp@um.es

Recibido: 10-08-2012
Aceptado: 15-09-2014

RESUMEN

La cuestión de las coaliciones en relación a la toma de decisiones, a nivel teórico y metodológico, sigue siendo un problema relevante de análisis en sociología, ciencia política, urbanismo y política social, entre otros campos. Cualquier ámbito del espectro socioeconómico es el resultado de decisiones que se toman por los agentes sociales implicados en el mismo.

Concretamente en la crisis económica que España está sufriendo (2007-2012) se apela a la necesidad de hacer reformas estructurales socioeconómicas, lo que ha conducido a tomar decisiones que están afectando y van a afectar a los diferentes modos de regulación, principalmente, legales, sociales, políticos y económicos. En la toma de dichas decisiones están interviniendo tanto *actores* sociales formales –Gobierno, Empresarios y Sindicatos– quienes constituyen coaliciones en el proceso de las decisiones que se toman, como un actor económico no formal, la élite empresarial.

Palabras clave: Mercado laboral, Protagonistas de las relaciones laborales, Toma de decisiones, Formación de coaliciones, Reformas estructurales

Social actors and labour relations in Spain

ABSTRACT

The issue of coalitions in decision-taking, at theoretical and methodological level, continues to be a pertinent subject of analysis in sociology, political science, urbanism and social politics, among other fields. Any area of the socio-economic spectrum results from decisions taken by the social agents involved.

The economic crisis that Spain is suffering (2007-2012) demands structural socio-economic reforms. The seriousness of the crisis is leading to decisions being taken that are affecting and are going to affect the modes of regulation, legal, social, political and economic. In the decisions made intervene as well the formal social actors –Government, Managers and Trade unions– who in fact forming coalitions in the decision-making process, as a non formal economic actor, the business elite.

Keywords: labour market, labour relations leaders, decision-making, coalitions, structural reforms

REFERENCIA NORMALIZADA

Pérez Pérez, C. (2014). “Actores sociales y relaciones laborales en España”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 33, núm.2, p. 423-451.

SUMARIO: Introducción. 1. Delimitación conceptual de los términos *toma de decisión* y *coalicción* en el sistema de relaciones laborales. 1.1. La lógica de la toma de decisión. 1.2. La dinámica de la formación de coaliciones y alianzas. 2. La participación como factor facilitador de la toma de decisiones y de la formación de coaliciones y alianzas en el sistema de relaciones laborales. 3. El papel de los *actores sociales formales*

en los procesos de regulación del sistema de las relaciones laborales. 3.1. Crisis económica general, crisis económica en España y relaciones de empleo. 3.2. Actores políticos y sociales y relaciones laborales. 3.3. Consecuencias del comportamiento de los actores políticos y sociales ante las reformas estructurales para la salida de la crisis económica en España. 4. Intervención de actores económicos *no formales* en los procesos de regulación que conforman las relaciones laborales. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

Introducción

La formación de coaliciones por parte de los actores sociales en el proceso de toma de decisiones relacionadas con los modos de regulación del mercado laboral es un hecho. Basta con examinar detenidamente, al respecto, cualquier toma de decisión concreta por parte de los agentes sociales implicados en la misma, para identificar que las decisiones realizadas en este campo conllevan relaciones internas en términos de acuerdos y de tensiones (Cruz, 1995:11-12; Murillo, 2005:68-70) que favorecen el establecimiento de coaliciones entre los protagonistas de las relaciones laborales.

Pero la cuestión de las coaliciones en relación a la toma de decisiones no es una situación específica del ámbito de las relaciones laborales. Esta es una cuestión que afecta a cualquier ámbito del espectro socioeconómico, puesto que en todo él hay siempre decisiones que se toman y éstas son el resultado de los acuerdos a los que llegan los agentes sociales implicados en el mismo. Por ello, a nivel teórico y metodológico, el proceso de la toma de decisión y la formación de coaliciones que conlleva el mismo, sigue siendo una cuestión importante y relevante para el análisis en disciplinas como la sociología, ciencia política, urbanismo, políticas sociales, entre otras (Cf. Caplow, 1974; Dahl, 2010; Bassand, 1974; Uchtenhagen, 2011; Marbán, 2011). Por ello, y por la utilidad que tiene la adecuada comprensión de los conceptos *toma de decisión* y *coalición*, a continuación se hace una delimitación conceptual de los mismos.

1. Delimitación conceptual de los términos *toma de decisión* y *coalición* en el sistema de relaciones laborales

El análisis de los procesos de regulación de las relaciones laborales conlleva, por una parte, la comprensión de la toma de decisiones producida en relación a las reformas que se llevan a cabo en dicho ámbito y, por otra parte, la identificación de coaliciones y alianzas realizadas entre los diferentes agentes sociales que intervienen en la misma. Ello pone de manifiesto, pues, que tanto la toma de decisión como la coalición son dos momentos relevantes en los procesos de regulación del mercado de trabajo y, a su vez, requiere que ambos conceptos se delimiten suficientemente para que se valore adecuadamente el alcance de su presencia en los procesos de regulación.

1.1. La lógica de la toma de decisión

No se intenta aquí y ahora hacer un desarrollo histórico de este concepto y de su relevancia, tanto a nivel personal como de las organizaciones. Sí, en cambio, se trata de mostrar aquellos aspectos más significativos que intervienen en toda toma de decisión para valorar adecuadamente los efectos que ello produce en los procesos de regulación del mercado laboral.

Lo importante a señalar al respecto es el carácter complejo que tiene toda toma de decisión, ya que normalmente las opciones posibles a elegir son varias, y ello obliga a elegir una entre varias, atendiendo a diferentes criterios. Este carácter de complejidad contesta la existencia de una sola opción a tomar como alternativa, por muy perfecta que pueda ser (Crozier, 1963:211) y enriquece lo que se entiende por racional al hablar de toma de decisión (Dhal, 2010:315-317).

Ciertamente, la toma de decisión puede producirse en el ámbito personal o en el ámbito de una organización, entendida ésta como sistema de cooperación (Barnard, 1964:14-18). En el primer caso, cuando una persona toma una decisión, normalmente con la decisión que elige está intuyendo que va a alcanzar un nivel de satisfacción superior al actual (Ariño, 2005:47). En el segundo caso, cuando la decisión se toma desde una organización, se busca que ayude a conseguir los objetivos que tiene previstos alcanzar, haciendo que la decisión elegida sea eficaz, resulte atractiva para el conjunto de la organización y sea aceptada por la mayoría de las personas que la componen (Ariño, 2005:135).

El carácter de complejidad que envuelve la toma de decisión quiere decir que hay que considerar en la misma tanto los aspectos racionales-objetivos que están presentes en la opción que se elige, como los aspectos subjetivos y de percepción que juegan también un papel considerable en la elección de la opción que se estima la mejor. La consideración, pues, de la toma de decisión como un proceso complejo, permite incorporar ambos aspectos a la hora de elegir y de esta forma se evita, por una parte, el reduccionismo de hacer equivalente toma de decisión a estricta racionalidad (Weber, 1979:716-752) y, por otra, se valorizan en el proceso de la toma de decisión la subjetividad y la percepción, cuestión no siempre bien vista y bien considerada (Gouldner, 1979:281-301).

1.2. La dinámica de la formación de coaliciones y alianzas

No basta con reconocer la existencia de coaliciones y alianzas en la toma de decisiones individuales y de las organizaciones. Hay que ir más allá de dicho reconocimiento, vinculándolas a la necesidad del ejercicio del poder individual o de las organizaciones (Michels, 1996:188).

La formación de coaliciones y alianzas, tanto a nivel individual como de las organizaciones, no es un hecho reciente, sino que está relacionado con la condición humana y la manera de organizarse las personas en sociedad. El tipo más frecuente y natural de la formación de coaliciones y alianzas es bajo el sistema de tríadas, que pone en relación a tres elementos que mantienen entre ellos una relación estrecha y éstos, a su vez, pueden coaligarse y establecer alianzas distintas en torno al elemento con más poder e influencia y como resultado de ello se generan tríadas o

coaliciones diferentes en razón de los objetivos e intereses en juego (Caplow, 1974:13-22; Von Neumann y Morgensten, 1953; Gardner, 1955).

En los procesos de regulación del mercado de trabajo intervienen tres elementos en la toma de decisiones: Empresarios, Sindicatos y Gobierno, a los que se les valora como actores sociales formales en cuanto que jurídicamente y socialmente se les reconoce legitimados para tal fin. La intervención de dichos actores sociales en los procesos de regulación del mercado de trabajo es –sin embargo– de distinto grado, ya que cada uno de ellos no está en el mismo plano de igualdad. Dicha intervención se produce en la articulación de dos distintas órbitas en la regulación del mercado de trabajo: por una parte, a través de las normas aprobadas por los poderes públicos (el legislador y el Gobierno, quien tiene una potestad reconocida en la Constitución –art. 86– de dictar disposiciones legislativas a la que, aun cuando es excepcional, ha recurrido reiteradamente en las distintas reformas laborales); y, por otra, por medio de la regulación acordada por los representantes de los trabajadores y los de los empresarios, esto es la negociación colectiva que igualmente viene reconocida en la Constitución (art. 37.1). Los resultados de cada uno de estos niveles de regulación del mercado de trabajo: (1-) las normas derivadas de los poderes públicos –o heteronomía–, incluidas las aprobadas por el Gobierno; 2-) las normas negociadas por los propios sindicatos y empresarios –la autonomía colectiva–; y 3-) los acuerdos alcanzados en la concertación social), tienen una naturaleza distinta y se adoptan a través de unos procedimientos y por unos protagonistas bien delimitados en cada caso.

