



# **GRADO EN COMERCIO**

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**ANÁLISIS DE LOS ACUERDOS SOCIALES EN PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES EN CASTILLA Y LEÓN**

AUTOR: MIKEL GOMEZ ALVAREZ

FACULTAD DE COMERCIO

VALLADOLID, JUNIO 2019





**UNIVERSIDAD DE VALLADOLID**  
**GRADO EN COMERCIO**

CURSO ACADÉMICO 2018-2019

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**ANÁLISIS DE LOS ACUERDOS SOCIALES EN  
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN  
CASTILLA Y LEÓN**

**TRABAJO PRESENTADO POR: MIKEL GÓMEZ ÁLVAREZ**

**TUTORA: ANA MARIA MURCIA CLAVERIA**

**FACULTAD DE COMERCIO**

VALLADOLID, JUNIO 2019

## ÍNDICE DE CONTENIDO

I.INTRODUCCIÓN.....	1
II.CONCEPTO DE DIÁLOGO SOCIAL Y TIPOLOGÍA.PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS.....	2
III.LA OIT Y EL DIÁLOGO SOCIAL.....	7
1. REQUISITOS Y CONDICIONES PARA LA EXISTENCIA DEL DIÁLOGO SOCIAL.....	8
2. LOS ACTORES DEL DIÁLOGO SOCIAL: BIPARTISMO Y TRIPARTISMO.LA FUNCIÓN DEL GOBIERNO.....	9
IV.DIÁLOGO SOCIAL EN LA UNIÓN EUROPEA.....	11
V.DIÁLOGO SOCIAL EN ESPAÑA.....	14
1. EL DIÁLOGO SOCIAL ESTATAL. ....	14
2. DIÁLOGO SOCIAL AUTONÓMICO Y LOCAL.....	18
VI.EL DIÁLOGO SOCIAL EN CASTILLA Y LEÓN.....	20
1. MARCO NORMATIVO.....	20
2. LA IMPORTANCIA DEL DIÁLOGO SOCIAL.....	24
3. EL DIÁLOGO SOCIAL COMO PROPUESTA SINDICAL.EL CONSEJO DEL DIÁLOGO SOCIAL.....	26
4. ACUERDOS DEL DIÁLOGO SOCIAL.....	31
4.1 ACUERDOS PREVIOS A LA LEY 8 /2008.....	32
4.2 ACUERDOS POSTERIORES A LA LEY 8/2008.....	33
VII.ACUERDOS DE DIÁLOGO SOCIAL SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN CASTILLA Y LEÓN.....	39
1. ACUERDOS ANTERIORES AL V ACUERDO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN CASTILLA Y LEÓN.....	42
2. PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.V ACUERDO PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN CASTILLA Y LEÓN PERIODO 2016-2020.....	46
3. COMPARACIÓN DE ESTADÍSTICAS LABORALES.....	49
VIII.CONCLUSIONES.....	52
IX.BIBLIOGRAFÍA.....	53
X.WEBGRAFÍA.....	55



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:El diálogo social .....	3
---------------------------------	---

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1:Tipología del Diálogo Social.....	7
Ilustración 2:El ciclo del diálogo social. ....	8
Ilustración 3: Evolución del número de accidentes de trabajo con baja en Castilla y León (1995-2014). ....	50
Ilustración 4: Enfermedades profesionales con baja comunicadas.....	52



## ÍNDICE DE ABREVIATURAS

ADE: Agencia del Desarrollo Económico.

AES: Acuerdo Económico y Social.

AIEE: Acuerdo Inter confederal para la estabilidad del empleo.

ASEC: Acuerdo sobre Consolidación y Racionalización del sistema de Seguridad Social.

BOCYL: Boletín Oficial de Castilla y León.

CCOO: Comisiones Obreras.

CDS: Consejo de Diálogo Social.

CE: Constitución Española.

CECALE: Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León.

CEOE: Confederación Española de Organizaciones Empresariales.

CEPYME: Confederación Española de la Pequeña y Mediana empresa.

CES: Consejo Económico y Social.

CESCYL: Consejo Económico y Social de Castilla y León.

CREF: Comisión Regional de Empleo y Formación.

EE. LL: Entidades Locales.

ETT: Empresas de Trabajo Temporal.

INEM: Instituto Nacional de Empleo.

INSHT: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

ITSS: Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

LOLS: Ley Orgánica de Libertad Sindical.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

SERLA: Servicio de Relaciones Laborales.

UGT: Unión General de Trabajadores.



## I.INTRODUCCIÓN

Este trabajo tiene como objetivo principal analizar los diferentes acuerdos sociales existentes en Castilla y León, especialmente en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Con estos acuerdos, lo que se pretende es conseguir una mejora de la calidad de las condiciones de trabajo en que se desarrolla la actividad profesional de los trabajadores. En ello influye de manera decisiva la prevención de riesgos laborales, siendo considerado, además, un factor de competitividad en las empresas.

El contenido de este trabajo se ha circunscrito al diálogo social en Castilla y León y más concretamente a lo que se refiere en materia de prevención de riesgos laborales. El motivo de enmarcarlo en nuestra Comunidad Autónoma es el papel tan destacado que en ella tiene el diálogo social, como un elemento dinamizador del progreso económico y de cohesión social jugando, por tanto, un papel esencial en la economía y política de esta Comunidad. El diálogo social es respaldado por los sindicatos y organizaciones empresariales más representativas, estableciéndose en el Estatuto de Autonomía de Castilla y León, contenido en la Ley Orgánica 14/2007 de 30 de noviembre y modificado por ley (en adelante, Estatuto de Castilla y León).

Llegar a buenos acuerdos en materia de prevención es fundamental en cualquier territorio. Permite mejorar las condiciones de seguridad de los trabajadores, repercutiendo directamente en su rendimiento laboral y en la mejora de la productividad. Ishikawa (2004) señala que el diálogo social está fuertemente vinculado con la negociación colectiva, a través de la cual, los interlocutores sociales, entre los que se encuentran principalmente las organizaciones de trabajadores y empleadores, tratan de llegar a acuerdos en materia laboral para la que ostentan representación. El diálogo social además incluye, cuando se trata de cuestiones sociales más amplias, a los grupos de ciudadanos interesados, conocidos como sociedad civil u ONGs. Su objetivo es llegar a compromisos de marcado carácter social.

Para la realización de este trabajo, he tratado de buscar información fiable consultando documentos oficiales y diferentes fuentes bibliográficas; libros, artículos o revistas relacionados con la materia a tratar, que me han aportado los datos necesarios para contextualizar el tema desarrollado. He buscado información en páginas webs que me aportase conocimiento complementario al de las fuentes anteriores y sobre todo información más actualizada. Entre las páginas webs vistas, destaco la oficial de la

Organización Internacional del Trabajo, (en adelante OIT<sup>1</sup>), especializada en materia laboral y todas las relaciones que puedan surgir en el ámbito de trabajo, la del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, (en adelante INSHT), y la del Consejo Económico y social, (en adelante CES). Todas ellas me han sido de gran ayuda.

Para recabar información sobre los acuerdos sociales en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, he consultado la de Organismos Oficiales como el Consejo Económico y Social de Castilla y León, en adelante (CESCYL), la de los sindicatos más representativos, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, en adelante (CCOO Y UGT) y la de la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), donde actualizan de manera permanente las noticias referidas al diálogo social.

En el trabajo me he centrado en el diálogo social en Castilla y León a través de los acuerdos sociales más relevantes<sup>2</sup>, pero sin dejar de lado los acuerdos previos y posteriores a éstos. He dedicado atención a los distintos acuerdos de diálogo social sobre prevención de riesgos laborales en Castilla y León, y de un modo especial, a los actualmente firmados, como es el V Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León periodo 2016-2020.

Con el objetivo de presentar de manera más ilustrativa el contenido de algunas cuestiones, me he apoyado en tablas, ilustraciones y gráficos, que seguro ayudarán a su comprensión.

Como parte final del trabajo, se presenta el capítulo de conclusiones sobre este estudio. Por último, se indica la bibliografía y webgrafía consultada.

## II. CONCEPTO DE DIÁLOGO SOCIAL Y TIPOLOGÍA. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS

El concepto de diálogo social tiene distintas acepciones. Es una expresión que cada vez tiene mayor protagonismo y la OIT la considera vital para dar refuerzo al tripartismo sobre temas laborales. Según la OIT, el diálogo social comprende cualquier tipo de negociación o consulta, o también el mero intercambio de información entre los

---

<sup>1</sup> Vid. Página web de la OIT, <https://bit.ly/2xEYQ3Z>

<sup>2</sup> Ley 8/2008, de 16 de octubre, BOCYL nº205 de 23 de octubre de 2008.

trabajadores<sup>3</sup>, las personas empleadoras y todos aquellos representantes del Gobierno sobre asuntos y cuestiones de interés común relativas a las cuestiones políticas, económicas y sociales.

Otra definición de diálogo social es la realizada en el contexto de la Unión Europea que comprende todos los intercambios, negociaciones y consultas llevadas a cabo por las organizaciones de los agentes sociales, en representación de los trabajadores y los empresarios. Puede ser bipartito o tripartito entre organizaciones sindicales, empresariales a nivel europeo y la Comisión Europea.

En la Constitución Española de 1978, el diálogo social se desprende de la interpretación por la Ley 8/2008, sistemática de los artículos 7, 28 y 37.1 de la CE. En Castilla y León se encuentra expreso en el Estatuto de Autonomía como principio rector, desarrollado en el art 16 en la Ley 8/2008 de Creación del Consejo de diálogo social y de participación institucional.

*Tabla 1: El diálogo social*

<b>Negociación</b>	<b>Consulta</b>	<b>Intercambio de Información</b>
Intensidad del diálogo: Alta	Intensidad del diálogo: media	Intensidad del diálogo: baja

Fuente: elaboración propia a través del triángulo del dialogo social elaborado por la OIT.

*Ishikawa, J. (2004). Aspectos clave del diálogo social nacional, OIT.*

Uno de los mayores objetivos que se ha propuesto la OIT es reforzar la idea del tripartismo y del diálogo social. Precisamente estos conceptos, están presentes en un principio fundamental de la OIT en “La Declaración de Filadelfia”<sup>4</sup>. Para que los Gobiernos de muchos países actúen correctamente, es necesario que se utilice de la forma más apropiada el diálogo, siempre actuando conjuntamente con los empleadores y los trabajadores para aportar estabilidad y progreso social. El diálogo es un instrumento muy eficaz para conseguir los objetivos marcados, resolver problemas de los colectivos implicados y ofrecer las soluciones más viables.

<sup>3</sup> Vid. (Ishikawa, 2004). *Aspectos clave del diálogo social nacional: un documento de referencia sobre el diálogo social. Programa InFocus sobre diálogo social, Legislación y Administración del Trabajo.* OIT. Ginebra.

<sup>4</sup> La Declaración de Filadelfia (1944) forma parte de la Constitución de la OIT.

En su estudio de 2004, Junko Ishikawa deja claro que el proceso que se considera más básico del diálogo social es lo que llamamos el mero intercambio de información, que supone el inicio de un diálogo social más duradero. La consulta sirve para que los interlocutores sociales tengan un mayor compromiso sobre los diferentes temas que se puedan plantear y no se limiten simplemente a compartir información.

Las dos formas predominantes de negociación en el diálogo social son: la concertación política y la negociación colectiva. Se considera esta última acepción como una de las formas más extendidas de diálogo social, en donde se tratan cuestiones como los salarios y las condiciones laborales entre los empleadores y los representantes de los trabajadores que normalmente conducen a los denominados acuerdos colectivos. Por otra parte, la concertación política “es la co-determinación de las políticas públicas por los Gobiernos, las Organizaciones de Empleadores y las Confederaciones Sindicales” (Compston, 2002, pág. 4).

La concertación social hace florecer el diálogo social por el cual, “los representantes de los empleadores, los trabajadores y los Gobiernos crean el hábito de actuar de un modo concertado y multifacético con el fin de buscar el consenso para abordar todos los grandes problemas de política económica y social” (Trebilcock , 1994, pág. 4).

Como hemos mencionado, el concepto de diálogo social tiene muchas acepciones y diferentes autores han dado una definición al respecto. Para Visser (Societal Support for Social Dialogue., 1999), el diálogo social es diferente de la negociación colectiva, el diálogo social:

“no es lo mismo que negociar, pero ofrece un marco para una negociación más eficaz al ayudar a diferenciar una negociación sobre la situación actual de las cosas de una negociación sobre la distribución de los costes y los beneficios”. (Visser, 2001, pág. 184).

También se entiende que el diálogo social: “es un término indefinido y abierto, que dice mucho y compromete poco” (Rodríguez-Piñero, 1998, pág. 80).

Por su parte, Oscar Ermida afirma que el diálogo social es “todas las formas de relación distintas al conflicto entre los actores del sistema de relaciones de trabajo (...). (Ermida Uriarte, 1996, pág. 239).

Finalmente, citamos la definición dada por Héctor Babace: “es el conjunto de relaciones formales e informales, que se desarrollan entre las partes sociales, las

instituciones comunitarias y los Gobiernos. Estas relaciones cubren las más diversas funciones, desde la meramente preparatoria, informativa, o de discusión, hasta la directamente normativa”. (Babace, 1998, pág. 70).

El diálogo social vinculado a las relaciones laborales está formado principalmente por tres instituciones: las organizaciones de trabajadores, los empleadores y el Gobierno. Todos ellos están relacionados entre sí a través del conflicto o el diálogo. Incluye todo tipo de relación que se dé entre los diversos actores que forman parte del dialogo en cuestiones relacionadas con el ámbito de trabajo y que sean distintas del conflicto abierto<sup>5</sup>: consulta, participación, información, negociación colectiva, concertación social... (Serna & Ermida Uriarte, 1994).

Junko Ishikawa (2004) clasifica el diálogo social en diversos tipos atendiendo a su vínculo con las relaciones laborales. Un primer tipo es el que se relaciona con instituciones de consulta, de información, negociación colectiva, concertación social y los medios que permitan la solución de conflictos.

Una segunda modalidad hace referencia a los distintos modos de diálogo social formales e informales, dependiendo de si están formalizados a través de normas jurídicas o más bien hacen referencia a iniciativas que no están formalizadas o basadas en un reglamento y son más bien esporádicas y repentinas.

Una tercera clasificación del diálogo social atiende a formas orgánicas o inorgánicas. Las orgánicas son llevadas a cabo a través de organismos creados para ello, en los cuales los actores sociales estarían representados. Las inorgánicas son aquellas que actúan inesperadamente, al margen de la existencia de cualquier órgano especial. Esta clasificación tiene aspectos en común, ya que puede haber manifestaciones formales pero inorgánicas de diálogo social, pero todas las formas orgánicas de diálogo son formales.

El cuarto tipo atiende a la dimensión temporal del diálogo. Este puede ser: espontáneo, continuo o producirse de forma accidental. Se tiende a pensar que, si el diálogo social es permanente, se produce una mayor estabilidad en el sistema de relaciones laborales.

---

<sup>5</sup> El conflicto está siempre presente en las relaciones de trabajo y aparece en diferentes formas o medidas de diálogo social e incluye medios de solución de problemas de trabajo.

La quinta clasificación y última es la que independientemente de si el diálogo social se encuadra en una u otra de las categorías mencionadas anteriormente, hace referencia a los diferentes niveles de diálogo social. Un diálogo social de alto nivel es aquel que está presente en todo el país, es centralizado, se da a escala nacional y a nivel internacional, pero también puede tener lugar propiamente en ciertos ámbitos regional o local. Hay un diálogo social de medio nivel, que es el que está medianamente centralizado y se desenvuelve en un tipo de actividad concreta. Finalmente, el diálogo descentralizado es el que se posiciona en lo que denominamos el nivel inferior, por ejemplo, en la empresa o negocio.

