



Año 1 No. 1
Bucaramanga
Marzo de 1999

LA CONCERTACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL EN EUROPA: CRISIS O RENACIMIENTO?

Hans Slomp

Probablemente la característica más distintiva de las relaciones laborales europeas consiste en las reuniones cumbre entre el gobierno nacional y las confederaciones nacionales de los sindicatos y las asociaciones patronales. Estos contactos forman una parte integral de la política nacional, especialmente en los países pequeños, tales como Escandinavia (Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia), Bélgica y Holanda, Austria y Suiza. Los convenios o el conflicto resultante de las reuniones siempre son portadas de los diarios a la mañana siguiente. Desde mediados de los años setenta los contactos tripartitos o "tripartitos" han sido objeto principal de atención en la investigación científica de las relaciones laborales.

Los contactos tripartitos tienen una función importante en la política nacional. Este "tripartismo" ofrece la oportunidad para las organizaciones afectadas de participar en la preparación de medidas estatales. De esta manera sirve la concertación económica y social y la legitimación de las políticas económicas y sociales del gobierno. Además, la participación laboral y patronal lleva las actuaciones políticas del gobierno fuera de la atmósfera política, porque la responsabilidad está asumida, al menos parcialmente, por las organizaciones afectadas. Este cambio constituye una despolitización de las políticas del estado, es decir que parte de la responsabilidad está alejada del ambiente político, en un ambiente distinto, formado por las relaciones laborales en las que el gobierno no asume una responsabilidad directa. Esta despolitización reduce el número de demandas políticas y previene la sobrecarga de la política con toda clase de demandas con respecto a las condiciones laborales.

Uno de los temas más destacados del tripartismo y de la concertación económica y social es la política salarial. Las confederaciones sindicales y patronales pueden influir en los propósitos del gobierno pero en cambio los sindicatos tienen que moderar sus demandas salariales para no perturbar las políticas discutidas. La combinación de moderación salarial e influencia en la política nacional ha sido calificada como un "cambio", porque los sindicatos ganan en influencia a cambio de su moderación. Aunque este término está un poco exagerado, porque implica que la política salarial tiene tanta importancia como todas las demás políticas combinadas, el concepto de "cambio" muestra la relación íntima entre el tripartismo y la moderación salarial.

En este artículo se discute la cuestión si la concertación económica y social en los países que son miembros de la Unión Europea ha sido afectada por los desarrollos recientes en la economía europea, es decir por la globalización económica, por la flexibilización creciente de las condiciones económicas y sociales y por la introducción de la unidad monetaria, en forma de la Unión Monetaria Europea.

¿EL TRIPARTISMO EN CRISIS?

Ya Philippe Schmitter, quien en 1974 llamó la atención internacional sobre la concertación tripartita en Europa (y la describió como "neocorporatismo"), habló de una crisis en estos contactos cumbre. Desde este año de la primera crisis petrolera, las circunstancias en que el tripartismo había crecido no se han mejorado, sino al contrario.

La racionalización de la industria ha causado una reducción del trabajo manual, una "desindustrialización". Al mismo tiempo los servicios comerciales se han expandido y acogen especialmente a empleados en vez de trabajadores manuales. La globalización económica también ha causado cambios en la estructura económica. La estructura vertical con grandes empresas que integran todas las etapas del proceso de producción está convirtiéndose en una estructura horizontal de empresas subsidiarias, controlando cada una de ellas parte del proceso de producción. Esta forma de "lean production" (producción delgada) implica que parte del proceso de producción es trasladado a agentes externos que son autónomos en teoría pero de hecho su funcionamiento está dominado completamente por las necesidades de las empresas grandes. Otra forma de la producción delgada es la flexibilización, en forma de contratos de trabajo temporales y de tiempo parcial. Los cambios en la estructura económica no solo han causado un cambio en la composición del mercado laboral, con menos trabajadores y mas empleados, sino también gran desempleo. El paro ha crecido en casi todos los países de Europa occidental durante los años ochenta y noventa, en algunos países hasta el diez por ciento o más.