En las relaciones internas de ellos se produce, en razón de los objetivos e intereses que cada uno tiene, sistemas de tríadas a partir de las coaliciones y alianzas que se forman. Esto explica que se tenga en cuenta, tanto a nivel teórico como metodológico, el alcance que los dos conceptos anteriormente referidos (toma de decisiones y coalición y alianzas) tienen en el análisis que vamos a hacer en relación al papel que ha jugado y juega cada uno de los tres actores sociales mencionados en el proceso de toma de decisiones que afectan a la regulación del mercado de trabajo.

2. La participación como factor facilitador de la toma de decisiones y de la formación de coaliciones y alianzas en el sistema de relaciones laborales

La tardía incorporación de España al sistema político democrático, en comparación con buena parte de sus socios actuales europeos, explica que temáticas relevantes como la democracia organizacional, la gestión de los recursos humanos, la participación, hayan sido objeto de estudio en España posteriormente a lo que lo fueron en las democracias industriales europeas, entre 1950 y 1980 (Lammers and Széll, 1989).

El análisis del papel de los actores sociales formales en España en los procesos de regulación hay que enmarcarlo en el ámbito temático más general de la participación en las relaciones industriales, ya que si ésta no existe los actores sociales no tienen espacio para intervenir en dichas relaciones.

El concepto de participación, aunque se utiliza con diferentes significaciones (Bolle de Val, 1992:603), sin embargo, su uso en la toma de decisiones que tienen lugar en los campos político, económico y social, es apropiado; y lo es mucho más cuando se abordan aspectos propios de los sistemas de relaciones industriales (IDE, 1981), como es el caso que nos ocupa. Miguélez y Prieto con buen criterio transcriben el término “relaciones industriales”, utilizado en la literatura anglosajona, por “relaciones laborales”, ya que aquel término no cuenta en España con la tradición académica, teórica y práctica anglosajona. Igualmente y en opinión de dichos sociólogos, la expresión “relaciones laborales” resulta adecuada para expresar e identificar, por una parte, las relaciones de trabajo asalariadas que se producen en el mercado laboral y, por otra, para incorporar tres perspectivas analíticas que resultan ser complementarias para el estudio de las relaciones de trabajo asalariadas, como son: la estructura de las relaciones de producción, los actores intervinientes en las mismas y las prácticas de los mencionados actores; es decir, la perspectiva estructural, la actorial y la práctica se constituyen en elementos básicos para el análisis de cualquier aspecto de las relaciones laborales (1995:XXI-XXIV). Además, esta temática y el enfoque desde la que es examinada reviste especial interés para el objetivo de este artículo, al ocupar los actores socioeconómicos una posición intermedia entre la estructura y la práctica, ya que éstos son reflejo y, a su vez, condicionan el mercado de trabajo a través de las prácticas concretas que tienen lugar (Janoski, 1993:23).

Recientemente, el concepto de participación se ha desarrollado en España gracias al fomento de la cultura corporativa en la literatura empresarial¹. Esta forma de entender los nuevos comportamientos corporativos de la empresa ha vigorizado el concepto de participación, al trasladar la responsabilidad social de la empresa a todos los actores sociales que intervienen y participan en la misma. De este modo, la participación se sitúa en la base de una cultura corporativa rentable.

Desde esta perspectiva, la rentabilidad no es un concepto exclusivamente económico: al menos, en el sentido de que su obtención sea fruto de una gestión meramente económica. Sólo desde una perspectiva economicista cabe afirmar semejante proposición. Resulta miope enfocar la empresa como sistema exclusivamente económico. Desde el clásico esquema AGIL de Parsons (1959) ha quedado solemnemente subrayado el hecho de que la economía es un subsistema del sistema social y que, en consecuencia, la misma empresa tiene que gestionar elementos económicos y no-económicos para optimizar todos sus recursos y

¹La participación en las empresas españolas no ha sido en el pasado una cuestión importante, incluso sigue sin serlo para la mayoría de ellas. Las empresas españolas que se toman hoy en serio la implantación de la estructura participativa representan un número reducido, independientemente del marketing que se hace del término participación al asociarse a la cultura corporativa que algunas empresas apuestan realmente por implantar y otras que más bien dicen hacerlo, pero que en realidad es todavía puro marketing .

maximizar la cuenta de resultados. Dicho en términos más ilustrativos: la empresa es un piano con teclas blancas y negras, ambas imprescindibles para la buena ejecución de una pieza. Algún tipo de tecla –supongamos del tipo de las blancas– no funciona si se produce absentismo, ausencia de comunicación y participación, manifiesta injusticia en la distribución de resultados, mal clima laboral, deficiencias en seguridad e higiene, alta conflictividad, etcétera.

En la gestión de esa organización se precisa el manejo de indicadores, tanto los económicos (liquidez, solvencia, calidad, productividad, beneficios, amortizaciones...) como los no estrictamente económicos (entre éstos la participación: participación en procesos de decisión y resultados, participación por género, participación en comunicación y transparencia, participación en la asunción de responsabilidades y muchos otros aspectos del buen gobierno corporativo).

La importancia económica de la participación, al igual que la de otros intangibles, se comprende ciertamente desde una obligada contextualización: es decir, la ubicación de la empresa-organización dentro del marco de la empresa-institución. Las empresas son instituciones, las cuales cristalizan en unos objetivos concretos y una estructura bien visible de departamentos y niveles: es decir, en una organización, algo bien determinado y específico. Como tal, la empresa encarna o debería encarnar (encarnación del espíritu institucional, de la misma sociedad) el mandato institucional de cumplir no sólo objetivos de contabilidad específicamente económica sino de contabilidad social, siendo la participación una exigencia ineludible. En efecto, supondría un atentado de lesa institución una política de exclusión y explotación del personal, que iría en contra de la participación. La condición de empresa-institución apela a una integración estratégica de partes, los llamados stakeholders o actores de la empresa-organización (accionistas, empleados, proveedores, clientes y gobierno corporativo) so pena de resultar mermadas muchas potencialidades. Así, las escandalosas retribuciones del gobierno corporativo, el abuso de independientes nada independientes en los consejos de administración, la falta de transparencia menoscaban aquella integración.

Obviamente, el valor de la participación, como todo el sistema de valores de la empresa, depende de la cultura del entorno. Así, un entorno especialmente dado a la ayuda mutua y a la cooperación segrega –al menos, facilita– organizaciones de tipo cooperativo: ejemplo de ello en España lo tenemos en *Mondragón Corporación Cooperativa* (MCC), la más exitosa agrupación cooperativa mundial, la democracia industrial de grupos autónomos y nuevas formas de organización del trabajo, círculos de calidad, etcétera. En el caso de MCC es manifiesto un entorno social especialmente participativo (Lucas, 1992:543-551).

Ciertamente, la organización no depende tan sólo del entorno cultural –en este caso, más o menos participativo– sino que ella misma fabrica sus propios valores. Tener en cuenta en esta fabricación valores distintos de los estrictamente económicos resulta, por otra parte, económicamente rentable. Claro está, esta conclusión habría que matizarla en función de diversas contingencias, que las teorías de la contingencia han recordado: en efecto, pueden mediar multitud de factores que condicionan la relación participación/resultados, tales como la misma

calidad de las decisiones, que han podido ser desastrosas, el entorno y aspectos simplemente económicos (Wagner, 1994; Black and Gregersen, 1997; Perrow, 1990:107).

Sin embargo, tal relación (participación/resultados) puede sostenerse como fundamentalmente válida, como sucede, en general, respecto de la relación intangibles/resultados, tal como confirman los datos derivados de investigaciones realizadas en este campo (Garmendia, 2004).

Además de la filosofía que introduce el concepto de participación cuando se analizan en su conjunto las relaciones en los sistemas industriales, éste también contribuye a identificar y a examinar el rol que juegan los actores sociales principales de dichos sistemas industriales, como son los Empresarios, Sindicatos y los Gobiernos (Dorow, 1987). No cabe duda que el análisis de la participación desde esta perspectiva concreta permitirá, por una parte, mostrar la complejidad (Touraine, 1965:188-191) de esta realidad, manifestada en los objetivos, los intereses y las contradicciones que los llamados actores sociales tienen y, por otra, ofrecerá un balance de los resultados obtenidos por todos o por alguno de los actores sociales, gracias a las capacidades estratégicas de negociación que conlleva la participación (Crozier and Friedberg, 1977) y que son beneficiosos para el sistema social.

3. El papel de los actores sociales formales en los procesos de regulación del sistema de las relaciones laborales

El análisis del papel de los actores sociales formales en los procesos de regulación del sistema de relaciones laborales que se realiza, a continuación, debe hacerse teniendo en cuenta las consideraciones teóricas y metodológicas anteriormente mencionadas, para hacer emerger la situación real existente al respecto mediante la aplicación de la razón sociológica (Boudon, 1979). Por otra parte, el examen del comportamiento de dichos actores sociales formales en los procesos de regulación se examina en el contexto de la crisis económica actual que tan agudamente sufre España. El comportamiento varía, en razón de si hay o no hay crisis económica y, en el supuesto de haberla, como es el caso, dicho comportamiento se ve condicionado por la mayor o menor intensidad de la misma.

3.1. Crisis económica general, crisis económica en España y relaciones de empleo

A nivel general estamos viviendo una crisis económica importante y profunda en los últimos años, en la que no todos los países están sufriendola por igual ni las características que la definen son homogéneas (BBVA Research, 2012:8-9).

