



---

## **Introducción. Diálogo social y concertación de políticas laborales como instrumentos de cambios**

### **(Introduction. Social dialogue and labour policy concertation policies as instruments of change)**

OÑATI SOCIO-LEGAL SERIES VOLUME 14, ISSUE S1 (2024), S1–S6: DIÁLOGO SOCIAL Y CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS LABORALES COMO INSTRUMENTOS DE CAMBIOS

DOI LINK: [HTTPS://DOI.ORG/10.35295/OSLS.IISL.2201](https://doi.org/10.35295/OSLS.IISL.2201)

RECEIVED 18 NOVEMBER 2024, ACCEPTED 19 NOVEMBER 2024, VERSION OF RECORD PUBLISHED 16 DECEMBER 2024

AITZIBER MUGARRA-ELORRIAGA\* 

#### **Resumen**

Como parte del compromiso por impulsar y socializar el Decálogo para un renovado modelo de relaciones laborales, conocido como Declaración de Oñati, y presentado por el Gobierno Vasco en 2019, este número monográfico de la revista *Oñati Socio-Legal Series* presenta cinco aportaciones centradas esta vez en el diálogo social y la concertación de políticas laborales como instrumentos de cambio.

#### **Palabras clave**

Diálogo social; política laboral; negociación colectiva; prólogo; decálogo

#### **Abstract**

As part of the commitment to promote and disseminate the Decalogue for a renewed model of labour relations, known as the Oñati Declaration, and presented by the Basque Government in 2019, this special issue of the *Oñati Socio-Legal Series* journal presents five contributions focused on social dialogue and the agreement of labour policies as instruments of change.

#### **Key words**

Social dialogue; labour policy; collective bargaining; foreword; decalogue

---

\* Aitziber Mugarra-Elorriaga. Catedrática. Facultad de Derecho, Universidad de Deusto – Bilbao. Email: [aitziber.mugarra@deusto.es](mailto:aitziber.mugarra@deusto.es)

## Table of contents

Introducción.....	S3
Referencias .....	S5

## Introducción

Este número especial de la Revista *Oñati Socio-Legal Series* se enmarca en una serie de acciones de difusión de la Declaración de Oñati como contribución a la reflexión sobre el futuro del Trabajo. Y nos retrotrae al año 2019, en el que en el marco de un llamamiento internacional realizado por la Organización Internacional del Trabajo -con motivo de su Centenario- para reflexionar juntos sobre esta cuestión y debatirlo en la Conferencia Internacional que celebró en junio de ese año.

El País Vasco hizo su aportación en formato de Decálogo para un modelo renovado de relaciones laborales, que presentó primero en abril de 2019 a la sociedad vasca en el marco del Congreso Internacional “El futuro del trabajo que queremos: un debate global”, celebrado en Oñati con el Instituto Internacional de Sociología Jurídica (IISJ) como anfitrión. Destacaba en esa presentación la entonces Consejera de Trabajo y Justicia del Gobierno Vasco -María Jesús San José- la aspiración de construir “un modelo de relaciones laborales más cooperativo que asuma como un objetivo central la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que preserve la salud y el bienestar de las personas, y favorezca la participación e implicación en las empresas y en los proyectos empresariales”. Todo ello en el marco de un contexto de dialogo social tripartito amplio que ponga en valor toda la experiencia acumulada hasta ahora.

TABLA 1

- |  |
|--|
| <p>1.- Que se oriente a la calidad del empleo, en términos de estabilidad laboral y condiciones de trabajo, como premisa necesaria para el desarrollo por las personas de proyectos de vida dignos.</p> <p>2.- Que garantice la cualificación profesional y la adecuación permanente de competencias como un elemento clave de la competitividad y la sostenibilidad empresarial.</p> <p>3.- Que establezca e impulse el enriquecimiento progresivo de la negociación colectiva como instrumento básico para la distribución de la riqueza colectiva y la extensión del bienestar.</p> <p>4.- Que avance hacia modelos dinámicos de relaciones laborales y que favorezca el uso de la flexibilidad interna negociada en el seno de las empresas.</p> <p>5.- Que se dote de instrumentos eficaces de articulación de los marcos generales con los acuerdos en las empresas para permitir la adaptación de aquellos a las necesidades específicas de estas.</p> <p>6.- Que se desarrolle en el contexto de un diálogo social tripartito de base amplia que aspira a integrar en su seno a todos los agentes sociales sin excepción, para avanzar hacia un modelo de concertación de las políticas públicas que sea un elemento de identidad propio de Euskadi.</p> <p>7.- Que asuma como un objetivo central la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres para incrementar la corresponsabilidad, garantizar la equidad y activar el talento sin sesgos de género.</p> |
|--|