El paro y el cambio de trabajo manual a empleo en oficinas y también la expansión de la proporción de mujeres e inmigrantes en la población laboral, ha afectado a los sindicatos de varias formas. La tasa de sindicalización ha disminuido en casi toda esta parte de Europa. Anteriormente los trabajadores manuales en la industria formaban la espina dorsal del sindicalismo, mientras la orientación de los empleados en los servicios es más hacia una carrera profesional y una relación más estrecha con su empresa que hacia la solidaridad sindical. Un cambio dentro de los movimientos sindicales es que los sindicatos de trabajadores industriales han perdido su posición dominante en favor de los sindicatos de los empleados o del sector público. La excepción más destacada es la posición fuerte de IG Metall (el sindicato industrial de la metalurgia) en Alemania, dentro de la confederación sindical alemana DGB. Con sus tres millones de afiliados sigue siendo el sindicato industrial más grande en Europa.

En la política también se ha reducido el rol del movimiento obrero. Los partidos socialdemócratas han sido excluidos del gobierno por muchos años (en Gran Bretaña bajo Margareth Thatcher, en Alemania bajo Helmut Kohl, en Suecia durante parte de los años ochenta). Recientemente, los socialdemócratas han podido recuperar el poder en casi toda Europa occidental, pero en una posición más débil que antes y con una mayor atención para la reducción en vez de una expansión de los gastos estatales.

El rol estatal en la economía y las relaciones laborales también se ha cambiado. Los gobiernos nacionales tratan de reducir su participación e intervención en la economía y en las relaciones laborales de varias maneras, como menos legislación social, privatización de las empresas públicas y descentralización de las negociaciones colectivas del sector público. Todo esto con la pretensión de crear una economía más competitiva y un mercado laboral más flexible. Las nuevas políticas encuentran mucha oposición sindical, pero los gobiernos utilizan el déficit estatal, el paro y la discordia entre sindicatos y la patronal, como argumentos para defender sus acciones. Como consecuencia de esta desregulación social y económica, la posición del gobierno resulta más conflictiva y se producen más tensiones en las relaciones entre el gobierno y los sindicatos. Además, no solo los gobiernos conservadores sino también algunos gobiernos en los que socialdemócratas o socialistas participan, ignoran una posible compensación para la moderación salarial, subrayando la necesidad de cortar los gastos estatales. Esto también ha causado una fricción creciente entre los sindicatos y los partidos socialistas y socialdemócratas.

La patronal ha estimulado la descentralización de las negociaciones colectivas para introducir mejor la flexibilización de las condiciones de trabajo. Prefieren menos contactos al nivel central o hasta sectorial y más negociaciones en el ámbito de la empresa. Las grandes empresas refieren a la globalización para defender esta descentralización y una importancia creciente de los salarios flexibles y ligados con la productividad individual. Además, bajo la influencia de las empresas norteamericanas (o la gestión americana en sus empresas debido a la

internacionalización de la economía) prefieren reducir los contactos con los sindicatos y reforzar la relación entre los empleados y la empresa en forma de "Human Resource Management" (Gerencia de Recursos Humanos) y toda clase de provisiones extra-salariales.

Parte de estos cambios se debe a las actividades de la integración europea. La Unión Europea ha regulado algunos aspectos de las condiciones laborales; probablemente el principal ejemplo de esta regulación europea es la igualdad por género, con una serie de directrices europeas que contienen el principio de la igualdad. Otra materia afectada por la U.E. es la participación laboral en la empresa, por medio de los Comités Europeos de Empresa en las multinacionales. Más importante es el impacto indirecto de la política europea, especialmente el énfasis sobre la competencia libre y la introducción de la Unión Monetaria. La política en favor de una competencia libre (apertura del mercado interno) ha reducido el apoyo financiero que los gobiernos puedan entregar a las empresas nacionales y ha contribuido a la privatización casi completa de los sectores públicos en Europa. La transición hasta la Unión Monetaria ha reducido aún más el rol estatal en la economía, debido a los límites que la admisión a la Unión Monetaria ha puesto al tamaño del déficit estatal. La mayoría de los gobiernos han hecho grandes esfuerzos por conformarse dentro de estos límites. Un tema importante de la discusión en Europa es el futuro impacto del "euro" sobre las políticas económicas y las relaciones laborales. La literatura sobre la integración europea ya subraya la reducción de la autonomía de los gobiernos nacionales y este desarrollo se reforzará debido a la introducción del "euro" .