En el caso de España, la crisis económica general está agudizada por el peso tan relevante que el sector de la construcción ha tenido en los últimos años (Ortega y Pascual-Ramsay, 2012:19-20), que ha puesto de manifiesto la fragilidad y el desequilibrio estructural del elevado crecimiento económico español de los años

anteriores a la crisis económica (Malo, 2009), especialmente en el periodo 2000-2007 (Fernández-Villaverde and Ohanian: 2010).

Con la crisis económica, el desempleo supuso en España 5.6 millones (INE, 2012) de los 24,7 millones de la Unión Europea (Eurostat, 2012) y representa el 24.4%, porcentaje muy superior al correspondiente de Europa que se sitúa para la misma fecha en el 10.2%. Ambos porcentajes se han modificado en 2013, siendo los valores correspondientes el 26.3 (España-INE) y el 10.8 (Unión Europea-Eurostat). En el alto porcentaje de desempleo en España ha contribuido especialmente la caída del sector de la construcción, además de la falta de pujanza del sector industrial y la escasa competitividad del conjunto del sistema productivo español. Estos tres factores se han manifestado como debilidades estructurales del sistema económico español (Lagares, 2009). Esta situación de crisis económica está produciendo un impacto fuerte en el empleo y establece unas relaciones laborales que pivotan sobre la problemática del empleo, ya que las situaciones derivadas del mismo en España son difíciles, complejas y conflictivas.

Si ya desde mediados de la década de los ochenta, cuando en España se estaba consolidando el modelo de relaciones laborales democrático en clara ruptura con el marco y situación laboral del periodo franquista, se empieza a hablar de *relaciones de empleo* para significar la importancia del mismo en el contexto de las relaciones laborales, con cuánta mayor razón se usa y se debe usar ahora este término para indicar la importancia que tienen las relaciones de empleo en el marco de las relaciones laborales actuales; éstas han sufrido en los últimos veinte años importantes variaciones, fruto de los cambios que se han producido en las condiciones económicas, de trabajo y sociales, así como en el comportamiento de los actores sociales (Miguélez y Prieto, 1999:XIII-XXV; Alonso, 2000:93-95).

La salida de la crisis económica en España y la recuperación del empleo² requieren de reformas estructurales de diferente naturaleza y alcance, como las que hacen referencia al sistema financiero, al ajuste fiscal, al sistema productivo, al mercado de trabajo (Andrés, 2010:28-45), al sistema educativo, a la política energética y a la organización de la Administración, entre otras; de dichas reformas, unas ya están en marcha (CES, 2011:14) y otras están pendientes de realizarse para volver a crear empleo sostenible. En esta tarea que parece ineludible hay un consenso alto en España; sin embargo, éste no es tan fuerte ni tan amplio, a la hora de identificar las reformas estructurales necesarias y la forma de abordarlas. Concretamente, y como muestra manifiesta de la amplitud de los acuerdos y desacuerdos en el conjunto de las referidas reformas, basta con referenciar el caso de las reformas del mercado de trabajo que, sin lugar a duda, conforman las relaciones laborales, y sobre las cuales los acuerdos y desacuerdos existentes son

² Para examinar la posible incidencia de una reforma laboral sobre la recuperación del empleo tienen interés las aportaciones al respecto de Toharia y Malo, 2009.

claros³. Las opiniones y discusiones en torno a la conveniencia y oportunidad de las dos últimas reformas del mercado laboral, la de 2010 y 2012, explicitarán dichos acuerdos y desacuerdos, como se verá más adelante.

Desde 2010, los Gobiernos de Zapatero y ahora el de Rajoy han puesto en marcha programas de reformas económicas con el fin de hacer viable la salida de la crisis económica que arranca en 2007 y así responder a las presiones europeas e internacionales sobre la situación española. No cabe duda que en la voluntad de hacer reformas en España a partir de 2010 por los Gobiernos de turno, ha influido el marco europeo de reformas que impulsa la Unión Europea desde el año 2010 hasta el 2020 con su Programa *La Estrategia Europa 2020*, con el fin de conseguir un desarrollo integral que vuelva a situar a la Unión Europea en una posición de liderazgo mundial a nivel económico y social. Hay que aprovechar los periodos de crisis para hacer las reformas que parecen necesarias, pero las urgencias de las mismas y las propias condiciones de la crisis retrasan los efectos beneficiosos derivados de las reformas, como sucede actualmente en España.

3.2. Actores políticos y sociales y relaciones laborales

La salida de la crisis económica en España por la vía también de las reformas estructurales en el mercado de trabajo⁴ hace necesario examinar, además del papel de los actores sociales (Empresarios, Sindicatos y Gobierno) en dichas reformas, el que corresponde igualmente a los actores políticos (grupos políticos), puesto que éstos juegan un papel activo, por la vía de la influencia, en la toma de decisiones que se produce respecto a las reformas estructurales y de las que el responsable último es el Gobierno a través de la aprobación de los Reales Decretos-Leyes por los que se llevan a cabo las reformas laborales. No cabe duda que calificar a estos

³ Desde el inicio de la crisis económica actual, 2007, no ha existido unanimidad en relación a la necesidad de nueva Reforma laboral como medio de salir de la crisis, puesto que las causas de ésta para unos tenían carácter económico y no laboral y, en cambio, para otros el mercado de trabajo necesitaba ser reformado para facilitar la salida de la crisis. Más allá de esta polarización de opiniones se fue creando una tercera opinión con amplio calado en la opinión pública española y en los expertos de la materia que sostenía que la salida de la crisis necesitaba, además de mejorar la situación económica y del empleo, reformar también el mercado de trabajo (Pérez: 2009); esta opinión generalizada explica la propuesta y correspondiente aprobación de las dos últimas Reformas.

⁴ Los defensores de las reformas en el mercado laboral y que debían plasmarse en una nueva Ley de Reforma Laboral, consideraban, en opinión de Pérez Infante, que ésta debía de responder a los siguientes objetivos para hacer más eficiente el mercado de trabajo: el logro de una mayor flexibilidad interna en las empresas; la reducción de la temporalidad y la segmentación del mercado de trabajo; la adaptación del sistema de negociación colectiva, regulada en 1980 en el Estatuto de los Trabajadores, a la nueva situación económica y social; la solución de los problemas existentes en el sistema de protección por desempleo; mejorar el ajuste entre la oferta y la demanda de trabajo (Pérez: 2009).

dos agentes como actores en la toma de decisiones que conforman el mercado de trabajo y crean un determinado marco de relaciones laborales, supone asignarle un protagonismo relevante en los procesos de cambio económico y social, independientemente de la perspectiva teórica y disciplinar desde la que se considere su importancia y el peso que se atribuya a cada uno de dichos actores (Streeck, 2005:255-283; Miguélez y Prieto, (1995:XVIII).

En España los grupos políticos han jugado y juegan un papel significativo en relación a los actores sociales en la toma de las decisiones socioeconómicas, lo que explica su influencia en los procesos de las reformas laborales impulsadas por el Gobierno, bien apoyándolas o bien oponiéndose total o parcialmente y si este es el caso, ello implica la debilidad de las reformas aprobadas. Por ello, esta situación ha de tenerse en cuenta a la hora de examinar la relación real que se establece entre ambos actores y su incidencia en el diálogo social en España, especialmente en el contexto de la actual crisis económica (CES, 2010:393-405).

El comportamiento de los actores políticos y sociales en España versus el diálogo social presenta variaciones a lo largo del tiempo. Dichas variaciones están en función de distintas variables, principalmente de variables política y económica. Por una parte, la maduración de la democracia en España y la dinámica de modernización social que tiene lugar explican el hecho de la existencia de conflicto social y la capacidad de concertación social entre los actores sociales, al establecerse un sistema de relaciones industriales en el que se goza de mayor autonomía entre los actores políticos y sociales (Espina, 2007:241-242). Por otra parte, también los ciclos económicos condicionan la realidad del diálogo social. En época de prosperidad económica el diálogo social se basa en relaciones más abiertas y constructivas; en cambio, en época de crisis económica dichas relaciones se convierten en más cerradas, menos constructivas e, incluso, son conflictivas y el diálogo social se debilita.

Por ello, el análisis del comportamiento de los actores políticos y sociales en España se hace en los dos momentos referidos, lo que permitirá, por una parte, observar la situación y alcance real de las relaciones que se establecen entre ellos y, por otra, ver la incidencia de las mismas sobre el diálogo social.

1) Comportamiento de los actores políticos y sociales en España antes de la actual crisis económica

Las relaciones laborales en España desde la transición política (1978-1982) hasta el inicio de la actual crisis económica (2007) se han caracterizado, fundamentalmente, por ser el resultado de dos modelos diferentes de funcionamiento. En el primer caso, en las relaciones laborales prima la concertación y la centralización, tanto de los contenidos como de los actores que intervienen en la toma de decisiones objeto de la concertación (Miguélez y Prieto, 1995:XVIII-XIX). Este modelo de relaciones laborales ha sido dominante en España hasta la década de los noventa (Sisson y Martín, 2001:21-23), y el consenso social concertado logrado y el conflicto social derivado de la no concertación hay que explicarlos desde este modelo de relaciones laborales que responde a una lógica

funcional macrocorporativista, basada en la defensa de los intereses de los grandes grupos como los Empresarios, Sindicatos y el Estado (Alonso, 1999:41-51).