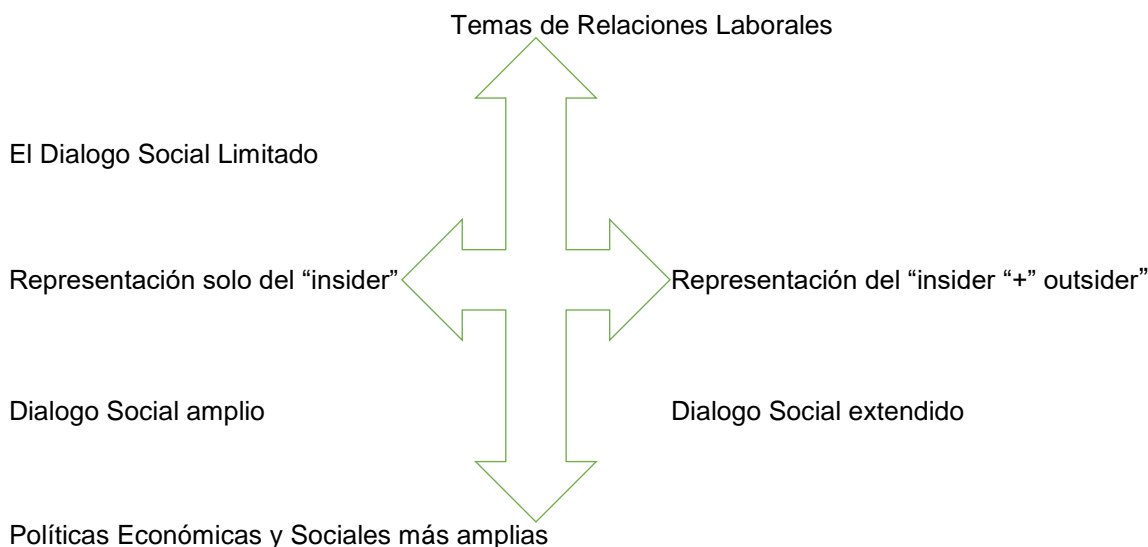
Además de clasificar el diálogo social a través de cuestiones relacionadas directamente con la materia de trabajo, también lo hacemos a través de otras cuestiones como pueden ser las económicas y las sociales. Para ello, empleamos las tres variantes establecidas por Bernard & Gold (2000), para identificar las formas y modelos del diálogo social y haremos referencia a la clasificación formulada por Compston (2002) y Pochet & Fajertag (1997). De esta manera diferenciamos:

-Diálogo social restringido: es aquel en el que las cuestiones planteadas son de temáticas laborales y la representación puede ser bipartita o tripartita. Los denominados “insiders” (empleadores, trabajadores y sus organismos representativos) tratan temas propios y habituales para los trabajadores como son los salarios, seguridad social, negociación colectiva y derechos laborales.

-Diálogo social amplio: en el cual se pueden tratar temas de carácter económico, sociales y de carácter temático y gama más general, por lo que la representación puede ser bipartita o tripartita. Tienen lugar en situaciones donde los representantes de los trabajadores también tienen conversaciones que van a afectar a las personas que no se encuentran representados por ellos (los denominados “outsiders”). Por ello, todas aquellas personas que están en una búsqueda continua de empleo pueden defender los intereses de todos aquellos que no están en esa búsqueda de insertarse en el mercado de trabajo, como pueden ser personas desempleadas, pensionistas y estudiantes.

-Diálogo social extendido: en el mismo diálogo, es donde se plantean cuestiones sociales y económicas más amplias y en este la representación es tripartita, pero pueden añadirse otros grupos interesados en el tema. Se procede a debatir entre las cuestiones sociales y económicas en las que pueden estar interesados tanto las personas que tienen un empleo como los que se encuentran desempleados.

*Ilustración 1: Tipología del Diálogo Social*



Fuente: elaboración propia a través de la figura de: (Bernard & Gold, 2000). También se hace referencia a otro autor: (Trebilcock, 1994).

### III. LA OIT Y EL DIÁLOGO SOCIAL

El diálogo social está unido desde sus orígenes a la OIT a través del tripartismo. Este tripartismo está presente en la Constitución de la OIT (1919), por la cual se detalla que es el único organismo internacional que posee una estructura constitucionalmente tripartita. Serna & Ermida Uriarte (2001) garantizan el diálogo social tripartito en su estructura interna, por lo que, la OIT dedica al diálogo social reglamento en normativa internacional del trabajo, para facilitar el desarrollo del diálogo tripartito. Según la teoría y el estudio de Vega Ruiz (2005), el diálogo social servirá para conseguir la estabilidad social y es uno de los principales objetivos de la OIT, ayudando a conseguir que el tripartismo se consolide como una herramienta fundamental en el desarrollo de la sociedad y permitiendo la creación de trabajo decente.

El tripartismo y el diálogo social instauran a los Gobiernos de los Países Miembros de la Unión Europea a establecer las medidas oportunas para que se produzca el diálogo social en las condiciones necesarias, garantizando el respeto de los derechos y principios fundamentales, la libertad sindical, la negociación colectiva, el respeto por los derechos laborales y mejorar la protección social.

Se requiere de un esfuerzo y un compromiso constante para promover el bienestar común de todos los ciudadanos, por lo que se pretende que los representantes de los trabajadores y de los empleadores colaboren con los Gobiernos, asumiendo la importancia que tiene la participación para la OIT, recogida en la Declaración de Filadelfia mencionada anteriormente. A continuación, se especifica cual es el ciclo del diálogo social para la OIT:

*Ilustración 2: El ciclo del diálogo social.*

Debate-Negociación → Acuerdo sobre el programa de acción → Aplicación-  
Puesta en marcha → Seguimiento-evaluación (acción que repercute en la siguiente ronda).

Fuente: elaboración propia a partir del ciclo del diálogo social de la OIT.

## 1. REQUISITOS Y CONDICIONES PARA LA EXISTENCIA DEL DIÁLOGO SOCIAL.

El diálogo social surge y se desarrolla debido a una serie de elementos que necesariamente tienen que cumplirse. Para conseguirlo, la OIT menciona como imprescindibles los siguientes elementos, que permiten alcanzar los objetivos:

-La presencia de organizaciones de trabajadores y empleadores sólidas, que sean independientes, permitan el acceso a la información necesaria y que tengan unas buenas características técnicas para que se consigan los objetivos propuestos por todas las formalizadas organizaciones.

-Que exista una voluntad política y se materialice el compromiso de todas las partes interesadas.

-Se valore el respeto hacia la negociación colectiva y la libertad sindical.

-Apoyo institucional adecuado.

Además, Oscar Ermida ha afirmado que:

“la existencia de un diálogo social real supone la existencia de actores sociales fuertes, representativos e independientes. De faltar alguna de estas condiciones, tal



diálogo no existirá, o existirá una formalidad carente de contenido real, o será tan desequilibrado que en verdad encubrirá la imposición de la voluntad de alguna(s) de las partes”. (Ermida, 2000, pág. 73).

Es necesaria la participación activa del Estado para que se pueda alcanzar el diálogo social de la forma más apropiada y la consecución de las necesidades sociales. Debe fomentar un buen ámbito de diálogo y permitir la certeza y buena participación de los interlocutores sociales en el diálogo.

Para generar un diálogo social en la mejor de las condiciones, es ineludible un apoyo institucional apropiado, donde todas las partes muestren voluntad política y compromiso. Otro aspecto importante es que se tienen que respetar los derechos fundamentales, especialmente sobre la libertad sindical y la negociación colectiva<sup>6</sup>. Tienen que existir organizaciones de representantes de trabajadores y empleadores sólidas, independientes, con capacidad técnica y acceso a información correcta para participar en el diálogo social.

Se tiene en cuenta el entorno cultural, político, económico e histórico de cada país, por lo que el diálogo social basado en la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva no siempre es el mismo, ni se puede trasladar de un lugar a otro de modo rápido y de forma común para todos. Se trata de adaptar el diálogo social a cada país y a su situación, para hacer partícipes a sus ciudadanos y que sean responsables de los resultados que se consigan en cada uno de los ámbitos en los que se produzcan los acuerdos en materia de diálogo social. En todo el mundo, se observa una gran cantidad y diferenciación de acuerdos institucionales, tradiciones, modos y maneras de llegar al diálogo social.

## 2. LOS ACTORES DEL DIÁLOGO SOCIAL: BIPARTISMO Y TRIPARTISMO. LA FUNCIÓN DEL GOBIERNO.

El diálogo social tiene su nacimiento u origen en el mundo laboral, concretamente en los derechos que tienen los trabajadores y las condiciones en las que se desarrolla la producción en el ámbito de trabajo, siendo estos los más importantes temas de diálogo entre empleadores y trabajadores, en los que el Gobierno ha intervenido simplemente como mediador. Se manifiesta que los actores sociales que han participado en el diálogo

social han sido los representantes de organizaciones de trabajadores y empleadores, con o sin la intervención del Gobierno. A nivel nacional, los actores más representativos son los interlocutores sociales, quienes representan los intereses de los trabajadores y de los empresarios. Para concretar claramente la intervención de los diferentes agentes que intervienen en el diálogo, vamos a diferenciar entre las dos modalidades más utilizadas, como son el bipartismo y el tripartismo.

El diálogo social bipartito es aquel diálogo que se produce solamente entre los interlocutores sociales, sin la intervención del Gobierno. El diálogo social tripartito se desarrolla entre los interlocutores sociales y el Gobierno. Se concibe el diálogo como un medio para solucionar problemas de tipo económico y mejorar el nivel de integración regional. Ishikawa (2004) en su estudio, señala claramente que, en algunos países, tales como Irlanda y Sudáfrica, los representantes de la sociedad civil participan en la negociación de acuerdos sociales. En Irlanda el número de actores sociales que intervienen en los pactos sociales ha aumentado significativamente cuando se acordaban las negociaciones de estos. En el caso de Sudáfrica la lucha contra el “apartheid” estableció los intereses de la comunidad, organizados en forma de diálogo civil. En estos casos, además de la presencia de los interlocutores sociales y el Gobierno<sup>7</sup>, se ha cambiado y progresivamente ampliado la participación de los interlocutores, añadiéndose otros actores destacados, lo que ha permitido la denominación para este tipo de formación, de diálogo social tripartito plus. En España, se han incorporado otros grupos como propietarios de pequeñas empresas y los grupos de consumidores, aunque las ONGs todavía no se encuentran muy implicadas en el proceso de negociación. Debido a la importancia del sector agrícola en la economía, los agricultores se han involucrado más recientemente en el diálogo social a nivel nacional. Por ello, en la mayoría de los países son los interlocutores sociales y el Gobierno los que se consideran los principales actores que participan activamente en el diálogo social a nivel nacional.

El papel del Gobierno es importante para que el diálogo social sea viable y debe promover la libertad sindical y la negociación colectiva<sup>8</sup> como derechos fundamentales. En cuanto al papel que desempeña el Gobierno, Lécuyer, (2001) da una definición en la que distingue dos funciones: la de promotor y la de protagonista. En cuanto a la de

---

<sup>6</sup> Reflejados en los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT.

<sup>7</sup> En lo referente al Sector Público, el Gobierno participa en el diálogo social bipartito como empleador (OIT).

promotor, el Gobierno promueve consultas con los interlocutores sociales y establece las medidas que considere más idóneas para que se produzcan de un modo más efectivo. Debe proponer la creación de procedimientos específicos y fomentar la participación de los interlocutores sociales. En cuanto a la de protagonista, el Gobierno desempeña un papel muy variado, entre los que incluye el de creador de empleo. Debe participar activamente con sus empleados en las cuestiones relacionadas con el ámbito de trabajo y con el personal del sector público, que son propiamente sus empleados<sup>9</sup>. Esto va a permitir que el Gobierno fomente una cultura de diálogo social. Es imprescindible que el Gobierno reconozca como fiables a las organizaciones de trabajadores y empleadores con las que establezca el diálogo social en el supuesto de que sea tripartito. Si el Gobierno no está dispuesto a compartir el poder con el que puede desarrollar o mejorar los acuerdos alcanzados, el diálogo social no va a prosperar, ni se podrán proteger derechos o principios fundamentales.

En su estudio de 1999, Visser señala como uno de los factores más relevantes para lograr los objetivos del diálogo social tripartito: “la capacidad y deseo de las autoridades públicas de compartir su autoridad reguladora con organizaciones de la sociedad civil a las que no controlan administrativamente” (Visser, 1999, pág. 88).

#### IV. DIÁLOGO SOCIAL EN LA UNIÓN EUROPEA

El diálogo social alcanza una triple dimensión: la supranacional (lo que sucede en el ámbito de la Unión Europea), a nivel estatal, incluyendo los aspectos sociales presentes en cada Estado, y regional, ya que muchas de las competencias que se consideran importantes como la sanidad, la educación y la promoción del empleo se trasladan en España a las Comunidades Autónomas. Incluso en algunas ocasiones, se descentralizan para alcanzar el ámbito local, haciendo referencia con esto a los Ayuntamientos y a las Diputaciones, para poder tomar las medidas más oportunas para alcanzar la realidad social. El diálogo social en el ámbito europeo se basa en las premisas de que la política en el ámbito social favorece el cambio y el progreso, debido a que el diálogo se desarrolla en tres dimensiones, las cuales son: política (donde están presentes los Gobiernos de los Estados Miembros de la Unión Europea), civil (en la que

---

<sup>8</sup> Vid. “Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación”, OIT núm.87/1948.

<sup>9</sup> Vid. “Convenio sobre las relaciones de trabajo en la Administración Pública”, OIT núm.151/1978.

participan algunas organizaciones no lucrativas de la Sociedad Civil y ONGs) y social (en la que participan organizaciones sindicales y de empleadores).

En un primer momento, se le prestó poca atención en los Primeros Tratados Constitutivos, porque la principal preocupación era conseguir un mercado único y no se le daba toda la importancia que requería a la solución directa y equilibrada de las cuestiones sociales. Se pensaba que, consiguiendo un Mercado Único, se resolverían de manera correcta los problemas relacionados con el desempleo, pero esto no fue así.

Morales Ortega & Pérez Yáñez (2006) señalan que la configuración de la política de empleo fue una competencia exclusiva de los Estados Miembros.

Palomeque López & Álvarez de la Rosa (2008) indican que, con seguridad, hasta los años 80 del siglo precedente, la política social comunitaria no ha estado en condiciones reales de superar la concepción economicista y liberal que presidía la acción comunitaria a partir del Tratado de Roma.

Desde 1957, el Tratado de Roma tenía como objetivo promover una estabilidad, elevar y mejorar el nivel de vida, consiguiendo relaciones más estrechas entre los ciudadanos de los estados miembros, debido a la creación de un mercado común. Se buscaba favorecer la consecución de los objetivos económicos que permitieran mejorar las actividades de trabajo y empleo europeas. En 1961, se recogía en la Carta Social Europea, una declaración de intenciones en donde se establecía el empleo como uno de los objetivos fundamentales y se pretendía una creciente participación de los interlocutores sociales.

La historia de las relaciones laborales europeas tiene un punto importante en 1985, cuando la Comisión presidida por Jacques Delors presentaba una serie de propuestas para la acción comunitaria en áreas específicas, en el que se trataron temas como: el empleo, nuevas tecnologías y formación profesional, que permitió más tarde el nacimiento del Mercado Único Europeo en 1993 gracias a la participación del Acta Única Europea. Se invitaba a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a participar en la reunión del Consejo Europeo de Val Duchesse, donde se pretendía mejorar el sistema de intercambios entre las instituciones y actores sociales hacia otras áreas. Se creó el Comité Económico y Social como órgano permanente, que permitía la representación de los actores sociales, de información y también de consulta, se convertía en un foro de diálogo para el desarrollo europeo.

