

# Espagne

## Bilan social d'une année de gouvernement socialiste

Catherine VINCENT

**A** la mi-avril 2004, le nouveau président du gouvernement espagnol José Luis Rodríguez Zapatero installait un gouvernement socialiste, mettant ainsi fin à huit années de gouvernements conservateurs. Un an après, les commentateurs s'accordent pour reconnaître qu'il a su tenir les engagements de sa campagne électorale comme, bien sûr, le retrait rapide des troupes espagnoles d'Irak mais également l'instauration d'une nouvelle méthode de gouvernement en rupture avec le style autoritaire de son prédécesseur José Maria Aznar. Si les problèmes sociaux principaux de la société espagnole demeurent, la nouvelle posture gouvernementale fondée sur le dialogue tant au niveau politique que social a permis des avancées notables dans la rénovation de la vie publique et de la citoyenneté. Cette méthode s'est vite traduite par de nouvelles relations avec l'opposition, l'Eglise et les collectivités territoriales, notamment basque. Le gouvernement s'est ensuite attelé à « donner un nouveau contenu au concept

de citoyenneté »<sup>1</sup>. Depuis un an, des lois innovatrices et controversées tentent de faire évoluer les mœurs de la société espagnole, rappelant les bouleversements qui ont suivi la fin du franquisme : loi contre la violence sexiste, adoptée à l'unanimité du Congrès ; réforme de la séparation et du divorce ; ou dernière en date, réforme du code civil adoptée en mars 2005 et qui autorise le mariage homosexuel.

Cette volonté de rétablir le dialogue a également guidé l'action gouvernementale en matière économique et sociale et s'est concrétisée en juillet 2004 avec la signature entre le ministre du Travail et les organisations patronales et syndicales d'une déclaration pour le dialogue social 2004 portant sur « la compétitivité, l'emploi stable et la cohésion sociale ». Après plusieurs années d'unilatéralisme étatique, l'Espagne renoue avec le dialogue social national tripartite entre interlocuteurs sociaux et gouvernement tel qu'elle l'a déjà connu au cours des trente dernières années<sup>2</sup>. L'orientation présentée dans

---

1. Discours d'investiture de Zapatero prononcé le 15 avril 2004.

2. Catherine Vincent, « Les enjeux du dialogue social en Espagne », *La Revue de l'IRES*, 41, 2003/1.

## ESPAGNE

ce texte se situe dans le cadre d'une politique économique sans rupture avec les politiques antérieures mais qui les corrige en introduisant une plus grande intervention publique et en reconnaissant la place des interlocuteurs sociaux dans les politiques de l'emploi et du travail. Deux des chantiers prévus par la déclaration de juillet 2004 ont été ouverts dès l'automne : la réforme du marché du travail et une nouvelle politique salariale. Ce dialogue tripartite consensuel a cependant l'inconvénient de rendre les réformes tributaires de la volonté d'aboutir des différentes parties. Le retard pris par la réforme du marché du travail s'explique ainsi largement du fait de la résistance des employeurs face aux propositions syndicales et peut-être aussi par le manque de pouvoir de conviction du gouvernement qui est souvent apparu divisé sur les mesures à prendre.

### **Une méthode nouvelle pour une politique économique de continuité**

La première étape a donc consisté en une déclaration commune entre organisations syndicales (CCOO, UGT), patronales (CEOE, CEPYME) et le ministre du Travail Jesús Caldera afin de définir les thèmes et l'agenda du futur dialogue social. L'objectif de ce dialogue est explicitement d'aller vers « un meilleur niveau de développement économique, de qualité de l'emploi, de bien-être social et de cohésion territoriale ». Le texte estime que cette croissance économique équilibrée et durable ne peut se baser que sur l'amélioration de la compétitivité des entreprises et l'accroissement de la productivité. En cela, il s'inscrit dans les lignes d'action économiques du nouveau gouvernement qui ne sont pas en rupture avec celles de ses prédécesseurs. Deux élé-

ments forts de continuité structurent l'action économique de Zapatero. D'une part, l'objectif de stabilité budgétaire reste prioritaire au travers du maintien des déficits publics et de la pression fiscale. La réforme fiscale, initialement annoncée pour 2005, a été renvoyée à 2007, déclenchant la première critique sérieuse des CCOO vis-à-vis du gouvernement à qui l'organisation reproche son manque de courage en la matière. D'autre part, l'amélioration de la croissance et de la productivité reste la pièce maîtresse de la politique économique.