La conclusión de esta discusión sobre los nuevos desarrollos económicos y sociales puede ser que existen menos motivos y menos oportunidades para una concertación económica y social en los países europeos. Los sindicatos han perdido un gran número de afiliados y parte de su poder; la patronal prefiere una descentralización de los contactos y los gobiernos tienen menos posibilidades de una política nacional. La cuestión que discutimos en este artículo es si estos desarrollos de hecho han afectado la concertación tripartita en Europa. Una discusión de las formas de contratación necesita una distinción en unos sistemas o modelos diferentes de las relaciones laborales en Europa, con variaciones en la existencia de la concertación .

LOS DIFERENTES MODELOS DE LAS RELACIONES LABORALES EN EUROPA Y LA CONCERTACIÓN

A menudo se hace una distinción entre tipos regionales de las relaciones de trabajo en Europa:

- El modelo británico (Gran Bretaña, Irlanda)
- El modelo germánico (Alemania, Escandinavia, Holanda, Bélgica, Austria)
- El modelo latín (Francia, Portugal, España, Italia).

El tripartismo solo está desarrollado como una característica permanente de las relaciones laborales en Europa germánica.

Precondiciones del tripartismo que prevalecen allí son la existencia de organizaciones fuertes, con disciplina interna y negociaciones colectivas a nivel del sector económico o de la rama industrial. Estas negociaciones colectivas pueden garantizar la implementación de los acuerdos tripartitos y especialmente imponer conformidad con los convenios tripartitos sobre la moderación salarial. Una segunda precondición es una distinción entre negociaciones colectivas de un lado y actividades políticas de otro. Esta distinción previene que el gobierno está demasiado involucrado en las relaciones laborales, de modo que las confederaciones patronales y sindicales no lo consideran como una institución "neutral". La distinción entre política y relaciones laborales ha sido introducida por el movimiento obrero de tipo socialdemócrata, con sus dos "brazos": los sindicatos obreros (el brazo industrial) para los contactos bilaterales con el patrón y el partido socialdemócrata (el brazo político) para la participación en la política nacional. De otro lado, la distinción no debe implicar una separación completa entre política y las relaciones laborales, porque en este caso no existen posibilidades de contactos tripartitos.