El momento más importante para el diálogo social europeo en cuanto a su reconocimiento y promoción, fue el producido en el Tratado de Maastricht (1992), que tenía como anexo el Acuerdo de Protocolo de política social. Entre sus objetivos estaba promover un alto nivel de empleo y la continuación para la mejora del diálogo social, atendiendo al principio de la subsidiariedad y respetando las diversas situaciones de los Estados Miembros en la medida que sea posible, creando la denominada etapa de coordinación de las políticas públicas de trabajo. Se favoreció la mejora de las tareas comunitarias y se establecía el camino que tomaba el diálogo social, reconociendo la medida de consultar a los interlocutores sociales cuando se traten temas de índole social.

En el Consejo Europeo de Essen, celebrado en 1994, se sigue reforzando el diálogo social entre los interlocutores y los Estados Miembros, que debían aprobar programas plurianuales de empleo. El Consejo Europeo de Dublín de 1996 prestó especial atención a las pymes para que fueran una fuente de empleo próspera en el futuro para los Estados Miembros. Se pretendía que todos los agentes sociales y económicos, tanto en las esferas regional, nacional y local, asumieran sus responsabilidades de actuación, ya que la lucha contra el desempleo debe ser colectiva y descentralizada. El Tratado de Ámsterdam de 1997, consagra el diálogo social europeo como fuente de derecho comunitario, pretensiones que fueron mantenidas en el Tratado de Niza en el año 2001. Posteriormente en el Consejo Europeo de Lisboa (2000) se tratan de conseguir mejores empleos y una mayor cohesión social. Se refuerza la importancia del diálogo social en el ámbito europeo y una protección social que se considera de un gran nivel y uno de los motivos para conseguir un Estado de Bienestar y alcanzar una buena calidad de empleo y de la política social. Se produjo el llamado procedimiento de Luxemburgo, en el que se acordaban las situaciones para mejorar la organización del trabajo, aumentando la empleabilidad y preparando empleos de mejor calidad. En el Consejo Europeo de Barcelona, se ratifica lo establecido en el Tratado de Lisboa, asumiendo el pleno empleo como principal objetivo y se insta a los interlocutores sociales a disponer estrategias de diálogo social en los distintos ámbitos territoriales, desde el europeo hasta el local. En el Consejo Europeo de Bruselas (2003), se tenía que mejorar la iniciación de las reformas necesarias en materia de empleo, consiguiendo que en 2004 en el Consejo Europeo se establecía que los interlocutores sociales habían conseguido implicarse.

Se definió en el Consejo Europeo de Bruselas en marzo de 2008 que los interlocutores sociales eran los únicos capaces de generar un cambio, y se estableció la estrategia de empleo 2008-2010, donde se reconocía la importancia del papel regional y local en el crecimiento y la mejora del empleo en materia referida al diálogo social. Los instrumentos esenciales del diálogo social en el nivel europeo son los llamados sujetos negociadores, que se encargan de asumir la interlocución social a escala europea, las reglas de negociación de las partes negociadoras, los resultados, los problemas de aplicación y el seguimiento y su interpretación.

## V. DIÁLOGO SOCIAL EN ESPAÑA

### 1. EL DIÁLOGO SOCIAL ESTATAL.

Se manifiesta a través de la concertación social y la negociación colectiva, siendo este último término un proceso voluntario entre las asociaciones de trabajadores y las de los empleadores. Se ha convertido en el elemento principal para poder definir los sistemas de relaciones de trabajo en España. En la CE de 1978 se reconoce a los sindicatos y a las asociaciones empresariales como sujetos políticos (art .7), así como la participación en la seguridad social y en la actividad de los organismos públicos, que afecten a la calidad de vida o al bienestar general. Alarcón Bravo de Rueda & Moreno de Vega y Lomo (2009) indican que la concertación social se concibe como una apuesta de los distintos Gobiernos y de los interlocutores sociales para lograr acuerdos y conseguir el estado de paz social. Para que el diálogo social sea fructífero, se exige la institucionalización o el reconocimiento de todas las partes, trabajadores y empresarios en caso bipartito y añadiendo el Estado si es tripartito. En España, todas las referencias al diálogo social tienen como centro la llegada de la democracia y la regulación del llamado derecho de asociación sindical y huelga, que tuvieron lugar en 1977. Junto al nacimiento de la democracia en España, se ratificaron los convenios de la OIT en materia sindical y negociación colectiva y se disolvieron las organizaciones empresariales, sustituyéndose por la actual Confederación Española de Organizaciones Empresariales, en adelante (CEOE). Dufol (2002) refleja que la regulación del derecho de asociación sindical dio lugar al desarrollo de dos prácticas esenciales para la mejora del diálogo social:

-Se reconocía la existencia de intereses propios, tanto de las empresas como de los trabajadores, aunque fueran contrapuestos y se permitía la aceptación de los conflictos colectivos.

-El reconocimiento de que los sindicatos y las asociaciones empresariales defendieran y representaran esos intereses citados. Por consiguiente, el diálogo social en España se ha desarrollado en varias fases, todas ellas muy distintas y condicionadas por diversas situaciones referidas al ámbito político, económico y social. Rodríguez Morones (2016) deja claro en su estudio de ese mismo año las fases del diálogo social:

a) La primera fase del diálogo social en España (1977-1986), es en la que tiene lugar el origen de los procesos de concertación social. El contexto económico era difícil debido a la crisis del petróleo, que nos afectó años más tarde que a otros países y en donde la situación política pasaba por un momento de dificultad que no halagaba un futuro próspero en poco tiempo. En este contexto, aparece el diálogo social, sin el cual no se puede entender la mejora socioeconómica, la normalización de la democracia y la modernización de las relaciones laborales en España. El diálogo social tripartito se consolidó como una herramienta clave para la mejora de los proyectos cohesionados y relativamente estables. El diálogo y la concertación social comenzaron en España más tarde que en otros países de Europa, bajo el título de Estado del Bienestar para impulsar el pacto del capital y el trabajo bajo el nombre de Modelo Social Europeo. El 25 de octubre de 1977, se firman los “Pactos de la Moncloa”, que comenzaron a ser vigentes en 1978, con representación de los principales partidos políticos en el Congreso de los Diputados y el apoyo de asociaciones empresariales y sindicatos más representativos (CC. OO Y UGT), que permitieron la estabilización del sistema político. El proceso acabó con la firma el 9 de octubre de 1984 del Acuerdo Económico y Social, en adelante (AES), vigente en 1985 y 1986.

b) La segunda fase del diálogo social en España (1986-1994). Después de la vigencia de los acuerdos económicos y sociales en 1986, tiene lugar un periodo en el que casi no se producen acuerdos entre el Gobierno y los interlocutores sociales. Estamos ante una etapa de crecimiento económico, en la que tiene lugar una debilidad creciente en el diálogo social. Por ello en 1993, el Gobierno decide empezar una reforma laboral que introdujo cambios muy grandes en la contratación: “los denominados contratos basura”, negociaciones colectivas, prestaciones por desempleo, empresas de trabajo

temporal, en adelante (ETT), etc. Se logra que el diálogo social se reabra después de una temporada de bloqueo, pero no se lograrán los grandes acuerdos como los del tipo de los Pactos de la Moncloa, sino que estos pasaran a ser sobre temas concretos, lo que favorece una mayor presencia de la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores.

c) La tercera fase del diálogo social en España (1994-2003) siguen sin suscribirse grandes acuerdos sociales a pesar de estar en una buena situación económica, como se dio en la anterior fase. Se dan algunos acuerdos de carácter más específico entre el Gobierno y los interlocutores sociales más representativos a nivel nacional. El acuerdo más importante en esta fase fue el Acuerdo Inter-confederal para la Estabilidad del Empleo, en adelante (AIEE)<sup>10</sup>. En este contexto, se dan los acuerdos tripartitos para la financiación de la ASEC (Acuerdo sobre consolidación y racionalización del sistema de Seguridad Social), para la prevención de riesgos laborales, los acuerdos en materia de empleo en el país y la formación continua de los trabajadores. En el año 2002, el Gobierno tenía poca iniciativa negociadora, con la pretensión de modificar la prestación por desempleo y el despido. El Real Decreto 5/2001 conocido popularmente como el “Decretazo”, fue el momento en el que se vienen abajo todas las modificaciones hacia el diálogo, alcanzando un nuevo fracaso, uno de los más difíciles en lo que se refiere al diálogo social. Era necesario en ese tiempo que el Tribunal Constitucional recordase la importancia del diálogo social en nuestro Estado social y democrático de derecho.

d) La cuarta fase del diálogo social en España (2004-2007). Después de las elecciones del 14 de marzo de 2004, en las que gana las elecciones el Partido Socialista Obrero Español (PSOE), se inicia una mejora en cuanto al diálogo social. Se vuelve a confiar en el diálogo social para la mejora de las relaciones laborales, que tiene como punto de partida la declaración del 8 de Julio de 2004 para el diálogo social, suscrita por los interlocutores sociales más representativos (CC. OO Y UGT) por parte de la configuración sindical, (CEOE Y CEPYME) por parte empresarial y el Gobierno por otro

---

<sup>10</sup> Firmado el 8 de abril de 1997, entre los sindicatos más representativos (CC. OO Y UGT) y las organizaciones empresariales más representativas (CEOE y CEPYME, Confederación española de la pequeña y mediana empresa).



ámbito. Se van a tratar cuestiones no solo de temática laboral, sino también en materias diversas como la igualdad, la conciliación y la dependencia entre otros asuntos.

Si nos referimos a las cuestiones laborales, se identifican dos problemas en España: la baja tasa de empleo y el alto nivel de temporalidad de los trabajos. Todo ello, hace que sea necesario un nuevo modelo de interlocución, por lo que se pone en funcionamiento este nuevo modelo, nunca visto en nuestro país hasta la fecha y que va a permitir unos resultados positivos, como un mejor desarrollo social, laboral y legislativo que en los últimos años.

Estos procesos se han mantenido gracias a los muchos acuerdos habidos, así como los procedimientos establecidos en diferentes materias, no solo las laborales, tratándose otros temas como la extranjería y la regularización de la inmigración, que son temas menos habituales en otros procesos de concertación. Debemos destacar la importancia de las leyes, concretamente dos, que nos ayudaron a destacar por encima del resto y que han supuesto un antes y un después en nuestro país como son: la Ley de Dependencia relacionada con una sociedad solidaria y la Ley para igualdad efectiva para hombres y mujeres de 2007, que es uno de los cambios más importantes en nuestro país en las últimas décadas, así como la lucha contra la discriminación y la incorporación cada vez más grande de las mujeres en el mercado laboral. Por todo ello, esta etapa ha sido muy importante en el diálogo social y ha ayudado a mejorar significativamente todos los aspectos relacionados con el citado término.

e) La quinta fase del diálogo social en España (2008) y el inicio de la crisis económica. En un estudio de 2010 Medina Herrarte & Vicens (2010) consideran que la economía española había vivido una etapa de estabilidad hasta que se produjo la caída de sectores como la construcción, junto con una crisis financiera mundial y económica a finales de 2008. Esto condujo a la primera gran crisis de la economía española del siglo actual, con una gran tasa de paro que no se podía comparar en cifras con los países desarrollados. A partir del 2008 surgieron problemas relacionados con el diálogo social, como la precariedad laboral, el aumento de la desigualdad, la pobreza y problemas de exclusión social. La debilidad del sector económico, presente también en el sector bancario, así como el malestar relacionado con el ámbito de la política, generaron un problema relacionado con la interlocución social, y el sindicalismo se vio más afectado que nunca.

En estos años, se dieron dos tipos de acuerdos en los que se originó la concertación social relacionada con el empleo: la concertación bilateral, que era un acuerdo Inter Confederal para la negociación colectiva y la concertación tripartita, que era el acuerdo económico y social en el año 2011. El 6 de Febrero de 2007, se firmó el ANC 2007 (Acuerdo Inter confederal para la Negociación Colectiva entre CC.OO-UGT Y CEOE-CEPYME). Más tarde, se suscribió el 9 de Febrero de 2010, el 2010/2012 I ANC, considerándose ambos acuerdos importantes en la reforma laboral, con una comprensible intención de mejorar el diálogo social bipartito entre empresarios y trabajadores, aunque su éxito no se puede mencionar como algo demasiado específico en nuestro país.

## 2. DIÁLOGO SOCIAL AUTONÓMICO Y LOCAL.

El diálogo social se consolida en el ámbito autonómico debido a una serie de requisitos. Rocha Sánchez (2003) señala que es necesario destacar la presencia de nuevos entes políticos, como son los gobiernos autonómicos y la presencia de nuevos actores sociales, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en cada Comunidad Autónoma. El modelo autonómico facilita un acercamiento para el crecimiento de las actividades orientadas al empleo en los lugares donde estas están implementadas.

El sindicato es uno de los más importantes actores del diálogo social en los territorios autonómicos, importante para centralizar el diálogo social en cada una de las autonomías, sin dejar de tener en cuenta los intereses de los trabajadores, que son el aspecto más importante en cuanto a conflictos sociales se refiere. El Estatuto de Autonomía de Castilla y León<sup>11</sup> establece el desarrollo del diálogo social como factor de cohesión social y progreso económico, en el que se hace referencia a que los sindicatos y las organizaciones empresariales tienen intereses económicos y sociales que le son propios a través de la organización de la Junta de Castilla y León y de los propios agentes sociales. Se señala además al diálogo social como un principio organizador de las políticas públicas y el empleo. Refiriéndonos a el inicio del diálogo social en Castilla y León, citamos el acuerdo tripartito del 9 de noviembre de 2001, concretado en el Tercer Plan de Empleo de Castilla y León (2004-2006). Ello supone un gran crecimiento del

---

<sup>11</sup> Acorde con el Estatuto Autonómico, y de acuerdo con los principios citados en la Constitución, deben actuar los poderes públicos de la comunidad. (art 16).

empleo, en la que mayoría de los trabajos eran indefinidos, consiguiendo un aumento del número de mujeres que pasaron a ocupar mejores trabajos, y se facilitó su inserción al mundo laboral que tantas dificultades habían tenido en los últimos años. Este plan de empleo cuenta con unos magníficos resultados, relacionados con la incorporación al mercado de trabajo, especialmente gracias a la formación en materia de orientación y formación profesional, a través del servicio público de empleo de la comunidad. Este plan de empleo se da en la comunidad fundamentalmente gracias al diálogo social y la puesta en marcha de nuevas prácticas en materia de política social y de autonomía.

Posteriormente, se dan los acuerdos para el “Cuarto plan de empleo de Castilla y León (2007-2010)”, con el objetivo de establecer una política de empleo estable y de calidad.<sup>12</sup> Se pretenden tratar temas como la solidaridad territorial y la igualdad de género, no haciendo menos relevancia a otros aspectos que también son importantes, como son las nuevas técnicas para formación en el empleo, el teletrabajo (que permite la creación de muchos puestos de trabajo), la lucha para disminuir la problemática relacionada con la temporalidad en el trabajo, las discriminaciones que se produzcan hacia determinados trabajadores y la conciliación entre la vida profesional y laboral, que puede tener distintas dificultades dependiendo de las personas y del trabajo que tengan actualmente. Este plan de empleo cuenta con todo el apoyo y fuerza de la Junta, empresarios y sindicatos, que trabajan conjuntamente para mejorar la posibilidad de acceder a mejores trabajos y conseguir una mejor calidad de vida para todos los ciudadanos de la comunidad.

El futuro del diálogo social en la Comunidad tiene mucho que ver con la creación del Consejo de diálogo social. El 7 de febrero de 2008, se suscribe un acuerdo tripartito entre la Junta, la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), Comisiones Obreras (CC. OO) y Unión General de Trabajadores (UGT). El Consejo se encarga de realizar informes importantes sobre la comunidad y evaluar acuerdos, así como también su aprobación. El fin más importante es que el diálogo social dure mucho tiempo, fomentar la cohesión social y el progreso autonómico en Castilla y León, que aparece en materia de diálogo social como una comunidad que realiza mucha normativa para mejorar en este aspecto y le da una importancia relevante a todos los asuntos que se relacionen directamente con el diálogo social.