A partir de la década de los años noventa, comienzan a hacerse presentes nuevos elementos estructurales en la sociedad española, en lo político, económico, social y cultural, que generan un modelo de relaciones laborales algo diferente al modelo anterior. La fuerza que toma en este nuevo contexto la internacionalización de los mercados que lleva aparejada la conciencia de la globalización, los cambios que la organización del trabajo experimenta, protegiendo el empleo con fórmulas de flexibilidad, las dificultades crecientes para el sostenimiento del Estado de bienestar y, en definitiva, la presión de las políticas económicas y sociales europeas sobre las estrategias de España en estos campos, en cuanto Estado miembro, conducen todos estos nuevos factores a un marco y práctica de relaciones labores en el que la negociación colectiva es menos centralizada, es más flexible (Martín, 1995:15-19) y tiene una orientación microcorporativista, al estar los intereses en juego de los actores sociales más fragmentados y sujetos a evidentes riesgos e incertidumbres para cada uno de ellos (Sisson y Martín, 2001:21, 26).

Tal es el caso de lo que está sucediendo en un ámbito tan relevante como el sindical, en el que los cambios a los que se ve abocado este actor social son profundos y que le posicionan frecuentemente en espacios de incertidumbre y complejidad:

“En este sentido, se perciben tendencias de fragmentación en el espacio sindical; asistimos a la aparición de sectores concretos donde el poder de negociación se basa en la utilización de una cualificación muy específica o en el bloqueo de un servicio determinado, así como al surgimiento de líneas asociativas no ligadas a dinámicas sindicales globalizadoras, ni basadas en el discurso tradicional de la solidaridad de clase, sino en la utilización de incentivos particulares de interés grupal” (Alonso, 1999:61).

Veamos, a continuación, el comportamiento de cada uno de los actores políticos y sociales en España en el contexto referido.

Los actores políticos

Aproximadamente, desde 1995 en adelante se ha roto el consenso político en España propio de la transición política (1978-1981), que sentó las bases de su modernización y logró el acceso a la Unión Europea⁵. Ejemplos de aquel consenso

⁵ La transición política en España (desde la Constitución hasta el golpe de Estado 1978-1981, con los Gobiernos de Suárez, Calvo Sotelo y la llegada al poder de Felipe González en 1982) requirió de un consenso entre todas las fuerzas políticas que favoreció el retorno a la democracia y permitió sentar las bases de la modernización española. Este clima de consenso y colaboración en los grandes temas se mantuvo hasta el inicio de los noventa

político fueron los Pactos de la Moncloa (1977), la Constitución española (1978) y el ingreso de España en la Unión Europea (1986). Esta situación permite identificar, a nivel político, una doble realidad en España desde el restablecimiento de la democracia: un primer momento, hasta 1995 aproximadamente, en el que los partidos políticos contribuyen a la democratización y modernización de España por encima de sus intereses coyunturales partidistas (Uriarte, 2002:262-263; Aguilera de Prat, 2001:10-13); y un segundo momento, desde 1995 en adelante, en el que los partidos políticos sitúan en el centro de sus intereses más los propios intereses que los generales. Por ello, la expresión de que en este segundo momento se rompió el consenso político propio de la transición política.

Los actores sociales

Lo que ha caracterizado, por lo general, la relación entre los tres actores sociales (Empresarios, Sindicatos y Gobierno) en el periodo de la democracia en España (a partir de 1978) ha sido la existencia de diálogo social tripartito⁶. Fruto del mismo se han obtenido, por una parte, acuerdos importantes en materia económica y social; pero, por otra, también han existido desencuentros, generándose situaciones de conflicto entre Empresarios y Gobierno, Sindicatos y Gobierno, y también entre Empresarios y Sindicatos.

- Empresarios

El liderazgo de los empresarios en España está representado por la CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales) y la CEPYME (Confederación Española de Pequeñas y Medianas Empresas), principalmente por los primeros.

El comportamiento de este actor económico, los Empresarios, en los procesos de regulación ha sido su voluntad de participar, junto a Sindicatos y Gobierno, en los procesos de regulación del mercado laboral (López, 1995:140-144; Pardo y Fernández, 1995:170-171). Por otra parte, la contribución fundamental de este agente social se ha producido en el ámbito económico de la empresa, maximizando los aspectos de la regulación que generan ventajas económicas para la empresa, y situando en un segundo plano los aspectos sociales de la regulación. Ello explica que el diálogo social haya estado marcado con frecuencia por la negociación firme,

(1992). A partir de 1982, los Gobiernos que han tenido lugar en España han sido los Gobiernos de González-socialistas (1982-1996); los Gobiernos de Aznar-PP (1996-2004); los Gobiernos de Zapatero-socialistas (2004-2011), y ahora el Gobierno de Mariano Rajoy-PP (2012-2016).

⁶ Del diálogo social tripartito (Gobierno, Sindicatos y Organizaciones empresariales) resulta la concertación social. Del bipartito (Empresarios y Sindicatos) resulta la negociación colectiva.

especialmente entre Empresarios y Sindicatos, al priorizar los primeros los objetivos económicos y los segundos los objetivos sociales. El Gobierno, tercer actor en juego y dependiendo del color ideológico del mismo, ha actuado como elemento amortiguador de una parte y de otra.

- Sindicatos

Los sindicatos desde 1980, año en que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, van a desarrollar mediante este marco jurídico la fuerza vinculante de los convenios colectivos (adoptados únicamente por los representantes de los trabajadores y de los empresarios) y van a entrar en la escena del diálogo social tripartito, iniciando su participación abierta y reconocida en los procesos de regulación del mercado laboral. En este largo periodo han contribuido, junto a Empresarios y Gobierno, a mejorar las condiciones económicas y sociales de los trabajadores, asumiendo un papel reivindicativo en los aspectos sociales de la regulación (Miguélez, 1995:222). La reivindicación sindical, a lo largo de todo este periodo, se ha producido en grados diferentes: cuando el clima era favorable a conseguir determinados beneficios, la posición sindical ha sido de fuerte colaboración; en cambio, cuando los acuerdos propuestos por los otros actores no iban en la dirección adecuada, en opinión de los sindicatos, la reivindicación ha sido más radical, expresándose por la vía de las manifestaciones, huelga general, retirada de la Mesa de Diálogo Social, etc.

- Gobierno

El Gobierno, como actor social que es, participa del diálogo social en los procesos de regulación, junto con los Empresarios y Sindicatos. En este papel de actor social, el Gobierno asume las tareas, por una parte, de presentar a la Mesa de Diálogo Social sus propuestas de reformas del mercado laboral y, por otra parte, de ejercer la labor de contrapeso y de equilibrio en el conjunto de iniciativas que llegan a la mesa de negociación por parte de los otros dos actores sociales. En esta condición de actor, el Gobierno ha contribuido a lo largo de los últimos treinta años a la regulación de los procesos del mercado laboral (Baylos, 1995:289-290). Los resultados obtenidos como consecuencia de la regulación producida han sido diferentes y no siempre los que hubiera preferido el Gobierno en cuanto actor para el ejercicio del poder político.

A veces el Gobierno, en el ejercicio de su responsabilidad directa sobre la acción política general, ha estado obligado a tomar iniciativas y decisiones de regulación fuera del diálogo social, aunque con el respaldo parlamentario, por falta del correspondiente acuerdo de los otros actores sociales. Dichas decisiones, con frecuencia han conllevado conflictos y tensiones entre los actores sociales y, por consecuencia, los efectos producidos no han sido los mejores ni los esperados de tales decisiones.

2) *Comportamiento de los actores políticos y sociales versus regulación en la actual crisis económica*

La actual crisis económica no está produciendo grandes acuerdos entre los diferentes actores políticos y sociales en relación a las reformas del mercado laboral; más bien está condicionando en negativo el comportamiento de los actores políticos y sociales versus las relaciones laborales y, como consecuencia de ello, la negociación colectiva que ha sido un valor y un objetivo primordial de todos los actores políticos y sociales desde la transición política en España (Bodas, 1995:9) está debilitada, pese a los acuerdos pactados⁷. Justamente, ahora más que nunca es necesario, como vía para salir bien y lo antes posible de la crisis económica, mantener la negociación colectiva viva, como resultado de los compromisos institucionales de todos y de cada uno de los actores políticos y sociales con la sociedad española.

¿Cómo se está conformando, pues, el comportamiento de cada uno de los referidos actores en dicho contexto económico y social? Un relato breve y simplificado de dicho comportamiento lo podemos expresar de la forma siguiente:

Los actores políticos

El escaso consenso político en relación a cuestiones fundamentales de la reforma del mercado laboral, que se ha agudizado en los últimos seis años que dura la crisis económica, no favorece la salida de la crisis, ya que en lugar de producirse acuerdos de todos los partidos en relación a las medidas y reformas estructurales a hacer y que sean las convenientes, éstas se están convirtiendo, con frecuencia, en el campo de batalla de la lucha partidista, sobre todo entre el grupo del Gobierno y el grupo de la oposición sucesivamente, invirtiéndose los papeles según se gobierne o se esté en la oposición. Al respecto, basta con comparar los contenidos de la Reforma laboral de 2010 y la de 2012, aprobadas en los Gobiernos de Zapatero y Rajoy, y los discursos políticos producidos en relación a una y otra por parte del gobierno de turno y de la oposición de turno.