### **Le rôle de la croissance**

Plus ou moins explicitement, le gouvernement Zapatero reconnaît l'efficacité des politiques économiques menées dans les dernières années. La faiblesse de la productivité, par trop négligée par le précédent gouvernement, est présentée comme l'un des points faibles de l'économie, appréciation confortée par une récente étude de la Commission européenne qui prévoit que, pour 2005, la croissance de la productivité espagnole sera une des plus faibles de l'Union. C'est par l'objectif de long terme assigné à cette politique économique que les socialistes se démarquent des conservateurs. La croissance doit en effet permettre d'améliorer la qualité des biens et services pour les consommateurs et de donner les moyens de développer une authentique politique sociale garantissant des opportunités d'emploi aux plus faibles.

Pour aller vers ce modèle redistributif, la déclaration reconnaît, et c'est nouveau, un rôle particulier aux services publics et au dialogue social. Pour le secteur public, il est envisagé de renforcer les droits de participation et de négociation dans les administrations publiques et de professionnaliser l'emploi public no-

## BILAN SOCIAL D'UNE ANNEE DE GOUVERNEMENT SOCIALISTE

tamment en s'attaquant à l'augmentation notable des emplois temporaires dans ce secteur. D'après un rapport du Conseil économique et social paru en décembre 2004, sur 2,8 millions d'emplois publics, 22,8 % sont précaires<sup>1</sup> alors qu'ils n'étaient que 16,6 % en 1997. Sur la même période, les emplois précaires dans le secteur privé ont chuté de plus de 6 points passant de 38,7 à 32,5 %. 56 % des emplois créés dans le secteur public depuis 1997 sont précaires et la seule justification à ce recours est le contournement de l'austérité budgétaire.

### **La place du dialogue social**

En ce qui concerne le dialogue social, tant tripartite entre interlocuteurs sociaux et gouvernement qu'autonome entre organisations patronales et syndicales, il devient le moyen de réformer les relations sociales et le marché du travail. Dans ce cadre, les principaux dysfonctionnements pointés par les signataires de la déclaration sont le volume insuffisant des emplois et le haut niveau des contrats temporaires et de la sous-traitance. La priorité des priorités est donnée à la lutte contre la précarité des emplois. L'engagement est pris d'étudier les moyens disponibles pour limiter le recours injustifié à la précarité ou à la sous-traitance. Des réformes consensuelles doivent émerger en 2004, qui à la fois promeuvent la sécurité des travailleurs et respectent le besoin de flexibilité des entreprises. Dans un premier temps, un groupe d'experts est chargé de réaliser un état des lieux des

dysfonctionnements sur le marché du travail et de faire des propositions de réformes. A la suite de quoi, des négociations seront engagées en reprenant la voie ouverte par l'accord national interprofessionnel de 1997<sup>2</sup>.

Les autres champs de négociation ouverts par la déclaration concernent la politique salariale, le service public de l'emploi, la politique d'immigration, la formation permanente. D'autres chantiers de négociation sont planifiés à plus long terme : la prévention des risques du travail, la protection sociale, les retraites dans le cadre de la réaffirmation du pacte de Tolède<sup>3</sup>, la rationalisation des règles de la négociation collective.

Pour les organisations syndicales, les négociations tripartites nationales sont une opportunité de faire valoir les intérêts des salariés auprès du patronat. Par rapport à la période 1996-2000, où le gouvernement Aznar, qui ne pouvait à l'époque s'appuyer que sur une majorité de coalition au Congrès, était encore ouvert au dialogue en matière de travail et d'emploi, elles espèrent faire prendre en compte plus aisément leurs revendications par un gouvernement plus proche des préoccupations syndicales. Le patronat de son côté a dû réajuster sa stratégie du fait du changement de gouvernement. La CEOE pense également profiter des négociations pour faire mieux entendre sa voix qu'à l'occasion de décisions prises par un gouvernement avec lequel elle a peu de proximité.

---

1. Il s'agit des diverses formes de contrats à durée déterminée et des contrats d'intérim.

2. Carole Tuchsirer, Catherine Vincent, « Espagne : les partenaires sociaux s'imposent un nouvelle forme de flexibilité », *Chronique internationale de l'IRES*, 46, mai 1997.