La primera precondición no existe en el modelo británico con sus

organizaciones patronales y sindicatos descentralizados y fragmentados. Además, en Gran Bretaña no hay una distinción entre los ambientes bilaterales (las negociaciones colectivas) y políticas, sino una separación casi completa, por lo menos de parte de los sindicatos (y con la excepción del gobierno de Margareth Thatcher también por parte del gobierno). Esta separación (el voluntarismo apolítico británico) y la descentralización no permiten convenios tripartitos: el hecho de imponer conformidad con los acuerdos tripartitos puede entrar en conflicto con la apreciación del voluntarismo, es decir, las actividades sin ninguna intervención estatal. Como consecuencia, casi no hay tripartismo en Gran Bretaña. Solo en los años sesenta había contactos entre el gobierno y los sindicatos, contactos bilaterales en vez de tripartitos. En el modelo Germánico existen organizaciones fuertes y un sistema de convenios colectivos al nivel del sector. Además, solo hay una distinción, no la separación completa entre las relaciones laborales y el ambiente político. Las organizaciones admiten un rol gubernamental en las relaciones laborales, por ejemplo en la forma de la legislación laboral y también el "cambio" entre la moderación salarial y una compensación estatal. Alemania es una excepción en este grupo. Existen las organizaciones fuertes pero también existe una distinción más destacada entre las negociaciones colectivas y la política. La constitución no permite al gobierno intervenir en las negociaciones y por eso el tripartismo es más difícil en este país que en los países pequeños del grupo germánico. Por eso el tripartismo está más limitado en Alemania que en los países pequeños, donde el tripartismo es una gran tradición desde la segunda guerra mundial. En los países de Europa latina los sindicatos consideran el apoyo a la acción espontánea y la extensión de este tipo de acciones a grandes movimientos de protesta política, como la base de sus actividades. Debido a la importancia dada a las acciones reivindicativas en vez de las negociaciones, ni las organizaciones patronales ni los sindicatos quieren imponer la disciplina interna y pueden imponer la conformidad con convenios tripartitos, o hasta con convenios sectoriales. Además, casi no existe la distinción entre las relaciones laborales y la política. Protesta laboral casi siempre también es una expresión de la protesta política. En combinación con la falta de la disciplina interior dentro de las organizaciones esto no permite al gobierno participar en las negociaciones tripartitas. No hay ninguna seguridad de que los convenios que resultan sean respetados y no se provocará más protesta política. Por eso los esfuerzos del tripartismo son escasos y solo en Italia había unos períodos con amplios contactos tripartitos. En España y Portugal este tipo de contacto es raro y se limita a materias técnicas, o a reuniones de consejos tripartitos que son bastante débiles. Una de las cuestiones interesantes con respecto a la Unión Europea es la de una posible convergencia entre estos tres modelos de las relaciones laborales, debido al mercado abierto interno y a la armonización de las condiciones económicas. Pesimistas hablan de una deterioración de las condiciones laborales debido a "social dumping", es decir, la influencia negativa de las condiciones laborales en los países menos desarrollados, como Portugal y Grecia, sobre las condiciones en los países más ricos. Otros se refieren a la influencia creciente de las empresas multinacionales que también tiene un impacto de convergencia. En este artículo discutimos también la cuestión de si hay una convergencia en la concertación económica y social en los países que son miembros de la Unión Europea entre los tres modelos de relaciones laborales.

LA CONCERTACIÓN ECONÓMICA EN LOS AÑOS NOVENTA

En esta parte se discute el tripartismo en Europa durante los años noventa para responder la cuestión: ¿hay una reducción de la concertación económica en Europa occidental bajo las presiones económicas internacionales, tales como la globalización y la flexibilización, o bajo la influencia de la Unión Monetaria?

EL MODELO BRITÁNICO

En Gran Bretaña casi nunca había contactos tripartitos en el ámbito

central, debido a la descentralización de las organizaciones empresariales y sindicales y a la separación casi completa entre la política y las relaciones laborales, por lo menos de parte de las organizaciones. El gobierno conservador bajo Margareth Thatcher terminó con esta separación, con su política antisindical. En 1992 el gobierno también terminó con el Consejo Nacional del Desarrollo Económico (National Economic Development Council), la institución en que había contactos tripartitos más especializados. El nuevo gobierno laborista de Tony Blair no ha cambiado esta política. Hasta ahora no hay ni una intensificación de los contactos con los sindicatos, ni un comienzo de los contactos tripartitos. Todo lo contrario, Blair ha reducido la relación estrecha entre el Partido Laborista y los sindicatos para agrandar su capacidad de implementar una política más independiente.

Por su parte, Irlanda muestra un desarrollo en otra dirección. Las relaciones laborales en este país han adaptado muchas características del modelo británico, tales como la segmentación del sindicalismo y la descentralización de las relaciones laborales a nivel de la empresa. Sin embargo, durante los años sesenta ya había unos convenios tripartitos, especialmente para contribuir a una moderación salarial. Desde 1987 estos contactos han sido renovados y se han concluido cuatro acuerdos nacionales. El primero fue un "Programa para la recuperación nacional", con la intención de llevar a cabo medidas contra la crisis económica que sufrió el país. Además de la moderación salarial, el convenio también incluye la prevención de la exclusión social, una política del empleo más activa y la reducción de la deuda nacional. Estos temas también han sido parte de los otros convenios. El gobierno estableció instituciones para controlar la observación de los convenios y el progreso de la cooperación bilateral entre sindicatos y patronos, por ejemplo a nivel local y dentro de la empresa. Estas nuevas instituciones han jugado un rol activo en la estimulación de las negociaciones colectivas y las políticas sociales de los gobiernos.