⁷ La debilidad manifiesta en la cultura de pacto en estos años, no debe llevar a no reconocer acuerdos y pactos logrados, que indican que la realidad del pacto sigue vigente, a pesar de las dificultades señaladas. Al respecto conviene mencionar: la firma en Enero 2012 del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014, con una secuela en Mayo de 2013 sobre el tratamiento de la ultractividad; que en el año 2012, según la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos, el 90% de los ERE fueron pactados, y en el 1º trimestre de 2014 los pactados ascendieron al 93.6%; que el número de trabajadores englobados en el ámbito de protección de la negociación colectiva subió de 2011 a 2013 al doble (de 2.625.913 a 5.107.423-CCNCC).

Los actores sociales

El gran calado de la crisis económica actual y la necesidad de realizar reformas estructurales que afectan también a la regularización del mercado laboral hace que cada uno de los tres actores sociales esté a la defensiva, intentando conseguir algo, conservar todo o parte de lo que se tiene y responder a las demandas sectoriales que se producen. Los Empresarios consideran imprescindibles determinadas reformas del mercado laboral para mejorar la productividad; los Sindicatos no quieren que las reformas estructurales supongan pérdida significativa de los derechos sociales de los trabajadores (Homs y Obeso, 2009:103); y el Gobierno da cuenta de la necesidad de las reformas estructurales y quiere cumplir con los requerimientos que los Organismos económicos internacionales y la Unión Europea le están haciendo al respecto.

- Empresarios

En este periodo de crisis económica, los empresarios se ven muy fortalecidos como actor económico para reclamar la necesidad de realizar cambios estructurales en el sistema productivo y en el mercado laboral para afrontar la crisis económica, tal como los Organismos económicos internacionales y la propia Unión Europea recomiendan y presionan a España para que los lleve a cabo. La fuerza de los empresarios en este contexto de crisis se ha valorizado, de tal modo que demandan insistentemente hacer las reformas necesarias y con la amplitud requerida. De otro modo, dicen, que no llegarán a acuerdos con los otros actores sociales.

- Sindicatos

La crisis económica que se padece y la necesidad de llevar a cabo reformas estructurales en el mercado laboral y que deben plasmarse en los procesos de regulación del mismo, ha situado a este actor en la difícil situación de sumarse a buena parte de las reformas estructurales a realizar, con la razón de que éstas menoscaban los derechos sociales adquiridos por los trabajadores. La defensa de estos principios explica el papel de actor reivindicativo que está siendo en el diálogo social y en las acciones que emprende cuando considera que los derechos sociales se ven amenazados, tales como la huelga general o la ruptura del diálogo social que llevó a cabo por un periodo de tiempo determinado, con ocasión de la Reforma laboral de 2010 en el último Gobierno socialista de José Luis Rodríguez Zapatero. Ahora, con la reciente Reforma de 2012, llevada a cabo por el actual Gobierno del Partido Popular, se repite el mismo proceso anterior: manifestaciones, tensiones y, sobre todo que el diálogo social, aunque formalmente se mantiene, sin embargo, se ha convertido en un proceso de baja comunicación, ya que la negociación es escasa.

- Gobierno

La crisis económica que se vive en España es un momento obligado para llevar a cabo reformas económicas profundas. Esta necesidad fue reclamada en los últimos años al Gobierno socialista por los Organismos internacionales, por la Unión Europea, por los agentes económicos españoles de mayor peso, y por buena parte de la sociedad española. El Gobierno, aunque tardíamente, emprendió reformas estructurales y activó la Agenda de la Mesa de Diálogo Social, para que todos los actores sociales juntos acometieran la regularización que permitiera la salida de la crisis económica y que, a su vez, supusiera un cambio en el modelo productivo español. Al respecto, el Gobierno llevó a cabo la Reforma del mercado laboral en 2010, que fue incorporada a la referida Agenda. Por distintas razones, dicha Reforma no fue objeto de consenso social ni político (el partido de la oposición en el momento, el Partido Popular, no se adhirió a la misma), y finalmente fue aprobada por una mayoría parlamentaria. Los términos de la aprobación de la Reforma resultó limitada e insuficiente para cada uno de los actores políticos y sociales, según ellos mismos declararon; fruto de ello es que su aplicación apenas contribuyó a resolver los problemas estructurales que España tenía y sigue teniendo, tal como señalaron las primeras evaluaciones que se hicieron de la misma, un año después de su aprobación (Cf. Conde Ruiz et al., 2011:147-182).

En el año 2012, el escenario es parecido al del año 2010. La Reforma laboral vigente que el Gobierno actual del Partido Popular aprobó por Real Decreto-Ley el 13 de Febrero de 2012, no tuvo el respaldo del partido de la oposición, el PSOE, ni de otros partidos políticos; encontró una oposición frontal en los sindicatos, y sí fue respaldada dicha Reforma por parte de los empresarios. De nuevo tenemos una situación en la que los actores políticos y sociales no encuentran consenso para llevar a cabo las reformas estructurales necesarias que permitan salir de la crisis.

3.3. Consecuencias del comportamiento de los actores políticos y sociales ante las reformas estructurales para la salida de la crisis económica en España

La consecuencia fundamental derivada de dicho comportamiento es que la salida de la crisis en España se está retardando, entre otras razones, por el proceso conflictivo y de tensión política y social que conlleva la implantación de las reformas estructurales en el mercado laboral; además, las reformas que se están implantando no todas abordan los problemas que es necesario resolver, según se declara por los actores sociales y políticos que no las apoyan; tampoco las leyes de Reforma del mercado laboral han contado con el respaldo de todos los actores políticos y sociales, si bien la de 2012 fue aprobada por el Parlamento con mayoría absoluta y la de 2010 con mayoría simple; y, finalmente, al faltarle a las reformas el consenso amplio, fruto del diálogo social, nacen con inestabilidad y debilidad que limitan los efectos positivos que deben producir para la salida de la crisis.

La contribución de cada uno de los actores políticos y sociales a dicha situación es la consecuencia de asumir cada uno de ellos unos determinados roles. ¿Cuáles

son, en concreto, los papeles que están jugando cada uno de dichos actores?

Los actores políticos

Los actores políticos, especialmente el principal partido de la oposición –hoy el PSOE– hace casi dos años era el PP, no acompañan al Gobierno en la mayoría de las reformas estructurales que éste propone para salir de la crisis económica, al no existir una política de pactos y acuerdos al respecto. Al contrario, al criticar las propuestas los partidos buscan rentabilizar políticamente la crisis al criticar al partido del Gobierno.

Uno de los efectos que se deriva de este comportamiento que se manifiesta en la falta de consenso político, consiste en agravar el malestar de la gente hacia los partidos políticos⁸, tanto los de la oposición como el partido del Gobierno que soporta casi en solitario las reformas que se llevan a cabo. Fruto de ello, fue que el anterior partido en el Gobierno (PSOE) perdió sucesivamente casi todas las elecciones que tuvieron lugar durante estos años de crisis económica y, por el contrario, el partido mayoritario en la oposición, el PP, ganó por abrumadora mayoría casi todas las elecciones que se celebraron en este periodo de crisis: las elecciones Autonómicas, Locales y Generales. Ahora, los papeles se han invertido. El PP es el partido del Gobierno y tiene que asumir el liderazgo de las reformas estructurales que entiende necesarias para salir de la crisis, y el PSOE, en la oposición, se sitúa enfrente de la mayoría de las reformas que presenta el Gobierno, argumentando el desacuerdo bien en el fondo o en la forma de las reformas propuestas. Lógicamente, la ruptura del consenso político que se arrastra en España desde 1995 aproximadamente, explica esta situación que es un verdadero hándicap para llevar a cabo los cambios estructurales en España, tanto para salir de la crisis como para seguir profundizando en su modernización.

Los actores sociales

El consenso entre los actores sociales para acordar reformas estructurales con el objetivo de salir de la crisis económica está resultando cada vez más difícil y las reformas que se acuerdan, a veces no son todas las necesarias ni son lo suficientemente profundas para conseguir los objetivos deseables.

⁸ Las sucesivas valoraciones de los ciudadanos en estos años hacia los partidos políticos muestran la pérdida progresiva de confianza de la ciudadanía hacia los partidos políticos, tanto por su intervención en este ámbito como en el resto de ámbitos de la vida pública (Ver Encuestas CIS 2007-2014).

- Empresarios

Los Empresarios con el Gobierno anterior del PSOE, del que ideológicamente se sentían distantes, mostraron firmeza en la negociación para regular el mercado laboral con el objetivo de hacerlo, en su opinión, más capaz de crear empleo. A tal fin reclamaron con fuerza la revisión de la Reforma laboral de 2010, que finalmente no la apoyaron, considerando que era insuficiente para afrontar los problemas reales del mercado de trabajo. La llegada al poder del PP, a final de 2011, permite que una de las primeras reformas que emprende el Gobierno entrante sea promulgar un Decreto-Ley (Febrero 2012) por el que se impone una nueva Reforma Laboral. Dicha Reforma del Gobierno del PP es apoyada desde el primer momento por los empresarios, del que ideológicamente se sienten próximos, y los contenidos de la misma recogen la mayoría de las reclamaciones históricas de este colectivo. Por ello, ahora sí que los Empresarios se constituyen en actor social interlocutor del Gobierno, lo que les hace situarse enfrente de los Sindicatos quienes, como vamos a ver a continuación, no apoyan tampoco la nueva Reforma laboral. De esta interlocución social resulta una tríada, formada por la coalición de dos contra uno (Empresarios y Gobierno contra Sindicatos) y, por lo tanto, no resulta fácil y constructivo el diálogo social⁹, puesto que para ello deben participar los tres actores en las decisiones a tomar.