Recientemente, se da la Segunda Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo

---

<sup>12</sup> Vid. Página de la Junta de Castilla y León. ([www.jcyl.es](http://www.jcyl.es))

(2016-2020), destinada a la generación de empleo estable y de calidad, donde se consoliden las estrategias establecidas en años anteriores y se mejoren, afrontando nuevas medidas para consolidar las políticas públicas laborales, facilitando la inserción laboral de las personas que todavía no han tenido la posibilidad de poder haber encontrado un empleo, especialmente personas más vulnerables y mejorando la calidad de empleos de las personas que si lo tengan. Este plan de empleo ha sido acordado el 30 de enero de 2019 entre la Junta de Castilla y León y los representantes de los sindicatos de las CC. OO, UGT Y CECALE.

## VI. EL DIÁLOGO SOCIAL EN CASTILLA Y LEÓN

### 1. MARCO NORMATIVO.

En Castilla y León se fomenta el diálogo social<sup>13</sup>, contemplado en el Estatuto de Autonomía de la Comunidad (art 16) como uno de los principios rectores de las políticas públicas. De acuerdo con la Junta de Castilla y León, vamos a hacer referencia:

En primer lugar, al Estatuto de Autonomía de Castilla y León, concretamente a la Ley Orgánica 14/2007 de 30 de Noviembre, en donde cita en su capítulo cuarto, en el art 16, sobre los principios rectores de las políticas públicas de Castilla y León, que se fomenta el diálogo social como elemento que favorece la cohesión social y el progreso económico, otorgando a los sindicatos y a las organizaciones empresariales más representativas un papel muy importante, en el que representen unos intereses de carácter económico a través de un ambiente relacionado con el ámbito institucional, con la Junta de Castilla y León y los agentes sociales. Todo ello hace posible la creación de un Consejo de diálogo social en Castilla y León que podrá ser regulado.

En segundo lugar, la Ley 8 /2008 de 16 de octubre, para la creación de un Consejo de diálogo social y regulación de la participación institucional en Castilla y León, en donde menciona en su artículo 1, lo que se entiende por diálogo social. Siendo este, todo proceso de negociación y concertación en materias de carácter económico y social, aunque también se hacen referencia a otras materias de interés general. Se desarrolla en el ámbito en el que se relacionan la Junta de Castilla y León, los sindicatos y las organizaciones empresariales más representativas de la Comunidad Autónoma.

En tercer lugar, la resolución de 13 de Julio de 2009 del secretario general de la consejería de economía y empleo, la que hace posible la publicación del reglamento del régimen interior del Consejo de diálogo social de Castilla y León en el respectivo boletín de la Comunidad Autónoma.

El diálogo social está cobrando especial importancia y destaca por institucionalizarse en las sociedades de la Unión Europea tomando como modelo el diálogo social de Castilla y León. En su estudio de 2009, Alarcón Bravo de Rueda & Moreno de Vega y Lomo (2009) señala que el diálogo social se trata de una negociación entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y el Gobierno Autonómico, por lo que recibe la denominación de carácter tripartito.

La Comisión permanente y el Consejo de diálogo social de Castilla y León, son los órganos con competencias específicas para proceder a la negociación y a la realización de la firma de acuerdos estipulados por ley. Berzal de la Rosa (2008) define al diálogo social como elemento influyente en el desarrollo de la Comunidad de Castilla y León.

Una vez que hemos mencionado de forma genérica las tres principales leyes a las que vamos a hacer referencia, nos centramos en cada una de ellas para especificar la temática propia referente al ámbito genérico de su normativa.

a) Ley Orgánica 14/2007 de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León. Los motivos por los que se aprobó la resolución de esta ley fue la propuesta para modificar el Estatuto de la comunidad a través de sus cortes en la sesión celebrada el 23 de junio de 2005. Por ello, se creó el 7 de abril de 2006 una comisión, que pretendía el estudio de la reforma del Estatuto de Autonomía. Se llegó a producir una materialización de la voluntad que se manifestaba en la sociedad de Castilla y León, que consistía en actualizar la que era una normativa básica, consiguiendo profundizar en la consecución de un autogobierno. Este se basa en la Constitución de 1978, así como los derechos que protegen a los territorios dentro de España y en el espacio europeo.

El estatuto de autonomía de Castilla y León, promulgado por Ley Orgánica 4/1983 de 25 de febrero, se originó gracias al consenso de las principales fuerzas políticas castellanas y leonesas y supuso el establecimiento de un autogobierno. El Estatuto ha

---

<sup>13</sup> Vid. Página web de la Junta de Castilla y León sobre normativa de diálogo social: <https://dialogosocial.jcyl.es/>.

sido útil para el desarrollo del autogobierno de la Comunidad, el cual ha sido reformado en dos ocasiones: la primera en 1994, que consistió en un incremento de las competencias de la comunidad. La segunda se produjo en 1999 y además de ampliar la competencia de Castilla y León, supuso la creación de nuevas instituciones en el autogobierno. En conjunto, estas dos mencionadas reformas han permitido mejorar y avanzar para conseguir que se reduzcan las insuficiencias, limitaciones y diferencias que existían respecto a otros estatutos, permitiendo adaptar el Estatuto a las nuevas competencias existentes en el entorno y equiparándolas con el resto de las comunidades de España, consiguiendo el respaldo de un amplio consenso político. El Estatuto es la norma en la que se regulan todos los derechos que tienen los ciudadanos de Castilla y León. Esta reforma va a permitir profundizar en el proyecto de la Comunidad, aprovechando todos nuestros recursos y adaptándonos a una sociedad dinámica. Tiene que permitir afrontar con éxito los retos que van a aparecer, definiendo con claridad los cambios que se produzcan en el ámbito político, económico, cultural y tecnológico ocurridos en el resto del mundo. Se pretende que la reforma nos permita disponer de un Estatuto que alcance su más alto nivel, que incorpore nuevas competencias y permita mejorar el funcionamiento institucional, permitiendo perfeccionar los instrumentos del autogobierno. A través de esta reforma, el Estatuto asume una experiencia institucional, acumulada desde la existencia de la Comunidad Autónoma y se pone en servicio de todas las personas de la Comunidad de Castilla y León. El Estatuto está compuesto de varios títulos, concretamente siete, en donde se incorporan disposiciones para mejorar el funcionamiento institucional y saber dónde hay que profundizar más. Para mejorar el aspecto autonómico y de carácter político de Castilla y León, hay que poner en manos de los ciudadanos y de las instituciones de Castilla y León los instrumentos más precisos, para conseguir un buen progreso social, cultural y económico de la Comunidad en un periodo de tiempo relativamente cercano. Por todo ello, la Comunidad de Castilla y León ha aprobado el presente Estatuto de Autonomía en nuestro ámbito territorial autonómico.

b) Ley 8/2008 de 16 de octubre, para la Creación del Consejo del diálogo social y Regulación de la Participación Institucional.

La creación del Consejo del diálogo social y Regulación de la Participación Institucional se debe a que las sociedades más avanzadas y modernas de la Unión Europea se caracterizan y distinguen por la institucionalización del diálogo social entre la

Administración Pública y los agentes económicos y sociales, representados por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Además, nuestra Constitución Española, establece que los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen en la defensa y las promociones de los diferentes intereses económicos y sociales que se les atribuyen y que les son propios, reconociendo el derecho fundamental de la libertad sindical en el artículo siete del título preliminar de la propia Constitución.

La ley Orgánica de Libertad Sindical, en adelante (LOLS) y el Estatuto de los Trabajadores regulan la aplicación y la condición de más representativos que ostentan algunas organizaciones sindicales y empresariales en función de su implantación y además cualificándolas en su relación con las Administraciones Públicas, todo ello establecido y confirmado por la doctrina del Tribunal Constitucional de nuestra Constitución Española.

El diálogo social y su mejora se han convertido en un factor de progreso económico y de cohesión social, como uno de los principios rectores más importantes de las políticas de carácter público relativas a Castilla y León. Los cambios más importantes en materia normativa, que han producido efectos positivos en el marco institucional de carácter económico y social en Castilla y León, son los que han surgido a través del diálogo social. Por ello es conveniente, como hemos citado anteriormente, que exista una Ley para regular el Consejo del diálogo social y de la Participación Institucional, compartido entre la Junta de Castilla y León, los agentes económicos y sociales y las fuerzas políticas mayoritarias de la Comunidad. Esta ley ha favorecido el desarrollo de un proceso abierto y de carácter permanente del diálogo social. Todo esto tiene un coste económico para las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y una necesidad de homogeneizar el régimen económico existente.

El Consejo del diálogo social es el máximo órgano de encuentro, es de carácter tripartito y está adscrito a la Consejería competente en temas laborales. Además, el Consejo actuará en el ejercicio de las funciones que le competen con plena independencia, sometido al ordenamiento jurídico y contará con una oficina técnica dotada con el personal y los medios necesarios para el ejercicio de sus funciones.

c) Resolución del 13 de Julio de 2009, del Secretario General de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se dispone la publicación del Reglamento

de Régimen Interior del Consejo del diálogo social de Castilla y León en el “Boletín Oficial de Castilla y León, en adelante (BOCYL).

En el acuerdo, se tratan medidas contenidas que pueden ser directamente aplicables por la Junta de Castilla y León en relación con el personal de su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que se requiera alguna modificación o derogación de la normativa reglamentaria. Las medidas que traten sobre materias cuya regulación tenga reserva de ley, no tendrán eficacia directa hasta la entrada en vigor de la legislación correspondiente, por lo que la Administración de Castilla y León promoverá todas las medidas normativas necesarias para la ejecución de lo previsto en el acuerdo. Las Organizaciones Sindicales firmantes garantizan la realización de todas las acciones necesarias que conduzcan al cumplimiento de las previsiones contenidas en el acuerdo. Se dispone que el Consejo elaborará y aprobará su reglamento de funcionamiento interno, que deberá publicarse en el BOCYL. Por ello, el Consejo del diálogo social de Castilla y León ejercerá las competencias establecidas en el artículo 3 de la ley 8/2008 de 16 de octubre. Para el ejercicio de sus funciones actuará con plena independencia y sometimiento al ordenamiento jurídico, rigiéndose por lo que se dispone en la citada ley anteriormente.

## 2. LA IMPORTANCIA DEL DIÁLOGO SOCIAL.

El diálogo social distingue a Castilla Y León y a su política en su conjunto debido a que se han llegado a acuerdos muy importantes, gracias a un alto nivel de concertación social, convirtiéndonos en una comunidad de referencia y pionera sobre el diálogo social, donde se desarrollan múltiples iniciativas para mejorar la competitividad laboral y la posibilidad de incorporar a muchos trabajadores a empleos de calidad y en buenas condiciones, sin discriminación alguna y otorgando una prioridad alta a la empleabilidad. Se ha logrado el nivel más alto posible sobre diálogo social y negociación, convirtiéndose en toda una institución, lo que refuerza la posición que ocupan las organizaciones sindicales, al configurar las políticas públicas que afectan en la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras de la comunidad de Castilla y León.

Los sindicatos influyen en las decisiones tomadas por los Gobiernos, convirtiendo al diálogo social en el lugar propicio para que se vayan a juntar los sindicatos, la Patronal y la Junta de Castilla y León, de donde posteriormente van a salir acuerdos provechosos para las personas, logrando destinar muchos de los recursos públicos hacia políticas sociales y laborales ventajosas para nuestros ciudadanos. El diálogo social en este siglo,



lo podemos comparar con otros grandes hitos históricos de siglos pasados en el ámbito del mundo laboral, como son la conquista de la negociación colectiva en el Siglo XX o la jornada laboral en el S.XIX.

Castilla y León, gracias a la aprobación por las Cortes de la Comunidad a través de la Ley 8/2008 de Creación del Consejo de diálogo social y la participación institucional, se ha posicionado en los puestos que reconocen un buen ámbito político, institucional, económico y social en nuestra comunidad en lo referente al diálogo social, como uno de los emblemas más importantes en nuestra Comunidad. Ocupamos una posición privilegiada con respecto a otros lugares de España y Europa, lo que hace que la Comunidad reciba la recompensa de que le reconozcan su esfuerzo en esta materia de diálogo social y la mejora en la política laboral de Castilla y León. Debemos seguir avanzando y mejorando todo el proceso de diálogo social, para así conseguir una mejor cohesión social, lo que se logrará si los Gobiernos cooperan con los agentes sociales y económicos para tratar temas como la recuperación económica y la creación de empleo.

En lo referente a las fases del diálogo social en Castilla y León, de acuerdo con uno de los sindicatos más representativos de nuestra Comunidad, como son las Comisiones Obreras de Castilla y León, concretamente con la Fundación Jesús Pereda, los antecedentes se sitúan en 1990-1997, donde se producen principalmente la creación del Consejo Económico y Social (CES), el acuerdo industrial (PSP), y la creación de la agencia del Desarrollo Económico, en adelante (ADE), entre otros. En el periodo 1997-2000, se produce el acuerdo de diálogo social de 1997, en el que se recoge el primer plan referido al empleo de 1998, y en materia de salario social se establece la cuantía para la ayuda del ingreso mínimo de inserción. Se da el Consejo Regional de Salud Laboral relacionado con la prevención de riesgos. Además, dentro de este acuerdo, se produce el establecimiento de la Comisión Regional de Empleo y Formación, en adelante (CREF) y las políticas de empleo, así como la Agencia Pública de Colocación de la Junta. En 1996, se presentía la creación del Servicio de Relaciones Laborales, en adelante (SERLA) y se dan ciertas políticas industriales. Se producen acuerdos de transferencias de prevención de riesgos y ciertas competencias en relación directa con la temática dirigida al empleo, economía social, autoempleo, la educación y la formación de las personas que se encuentran en una situación de difícil acuerdo, como es el desempleo.

En la etapa del 2001-2017, entre los años 2001-2007, se produce el acuerdo para la creación del Consejo de diálogo social. Posteriormente, llegamos al período entre los

años 2008-2011, en los que se produce la creación de la Ley 8/2008 de creación del Consejo de diálogo social y Participación Institucional, estableciendo las reglas de funcionamiento, las mesas en las que se tratarán los asuntos de negociación y los acuerdos a los que se quiere llegar para mejorar el diálogo social en Castilla y León. Entre 2012-2017, se tienen en cuenta los difíciles acuerdos y la negociación, debido a que son momentos en los que se ha procedido a los recortes en el gasto público.

### 3. EL DIÁLOGO SOCIAL COMO PROPUESTA SINDICAL. EL CONSEJO DEL DIÁLOGO SOCIAL.

En su estudio de 2008, Berzal de la Rosa señala que, en la actualidad, tal y como entendemos la iniciativa para institucionalizar el diálogo social y lo que hoy se entiende sobre el diálogo social fue adoptada por las CC. OO Y UGT en mayo de 2001. En 1997, el Plan Regional de Empleo fue el suceso más importante del diálogo social en el desarrollo socioeconómico de Castilla y León. Basándonos en la información aportada por Berzal de la Rosa (2008), todo tipo de práctica relacionada con el diálogo social no estaba oficialmente institucionalizada y todas las conversaciones entre los agentes de carácter social estaban aisladas y apartadas. Pero la situación cambió cuando al frente de la Junta de Castilla y León se incorporaba Juan Vicente Herrera, por lo que las centrales sindicales mayoritarias en la Comunidad (CC. OO y UGT) decidieron cambiar la situación y pasar a institucionalizar la realización del diálogo social.

Un momento importante se produjo el 4 de mayo de 2001, cuando (CC. OO y UGT) enviaron a la Junta unas propuestas para la convergencia social de Castilla y León, donde se pretendía llevar a la práctica una serie de revisiones sobre la profundidad de los procesos sobre el diálogo, entre los que se establecía las competencias propias de Sanidad y de los Servicios Públicos de Empleo, la aprobación del marco de la Comunidad de apoyo y de los fondos estructurales, la implantación de nuevas políticas de protección social, haciendo referencia al ingreso mínimo de inserción (IMI) y a la igualdad de oportunidades hacia la mujer y los colectivos más desfavorecidos. También se citó la posibilidad de evaluar los compromisos en materia de infraestructuras e inversiones públicas y la situación económica en casos de desempleo.