El último convenio (Partnership 2000), concluido en 1997 ha introducido algo nuevo en Europa: la participación de las organizaciones sociales, tales como la organización de los desempleados, el consejo nacional de mujeres, el consejo nacional de la juventud y las organizaciones que se ocupen del trabajo social. La participación de estas últimas tiene que reducir la exclusión social de los desempleados y otros e intensificar la cooperación de todos en una sociedad de "partnership". Este acuerdo también tiene su institución de control, el "Monitoring Committee", con miembros de todas las organizaciones representadas y del gobierno. Parece que Irlanda se ha transformado en la dirección del tripartismo, aunque no cumple la precondiciones institucionales, como organizaciones fuertes y negociaciones a nivel sectorial. Sin embargo, la nueva atmósfera del tripartismo y del "partnership" ha reducido el número de conflictos laborales en las empresas.

LOS PAÍSES GERMÁNICOS

En Alemania existen precondiciones para el tripartismo, tales como las organizaciones fuertes y negociaciones colectivas a nivel del sector, pero las confederaciones cumbres no tienen gran poder sobre las organizaciones sectoriales. Solo hubo un período breve del tripartismo durante los años sesenta, llamado la "Acción concertada" (Konzertierte Aktion). La deterioración del clima económico, especialmente después de la Reunificación con Alemania del Este en 1989 ha conducido a grandes concesiones de parte de los sindicatos y a una actitud más agresiva de la patronal. Durante los años noventa había algunos contactos tripartitos pero sin acuerdos o convenios. Las reuniones en 1990 parecían una excepción porque resultaron en una Alianza para el Empleo (Bundnis der Arbeit). Esta alianza no tuvo gran impacto y un segundo esfuerzo en 1997 también fracasó, los empleadores acusaron a los sindicatos de no tener en cuenta la situación económica en sus demandas salariales, los sindicatos subrayaron la falta completa de los esfuerzos patronales para crear más empleo. El nuevo gobierno, bajo el nuevo Canciller Gerhard Schroder elegido en 1998, ha prometido

introducir una forma del tripartismo para enfrentar los problemas económicos y especialmente el desempleo muy alto.

La mayoría de los países pequeños que ya tenían una tradición de concertación económica y social la han continuado, pero con algunas diferencias. En Suecia, la confederación patronal abandonó los contactos a nivel nacional a finales de los años ochenta para terminar la falta de flexibilidad de la economía sueca. También quería reducir la combinación del poder sindical (con la tasa de sindicalización más alta de Europa, más del 80 por ciento) y de los socialdemócratas en el gobierno (el más poderoso partido socialdemócrata en Europa). Los contactos no han sido resumidos, ni tampoco los contactos tripartitos con el gobierno.

Este desarrollo contrasta con el de Finlandia, donde los contactos tripartitos han continuado. En Finlandia dichos contactos resultaron en un convenio de empleo, con una combinación de la moderación salarial y de una política del empleo más activa para combatir la tasa de desempleo que es de más del diez por ciento en este país. Durante los años noventa había algunos pactos entre las confederaciones patronales y sindicales, el último fue concluido a finales de 1997. En efecto, estos convenios "bipartitos" tenían un carácter "tripartito" porque implicaron concesiones gubernamentales en forma de cambios en el sistema de impuestos.