- Sindicatos

Los Sindicatos, ya tuvieron la experiencia del año 2010 con la Reforma del mercado laboral y que les llevó a hacer una huelga general por lo que éstos entendían que había supuesto de pérdida de derechos sociales por parte de los trabajadores. Con la Reforma laboral del Gobierno de Rajoy de nuevo se movilizan y, prácticamente, les lleva a la ruptura del diálogo social al entender los Sindicatos que las amplias medidas que se proponen para salir de la crisis económica son ineficaces a tal fin y, a su vez, éstas suponen la pérdida de derechos sociales adquiridos. Las sucesivas reuniones que tienen lugar entre ambos actores sociales, Gobierno y Sindicatos, no sirven sino para escenificar, por una parte, la dificultad de consensuar reformas estructurales relacionadas con el mercado laboral y, por otra, para certificar que el diálogo social de facto está casi muerto entre estos dos actores sociales. Lógicamente, el desacuerdo entre Sindicatos y Gobierno implica, a su vez, el desacuerdo entre Sindicatos y Empresarios y con ello se pone de manifiesto la falta de consenso social entre los tres actores capaces de construirlo.

⁹ En la debilidad del diálogo social contribuyen también los empresarios y los sindicatos. La ciudadanía responsabiliza de ello no solamente a los partidos políticos, sino también a los empresarios y sindicatos, razón por la que expresa una pérdida de confianza en dichas organizaciones, a través de las sucesivas Encuestas que durante estos años ha realizado el CIS.

En este escenario, los Sindicatos, por tanto, se sitúan al margen de la coalición (Zoll, 1992:864), tanto con el Gobierno como con los Empresarios.

- Gobierno

Anteriormente con la Reforma laboral de 2010, el Gobierno socialista de Rodríguez Zapatero como actor social se encontraba con la oposición de los otros dos agentes sociales, Empresarios y Sindicatos, para llevar a cabo reformas estructurales en el mercado laboral. Y ante esta situación de soledad, el Gobierno no tuvo más remedio que acometer reformas estructurales ante la necesidad de las mismas para salir de la crisis y ante la gran presión externa que estaba recibiendo para continuar con esta tarea; y esta decisión de aprobar la referida Reforma laboral se tomó, a pesar de los fracasos electorales que ya estaba cosechando y sobre todo conociendo la anunciada derrota electoral para final del 2011, cosa que se cumplió y que supuso el cambio de Gobierno y la llegada al poder del actual presidente, Mariano Rajoy, el 20 de Noviembre de 2011. En este caso, se produce una coalición entre Empresarios y Sindicatos al no consensuar con el Gobierno las reformas que éste proponía y de este hecho se forma una tríada constituida, por una parte, por Empresarios y Sindicatos y, por otra, el Gobierno. Esta expresión de la tríada explica el fracaso de dicha Reforma Laboral desde la perspectiva del diálogo social.

Ahora el Gobierno del Partido Popular, con su Decreto-Ley de Febrero de 2012 sobre Reforma laboral, tiene a su lado a los Empresarios, pero tiene en la oposición al tercer actor social, los Sindicatos, además del principal partido de la oposición, el PSOE, y otros partidos de izquierda y de centro¹⁰.

La mayoría absoluta con que cuenta el partido popular, le permite llevar a cabo las reformas estructurales contenidas en la Reforma, pero de partida cuenta con la fractura del diálogo social entre los agentes sociales, al no sumarse a éste los sindicatos, y también con la oposición de la mayoría de los partidos políticos. Esta situación, obviamente, no es la deseable para acometer las reformas estructurales que España necesita para salir de la crisis, pero desde el punto de vista de las alianzas, el Gobierno cuenta con la coalición de los empresarios. Como resultado de esta situación se dibuja una tríada sólida, formada por la mayoría absoluta que tiene y la alianza firme con los empresarios; y en el otro extremo de la tríada se encuentra el tercer elemento, los sindicatos, con una posición de clara marginalidad en la toma de decisiones de reformas para la regulación del mercado laboral.

¹⁰ El Real Decreto-Ley 3/2012 fue tramitado en el Parlamento y aprobado como Ley 3/2013 con 197 votos a favor (PP, CIU, UPN y FAC) y 142 en contra (PSOE, Izquierda Plural, PNV, UPyD y el resto del Grupo Mixto).

4. Intervención de actores económicos *no formales* en los procesos de regulación que conforman las relaciones laborales

En los últimos años se ha ido formando en España una élite económica-empresarial muy competitiva y exitosa a nivel nacional e internacional que lidera las importantes empresas españolas muy presentes en los mercados internacionales y que la mayoría de ellas cotiza en bolsa bajo la denominación de Ibex 35. Esta élite económica-empresarial se hace hoy presente en dos foros estratégicos de España económico y cultural, como son el *Consejo empresarial para la competitividad (CEC)*, de carácter económico-empresarial, y la *Fundación Carolina, de carácter cultural y de cooperación internacional*; *principalmente el primero*, el *Consejo empresarial para la competitividad*, juega un papel relevante en cuanto actor económico no formal¹¹. Lo sustantivo de la identificación de los actores económicos no formales en la toma de decisiones estratégicas de España es señalar que, pese a su carácter informal y a su discreta visibilidad, su poder real es considerable por la influencia directa e indirecta que ejercen sobre los Gobiernos de turno y sobre las Organizaciones empresariales, ya que éstas actúan como correa de transmisión de sus intereses y valores.

Desde la perspectiva del análisis sociológico no es una obviedad ni un lugar común identificar los actores económicos no formales que detentan poder real e intervienen en los procesos de regulación que conforman las relaciones laborales. Al contrario, es un deber de la Sociología hacer emerger el poder real que condiciona en este caso las relaciones laborales, aunque éste esté oculto o sea menos visible o esté silenciado (Touraine, 1978:115). De aquí la importancia de incorporar en el análisis de los actores sociales, también lo no formales, por la relevancia de éstos en relación a los actores formales. No es suficiente, en términos de análisis sociológico, limitarse a examinar el papel de los actores sociales formales, tarea que debe realizarse y que en nuestro caso hemos hecho anteriormente. Conscientes de que la imaginación y el oficio sociológico deben dirigir la mirada sobre lo formal y lo informal, sobre lo visible y lo invisible (Mills, 1961; Bourdieu, Chamboredon y Passeron, 1976; Dhal, 1957) de la realidad social,

¹¹ Son miembros empresarios del Consejo empresarial para la competitividad: César Alierta. Telefónica – Presidente; Isidoro Álvarez. El Corte Inglés; Isak Andic. Mango; Emilio Botín. Banco Santander; Antoni Brufau. Repsol; José Manuel Entrecanales. Acciona; Isidro Fainé. La Caixa; Francisco González. BBVA; Antonio Huertas. MAPFRE; Pablo Isla. Inditex; José Manuel Lara. Grupo Planeta; Florentino Pérez. ACS; Rafael del Pino. Ferrovial; Juan Roig. Mercadona; Ignacio Sánchez Galán. Iberdrola; Simón Pedro Barceló. Grupo Barceló; Ignacio Osborne. Osborne; Leopoldo Rodés. Havas Media Group. El Consejo se dice ser un think tank que suma compromisos y esfuerzos para aportar propuestas que mejoren la competitividad, ayuden a la recuperación económica y fortalezcan la confianza internacional en España.

acometemos en este epígrafe el análisis del papel de los actores económicos no formales en los procesos de regulación que conforman las relaciones laborales.

Volviendo a la identificación y reconocimiento del poder real de estos actores económicos informales, buena parte de estos líderes empresariales han tenido y tienen una considerable influencia real en los actores sociales formales, especialmente en la Organización empresarial (CEOE) de la que ellos mismos forman parte, y en los Gobiernos de turno, independientemente del color ideológico que tengan, aunque –lógicamente–, con el Gobierno del Partido Popular (conservador), su poder de influencia es significativamente mayor.

Prueba de ello es, que durante el periodo de la crisis económica en que gobernó el PSOE (2007-2011), buena parte de estos líderes empresariales fueron convocados por el Presidente del Gobierno, Rodríguez Zapatero, para intercambiar opiniones y escuchar propuestas sobre las reformas urgentes necesarias para afrontar la grave situación económica que padecía y sigue padeciendo España, al margen de la dirección de la CEOE, integrante de la Mesa de Diálogo Social y defensora de los intereses empresariales (Pardo y Fernández, 1995:155-179). Este tipo de reuniones con líderes empresariales tuvieron lugar por iniciativa del Gobierno y con el soporte de la Comisión Asesora de la Competitividad creada por iniciativa del Gobierno (2011) y cuya presidencia recayó en un antiguo ministro de economía del Gobierno socialista de Felipe González, Miguel Boyer¹².

No cabe duda que este grupo de líderes empresariales en este periodo tuvo influencia real sobre las reformas estructurales que se emprendieron por el Gobierno y es manifiesta su influencia en los procesos de regulación del mercado laboral que se iniciaron en este tiempo con la *Reforma del mercado laboral (2010)* y la *Reforma de la negociación colectiva (2011)*. En ambas reformas se puso de manifiesto la influencia que el referido actor económico informal ejerció sobre los actores sociales formales que constituyen la Mesa de Diálogo Social, al apoyar o introducir en su Agenda todas aquellas cuestiones relativas a la flexibilidad y costes del mercado laboral y que suponían un cambio significativo respecto al anterior funcionamiento del mercado laboral.