Lo que se pretendía, era establecer un ámbito de encuentro donde se expusieran las propuestas de los agentes sociales más representativos al presidente de la Junta de

Castilla y León, para así poder avanzar en lo relativo al diálogo social y analizar el desarrollo de los acuerdos alcanzados en la materia.

Se establecieron tres mesas de negociación, donde se mencionaron los integrantes de la formación del Consejo de diálogo social, como son: la Presidencia de la Junta de Castilla y León, las Secretarías Generales de CC.OO y UGT y la presidencia de la patronal de la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León, en adelante (CECALE). En estas mesas, se planteaban políticas de empleo e integración laboral, avanzar en materia social, un asentamiento en el ámbito rural y la preocupación por el medio ambiente. Concretamente, en la primera mesa de negociación, se quería avanzar hacia la igualdad de oportunidades, analizando el ámbito de trabajo relacionado con la política de inmigración y la importancia de crear un servicio público de empleo que facilite el servicio regional de inspección de trabajo y un plan regional de prevención de riesgos laborales, ayudado con el apoyo al diálogo social y a la negociación colectiva.

La segunda mesa de negociación se refería a la mejora de las llamadas necesidades existenciales, como son la mejora de la vivienda y de la enseñanza pública, hacer frente a la pobreza, a la exclusión social y a la integración de los inmigrantes. Otros temas presentes en la mesa fueron aquellos acuerdos relacionados con el acceso a las nuevas tecnologías, así como también la sostenibilidad y la política forestal en el ámbito de la empresa.

La tercera mesa de negociación quería modernizar lo relativo a la negociación de carácter colectivo en la Administración Autónoma, haciendo relevancia al análisis de las políticas de empleo y las condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas. Se incluía en esta mesa un acuerdo de carácter colectivo para los trabajadores y trabajadoras de los ayuntamientos para mejorar la negociación e impulsar políticas de calidad y profesionalidad en las subcontratas de las obras civiles y servicios de la Junta de Castilla Y León.

Toda esta propuesta sindical fue bien recibida por el presidente de la Junta de Castilla y León, que permitió que se incorporaran algunas propuestas sindicales altamente importantes, como la participación a través del diálogo social, involucrándose en la participación y evaluación de las medidas que se acuerden. Se estableció como tema de carácter primordial luchar contra la economía de carácter sumergido y mejorar en las políticas laborales relacionadas con la inmigración, así como crear un observatorio

de la negociación colectiva y elaborar el libro blanco sobre el transporte de las mercancías por carretera.

El acuerdo de carácter definitivo para el impulso del diálogo social en Castilla y León, fue firmado el 9 de noviembre de 2001, por parte del presidente de la Junta, Juan Vicente Herrera y los presidentes de las respectivas organizaciones empresariales y sindicatos más representativos de Castilla y León. Lo más satisfactorio de este acuerdo, fueron las competencias de Sanidad y el Servicio Público de Empleo, en adelante (INEM), para el progreso de carácter social y económico en Castilla y León, impulsar las políticas de protección social y establecer un ámbito de acuerdo entre los agentes sociales más representativos de la Comunidad. De esta manera, gracias a la mejora en el empleo y a la integración laboral, la preocupación de los temas relacionados con la situación de las políticas medioambientales y sociales, junto a la mejora de los servicios públicos y la mejora de la calidad de la Administración de la Comunidad Autónoma, se produjo la creación del Consejo de diálogo social. Gracias a la voluntad de los Sindicatos y de la Junta, el diálogo social se ha convertido en un modelo único y relevante en España, que paulatinamente está tratando temas como el acuerdo sobre la función pública, la negociación en materia sanitaria y la integración de los inmigrantes. En esta urgencia por la consecución de un buen empleo, se evaluaron los acuerdos alcanzados anteriormente antes de proceder a la firma de los nuevos, como el III Plan Regional de Empleo o la puesta en marcha y el funcionamiento del Servicio Público de Empleo, donde era necesario y trascendente equiparar los salarios del personal de la Junta para llegar a un acuerdo.

Los Sindicatos hacen referencia a materias que quedaron pendientes en acuerdos anteriores y que se deben mejorar, como son: la inspección en los puestos de trabajo, los servicios asistenciales, infraestructuras y programación viaria, el salario mínimo de inserción laboral, el tema de la igualdad de oportunidades tan reciente en la actualidad y la calidad de las subcontratas de la Junta. En la reunión entre los sindicatos y la Junta, se trata el tema de la necesidad de atraer empresas a la Comunidad, para hacer frente al problema de la deslocalización empresarial y hacer todo lo posible para que se puedan quedar empresas importantes ubicadas en Castilla y León. Otro tema relevante, fue frenar la cantidad de pérdida demográfica de la Comunidad y solucionar temas trascendentales como son : la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, propuesto en las mesas de negociación y en acuerdos anteriores, la conciliación de la

vida laboral y familiar en una sociedad cambiante, donde las personas disponen de poco tiempo para realizar fuera de su trabajo las actividades diarias, como puede ser el cuidado de sus hijos, por lo que habría que hacer relevancia a las guarderías y a las residencias en donde se cuida a nuestras personas mayores, ancianos y a las personas que se encuentran en difíciles situaciones y en ambientes más desfavorecidos que otros colectivos que no tienen estos problemas para desarrollar una vida en las mejores condiciones.

El diálogo social es uno de los elementos más importantes e identificativos de las relaciones sociolaborales, apreciándose especialmente en la Comunidad de Castilla y León, ya que es la única Comunidad Autónoma que posee un Consejo de diálogo social que se encuentre regulado por la ley. Recientemente, la Comunidad de Aragón está intensificando su normativa en materia de diálogo social e institucionalizándolo, aunque con distintos resultados a nuestra Comunidad. Las restantes Comunidades Autónomas que con diferentes objetivos han institucionalizado el diálogo social, toman como punto de partida el modelo castellanoleonés, entre las que se encuentran: el Consejo Navarro de diálogo social, la mesa de diálogo social de la Comunidad Valenciana, la mesa de diálogo social de las Islas Baleares, el Consejo Riojano de diálogo social, el Consejo para el diálogo social de la Comunidad de Madrid y la mesa del diálogo social de Aragón, mencionada anteriormente. La necesidad de prosperar en la cohesión social y el progreso económico de Castilla y León, explican la formación del Consejo de diálogo social a través de la Ley, produciéndose una institucionalización del citado diálogo social entre la Junta y los agentes económicos y sociales más representativos el 9 de noviembre de 2001 por iniciativa sindical.

Se estableció de manera aclaratoria en 2008, (Ley 8/2008 de 16 de octubre) la creación del Consejo de diálogo social en Castilla y León, por lo que la Comunidad pasó a convertirse en pionera en España en la creación de este órgano institucional, como un lugar permanente de encuentro y constante entre la Junta de Castilla y León, los sindicatos y las organizaciones empresariales más representativas de la Comunidad Autónoma. Se han materializado, desde la creación del Consejo de diálogo social, infinidad de acuerdos en diferentes ámbitos, con importancia significativa y relevante en las relaciones sociolaborales de la Comunidad y de contingente actualidad en Castilla y León.

El presidente de la Junta de Castilla y León y los agentes sociales, firman el acuerdo de creación del Consejo de diálogo social el 7 de febrero de 2008, que posteriormente fue ratificado por unanimidad por todos los grupos parlamentarios de las cortes de Castilla y León el día 7 de octubre de 2008. El Consejo de diálogo social de Castilla y León tiene un componente tripartito y está adscrito a la consejería competente en materia de legislación sobre los temas laborales. El Consejo actuará, en el ejercicio de sus respectivas funciones con plena independencia en sus decisiones y está sometido al ordenamiento jurídico. Está integrado por el presidente de la Junta de Castilla y León y actuarán como vocales el titular de la consejería competente en materia laboral y un representante con gran autoridad en las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Castilla y León. Los miembros que pertenezcan al Consejo de diálogo social podrán establecer de forma excepcional a suplentes, siempre que se hayan comunicado con anterioridad al secretario del Consejo del diálogo social y podrán atender siempre que se trate de un tema concreto, la intervención en las reuniones de los asesores de los miembros del Consejo, existiendo un acuerdo entre estos últimos mencionados con anterioridad. El Consejo estará asistido por un secretario que participará en sus reuniones pero que no tendrá voz ni voto.

En cuanto a la estructura y el régimen de adopción de acuerdos, se establece una Comisión Permanente formada por el consejero competente en materia laboral, más dos vocales de CECALE, dos vocales de UGT, dos vocales de CC. OO y un secretario sin voto. El Consejo de diálogo social, contará con una Comisión Permanente, a las que podrán acudir a sus reuniones acompañantes de los miembros de la Comisión Permanente, previo acuerdo entre estos para estar en el lugar acordado para desarrollarse la reunión. Esta Comisión Permanente, requiere para estar oficialmente constituida que esté presente su presidente, el secretario del Consejo y al menos un representante de las Organizaciones Sindicales y Empresariales representadas en dicha comisión. Todos los acuerdos de la Comisión Permanente se adoptarán por unanimidad de los miembros presentes que se encuentren en la citada reunión.

En este Régimen y estructura de acuerdos del Consejo de diálogo social, se establecen Comisiones Especializadas y Comisiones Negociadoras, definidas en lo que se conoce como mesas de negociación. El Consejo del diálogo social creará Comisiones Especializadas y Comisiones Negociadoras para impulsar y negociar materias concretas, a través de las propuestas que reciba de la Comisión Permanente. Este acuerdo de

creación determinará su composición, su objeto y su régimen de funcionamiento. Todo aquello que no esté previsto en el acuerdo de creación se aplicará lo dispuesto en este reglamento respecto de la Comisión Permanente. Las Comisiones especializadas y negociadoras remitirán todas las propuestas del acuerdo que hayan consensado y que hayan acordado a la Comisión Permanente, para que sean consideradas para poder ser elevadas y llevadas al Consejo del diálogo social.

En esta estructura, se elaborará la participación de otras instituciones, como la Oficina Técnica dependiente del Consejo de diálogo social y se establecerán acuerdos por unanimidad. En lo referente a las competencias del Consejo de diálogo social de Castilla y León se definen las materias objeto del diálogo, se aprueban los acuerdos, se realizan estudios e informes, se crean comisiones específicas, se conocen previamente todas las llamadas actuaciones normativas y se produce un relativo seguimiento y una perfecta evaluación de los acuerdos.

En lo relativo a la Participación Institucional, se establece un marco legal de participación en materias económicas, sociales, de todas aquellas de interés general para la Comunidad Autónoma de Castilla y León y se establece la presencia de los agentes sociales y económicos más representativos en todos los órganos de participación institucional de la Junta de Castilla y León. Anualmente, en la ley de presupuestos generales de la comunidad de Castilla y León, se designará una partida presupuestaria, que con una subvención nominativa<sup>14</sup>, irá destinada a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, con independencia de las subvenciones que éstas adquieren del fomento de su actividad como organizadores de interés de carácter general en el ámbito económico y social en cuanto a su fomento y financiación.

#### 4. ACUERDOS DEL DIÁLOGO SOCIAL.

Los Acuerdos del diálogo social están directamente relacionados con la Ley 8/2008 de 16 de octubre, para la creación del Consejo del diálogo social y Regulación de la Participación Institucional, definiendo el ámbito necesario para crearlo y estructurando la participación de carácter institucional y su definición. Hay que especificar que el diálogo social en Castilla y León es anterior a la fecha de publicación de la ley citada anteriormente, por lo que la Junta de Castilla y León y los agentes económicos y sociales

más representativos de la Comunidad de Castilla y León suscribieron a fecha de 9 de noviembre de 2001 el acuerdo para impulsar el diálogo social, logrando acuerdos en materias concretas y también en otros ámbitos de carácter social y económico.

Para hacer una distinción sobre los distintos acuerdos adoptados en materia de diálogo social, lo vamos a hacer diferenciando todos aquellos acuerdos producidos antes de la entrada en vigor de la Ley 8 /2008 de 16 de octubre y los posteriores a la entrada en vigor de esta ley.

#### 4.1 ACUERDOS PREVIOS A LA LEY 8 /2008.

En abril de 1993, se produce el acuerdo para el desarrollo industrial de Castilla y León (1993-1996). En 1997, en el estudio realizado por la Junta de Castilla y León (1997) se produce el diálogo social para el desarrollo socioeconómico, por el que CECAL, CC. OO Y UGT coinciden en la necesidad de impulsar actuaciones que permitan contribuir a mejorar la competitividad de las empresas, mejorar el mercado laboral y dar respuesta a las necesidades sociales del momento. Se pretende que la Comunidad de Castilla y León tenga un mayor crecimiento económico y apostar por un empleo indefinido, que garantice el progreso económico y conseguir mejorar el perfecto Estado de Bienestar en Castilla y León.

En 2001, se da el acuerdo por el que se aprueba el “II Plan de Empleo de Castilla y León” para el impulso del diálogo social, donde se citan las líneas de apoyo a la familia y a la conciliación de la vida laboral y familiar. En 2002, se producen una serie de acuerdos como son: el acuerdo por la calidad de la asistencia sanitaria, el acuerdo para la modernización de la negociación colectiva y mejora de las políticas de empleo en la Administración de la Comunidad, el acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales (2003-2005), el acuerdo para la integración social y laboral de la población inmigrante (2003-2005), el acuerdo de mejora de la calidad de la enseñanza (2003-2005), acuerdo de Política Forestal desde la perspectiva del empleo, acuerdo de asentamiento poblacional y sostenibilidad medioambiental y el acuerdo para las transferencias del Instituto Nacional de Empleo (INEM) a Castilla y León.

---

<sup>14</sup> Aquella que cuyo objeto, dotación presupuestaria, y beneficiario aparecen determinados expresamente en los gastos de un presupuesto público.



En 2003, se da el Plan de Formación Profesional de Castilla y León (2003-2006) y el acuerdo de creación del Servicio Público de Empleo. En 2004, se establecen varios acuerdos: el acuerdo sobre la Creación del Consejo Regional y los Consejos Provinciales de Trabajo, el acuerdo de acciones en materia de inspección de trabajo y Seguridad Social, el acuerdo de la Fundación del Servicio Regional de Relaciones Laborales, acuerdo de Prestación de Ingresos Mínimos de Inserción en Castilla y León (2004-2007), el importante acuerdo de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar que tanta importancia está teniendo en la actualidad para la mejora de las condiciones de vida (2004-2007), el III Plan Regional de Empleo (2004-2006) y el Acuerdo Marco en materia de Ayudas para la Formación de Trabajadores de empresas del Sector Textil y la Confección de Castilla y León afectados por expedientes de suspensión de contratos de trabajo.

En el año 2005, también se producen importantes acuerdos, entre los que citamos: el acuerdo de Vivienda y Suelo Residencial, acuerdo de Infraestructuras, acuerdo de Atención a Personas Mayores Dependientes, acuerdo de Acciones para la Prevención de Riesgos Laborales, el Plan Integral de Inmigración (2005-2009), acuerdo para la Creación de la Fundación Autonómica para la Formación en el Empleo y el acuerdo marco para la Competitividad e Innovación Industrial (2006-2009). En 2006 se producen dos acuerdos importantes en materia de diálogo social como son: el acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales (2007-2010) y el Plan de Formación Profesional.

En 2007, se dan los últimos acuerdos anteriores a la Ley 8/2008, estableciéndose en el año 2007 el acuerdo sobre Política Forestal desde la Perspectiva del Empleo y el Asentamiento Poblacional, sostenibilidad medioambiental en la empresa y el acuerdo marco en Materia de Ayudas para Trabajadores de Empresas del Sector Textil y de la Confección de Castilla y León, afectados por expedientes de suspensión de contratos de trabajo.