- 8.- Que preserve la salud y el bienestar de las personas en el ejercicio de sus actividades laborales.
- 9.- Que sea capaz de crear condiciones objetivas y herramientas legales y convencionales que favorezcan el incremento de la participación de las personas en las empresas
- 10.- Que se oriente con carácter general a favorecer la implicación progresiva de las personas en los proyectos empresariales.

**Tabla 1. Declaración de Oñati: Decálogo para un modelo renovado de relaciones laborales.**

Tras un forzado parón en su difusión debido a la pandemia, este Decálogo sigue siendo protagonista de varios eventos de socialización tanto con los agentes sociales como específicamente con la academia. Así, en noviembre de 2022 y con la Universidad del País Vasco (EHU/UPV) como anfitriona, se celebraron las II Jornadas de impulso a la Declaración de Oñati con el título “Las PYMES vascas ante las transformaciones del mundo del trabajo: calidad del empleo en un contexto de reformas”. Y un año después, en octubre de 2023, ha sido la Universidad de Deusto quien ha acogido las III Jornadas, centradas esta vez en el dialogo social y la concertación de políticas laborales como instrumentos de cambio.

También y en paralelo, como contribución al debate, difusión y socialización de este Decálogo, tanto entre la sociedad vasca como más allá de sus fronteras, las tres universidades implicadas han llevado adelante publicaciones relacionadas que aporten elementos a esta tarea, y en ese marco debemos incluir esta publicación que hoy prologamos.

Iniciamos este número centrado en el dialogo social y la concertación en materia de políticas laborales, mirando a Europa y su contribución al primer punto del decálogo: “1.- Que se oriente a la calidad del empleo, en términos de estabilidad laboral y condiciones de trabajo, como premisa necesaria para el desarrollo por las personas de proyectos de vida dignos”. La profesora Laura Gómez Urquijo en su artículo *El diálogo social en la definición de la estrategia económica y social de la Unión Europea* retrocede hasta 2017, con el establecimiento del Pilar Europeo de Derechos Sociales en la Cumbre Social para un Empleo y Crecimiento Justo, celebrada en Gotemburgo en noviembre, para a partir de ese punto presentarnos los avances e iniciativas europeas que inciden en el dialogo social, con especial énfasis en la *Comunicación sobre el refuerzo y la promoción del diálogo social y su aprovechamiento para una transición justa* y la *Propuesta de Recomendación al Consejo sobre el refuerzo del diálogo social*, ambos de 2023, y en cómo ambas iniciativas están o no incorporando esta cuestión en los procedimientos de gobernanza económica y social de la UE.

El segundo artículo de este número especial también se alinea con el primer punto del decálogo, pero ahora no se trata de una aportación de la academia sino del sector sindical. Es la secretaria de política institucional del sindicato UGT -Cristina Estévez Navarro- quien en su artículo *Dos reformas que recuperan derechos, reducen desigualdades, y garantizan el futuro de las pensiones sin recortes* nos repasa las recientes leyes de 2021 y 2023 para la reforma de las pensiones, haciendo especial énfasis en su apuesta por incrementar los recursos del sistema, la mejora de las pensiones más bajas y la reducción de brechas de género y de edad en el acceso a pensiones que garanticen “proyectos de

vida dignos”, como señala la Declaración de Oñati en su punto primero. Y enmarca ambas leyes, complementarias entre sí, como resultado de un amplio proceso de diálogo y concertación social que rescata el espíritu del Pacto de Toledo.