La primera de dichas reformas, la del *Mercado laboral (2010)*, y a pesar de los cambios que introducía fundamentalmente en flexibilidad y costes del mercado laboral, no logró ser consensuada por los actores sociales y sólo tuvo aprobación parlamentaria. Al poco de ser aprobada, ya se reclamaba una revisión de la misma en mayor profundidad, por considerarse insuficiente para contribuir a la salida de la crisis. En este proceso de reclamación por parte de los actores sociales, se hizo muy visible la voz del actor económico no formal a pesar de la influencia que ejerció en su momento al respecto, emitida a través del presidente de la CEOE quien

¹² Comisión formada por un Presidente y siete Consejeros expertos independientes de reconocido prestigio en los distintos ámbitos de la actividad económica, y por una duración de tres años de posible renovación.

consideraba que la reforma propuesta "no era suficientemente profunda" a juicio de la patronal¹³. La otra reforma, la relativa a la *Negociación Colectiva*, durante varios meses apenas se avanzó hacia un acuerdo social de la misma. No cabe duda que en dicho proceso, tal como se desarrolló, estuvo pesando el poder del dicho actor no formal, que intentó que la negociación colectiva se hiciera a nivel de empresa y no con carácter general, si es que se quería que este instrumento ayudase a salir de la crisis. Cada empresa, se argumentaba, tiene condiciones específicas, que hay que tener en cuenta a la hora de establecer la negociación colectiva¹⁴.

En definitiva, la presencia visible del actor económico no formal en las dos reformas referidas fue un hecho, tanto a la hora de incorporar algunos aspectos de las mismas que suponían un avance en relación a lo que existía anteriormente en estas materias, como manifestando públicamente la insuficiencia y las limitaciones de las mismas para resolver los problemas reales y ayudar a salir de la crisis económica.

Como resultado de ello, este grupo de notables empresarios se constituyó en actor económico informal, con bastante poder real para influir en las reformas estructurales a realizar para salir de la crisis económica. Lógicamente, la emergencia de este actor no formal y con poder de influencia sobre el Gobierno, que es quien lleva a la Mesa de Diálogo Social las propuestas, causó en su momento malestar en los partenaires de los actores sociales formales, sobre todo en los Sindicatos y, lógicamente, menos en la Organización empresarial, por ser todos los miembros del Consejo empresarial de la competitividad, también miembros de la patronal española.

Ahora, el escenario del ejercicio del poder ha cambiado, puesto que gobierna el Partido Popular desde finales de 2011. En este tiempo, el nuevo Gobierno ya ha tomado muchas medidas de carácter estructural para intentar salir de la crisis económica lo antes posible y de la mejor manera, y una de ellas ha sido la nueva Reforma laboral de Febrero de 2012. Ciertamente, en esta reforma se incorporan nuevas cuestiones que no estaban presentes en la reforma anterior de 2010. Los empresarios han respaldado totalmente la nueva Ley de Reforma, mientras que los sindicatos se han opuesto a la misma frontalmente, al igual que lo hicieron el PSOE, Izquierda Plural, PNV, UPyD y el resto del Grupo Mixto. De nuevo se está viviendo con esta nueva ley la falta de acuerdos políticos en materias fundamentales como es ésta, y se está produciendo, una vez más, la fractura del diálogo social

¹³ Periódico el País, 11 Junio, 2010.

¹⁴ Desde su constitución, el Consejo empresarial para la competitividad reclamaba en cualquiera de sus reuniones con el Gobierno la necesidad de aumentar la flexibilidad en la negociación colectiva "incrementando las herramientas para disminuir el grado de centralización, favoreciendo la negociación a nivel de empresa y dando prioridad a los convenios internos" (Cf. CEC: *España, un país de oportunidades*. Marzo, 2013, p.36. El texto de esta cita, aunque se materializó en 2013 en el referido documento, forma parte de las reivindicaciones permanentes del Consejo empresarial para la competitividad.

entre los actores formales que lo integran.

En esta nueva situación, ¿qué papel ha jugado y juega el actor económico no formal, es decir, los influyentes empresarios que no forman parte de la Mesa de Diálogo Social? Desde el punto de vista de la visibilidad, el Gobierno de Rajoy se abstuvo de convocar al Consejo empresarial para la competitividad durante el proceso de elaboración de la nueva Ley de Reforma laboral de Febrero de 2012, previamente a la aprobación parlamentaria de la misma. No cabe duda que se quiso dar la imagen de independencia del Gobierno a la hora de tomar las medidas que creyó necesario activar. Sin embargo, a lo largo de los meses en los que el Gobierno habló con todos los actores sociales formales que componen la Mesa de Diálogo Social en relación a los contenidos de la reforma, y con desiguales resultados de adhesión, notables miembros-empresarios que forman el Consejo empresarial para la competitividad expresaron su opinión al respecto¹⁵, dando todos ellos el respaldo a los contenidos de la nueva reforma¹⁶. Se ve, por tanto, en esta adhesión cómo dicho actor no formal continúa teniendo una influencia real en los procesos de toma de decisiones que afectan a la regulación del mercado laboral, por encima y además de lo que hagan los actores sociales formales, sentados en la Mesa de Diálogo Social.

5. Conclusiones

Del análisis realizado sobre el papel de los actores sociales formales y no formales en relación a los procesos de regulación del mercado laboral, hacemos tres consideraciones finales:

1.- El proceso de democratización en España no ha consolidado del todo la cultura

¹⁵ Este es el caso del Presidente del grupo La Caixa, Isidro Fainé, quien aseguró ante un nutrido grupo de inversores de Hong Kong “que las reformas de los últimos años en España han colocado a su economía en un camino sostenible y equilibrado, entre las que puso como ejemplo la reforma del mercado laboral, que ha permitido bajar los costes y aumentar la competitividad”. (Cf. Lunes 06.05.2013. Pagina Web del Consejo empresarial para la Competitividad).

¹⁶ El Consejo empresarial para la competitividad ha valorado la Reforma laboral de 2012 como muy positiva al verse satisfecho, por una parte, con la presencia en la misma de los aspectos que venía reclamando, como son la flexibilidad y los costes del mercado laboral; y, por otra parte, porque considera que “la reforma laboral alinea el mercado laboral español con el europeo en flexibilidad y costes” (Cf. CEC: *Crecimiento y sostenibilidad de la economía española*. Mayo, 2012, p. 8. El texto de esta cita, aunque se materializó en 2012 en el referido documento, forma parte de las reivindicaciones permanentes del Consejo empresarial para la competitividad).

del pacto y de la negociación entre los actores políticos y sociales; lo que no impide afirmar que la cultura de pacto es una realidad en España, pese a las limitaciones coyunturales que presenta. Una vez hecha la transición política (hasta 1981), donde sí hubo acuerdos fundamentales para que ésta se llevara a cabo, se inicia en España el ejercicio de Gobierno democrático por parte de los actores políticos y sociales con prácticas que con frecuencia no fomentan la deseable participación de todos los agentes que articulan la sociedad. Ello hace y explica que el partido que gobierna y el partido más importante de la oposición progresivamente se van enrocando y distanciando, produciéndose una débil colaboración política que se va trasladando también a los actores sociales: Empresarios, Sindicatos y Gobierno. Esta situación, se ve ya materializada en la década de los noventa y continúa hasta hoy.

2.- Los años de la actual crisis económica que España está viviendo (desde 2007 hasta 2014), deberían haber servido para establecer pactos y diálogo social abierto y constructivo entre los actores políticos y sociales formales para consensuar reformas estructurales que permitan salir cuanto antes de la crisis económica y de la mejor manera posible. Esto no está siendo así, sino que al contrario, se están profundizando aún más las distancias, entre otras razones porque los gobiernos de turno han abandonado la política del pacto. Los actores políticos aprovechan la situación para beneficiarse electoralmente, según se esté en la oposición o se esté en el Gobierno; por su parte, los actores sociales, cada vez ven más difícil llegar a acuerdos importantes los tres agentes presentes en la Mesa de Diálogo Social, produciéndose entre ellos dos situaciones que varían en razón de las circunstancias: o bien, cada uno de los actores sociales juega por su parte, en razón de sus propios objetivos e intereses; o bien, se forman las coaliciones internas clásicas, de dos contra uno en las tríadas (Caplow, 1968) en las que el Gobierno se constituye en el objeto deseado de uno u otro actor social, en razón de sus objetivos, intereses y orientación ideológica.

3.- La dificultad de los actores sociales formales de llegar a pactos para hacer las reformas estructurales a fin de salir de la crisis económica en España, ha permitido en estos últimos años la emergencia de un nuevo actor económico no formal con una notable influencia en las decisiones económicas y sociales (ver Reforma laboral) que se tomaron por el Gobierno anterior socialista de Rodríguez Zapatero, y que se han tomado después.

Con el Gobierno conservador de Mariano Rajoy, el Consejo empresarial de la competitividad es una de las plataformas desde las que actúa este nuevo actor económico no formal y que representa a influyentes empresarios españoles, cuyo poder e influencia es notable, tanto si se expresa a través del referido Consejo como si se hace a título personal.

No cabe duda, pues, que la emergencia de este nuevo actor no formal ha venido a llenar el vacío producido ante un diálogo social débil y con frecuencia incapaz de llegar a los acuerdos obligados para acometer las reformas que España necesita para

salir de la crisis económica.

4.- La existencia de déficit de pacto entre los agentes políticos y sociales en los ámbitos laboral y social produce malestar en la ciudadanía que demanda la necesidad de llegar a acuerdos. Pero es más, el descrédito creciente que políticos, empresarios y sindicatos tienen en los ciudadanos se explica, evidentemente, no solo por no apostar decididamente por la cultura de acuerdo, sino sobre todo, por no afrontar los verdaderos problemas que tiene planteados la sociedad española y que hay que resolver con urgencia. El pacto no es suficiente si no se afrontan al mismo tiempo los problemas de la sociedad.