En Dinamarca la concertación económica cubre especialmente la política del empleo. El gobierno solo interviene en las negociaciones salariales en caso de un conflicto, lo que pasa una vez por década, la última fue en el año 1998. En la política del empleo había una concertación extensiva para intensificar esta política y cambiarla en una dirección más activa. Para este fin el gobierno estableció nuevas comisiones tripartitas. En la segunda parte de los años noventa el gobierno ha declarado que está menos contento con el tripartismo, debido al retraso de reforma en la política del empleo y de la política social. Sin embargo, la tradición de la concertación ha sido continuada, pero con un gobierno más activo en decidir la agenda de las reformas. Holanda se ha desarrollado en los años noventa hacia el modelo internacional del tripartismo. Este "modelo holandés" o "modelo polder", así llamado por las partes del territorio holandés que se sitúan bajo el nivel del mar y siempre necesitan un esfuerzo común para protegerles contra el mar y para drenaje. Esta nueva etapa en el tripartismo holandés tiene sus raíces en un convenio concluido en 1982 durante un crecimiento muy rápido del desempleo. Sin embargo, duró hasta principios de los años noventa cuando la moderación salarial tenía efecto y el paro se redujo. Ahora está en 4 por ciento, lo que significa la reducción del paro más fuerte de toda Europa. Sin mayores conflictos el gobierno ha reducido los gastos de la seguridad social y especialmente de la seguridad de incapacidad laboral. (Durante los años ochenta casi un millón de personas, en una fuerza laboral de seis millones, recibieron una indemnización de incapacidad laboral.) Al mismo tiempo los sindicatos y la patronal han estimulado el trabajo de tiempo parcial, sobre todo para mujeres, con un acuerdo a nivel central en 1996, llamado "Flexibilidad y Seguridad". El acuerdo redujo la protección de despido para los trabajadores regulares (resultando más flexibilidad) y mejorando los derechos de los trabajadores de tiempo parcial con respecto a la seguridad social (resultando más seguridad). El crecimiento de puestos de trabajo parcial ha hecho de Holanda el país más "flexibilizado" de Europa. En la segunda parte de los años noventa la cooperación empresarial/sindical se ha continuado, con el gobierno a distancia un poco más larga. Se hace una distinción más destacada que antes entre el "bipartismo" y el "tripartismo". En este último el gobierno tiene más iniciativa que en los años ochenta, pero todos los contactos tripartitos siguen siendo caracterizados por una atmósfera muy cooperativa.

En Bélgica la tradición de concertación, que fue muy pronunciada durante los años sesenta y setenta, no se ha continuado. En los últimos años todos los intentos de un acuerdo central han fracasado y en varias ocasiones el gobierno ha impuesto la moderación salarial por la ley. En 1996 las negociaciones tripartitas casi resultaron en un acuerdo pero la confederación socialista, la segunda en número de afiliados, se negó a firmarlo. Entonces, el gobierno impuso otra vez su legislación sobre el crecimiento máximo de los salarios.

En Austria un acuerdo general sobre la continuación del tripartismo y la partnership en 1992 ha confirmado la atmósfera de compromiso que ha existido desde hace muchos años. Sin embargo, cambios en la estructura de las organizaciones y en su relación mutua han afectado el tripartismo. Dentro del movimiento sindical hay una tensión creciente entre los sindicatos industriales del sector privado y del sector público y también se notan conflictos sobre la división tradicional entre obreros manuales y empleados. Estas tensiones no han facilitado el rol de la confederación sindical en el tripartismo. Además, la relación patronal/sindical sigue siendo de cooperación pero con más discordia con respecto a las políticas estatales que antes. Debido a esta unanimidad disminuida, el gobierno ahora tiene un rol más importante en la concertación y especialmente en la agenda de los tópicos de la discusión. La concertación no se ha disminuido pero hay un cambio en el poder de las instancias que participan en favor del gobierno nacional. Un ejemplo es el cambio en 1997 de la ley sobre el tiempo de trabajo, que fue negociado entre las confederaciones pero bajo la presión gubernamental.

EUROPA LATINA

En Francia el gobierno ha convocado varias conferencias tripartitas durante los años noventa. A finales de 1995 un gobierno gaullista (conservador) intentó terminar la agitación social por medio de una conferencia que no resultó en ningún acuerdo, ni en medidas gubernamentales. Otra conferencia fue organizada por el gobierno socialista actual bajo Lionard Jospin para discutir la semana laboral de 35 horas. La patronal resistió a tal reducción del tiempo de trabajo y la conferencia fracasó, pero no obstante el gobierno anunció una ley sobre la semana laboral de 35 horas que aparentemente ya había sido preparada antes de la conferencia. Esta decisión muestra que el gobierno francés continúa la tradición de conferencias tripartitas en tiempos de gran agitación social (como en 1936 y 1968) que solo sirven para aprobar lo que el gobierno ya ha decidido antes, en reacción a las demandas de los huelguistas o las demandas sindicales.