Y abundando en ese primer punto del decálogo, volvemos a la academia, donde la profesora Mariola Serrano Argüeso centra el tercer artículo de este monográfico en los problemas del envejecimiento en la población española y la discriminación por edadismo en la empresa, por un lado, y la consiguiente necesidad de contar con las personas mayores en el mercado de trabajo y en las empresas, por el otro. En su artículo *La era de los 'golden workers' y los retos de la negociación colectiva en la gestión de la edad en la empresa*, la autora destaca el envejecimiento activo como parte de un proyecto de vida digno, que requiere de políticas laborales que fomenten la conservación del empleo en personas de edad avanzada y la reintegración de los trabajadores mayores. Repasa las modalidades actuales de jubilación compatibles con el trabajo remunerado y los retos para la gestión de los recursos humanos, recomendando incluir los planes de diversidad generacional en la negociación colectiva como garantía para su implantación en España.

Como aportación ahora al segundo punto del Decálogo, “2.- Que garantice la cualificación profesional y la adecuación permanente de competencias como un elemento clave de la competitividad y la sostenibilidad empresarial”, la profesora M<sup>a</sup> de los Reyes Martínez Barroso se focaliza en la formación continua como elemento estratégico para compatibilizar la agenda empresarial -interesada en mejorar su competitividad y productividad- con el interés de las personas trabajadoras por mejorar sus competencias y capacitaciones profesionales. Para ello recomienda situar las cuestiones relacionadas con la formación continua y el aprendizaje permanente en lugar preferente en los procesos de negociación colectiva. Y en este artículo repasa modelos de buenas prácticas convencionales al respecto, identificando sus carencias y proponiendo líneas de mejoras.

Por último, el profesor Jesús Cruz Villalón aporta con su artículo *Pronunciamentos jurisprudenciales recientes en materia de negociación colectiva* al tercer punto del Decálogo: “3.- Que establezca e impulse el enriquecimiento progresivo de la negociación colectiva como instrumento básico para la distribución de la riqueza colectiva y la extensión del bienestar”. Centra su trabajo en identificar las cuestiones que más discusión e interrogantes ha generado en cuanto a la interpretación de la normativa vigente en cuanto a la negociación colectiva. Y para ello analiza la jurisprudencia fijada por el Tribunal Supremo, con más de 80 sentencias, como método para identificar vacíos y confusiones normativas, que en opinión del autor a veces han aclarado esas confusiones y dudas interpretativas pero en otros han generado aún más debates.

Con estas cinco aportaciones, este número especial de la revista *Oñati Socio-Legal Series* quiere contribuir a avanzar en el desarrollo de un modelo renovado de relaciones laborales y debe entenderse como un paso más hacia ese horizonte que nos dibuja la Declaración de Oñati, como llamado a todos los agentes sociales a esa tarea.

## Referencias

Cruz Villalón, J., 2024. Pronunciamentos jurisprudenciales recientes en materia de negociación colectiva. *Oñati Socio-Legal Series* [en línea], 14(S1-este número). Disponible en: <https://doi.org/10.35295/osls.iisl.2095>

*Declaración de Oñati: Decálogo para un modelo renovado de relaciones laborales* [en línea]. Departamento de Trabajo y Justicia del Gobierno Vasco. Oñati, 11 de abril de 2019. Disponible en: <https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/noticia/2019/declaracion-de-onati-decalogo-para-un-modelo-renovado-de-relaciones-laborales/>

Estévez Navarro, C., 2024. Dos reformas que recuperan derechos, reducen desigualdades y garantizan el futuro de las pensiones sin recortes. *Oñati Socio-Legal Series* [en línea], 14(S1-este número). Disponible en: <https://doi.org/10.35295/osls.iisl.2101>

Gómez Urquijo, L., 2024. El diálogo social en la definición de la estrategia económica y social de la Unión Europea. *Oñati Socio-Legal Series* [en línea], 14(S1-este número). Disponible en: <https://doi.org/10.35295/osls.iisl.2021>

Martínez Barroso, M.A., 2024. La formación continua en la negociación colectiva. Algunos ejemplos de buenas prácticas. *Oñati Socio-Legal Series* [en línea], 14(S1-este número). Disponible en: <https://doi.org/10.35295/osls.iisl.2039>

Serrano Argüeso, M., 2024. La era de los “golden workers” y los retos de la negociación colectiva en la gestión de la edad en la empresa. *Oñati Socio-Legal Series* [en línea], 14(S1-este número). Disponible en: <https://doi.org/10.35295/osls.iisl.2078>