6. Bibliografía

Aguilera de Prat, C.R. (2001). Los socialistas ante los pactos de gobernabilidad de 1993 y 1996. *Revista Estudios Políticos*. Núm. 11, 9-44.

Alonso Benito, L.E. (1999). *Trabajo y ciudadanía*. Madrid: Trotta.

- (2000). *Trabajo y postmodernidad: el empleo débil*. Madrid: Fundamentos.

Andrés, J. et al. (2010). Creación de empleo en España: ¿cambio en el modelo productivo, reforma del mercado de trabajo, o ambos? *Revista Papeles de Economía*. Núm. 124, 28-45.

Ariño, M.A. (2005). *Toma de decisiones y Gobierno de organizaciones*. Barcelona: Ediciones Deusto.

BBVA Research (2012). *Situación España*. Madrid: Servicio de Estudios del Grupo BBVA.

Barnard, C.I. (1964). Organizations as Systems of Cooperation. En *Amitai Etzioni: Complex Organizations* (pp. 14-18). New York: Holt, Rinehart and Wiston.

Bassand, M. (1974). *Urbanisation et pouvoir politique*. Genève: Georg, Librairie de l'Université.

Baylos, A. (1995). La intervención normativa del Estado en materia de relaciones colectivas. En F. Miguélez y C. Prieto (Dir. y coord.), *Las relaciones laborales en España* (pp. 289-306). Madrid: Siglo XXI de España Editores.

Black, S. and Gregersen, H.B. (1997). Participative decision making, an integration of multiple decisions. *Review Human Relations*, Vol. 50, 858 ss.

Bodas, A. (2010). La incidencia de la crisis económica en la negociación colectiva:

- alternativas a la crisis económica. En A. Bodas (Coor.), *La negociación colectiva ante la crisis económica* (pp. 9-38). Albacete: Bomarzo.
- Bolle de Val, M. (1992). Participation. En G. Széll (Ed.), *Concise Encyclopaedia of Participation and Co-Management* (pp. 603-610). Berlin/New York: Walter de Gruyter.
- Boudon, R. (1979). *La logique du social. Introduction à l'analyse sociologique*. Paris: Hachette.
- Burdieu, P., Chamboredon, J.-C. y Passeron, J.-C. (1976). *El oficio de sociólogo*. Madrid: Siglo XXI.
- Caplow, T. (1974). *Dos contra uno. Teoría de coaliciones en las triadas*. Madrid: Alianza Editorial.
- CEC (2012). *Crecimiento y sostenibilidad de la economía española*. Madrid: Consejo empresarial para la competitividad
- (2013). *España, un país de oportunidades*. Madrid: Consejo empresarial para la competitividad.
- CES (2010). *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España*. Madrid: Consejo Económico y Social de España.
- (2011). *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España*. Madrid: Consejo Económico y Social de España.
- Conde-Ruiz, J.I. et al. (2011). Reforma laboral 2010: una primera evaluación y propuestas de mejora. *Revista Economía Aplicada*. Vol. 19, Núm. 57, 147-182.
- Crozier, M. (1963). *Le phénomène bureaucratique*. Paris: Éditions du Seuil.
- Crozier, M. and Friedberg, E. (1977). *L'acteur et le système*. Paris: Editions du Seuil.
- Cruz, J., (coor.) (1995). *Los protagonistas de las relaciones tras la reforma del mercado de trabajo*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Dhal, R. (1957). The concept of power. *Review Behavioral Science*, Num. 2, 201-215.
- (2010). *¿Quién gobierna?* Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Dorow, W., (ed.) (1987). *The business corporation in the democratic society*. Berlin/New York: Walter de Gruyter.
- Eurostat (2012). *Employment and unemployment*. Luxembourg: European Commission.

- Espina, A. (2007). *Modernización y Estado de Bienestar en España*. Madrid: Fundación Carolina y Siglo XXI Editores de España.
- Fernandez-Villaverde, J. and Ohanian, L. (2010). *The Spanish Crisis from a Global Perspective* (pp 1-58). Madrid: Cátedra Fedea. Caja Madrid.
- Gardner, R. (1955). *Juegos para empresarios y economistas*. Barcelona: Antoni Bosch.
- Garmendia, J.A. (2004). The impact of corporate culture on company performance. *Review Current Sociology*. Vol. 52, Num.6, 1.021-1.028.
- Gobierno de España (2012). *Programa Nacional de Reformas*. Madrid.
- Gouldner, A.W. (1979). *La sociología actual. Renovación y crítica*. Madrid: Alianza Editorial.
- Homs, O. y Obeso, C. (2009). Impactos de la crisis en las relaciones laborales en España. *Revista ICE. Septiembre-Octubre, Núm. 850*, 89-108.
- Industrial Democracy in Europe. International Research Group –IDE– (1981). *Industrial Democracy in Europe*. Oxford: Clarendon Press.
- Instituto Nacional de Estadística. INE. (2012). *Encuesta de Poblacion Activa (EPA). Primer Cuatrimestre*. Madrid: Ministerio de Economía.
- Janoski, T. (1993). *La economía política del desempleo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Lagares, M.J. (2009). Las crisis actuales de la economía española. *Revista Cuenta y Razón. Núm. 12, Noviembre-Diciembre*, 49-56.
- Lammers, C. and Széll, G., (eds.) (1989). Organisational Democracy: Taking Stock Vol. 1. En *International Handbook of Participation in Organisations* (pp. 315-330). Oxford: Oxford University Press.
- López, J.P. (1995). Empresarios y relaciones laborales: una perspectiva histórica. En F. Miguélez y C. Prieto (Dir. y coord.), *Las relaciones laborales en España* (pp. 131-146). Madrid: Siglo XXI de España Editores.
- Lucas, A. (1992). Mondragón. En G. Széll (Ed.), *Concise Encyclopaedia of Participation and Co-Management* (pp. 543-551). Berlin/New York: Walter de Gruyter.

- Malo de Molina, J.L. (2009). Los retos de la economía española a la crisis financiera internacional. *Revista Boletín Económico-Banco de España*. Núm. 2, 121-132.
- Marbán, V. (2011). Los actores sociales en el sistema de dependencia español. *Revista Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 29, Núm. 1, 69-91.
- Martín, A. (1995). *Flexibilidad y relaciones laborales*. Madrid: Consejo Económico y Social (CES).
- Michels, R. (1996). *Los Partidos Políticos 2*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Miguélez, F. (1995). Las organizaciones sindicales. En F. Miguélez y C. Prieto (Dir. y coor.), *Las relaciones laborales en España* (pp. 213-231). Madrid: Siglo XXI de España Editores.
- Miguélez, F. y Prieto C., (dir. y coor.) (1995). *Las relaciones laborales en España*. Madrid: Siglo XXI de España Editores.
- (1999). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI de España Editores.
- Mills, W. (1961). *La imaginación sociológica*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Murillo, M.V. (2005). *Sindicalismo, coaliciones partidarias y reformas de mercado en América Latina*. Madrid: Siglo XXI.
- Ortega, A. y Pascual-Ramsay, A. (2012). *¿Qué nos ha pasado? El fallo de un país*. Barcelona: Galaxia Gutenberg.
- Pardo, R. y Fernández, J. (1995). Las organizaciones empresariales y la configuración del sistema de relaciones industriales de la España democrática. En F. Miguélez y C. Prieto (Dir. y coor.), *Las relaciones laborales en España* (pp. 147-184). Madrid: Siglo XXI de España Editores.
- Parsons, T. (1959). *The Social System*. New York: The Free Press of Glencoe.
- Pérez, J.I. (2009). Mercado de trabajo y reformas laborales en la actual situación de crisis económica. FUNCAS. *Cuadernos de Información Económica*. Núm. 209, Marzo-Abril, 25-28.
- Perrow, C. (1990). *Sociología de las organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill.
- Sisson, K. y Martín, A. (2001). *Pactos para el empleo y la competitividad*. Madrid: Consejo Económico y Social (CES).

Streeck, W. (2005). The sociology of labor markets and trade unions. En N. J. Smelser and R. Swedberg, *The Handbook of Economic Sociology* (pp. 254-283). Princeton: Princeton University Press.

Toharia, L. y Malo, M.A. (2009). ¿Qué se puede esperar de las reformas del mercado de trabajo? *Revista Circunstancia. Año VII, 20, Septiembre*, 1-29. Fuente: Dialnet.

Touraine, A. (1965). *Sociologie de l'action*. Paris: Editions du Seuil.

- (1978). *Introducción a la Sociología*. Barcelona: Editorial Ariel.

Uchtenhagen, A. (2011). The role of coalitions in drug policy. Some theoretical and observational considerations. *Review ADICIONES. Vol. 23, Núm. 3*, 183-187.

Uriarte, E. (2002). Ciudadanos y partidos en el consenso y disenso sobre el Estado de las Autonomías. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas. Núm. 100*, 255-276.

Von Neumann, J. and Morgensten, O. (1953). *Theory of games and economic behavior*. Princeton: Princeton University Press.

Wagner, J.A. (1994). Participation's effects on performance and satisfaction. *Academy of Management Review. Núm. 19*, 312-330.

Weber, M. (1979). *Economía y Sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.

Zoll, R. (1992). Trade Unions. En G. Széll (Ed.), *Concise Encyclopaedia of Participation and Co-Management* (pp. 864-872). Berlin/New York: Walter de Gruyter.