En España había una serie de acuerdos tripartitos en los años setenta después de caído el régimen franquista. En dos de los cuatro acuerdos el mayor sindicato, dominado por comunistas, no participó, la primera vez porque fue excluido, la segunda vez por motivo de su desengaño con la política social del gobierno. Desde finales de los años ochenta la prioridad económica en vez de social del gobierno socialista, provocó algunas huelgas políticas y una declinación de los contactos tripartitos. El gobierno, que no esperaba mucho apoyo de parte de los sindicatos, no se mostró muy interesado en nuevos acuerdos, los sindicatos dirigen su atención más a la militancia de base para compensar la pérdida de miembros, y la patronal solo quería participar si el tripartismo terminaba las reglas estrictas con respecto al despido de trabajadores. Este interés patronal fue sujeto de un acuerdo bilateral en 1994; un segundo acuerdo en 1997 confirma el cambio de la responsabilidad estatal hasta la responsabilidad bilateral en materia de los despidos. Aún más importantes eran los acuerdos tripartitos con el gobierno conservador en 1997, sobre la estabilidad del empleo, la negociación colectiva y la cobertura de vacíos. Algunos aspectos de estos acuerdos eran confirmados por legislación; ofrecían una combinación de flexibilidad y seguridad: menos protección contra despidos para los patronos y menos contratos laborales temporales para los sindicatos. El nuevo Consejo Económico y Social, el consejo tripartito más reciente en Europa occidental, jugó un rol en estas negociaciones. En 1998 las relaciones entre el gobierno y los sindicatos se han deteriorado, debido a un propósito gubernamental de promover el empleo sin una reducción de la semana laboral. Los sindicatos han organizado manifestaciones y huelgas contra el gobierno conservador.

En Portugal los años noventa han visto la introducción de pactos tripartitos. Los dos pactos, en 1990 y 1996, han reducido la semana laboral hasta 42 horas. Estos convenios no son completamente "tripartitos" debido a la negativa del mayor sindicato, dominado por

comunistas, de firmar. Este sindicato había participado en las negociaciones pero quedó descontento con el resultado. Italia tenía la tradición de concertación más amplia de Europa latina. La crisis del sistema político en este país a principios de los años noventa ofreció la oportunidad de una mayor influencia sindical y patronal sobre la política económica y social. Un acuerdo tripartito en 1992, oficialmente un "Protocolo", confirmó el rol creciente del tripartismo. El protocolo abandonó la famosa "scala mobile", la adaptación automática de los salarios a la tasa de inflación. Esta concesión sindical fue compensada por una reducción de los gastos estatales y un cambio en el sistema de impuestos. El protocolo también incluye otras medidas económicas y sociales. El primer protocolo fue seguido por un segundo en 1993, que cambió el sistema de negociaciones colectivas. Desde entonces, las negociaciones colectivas serían una responsabilidad tripartita, dentro de los parámetros propuestos por el gobierno en relación con los esfuerzos gubernamentales de reducir el déficit estatal y garantizar la admisión del país en la Unión Monetaria Estatal. En efecto, esta nueva política tripartita de los salarios redujo el crecimiento de los salarios en los años siguientes. El gobierno conservador bajo Silvio Berlusconi, abandonó esta concertación, lo que provocó una huelga general y manifestaciones de protesta a finales de 1994. Después de esto el tripartismo ha continuado.