3. Pour le contenu du pacte de Tolède voir Carole Tuchsirer, Catherine Vincent, « Espagne : un consensus presque parfait autour de la réforme du système de retraite », numéro spécial *L'avenir des retraites en débat*, *Chronique internationale de l'IRES*, 48, septembre 1997.

## ESPAGNE

Malgré ces auspices favorables, le premier chantier de négociation ouvert, celui des salaires, va se heurter à des difficultés qui vont sérieusement hypothéquer le renouveau du dialogue social.

---

### **Politique salariale : résistances patronales, hésitations gouvernementales**

La revalorisation du salaire minimum à 600 € d'ici à 2008 avait été un engagement fort de la campagne électorale de Zapatero. Le Président du gouvernement n'attend d'ailleurs pas la reprise du dialogue social pour annoncer, dès mai 2004, une augmentation significative du salaire minimum interprofessionnel (SMI) de 6,6 % au 1<sup>er</sup> juillet, le faisant passer de 460,5 à 490 € par mois<sup>1</sup>.

En 1980, l'article 27 du Statut des travailleurs a instauré un SMI défini comme le seuil en dessous duquel les pouvoirs publics ne peuvent laisser descendre les revenus des travailleurs qui ne sont pas protégés par un système de négociation collective. Le problème vient de ce que ce seuil s'est détérioré durant les dernières années faisant du salaire minimum espagnol un des plus bas d'Europe<sup>2</sup>. Il ne concerne plus qu'environ un million de salariés et de chômeurs dont les deux tiers sont dans le secteur agricole. Pour Zapatero il ne s'agit pas d'une simple revalorisation. Reprenant une vieille revendication syndicale, il entend rendre leur dignité aux personnes qui dépendent de ce revenu en lui donnant un véritable caractère de salaire et non plus celui d'un minimum de subsistance. D'où le mon-

tant de 600 € qui correspond en fait à 60 % du salaire moyen net espagnol.

Comme le prévoyait la déclaration de juillet 2004, les négociations tripartites sur le SMI se sont ouvertes à l'automne 2004. Un accord semble être trouvé fin décembre sur une nouvelle revalorisation de 4,5 % – la proposition de départ du ministre du Travail était de 4 % – applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2005, ce qui porte le SMI à 513 €. Ce n'est pas le montant de la revalorisation mais les nouveautés introduites par l'accord dans la définition du SMI qui vont être à l'origine de la crispation des négociations jusqu'au printemps 2005.

Le texte sur lequel s'entendent gouvernement, syndicats et patronat bouleverse la définition du SMI :

- une clause de révision salariale est introduite pour la première fois. Le maintien du pouvoir d'achat est garanti aux bénéficiaires du SMI dont l'augmentation ne pourra désormais être inférieure à l'inflation constatée ;

- une nouvelle définition du SMI est proposée, ce qui suppose une modification de l'article 27 du Statut des travailleurs. Le SMI sera défini à terme comme un revenu lié à l'évolution du salaire moyen ; son montant ne devrait pas être inférieur à 60 % de ce salaire. Un nouvel Indicateur public de rente à effets multiples (IPREM) se substitue au SMI dans sa fonction de détermination d'un certain nombre de minima sociaux. Le montant de référence de cet indicateur pour 2005 sera de 460,5 € ;

- pour compenser l'impact de la revalorisation du SMI sur les coûts salariaux,

---

1. Le SMI est versé sur la base de 13 mois. Les montants mensuels calculés sur 12 mois sont respectivement de 526 et de 572 €.

2. Selon Eurostat, le salaire minimum est de 1 249 € aux Pays-Bas, 1 163 € en France, 1 105 € au Royaume-Uni et 605 € en Grèce.

## BILAN SOCIAL D'UNE ANNEE DE GOUVERNEMENT SOCIALISTE

une réduction des cotisations salariales de 10 € par salarié concerné est prévue pour 2005.

Bien que l'accord ait paru bouclé fin décembre, une polémique va éclater sur le SMI, qui a pour effet de bloquer les négociations dans les autres domaines et notamment celui des recommandations salariales pour la négociation collective de 2005.