#### 4.2 ACUERDOS POSTERIORES A LA LEY 8/2008.

Todos los acuerdos establecidos a continuación hacen referencia a los acuerdos en relación con el diálogo social en Castilla y León que se establecieron después de la creación de la Ley 8 /2008 y que se definen en el año 2008, en el comienzo de perfección

de los acuerdos y que llegan hasta el año 2019, en el que se establecen los acuerdos que se consideran más actuales.

En el año 2008, se establece el Acuerdo sobre la creación del Consejo del diálogo social y Regulación de la Participación Institucional, por el que se acuerda apoyar la realización de las actividades necesarias para su creación y de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de la Comunidad. En este año, se define el acuerdo para la mejora de la calidad de la enseñanza, el mantenimiento del empleo en el sector y la gradual dotación de los equipos docentes en los centros concertados, por el que se pretenden recoger medidas educativas fundamentales, encaminadas al favorecimiento de la calidad de la enseñanza y la adopción de criterios de racionalización para el profesor y la unidad, dotar de recursos a los centros de carácter concertado y mejorar las condiciones de trabajo de los numerosos profesionales que desarrollan su trabajo en los centros educativos.

En el año 2009, tienen lugar una serie de acuerdos entre los que se encuentran: el Acuerdo del Consejo del diálogo social de Castilla y León en Materia de Reactivación Económica, Políticas Activas de Empleo, Dependencia y Servicios Sociales, (por el que se establecen principios rectores que conducen la orientación de los poderes públicos al crecimiento económico sostenible, creación de puestos de empleo de calidad y el desarrollo de varios modelos de actividad empresarial para mejorar la situación de la calidad del empleo y la falta de recursos económicos de las familias). Otro Acuerdo importante producido en este año es el del Consejo del diálogo social en materia de organización interna, política de vivienda y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por el que se establece el derecho a tener una vivienda digna donde todos los ciudadanos tengan unas condiciones de igualdad en la Comunidad, proporcionando la coordinación entre las Administraciones Públicas de la zona. El otro Acuerdo de este año en la Comunidad es el del Consejo del diálogo social en materia de Renta garantizada de ciudadanía, proporcionando un nivel básico de protección mediante una prestación social que garantice el acceso de las personas en situaciones más desfavorecidas a una renta de importe mínimo para poder acceder a un proceso de inserción adecuado a todas sus necesidades y sus diferenciadas peculiaridades.

En 2010 se producen dos Acuerdos: el primero es el del Consejo del diálogo social en materia de Competitividad e Innovación industrial, creación y mantenimiento de empleo, Simplificación Administrativa, Juventud y Violencia de Género e Inmigración, en

el que se tratan cuestiones de importancia trascendental, como el derecho a la no discriminación por razón de género, promoviendo la igualdad en todas sus políticas entre mujeres y hombres en diversos ámbitos y diseñando programas de empleo para mejorar la calidad laboral. El segundo Acuerdo del Consejo del diálogo social es en materia de Empleo, Formación Profesional y Prevención de Riesgos Laborales, consiguiendo un mejor acceso al mercado de trabajo y el desempeño en este en unas mejores condiciones, produciendo una renovación de las ya nuevas circunstancias adaptadas a las condiciones sociales y económicas.

En 2012 se producen un total de cinco acuerdos: el primero que mencionaremos es la Declaración del Consejo del Diálogo Social (en adelante CDS) sobre la Estrategia Integrada de Empleo, el Desarrollo de los Acuerdos Bilaterales y la Contratación de Servicios y Protocolo de Actuación de Empresas en Crisis, por el que se plantea una diferente situación de las relaciones laborales, competencia de las diferentes administraciones e interviniendo en la actuación de estas y de todos los agentes a su cargo. Otro Acuerdo es el de la Comisión Permanente del Consejo del diálogo social en materia de Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Empleo, para lograr un desarrollo económico, social y un progreso en la calidad de nuestras políticas de empleo. Un tercer Acuerdo es el del diálogo social en la Mesa de Cohesión Social y Nuevos Derechos Sociales en Materia de Prestaciones Económicas, en el que se regulará el acceso a bienes de primera necesidad como las viviendas, la electricidad, calefacción y alimentos entre otros elementos. Un cuarto Acuerdo es la Declaración de Compromisos en materia de Atención a la Dependencia ante el escenario creado con motivo de la Publicación del Real Decreto-Ley 20/2012, por el que se redefine el sistema de atención en nuestra Comunidad y se hace frente al problema y déficit económico presente desde hace algunos años, que se intentará resolver para que en el futuro la situación sea mejor. El último acuerdo, es el del Consejo del diálogo social de Castilla y León en Materia de Plan de Estímulos para el Crecimiento y el Empleo, en el que se intentan reducir las situaciones de las personas en situación de desempleo y se toman medidas para mejorar la actividad económica y el empleo, especialmente en los casos de mayores dificultades para acceder al mercado laboral como los adolescentes.

En el año 2013, se establecen dos acuerdos: uno de ellos es el Acuerdo del CDS de CYL en materia de adopción de Medidas Extraordinarias de Apoyo a las Personas y

las Familias afectadas por la crisis y en situación de vulnerabilidad, por el que debe actuarse directamente sobre la renta de las personas y familias de Castilla y León para mejorar su situación económica. El otro Acuerdo del DS, es para el Fomento del Alquiler y la Vivienda Protegida, en donde se establezcan unos límites para el acceso a las viviendas de protección pública en función del ámbito territorial y de los destinatarios que tengan que acceder a dichas viviendas en la Comunidad. El año 2014, también da lugar a varios acuerdos como el del CDS de CYL en materia de Creación y Mantenimiento del Empleo y reforma del Servicio Público de Empleo; el Acuerdo del CDS de CYL para la Competitividad e Innovación Industrial en CYL (2014-2020); y el Acuerdo del CDS de CYL en materia de creación y mantenimiento del Empleo y Convivencia e Integración Intercultural. En el año 2015 se produce un Acuerdo del CDS en materia de Mejoras Sociales a través de la Distribución del Fondo de Facilidad Financiera, en donde se pretende mejorar las actuaciones en el ámbito social más prioritarias, como son garantizar la renta a la ciudadanía de forma que se le atribuya unas mejores condiciones relacionadas con el ámbito laboral y familiar, a través de ayudas específicas en sectores como la educación, alquileres y aspectos del tema forestal.

El año 2016 es de intensa actividad a la hora de establecer acuerdos, en donde se llegan a establecer seis acuerdos. El primero que se establece es la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo (2016-2020), que actuará conjuntamente con el III Acuerdo Marco para la Competitividad y la Innovación empresarial de Castilla y León, coordinándose con las Consejerías de Administración relacionadas con el tema de búsqueda de empleos y con el principal motivo de mejorar los niveles de ocupación y reducir el desempleo. El segundo Acuerdo del año 2016 es el Plan Anual de Políticas de Empleo de CYL, con el fin de proporcionar un empleo estable y de calidad. Un tercer acuerdo es en materia de Renta Garantizada de Ciudadanía, que establece una renta garantizada a los ciudadanos de la Comunidad que se encuentren en situación de exclusión social. Un cuarto acuerdo, referido a materia de Vivienda, por el que se establece la facilidad para alcanzar una política de empleo que facilite el alquiler y la rehabilitación en Castilla y León en las renovaciones urbanas. El quinto Acuerdo alcanzado, es relativo al funcionamiento del Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA), que desempeña un papel importante en cuanto a la facilidad de permitir unas relaciones laborales más fluidas, reduciendo los conflictos laborales y estableciendo significantes mejoras entre los empresarios y las trabajadoras y trabajadores. El sexto

Acuerdo alcanzado para este año, es para la prevención y el tratamiento de las drogodependencias en el ámbito laboral, que establece medidas para mejorar las actuaciones dirigidas a motivar a los trabajadores drogodependientes para iniciar su tratamiento, ya que las drogas están muy presentes en una sociedad que necesita mejorar sus altos índices de consumo y mejorar la calidad de vida de las personas.

Los acuerdos alcanzados en 2017 son: el Plan Anual de Políticas de Empleo de Castilla y León; el Acuerdo del diálogo social sobre la Red de Protección a las Personas y Familias en situación de mayor Vulnerabilidad Social o Económica; el Acuerdo del diálogo social en materia de Atención a las Personas en Situación de Dependencia; el Acuerdo en materia de Educación para el periodo (2017-2021) y el Acuerdo para el Desarrollo de la Política de Fomento del Alquiler y la Rehabilitación.

En el año 2018, entramos en acuerdos muy importantes para mejorar el diálogo social y a continuación mencionaremos los que se establecieron para conseguir el objetivo de alcanzar una Comunidad perfectamente preocupada e involucrada. El primero de los acuerdos a los que se llegaron fue el Plan Anual de Políticas de Empleo (PAPECYL 2018), que pretende aportar medidas y propuestas que faciliten estrategias de actuación para afrontar los nuevos desafíos como la globalización y la era digital, sin perder la meta de llevar a Castilla Y León a recuperarse y mejorar la manera de encontrar empleo para sus habitantes. Se fomenta un segundo Acuerdo para el desarrollo de una norma reguladora de la Formación para el Empleo en Castilla y León, en donde se recogen los instrumentos de calidad, evaluación, seguimiento y control para la mejora de la iniciativa y la estructura organizativa, para participar en el Sistema Formativo relacionado con el empleo. Un tercer Acuerdo, es el referido en materia de migraciones para la integración sociolaboral, cohesión social y convivencia intercultural (2018-2021), en el que se pretende mejorar la situación de las personas de nacionalidad extranjera que se encuentran en Castilla y León. Un cuarto Acuerdo, es el que aprueba el compromiso por la calidad del empleo en la contratación de servicios, en el que se incorporan medidas sociales y laborales para mejorar la incorporación de personas con discapacidad y colectivos desfavorecidos en los trabajos. El quinto Acuerdo, para el Desarrollo de la Política de Vivienda (2018-2021) facilita el acceso a esta a las familias con mayores dificultades y se interesa por mejorar las condiciones de acceso y eficiencia de energía en las viviendas. El sexto Acuerdo, hace alusión a el Sector Forestal, al número de oportunidades para mejorar la generación de actividades económicas y el empleo en el

medio rural (2015-2022), consiguiendo una mejora para profesionalizar el sector a través de la formación y la recualificación de sus trabajadores y trabajadoras. El séptimo Acuerdo, es el referente para promover una transición justa frente al cambio climático (2018-2020), que establece medidas para los trabajadores y trabajadoras, los centros de trabajo y la sociedad, para que todos tengamos la perfecta conciencia de contribuir al objetivo de conseguir un planeta mejor, ya que si no cuidamos de él no habrá empleos en un lugar destinado a la desaparición, en cuanto al deterioro que las personas hemos realizado a lo largo de la historia. Un octavo Acuerdo, es en materia de atención a las personas en situación de dependencia, por el que se pretende incorporar mejoras en el sistema, de aplicación progresiva y en diferentes servicios de la ley de dependencia. El noveno y último acuerdo, es en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en el que se establece la mejora para adoptar condiciones que favorecen la natalidad.

Los Acuerdos posteriores a la Ley 8 /2008 finalizan en el año 2019, que es donde tienen lugar los acuerdos más recientes en cuanto a materia de diálogo social se refiere y en los que trataremos los siguientes acuerdos de vital importancia: el Plan Anual de Políticas de Empleo (PAPECYL 2019), que establece al igual que el Plan Anual de Políticas de Empleo (PAPECYL 2018), propuestas y medidas que aporten estrategias eficaces para adaptarse a los nuevos desafíos y la globalización, señalando medidas para proteger a los desempleados, estableciendo medidas personalizadas de inserción laboral para mejorar la cualificación de los trabajadores. Además, fomenta el empleo, ofrece medidas más eficaces sobre prevención de riesgos laborales, igualdad de oportunidades y conciliación del empleo. El siguiente Acuerdo establecido en este año, es el de refuerzo de las políticas de empleabilidad de la Juventud de Castilla y León (2019-2020), en donde el empleo juvenil se entiende como un nuevo desafío y una de las más importantes prioridades de ámbito político de la Comunidad, ofreciendo puestos de trabajo de suficiente calidad, porque los jóvenes tienen muchas dificultades para acceder a un empleo que les permita obtener un salario digno, que ofrezca una seguridad en el ámbito laboral y que garantice unas perfectas condiciones de trabajo. El tercer Acuerdo, es el establecido sobre la revisión del III Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial (2014-2020), debido a que se hace necesaria una revisión, originado por los cambios económicos y tecnológicos que se han producido a lo largo de

los años. El cuarto y último Acuerdo, es el adoptado sobre la extensión de las competencias del Servicio de Relaciones Laborales (SERLA), que al igual que el Servicio de Relaciones Laborales (SERLA) de 2016, es un acuerdo útil para resolver los conflictos laborales que se puedan ocasionar de forma previa a la vía judicial, de manera que el SERLA tenga autoridad sobre los procedimientos de conciliación, mediación y de arbitraje de los conflictos individuales en el ámbito laboral, a excepción de los que traten de las reclamaciones de cantidades de dinero. Además, el SERLA de 2019, se reafirma en la adopción del compromiso de desarrollar unas nuevas funciones de la Fundación SERLA y ampliarlas a los conflictos laborales para reclamar las condiciones que se establecieron en cuanto a la reclamación de la cantidad.

## VII. ACUERDOS DE DIÁLOGO SOCIAL SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN CASTILLA Y LEÓN

En este apartado, haremos referencia a los distintos acuerdos existentes en la Comunidad relativos a la prevención de riesgos laborales. Para ello, citaremos distintos acuerdos: los producidos con anterioridad al (V Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León 2016-2020) y concretamente haremos especial relevancia al acuerdo citado. Para hablar de los distintos acuerdos, es necesario referirnos a la normativa básica existente en la Comunidad, establecida en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Esta normativa, de acuerdo con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), afecta a el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y a la orden del 9 de marzo de 1971, por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Esta norma, se ve afectada por la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, la Ley 14/2013, de 27 de septiembre de apoyo a los emprendedores y su internacionalización y la Ley 32/2010, de 5 de agosto por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos entre otras leyes. En la CE de 1978, se encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y de carácter

económico, velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Esta ley, es la base fundamental para proteger la salud de los trabajadores, mediante la prevención de riesgos en su trabajo, por la que se desarrollarán distintas acciones preventivas en relación con las decisiones tomadas por la UE, preocupada por mejorar significativamente las condiciones de trabajo y por la que se va a amenizar nuestra política con la presente política comunitaria.

Como consecuencia de ello, se creó una nueva política comunitaria europea sobre la protección de la salud de los trabajadores en su ámbito de trabajo. La Directiva más emblemática es la 89/391/CEE, relativa a mejorar la salud y seguridad de los trabajadores en el trabajo. Otros temas para tratar en esta directiva son las relativas a la protección de la maternidad, los jóvenes y el tratamiento de relaciones de trabajo temporales. La presente Ley, tiene una serie de compromisos respecto a la OIT, debido a la ratificación del Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. La importancia de esta normativa se debe a la doble necesidad que presenta el estado español de poner término a la falta de visión unitaria en la política de prevención de riesgos laborales, a la necesidad de actualizar regulaciones ya pasadas y regular situaciones nuevas que no están contempladas con anterioridad.

Se trata de una Ley que persigue ante todo la consecución de la prevención. Una de sus principales características, es que se aplicará también en el ámbito de las Administraciones Públicas, por lo que esta ley tiene una vocación de universalidad y además de poseer el carácter de legislación laboral, también constituye un aspecto fundamental en la norma básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dirigida a tratar de manera genérica y coherente el conjunto de los problemas derivados con los riesgos relativos al trabajo. Su ámbito de aplicación incluye a trabajadores vinculados por una relación laboral en sentido estricto y al personal civil de carácter administrativo y estatutario al servicio de las Administraciones públicas, así como a los socios trabajadores de las distintas cooperativas. Las únicas exclusiones, correspondientes al ámbito de la función pública son para las actividades relacionadas con el ámbito de actuación y del trabajo que haga referencia a la policía, seguridad, resguardo aduanero, peritaje forense y protección civil cuyas particularidades impiden la aplicación de la ley, la cual no obstante servirá para inspirar su normativa específica, proteger y satisfacer la seguridad y salud de los trabajadores en estas materias, al igual que los centros y establecimientos militares y penitenciarios. De esta manera, la presente



ley regula las actuaciones a llevar a la práctica por las Administraciones públicas, así como por los empresarios, los trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas, por lo que se sus normas de desarrollo se aplican tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas. Las disposiciones de carácter laboral de esta ley pueden ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos presentes.