CONCLUSIÓN

Este resumen de los desarrollos recientes muestra que la concertación económica y social en Europa occidental no ha disminuido en los años noventa. Los países, especialmente del modelo germánico, que ya tenían una tradición del tripartismo han continuado los contactos entre el gobierno nacional y las confederaciones empresariales y sindicales, con la excepción de Suecia y Bélgica. En este último país la tradición ya fue descontinuada a principios de los años ochenta y por lo menos había unos intentos de restablecer el tripartismo durante los años noventa. Adicionalmente, en el modelo británico, Irlanda ha introducido con gran éxito la concertación y ha inventado una nueva forma de la concertación no solo con las confederaciones patronales y sindicales sino también con organizaciones sociales. En Europa latina hay contactos regulares al nivel nacional en España, Portugal y Italia y en estos tres países las confederaciones y el gobierno han concluido unos convenios, interrumpidos por conflictos o por la negativa de un sindicato a firmar el convenio.

Más que nunca la concertación parece una característica de los países pequeños en Europa. A excepción de Suecia, solo Alemania, Francia y Gran Bretaña carecen del tripartismo. Sin embargo, en Alemania había unos intentos de establecer el tripartismo y el nuevo gobierno ha prometido introducirlo, imitando el ejemplo holandés, para combatir los problemas que la Reunificación de 1989 ha creado en este país, sobre todo el paro y la distribución desigual del desempleo en las dos partes del país - una tasa más alta en Alemania Este que en la parte Oeste. Solo en Gran Bretaña y Francia falta la motivación de introducir la concertación, no solo en el gobierno sino también en las confederaciones patronales y sindicales. El cambio político hacia gobiernos socialdemócratas no ha afectado esta posición excepcional en Europa.

Se nota pues, una expansión de la concertación económica y social durante los años noventa. Los cambios radicales en las condiciones económicas y en la estructura económica y la introducción de la unión monetaria no han disminuido las oportunidades de los contactos cumbre, sino los han intensificado. Sin embargo hay un cambio en la naturaleza de la concertación. Más que antes la moderación salarial es el tópico central y esta concesión sindical está compensada por una reducción de la semana laboral y por cambios en el sistema de impuestos, especialmente para aplicarla a los salarios más bajos. Los problemas económicos y sociales han contribuido a una intensificación de la concertación, hasta en los países en que las precondiciones de los contactos cumbre no son muy favorables, como Irlanda, con sus organizaciones descentralizadas y fragmentadas, y en España, con sus huelgas políticas contra el gobierno.

Esta expansión de la concertación económica y social también es interesante para los países latinoamericanos: en tiempos de grandes problemas económicos y sociales, se pueden desarrollar nuevas formas de contactos cumbre, también en países en los que faltan las precondiciones para la concertación, como Irlanda. Son precisamente estos países los que pueden introducir nuevos elementos, debido a la falta de estructura establecida: "Innovation through Crisis Management": Innovación por medio de la gestión de la crisis.

BIBLIOGRAFÍA

- COMPSTON, Hugh. The End of National Policy Concertation?. *Journal of European Public Policy*, 1998.
- DELSEN, Lei. Atypical Employment: An International Perspective. Groningen: Wolters-Noordhof 1995.
- DURAN LÓPEZ, Federico. El Diálogo Social y su Institucionalización en España e Iberoamérica. Madrid: Consejo Económico y Social, 1998.
- KITTEL, Bernhard. Deaustrification? Continuity and Change in Austrian Social Partnership. Paper University of Vienna, 1998.
- MICHELS, Ank y SLOMP, Hans. The Role of Government in Collective Bargaining: Scandinavia and the Low Countries. En : *Scandinavian Political Studies*. Vol. 13, N° 11990; p. 21-35.
- SCHMITTER, Philippe C. Still the Century of Corporatism. En : *The Review of Politics*. Vol. 36 (1974); p. 85-131.
- SLOMP, Hans. *Between Bargaining and Politics: An Introduction to European Labor Relations*. Westport CT: Praeger, 1998.
- _____. The 1990s: The Polder Model. En : BERGER, S. y COMPSTON, H. *Social Partnership in the 1990s*. Oxford: Berghahn, 1998.
- STREECK, Wolfgang. Neo-Voluntarism: A New European Social Policy Regime? En : MARKS, G. et.al. *Governance in the European Union*. London: Sage, 1996.
- TAYLOR, Andrew J. Trade Unions and the Politics of Social Democratic Renewal. En : *West European Politics*. Vol. 16 (1993); p. 133-155.