De esta manera, entendemos por Prevención de Riesgos Laborales todas las actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. El riesgo laboral es la posibilidad del trabajador de sufrir un determinado daño derivado del trabajo, entendiéndose como tal las enfermedades, lesiones o patologías sufridas con motivo u ocasión del trabajo. Es preciso indicar, que se entiende por riesgo laboral grave e inminente, aquel que resulte probable de ser materializado en un futuro inmediato y pueda suponer daño grave para la salud de los trabajadores.

En materia de actuación de las Administraciones públicas, en cuanto al cumplimiento de la presente ley, todas aquellas que tengan competencias en materia laboral desarrollarán funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa referente a la prevención de riesgos laborales. Realizarán las respectivas sanciones correspondientes a las infracciones de dicha normativa.

Otros Organismos relevantes en materia de prevención son: el INSHT y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en adelante (ITSS). El primero, es el órgano científico-técnico especializado de la Administración General del Estado, que realiza el análisis y el estudio de las condiciones de seguridad y de salud en las que se realiza el trabajo, así como la promoción y apoyo a las mejoras referentes a las mismas, por lo que establece las cooperaciones necesarias con los órganos de las Comunidades Autónomas competentes en estas materias. El segundo desempeña las funciones relativas a las condiciones de vigilancia en el trabajo y el control de las normativas sobre prevención de riesgos laborales.

## 1. ACUERDOS ANTERIORES AL V ACUERDO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN CASTILLA Y LEÓN.

Existen acuerdos anteriores al “V Acuerdo sobre Prevención de Riesgos Laborales”, constituidos con garantías para conseguir el desarrollo y el progreso económico y social, mejorar las condiciones en las que los trabajadores desarrollan su trabajo, en la manera de entender la prevención de riesgos laborales y en la forma de aplicarla, consiguiendo una importante mejora de la competitividad de las empresas de Castilla y León.

De acuerdo con la Junta de Castilla y León, el primer acuerdo al que haremos referencia es al “Acuerdo de prevención de riesgos laborales 2003-2005”, establecido gracias al acuerdo entre el presidente de la Junta de Castilla y León (Juan Vicente Herrera Campo) y las principales organizaciones representativas en cuanto a materia social se refiere en nuestra comunidad (UGT, CC.OO Y CECAL). En el acuerdo, se establece la firmeza de impulsar el diálogo social para poder debatir y proponer actuaciones que signifiquen una mejora hacia nuestro progreso económico y social. Conforme al acuerdo, se crea el Consejo de diálogo social, en el que, para garantizar su funcionamiento, se crean tres grupos de trabajo: de empleo e integridad laboral; de las políticas de población, sociales y medioambientales; y de la mejora de la calidad en la Administración de la Comunidad Autónoma. Estos grupos, con el apoyo de las organizaciones firmantes para impulsar el acuerdo, han conseguido resultados positivos, en los que se han puesto en funcionamiento numerosas medidas y propuestas de actuación para la mejora del progreso social.

El objetivo es buscar un punto de encuentro en donde coincidan los intereses de la Administración con los de los agentes sociales para reducir el problema de la siniestralidad laboral presente en Castilla y León, consiguiendo una mejora en la salud laboral de los trabajadores reduciendo los riesgos derivados del trabajo. Para ello, se pretende potenciar la negociación colectiva y mejorar la oferta formativa sobre prevención de riesgos laborales. Las medidas que se citan a continuación deben ser especialmente cumplidas por las pequeñas y medianas empresas (PYMES), ya que son las que tienen más dificultades para cumplir las medidas preventivas y en las que se debe formar a los trabajadores de las distintas secciones de la empresa. Estas medidas son: promover la representación y tutela en salud laboral; formar a los trabajadores, empresarios, mandos intermedios y delegados de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo;

impulso a las actuaciones de asesorías y servicios técnicos de apoyo a la prevención; elaborar y difundir una publicación cuatrimestral sobre prevención; incentivos a la prevención en empresas para la adquisición, adaptación y renovación de máquinas y equipos de seguridad; medidas de análisis, información y divulgación en materia de prevención; análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; impulsar la colaboración entre la ITSS (Inspección de Trabajo y Seguridad Social) y las USLL, en adelante (Unidades de Seguridad y Salud Laboral); creación de una Comisión de Salud Laboral y Medio Ambiente; promover la implantación de contenidos preventivos en la enseñanza obligatoria y mejorar los de la formación profesional entre otros. El seguimiento de la correcta aplicación y funcionamiento de estas medidas se realizará en el seno del Consejo de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León.

El segundo acuerdo al que haremos referencia es el “Acuerdo sobre el desarrollo del diálogo social en Castilla y León en materia de acciones para la prevención de riesgos laborales, periodo 2005-2007”. Este acuerdo cobra mucha importancia debido a la trascendencia alcanzada en estos años en la Comunidad de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que ocasionan un grave impacto humano, social y económico. Proteger la integridad de nuestros trabajadores se ha convertido en una prioridad del Gobierno Regional, así como también para las organizaciones sindicales y empresariales más representativas (CECALE, UGT, Y CC. OO). Debemos entender la prevención de riesgos laborales como una materia transversal, en la que es necesario la actuación desde todos los niveles de la administración y las demás instituciones de la sociedad, por lo que debe de contar con la ayuda de diversas instituciones y organismos que permitan difundir una cultura preventiva reduciendo el número de siniestralidad laboral.

Se pretende regular la participación de los empresarios y trabajadores de Castilla y León en materia de protección y promoción de la seguridad y salud laboral, por lo que se desarrollarán programas de información y formación en diferentes administraciones, como son: la administración de educación; la administración laboral, sanitaria y de industria; administración medioambiental, agraria, energía y minas y fomento, debido a la especial trascendencia de la administración autonómica en las obras públicas. Las participaciones más importantes se hacen en las áreas de la Consejería de Educación;

Consejería de Sanidad, las Direcciones Generales de Industria e Innovación Tecnológica y de Energía y de Minas.

Un tercer acuerdo es el “Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad en el periodo 2007-2010”. Al igual que los anteriores acuerdos, señala que los accidentes laborales significan un gran problema. Además, se hace especial referencia a que los trabajadores tengan que convivir con riesgos implícitos a su puesto de trabajo, pero no debemos de dejar que cualquier riesgo sea posible de evitar. Debemos tratar de que los empleos sean cada vez de una mejor calidad, logrando que todos los colectivos implicados participen en la mejora de las condiciones de trabajo. Para la elaboración de este acuerdo se han tenido en cuenta otros acuerdos elaborados anteriormente, como el del periodo 2003-2005 y el del periodo 2005-2007, por los que se da continuidad a una variedad de actuaciones contempladas en este acuerdo para la mejora de las condiciones de seguridad y salud. El acuerdo, ha supuesto un avance muy significativo en cuanto al impulso y a la consolidación de la cultura preventiva, logrando que la siniestralidad laboral se haya modificado respecto a años anteriores y ya se encuentre en una tendencia a la baja, especialmente en cuanto a los accidentes graves y mortales. Esto se ha logrado gracias al incremento que se ha dado en la dedicación y los medios destinados a la cultura preventiva, tanto en empresas privadas como en el nivel institucional, por lo que se considera que estamos en el buen camino de alcanzar los objetivos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En esta normativa, se potenciará el uso de la página web de prevención de riesgos laborales para consultar las actuaciones y políticas preventivas de la Comunidad Autónoma y se establecerán campañas para promover la salud del trabajador, correspondiendo concretamente a la Consejería de Sanidad el diseño y el impulso de los planes integrales para la promoción de la salud, creando una cultura preventiva en toda la sociedad.

El siguiente acuerdo, es el “Plan de Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León para el año 2011”. La última reforma del Estatuto de Autonomía, además de institucionalizar el diálogo social a través del Consejo de diálogo social, lo ha convertido como un principio rector de las políticas públicas, logrando que se establezca como un factor de cohesión social y de progreso económico, reconociendo significativamente la importancia y el papel que desempeñan las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de los intereses económicos y sociales que se le atribuyen principalmente. Hay que establecer que los distintos acuerdos alcanzados sobre

prevención de riesgos laborales en Castilla y León se han establecido dentro de unos marcos de referencia sólidos, donde se han fortalecido todas las fases de los procesos llevados a cabo para conseguir la mejora de las condiciones en las que se desarrolla la actividad profesional y la forma de concebir y aplicar la prevención de riesgos laborales, estableciéndose como un factor de competitividad en las distintas empresas.

El diálogo social, es un elemento que ha permitido reducir los datos de siniestralidad laboral, estableciéndose como un principio básico y uno de los grandes logros conseguidos en la Comunidad de Castilla y León en los últimos años. El éxito establecido en las campañas anteriores con los agentes económicos y sociales permite incorporar nuevas medidas para el año 2011 a medida que se va avanzando en acuerdos de una nueva estrategia a largo plazo, que permita seguir profundizando en el desarrollo y mejora de la cultura preventiva en el proceso de transformación que se está realizando en las aptitudes y actitudes de los ciudadanos de la Comunidad de Castilla y León.

Estos resultados de mejora sobre los accidentes laborales se han conseguido gracias al esfuerzo compartido por todos los agentes, empresas y trabajadores, agentes económicos y sociales de la Administración regional y estatal de la Comunidad de Castilla y León.

El último acuerdo sobre prevención de riesgos laborales establecido con anterioridad al “V Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León periodo 2016-2020” es el “IV Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León periodo 2012-2015”. Los acuerdos concluidos en materia de prevención de riesgos laborales siempre se han formalizado y organizado a través de marcos sólidos, para conseguir el avance tanto en el desarrollo económico y social, como en las condiciones de la actividad profesional de nuestros trabajadores. En los acuerdos negociados sobre prevención de riesgos laborales desde el 2002, se han establecido una importante cantidad de medidas. Además, algunas de ellas han sido una referencia para otras que se han acordado en el ámbito estatal, sirviendo como punto de partida para el actual acuerdo.

El diálogo social se entiende en nuestra comunidad como un elemento básico para la prevención de riesgos. Nuestra comunidad, ha conseguido una mejora objetiva en los últimos años, en los que la evolución de los accidentes de trabajo ha sido positiva. Lo que se pretende conseguir en este plan de prevención, es avanzar hacia la siniestralidad cero, es decir, reducir los daños de las personas en su propia vida y la de su integridad

física y psíquica. Concretamente el plan tiene como objetivo, reducir significativamente la siniestralidad de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, especialmente las referidas a accidentes mortales, consiguiendo que nuestra comunidad se convierta en un referente en cuanto a la prevención. Es imprescindible extender la cultura preventiva, especialmente entre los niños y los más jóvenes, para que ésta pueda ser incorporada a su experiencia vital y a la forma a la que afronten la vida y el trabajo. Debemos recalcar que la prevención, no es solo exclusiva del área que denominamos prevención de riesgos, sino también es un concepto que trasciende a los límites del campo de acción de la seguridad preventiva. En virtud de ello, es fundamental el compromiso y la participación de la sociedad en su conjunto, integrando la idea de la prevención en el día a día en cualquier ámbito, convirtiéndose en un estilo de vida para los ciudadanos de Castilla y León. Para conseguirlo, la educación es fundamental, al igual que los medios de comunicación y las nuevas tecnologías de la información, que juegan un papel muy importante para hacer llegar a la sociedad los mensajes que sean acordes con sus características y utilizando los canales de mayor impacto que se utilizan hoy en día.

Para conseguir la auténtica cultura sobre la prevención de riesgos, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, incide en el desarrollo y la consolidación de una auténtica cultura de la prevención de riesgos laborales en nuestra sociedad, haciendo alusión a el carácter transversal de la política preventiva en el ámbito laboral.

## 2. PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.V ACUERDO PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN CASTILLA Y LEÓN PERIODO 2016-2020.

De acuerdo a la Junta de Castilla y León, la propia Junta y los representantes del diálogo social, alcanzaron el 27 de enero de 2016 una serie de acuerdos, entre los que se encuentra esta II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020. Esta estrategia se trata de un documento único que se estructura en los cuatro planes antes citados, en donde participan e intervienen de manera directa las Consejerías de Economía y Hacienda, Empleo, Familia e Igualdad de Oportunidades y Educación. En el plan de Prevención de Riesgos Laborales, la seguridad y la salud laboral son competencia de organismos de distinto ámbito y objeto de los instrumentos de planificación que los

mismos elaboran. Estos organismos, definen las estrategias y planes en las materias de seguridad y salud, en los que sus ámbitos de actuación quedan superpuestos y actúan de acuerdo con el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

En este plan, se recogen los procesos de negociación diseñados por los interlocutores sociales y económicos de la comunidad de Castilla y León, adaptando las necesidades de la comunidad a las estrategias concretas en prevención de riesgos laborales en el ámbito nacional y europeo. El plan establece dos objetivos prioritarios: la siniestralidad cero y conseguir la máxima coordinación en las diferentes actuaciones y los programas de prevención, asesoramiento técnico y formación y sensibilización, creando grupos específicos en las unidades en materia de seguridad y salud laboral. Para el cumplimiento de estos dos objetivos prioritarios, el plan establece cinco objetivos específicos: siniestralidad cero y máxima coordinación (objetivos prioritarios); fomento de la cultura preventiva; mejora continua de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, considerando la prevención del riesgo laboral como distintivo de excelencia y calidad; eficacia y eficiencia en la prevención y gestión del envejecimiento de la mano de obra; los nuevos riesgos emergentes y la prevención de enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo. Este acuerdo, sucede a la Estrategia Regional Integrada de Empleo, Formación Profesional y Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Empleo 2012-2015 y el IV Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León.

En el ámbito estatal, la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el año 1995 constituye el punto de partida a través del cual se ha elaborado el actual sistema de seguridad y salud laboral en nuestro país y la base en la que se han ido elaborando nuevas estrategias. La actual estrategia Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, establece dos objetivos para mejorar la legislación en las Comunidades Autónomas, haciendo especial relevancia a las pymes y favoreciendo constantemente las condiciones de trabajo de todos los trabajadores, especialmente la prevención de enfermedades profesionales y de todas aquellas que estén directamente relacionadas con la actividad laboral. Esta estrategia, pretende potenciar la participación de las Administraciones Públicas en materia de análisis y apoyo de la prevención. Otro punto para señalar es el de promover la participación de los interlocutores sociales y económicos de las Comunidades Autónomas, mejorando las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en los colectivos de mayor riesgo, fortaleciendo su participación y la

implicación de los empresarios y trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El Plan de acción de la Unión Europea, análogo al de nuestra estrategia nacional, establece una serie de medidas que los países habrán de examinar según proceda, de manera que adaptarán estas medidas a sus prioridades nacionales y sus circunstancias específicas, con el fin de lograr varios objetivos, como son: elaborar y aplicar instrumentos normativos sobre la salud de los trabajadores; proteger y promover la salud en el trabajo; mejorar el funcionamiento de los servicios de salud ocupacional y el acceso a los mismos; proporcionar datos probatorios para fundamentar las medidas y las prácticas e integrar la salud de los trabajadores en otras políticas. Para poner en práctica este acuerdo en nuestra Comunidad, debemos tener en cuenta las particularidades que existen en Castilla y León, dado que nuestra situación demográfica y física no es la misma que en otras partes de España y Europa. Debemos tener en cuenta y ser conscientes de que la Comunidad de Castilla y León tiene una serie de debilidades y fortalezas que debemos saber adaptar a las dificultades de una dispersión demográfica y física. Castilla y León tienen una gran superficie (94.223 Km cuadrados), lo que la convierte en la región más grande de Europa, mayor incluso que ciertos países como Portugal.

Es interesante saber, que cualquier actuación en materia de prevención de riesgos laborales debe planificarse y adaptarse a la situación real de la Comunidad Autónoma. Este objetivo solo es posible de alcanzar si todos aportamos nuestro esfuerzo y colaboración, a través de los empresarios de la comunidad, trabajadores, agentes sociales, entidades, instituciones y las administraciones. Es a la Junta de Castilla y León, a quién le corresponde a través de la Consejería de Empleo, garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, así como de su formación permanente, convirtiendo el diálogo social en un instrumento rector de las políticas públicas, creando empleos estables y de calidad. Algunas de las medidas establecidas en acuerdos anteriores sobre prevención, han servido como referencia a otras medidas que se han utilizado en el ámbito estatal, considerando que los anteriores acuerdos sirven como punto de partida para el actual acuerdo. Entre esas medidas, destacan especialmente las de sensibilización en prevención de riesgos laborales dirigidas al ámbito educativo y el programa de información y asesoramiento en prevención de riesgos laborales a empresas, trabajadores y delegados de prevención.



En cuanto al seguimiento y el control de los acuerdos sobre prevención de riesgos laborales, el Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León, en el ámbito de diálogo social, se constituirá como órgano de control y seguimiento del desarrollo de las medidas y acciones contenidas en el presente acuerdo sobre prevención de riesgos laborales 2016-2020. En el seno de este Consejo, se estructurará la evaluación de los acuerdos, realizándose seguimientos anuales y uno al final global, al término de la vigencia del acuerdo.

### 3. COMPARACIÓN DE ESTADÍSTICAS LABORALES.

La preocupación por la siniestralidad laboral es un tema que durante muchos años ha estado presente en nuestra sociedad, aunque en los últimos años debido fundamentalmente a la crisis económica, esta preocupación ha sido desplazada por la necesidad de encontrar un empleo, independientemente de cuales fueran las condiciones de este, lo que en algún momento ha podido afectar a la hora de establecer políticas de prevención de riesgos laborales y mejorar las condiciones del trabajo. Sin embargo, los datos relacionados con la siniestralidad laboral en nuestra Comunidad Autónoma, han tenido en los últimos años una evolución claramente positiva, en la que se ha producido una reducción drástica del número de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, y lo que es más importante, de los correspondientes índices de incidencia<sup>15</sup>, que reducen de alguna forma el impacto que sobre las cifras globales de siniestralidad tiene la disminución de la actividad consecuencia de la crisis económica y social, al relacionar esas cifras con el número de trabajadores ocupados y por tanto que están expuestos a todos los riesgos.

Se constata que la siniestralidad laboral en el periodo 2003-2005 se ha modificado, con tendencia a la baja, de especial relevancia en los accidentes graves y mortales. Se observa también una disminución de la gravedad de las lesiones producidas. Los accidentes in itinere a pesar de haber aumentado su cifra (2003-2005), este aumento solo tiene lugar en accidentes considerados como leves, ya que se han registrado menos accidentes graves y mortales. Del mismo modo, se constata un aumento en la dedicación y el número de medios destinados a la prevención, tanto a nivel

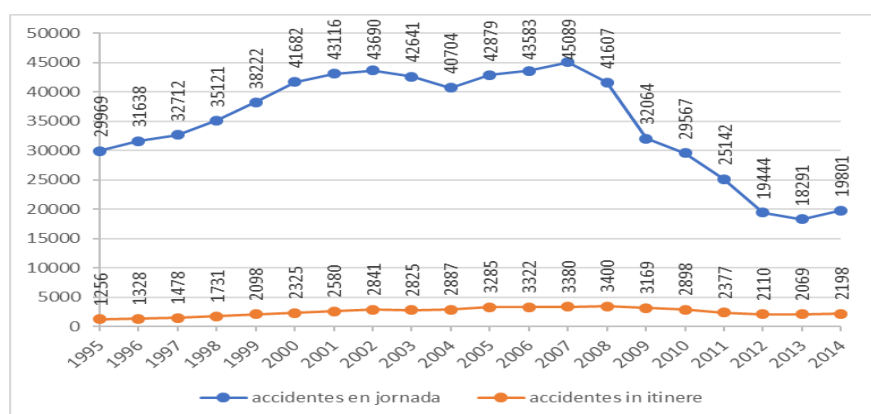
---

<sup>15</sup> Determina el número de accidentes de trabajo por cada 1.000 personas trabajadoras. Refleja la evolución de la siniestralidad al margen de la mayor o menor actividad económica.

privado como a nivel institucional: servicios de prevención que son contratados por empresas, delegados de prevención, trabajadores formados, técnicos de prevención de riesgos formados en diferentes niveles desde el punto de vista privado como de las administraciones públicas y las organizaciones empresariales y sindicales. Se han incorporado nuevos técnicos y se han aumentado las plantillas, realizando campañas de vigilancia, concienciación y control, fomentando las actuaciones preventivas.

En el periodo 2007-2010 también se ha venido a consolidar la tendencia a la baja de los acuerdos de años anteriores respecto a la siniestralidad laboral. La crisis económica y su repercusión inmediata en sectores como la construcción acaban teniendo también impacto directo en otros sectores de actividad, contribuyendo al descenso de las cifras de siniestralidad laboral. El éxito de las medidas establecidas en prevención con los agentes económicos y sociales animan a seguir estableciendo medidas y nuevas estrategias a largo plazo, profundizando en el desarrollo de la cultura preventiva, para finalizar el proceso de transformación sobre las actitudes y aptitudes de los ciudadanos de Castilla y León. En 2010 en nuestra Comunidad, también se produjo una disminución en el cómputo global de accidentes, siendo inferior al acuerdo 2003-2005 y el acuerdo de 2006. En 2011 también se continúa una tendencia a la disminución de los accidentes. Por sectores de actividad, también existen unas cifras generalizadas a la disminución del índice de incidencia ya que en todos ellos se ha producido un claro descenso, que han experimentado una reducción constante, e incluso se ha intensificado durante los últimos años. En la siguiente gráfica se muestra la evolución del número de accidentes de trabajo en Castilla Y León en el periodo comprendido entre 1995-2014.

Ilustración 3: Evolución del número de accidentes de trabajo con baja en Castilla y León (1995-2014).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el V acuerdo de prevención de riesgos laborales en Castilla y León, periodo 2016-2020.

La evolución del número de accidentes de trabajo con baja, registrados en Castilla y León desde el año de publicación de la actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales en 1995, que coincidió con las transferencias de competencias en materia laboral a Castilla y León, se observa en la gráfica que la siniestralidad aumenta constantemente hasta el año 2002, para después presentar un periodo en el que se mantienen las cifras en los 43.690 y 45.089 accidentes con baja en el periodo 2002-2007. Después del año 2007, comienza una disminución que se mantiene en el tiempo debido a la crisis económica, viéndose ralentizada en los años del 2012 al 2014, pareciendo haber llegado a un punto de inflexión el año 2013, que puede llegar a ser verdadero y prolongado en el tiempo por los datos que se estiman para el año 2015 en Castilla y León.

La gráfica analiza la situación actual y concretamente los últimos acuerdos sobre prevención de riesgos laborales, siendo conveniente que el periodo de estudio corresponda a los años 2007-2010 y 2012-2015, que es cuando se produce la reducción más significativa de los datos globales de siniestralidad. Son muchos los factores que influyen o pueden influir en la reducción de la siniestralidad, siendo uno de los más importantes la reducción de la actividad ocasionada por la crisis. Pero esta reducción de la actividad no explica por sí misma la disminución del número de accidentes registrados en la comunidad de Castilla y León, existen otros factores relacionados con el cambio de actividad y la manera de llevar a cabo la producción. Distintos sectores como la construcción, al tener unas elevadas cifras de siniestralidad a lo largo de los años, sus cifras se han visto reducidas significativamente. La mejora de las condiciones en las que se desarrolla el trabajo en muchos centros y la extensión de la cultura preventiva y una mayor conciencia a todos los niveles de las organizaciones en la comunidad de Castilla y León, también están relacionadas directamente con la reducción de los accidentes de trabajo en las empresas.

Las enfermedades profesionales tienen una evolución similar a los accidentes de trabajo con baja en los últimos años, en los que se produce la reducción de las declaraciones con baja comunicadas, que se han estabilizado en los dos últimos años y que las previsiones estiman que van a empezar a sufrir un cierto repunte en el año 2015.

Ilustración 4: Enfermedades profesionales con baja comunicadas.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el V acuerdo de prevención de riesgos laborales en Castilla y León, periodo 2016-2020.

El descenso en el número de enfermedades profesionales no afecta a su tipología, que siguen siendo las relacionadas con los trastornos musculoesqueléticos de diferentes tipologías, especialmente los asociados a la espalda y a las extremidades superiores. Se deben establecer políticas preventivas que no se centran solamente en los accidentes de trabajo y en las enfermedades profesionales, sino que deben ampliar su campo de acción preventiva, integrando cualquier influencia que el trabajo pueda tener sobre la salud del trabajador.

## VIII.CONCLUSIONES

Tras realizar este estudio, una de las primeras y más importantes conclusiones a las que he llegado, es que el diálogo social es sin duda la herramienta más potente para dotar de estabilidad, tanto social como económica, a los territorios donde se pone en práctica y se llegan a acuerdos. Bajo mi punto de vista, corresponde a los gobiernos, tanto nacional como autonómicos, propiciar los mejores escenarios para favorecer los encuentros entre todas las partes implicadas y, por consiguiente, alcanzar acuerdos.

Castilla y León se ha caracterizado por ser una de las Comunidades de España donde el diálogo social se ha practicado de manera ininterrumpida entre empresarios y organizaciones sindicales, dotando a la Comunidad de una paz social que ha tenido

consecuencias en la economía y ha propiciado la estabilidad necesaria para que los empresarios puedan invertir y los emprendedores puedan poner en práctica sus proyectos. Uno siente cierta satisfacción, cuando el modelo de diálogo social en Castilla y León es presentado por la OIT como modelo a seguir.

Tengo el convencimiento de que una sociedad que no fomenta el diálogo está condenada a escuchar monólogos y estos nunca, que yo sepa, han generado etapas de bienestar sostenida. Las sociedades modernas y competitivas se construyen con diálogo entre todos los miembros que la componen y a todos los niveles.

Quiero resaltar que, en un mercado de trabajo con ausencia de conflictividad laboral, no sólo los resultados económicos son mejores si no que la siniestralidad laboral también es menor. Aunque intervienen muchos factores en la evolución de este último índice, creo que la mayor inversión de los empresarios en un ambiente de estabilidad política y económica favorece la reducción de accidentes en el trabajo.

Por último, creo que el diálogo social debe seguir avanzando hacia nuevos retos, para conseguir que nuestra comunidad y nuestro país sigan modernizándose y sean más competitivos. Debemos valorar todos los logros conseguidos y encarar el futuro potenciando la negociación colectiva para responder a nuevos desafíos como la globalización y la digitalización.

## IX. BIBLIOGRAFÍA

- Alarcón Bravo de Rueda, P., & Moreno de Vega y Lomo, F. (2009). "Diálogo y Concertación Social en la Conformación de las Políticas Sociales en el Ámbito Europeo, Estatal y Regional. El Caso de España". *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*. Vol 42, núm. 125 México mayo-agosto 2009., 593-630.
- Babace, H. (1998). *Relaciones Laborales en los Procesos de Integración*. Montevideo: FCU.
- Bernard, C., & Gold, M. (2000). *Social Partnership and Economic Performance: The Case of Europe*. Edward Elgar Publishing.
- Berzal de la Rosa, E. (2008). *10 años de diálogo social en Castilla y León. El éxito de una iniciativa sindical*. Valladolid: UGT Castilla y León. Comisiones Obreras de Castilla y León.

- Compston, H. (2002). *The Strange Performance of policy concertation. Policy Concertation and Social Partnership in Western Europe. Lessons for the 21st Century*. Oxford: Berghahn Books.
- Compston, H. (2002). *The Strange Persistence of Policy Concertation*. Oxford: Berghahn Books.
- Dufol, F. (2002). *El diálogo social y la concertación en España: un panorama general*. Montevideo: Cinterfor.
- Ermida Uriarte, O. (1996). *Curso Introductorio de Relaciones Laborales*. 2ª ed. Montevideo: FCU.
- Ermida, O. (2000). "Diálogo Social: teoría y práctica". *Sindicatos y diálogo social: situación actual y perspectivas*.
- Ishikawa, J. (2004). *Aspectos clave del diálogo social nacional: un documento de referencia sobre el diálogo social*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Junta de Castilla y León. (1997). *Diálogo Social para el Desarrollo Socioeconómico de Castilla y León*. Valladolid: Junta de Castilla y León.
- Lécuyer, N. (2001). *Guide pour la Formation et le Fonctionnement de Secrétariats Permanents d'instances Tripartites Nationales de Consultation en Afrique Francophone*. Gêneve: BIT.
- Medina , E., Herrarte, A., & Vicens, J. (2010). "Inmigración y desempleo en España: impacto de la crisis económica". *Revista de Economía* 854. Mayo-Junio núm. 85/2010.
- Morales Ortega , J., & Pérez Yáñez, R. (2006). *Los actores de la política de empleo. Lecciones de derecho del empleo* 2a. ed. Madrid: Tecnos.
- Palomeque López , M., & Álvarez de la Rosa , M. (2008). *Derecho del Trabajo* 16a. ed. Madrid : Ramon Areces .
- Pochet , P., & Fajertag, G. (1997). *Social Pacts in Europe*. Brussels: European Trade Union Institute.
- Rocha Sánchez, F. (2003). *La dimensión territorial de las políticas de fomento del empleo en España*. Madrid: Fundación 1 de mayo.

- Rodríguez Morones, A. (2016). "El diálogo social en España, desarrollo, crisis y nuevos retos". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Volumen 4º, núm. 4/Octubre-Diciembre de 2016.
- Rodríguez-Piñero, M. (1998). *La institucionalización de la representación de intereses: los Consejos Económicos y Sociales en "El Diálogo Social y su institucionalización en España e Iberoamérica"*. Madrid: CES.
- Serna, M., & Ermida Uriarte, O. (2001). *Propuestas de Programa y Presupuesto para 2002-2003*. Ginebra: OIT.
- Serna, M., & Ermida Uriarte, O. (1994). "El Tripartismo". *Revista de Derecho Laboral*, 37.
- Trebilcock, A. (1994). *Towards Social Dialogue*. Geneva: ILO.
- Vega Ruiz, M. (2005). *La Reforma Laboral en América Latina: 15 años después*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo.
- Visser, J. (1999). *Societal Support for Social Dialogue*. Aldershot, UK.: Ashgate.
- Visser, J. (2001). *Industrial Relations and Social Dialogue*. Geneva: ILO.

## X. WEBGRAFÍA

- Junta de Castilla y León: <https://dialogosocial.jcyl.es/>
- Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: [www.insht.es/](http://www.insht.es/)
- Consejo Económico y Social de Castilla y León: <http://www.cescyl.es/>
- Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral: <http://prevencionar.com/>
- Información y Recursos de Prevención de Riesgos Laborales: <https://prevention-world.com/>
- Portal de Salud de la Junta de Castilla y León: <https://www.saludcastillayleon.es/es>
- Enciclopedia Colaborativa de Prevención de Riesgos Laborales: [http://previpedia.es/Página\\_principal](http://previpedia.es/Página_principal)
- Comisiones Obreras de Castilla y León: <http://www.castillayleon.ccoo.es/>

Unión General de Trabajadores de Castilla y León: <https://ugtcyl.es/web/>

Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León:  
<http://www.cecale.es/cecale/cm>

Servicio Regional de Relaciones Laborales: <https://www.serla.es/>