### **Blocage sur les salaires**

Le patronat est opposé à la mise en place d'une clause de garantie du pouvoir d'achat du SMI car, pour lui, cette revalorisation automatique est inflationniste. Cette réticence patronale s'est d'ailleurs manifestée chaque année lors des négociations des accords nationaux interprofessionnels qui, depuis 2002, fixent les règles de l'évolution salariale pour la négociation collective et qui prévoient des clauses de révision en fonction du taux d'inflation constaté. Le rapport de force ne permet cependant pas à la CEOE d'empêcher la conclusion de l'accord sur le SMI. L'organisation patronale va pourtant trouver un appui inespéré au sein du gouvernement en la personne de Pedro Solbes, ministre de l'Economie, qui déclare le lendemain de la signature de l'accord qu'il est opposé aux clauses de révision automatique qu'il juge, lui aussi, inflationnistes. Il ajoute sa crainte que cette pratique ne devienne la référence pour les négociations salariales en cours.

Les organisations syndicales, quant à elles, font valoir deux arguments. D'une part, du fait de l'importance des augmentations du SMI planifiées jusqu'en 2008, ce n'est qu'après cette date que la ga-

rantie du pouvoir d'achat pourrait se faire sentir. D'autre part, le SMI concerne très majoritairement des chômeurs et des ouvriers agricoles et n'a de ce fait que peu d'effets sur les entreprises. Il faudra l'arbitrage de Zapatero fin décembre pour confirmer le contenu de l'accord. Ces hésitations gouvernementales ainsi que le renfort de la Banque d'Espagne vont cependant redonner de la vigueur à la contestation patronale. La CEOE refuse d'ouvrir les négociations sur les salaires tant que le gouvernement ne sera pas revenu sur les règles de revalorisation du SMI.

La question n'est définitivement réglée que début février 2005 quand, lors d'une rencontre entre Zapatero et les responsables de la CEOE, des CCOO et de l'UGT, l'organisation patronale renonce à la modification de l'accord sur le SMI et accepte l'ouverture des négociations salariales pour 2005. Pour les organisations syndicales, cet épisode a entamé leur confiance dans la capacité de résistance du gouvernement aux pressions patronales.

### **La modération salariale reconduite**

Un mois de négociation suffira à fixer les critères des politiques salariales négociées pour 2005. L'accord national interprofessionnel scellé fin février 2005 est la réédition des accords conclus depuis trois ans<sup>1</sup>. Il s'agit d'une négociation bipartite où patronat et syndicats déterminent les règles qui encadrent les augmentations salariales qui seront négociées dans l'année à venir. Plus de 4 000 conventions collectives sont ainsi signées qui

---

1. Catherine Vincent, « La politique contractuelle régule-t-elle encore les relations sociales ? », *Chronique internationale de l'IRES*, 80, janvier 2003.

### La négociation collective salariale en 2004

En 2004, 4 179 conventions collectives ont été signées, couvrant 7 799 694 salariés travaillant dans 902 848 entreprises. L'augmentation salariale négociée a été en moyenne de 2,96 %. Parmi ces salariés, 77 % ont une clause de révision incluse dans leur convention. La valeur moyenne requise pour que se déclenche l'actualisation est de 2,13 %.

Parmi les conventions signées en 2004, 35 % sont nouvelles, les 65 % restantes ayant fait l'objet d'une révision. Les 33 % de salariés couverts par ces nouvelles conventions ont bénéficié d'une augmentation salariale négociée de 3,05 %.

### Résultats de la négociation collective au 31/12/04

Conventions nouvelles	Entreprises	Secteur	Total
Nombre de conventions	1 088	385	1 483
Salariés concernés	206 253	2 321 983	2 528 236
Entreprises concernées	1 098	279 497	280 595
Augmentation moyenne	2,83 %	3,07 %	3,05 %
Dont clauses de révision :			
Nombre de conventions	564	259	823
Salariés concernés	144 861	1 654 795	1 799 656
Entreprises concernées	564	177 263	177 827
% de salariés concernés	70 %	71 %	71 %
Augmentation moyenne	2,16 %	2,20 %	2,19 %
<b>Conventions révisées</b>	<b>Entreprises</b>	<b>Secteur</b>	<b>Total</b>
Nombre de conventions	1 996	700	2 696
Salariés concernés	588 275	4 683 183	5 271 458
Entreprises concernées	1 996	620 257	622 253
Augmentation moyenne	2,39 %	2,98 %	2,91 %
Dont clauses de révision :			
Nombre de conventions	1 078	502	1 580
Salariés concernés	340 227	3 867 699	4 207 926
Entreprises concernées	1078 57	479 265	480 343
% de salariés concernés	58 %	83 %	80 %
Augmentation moyenne	2,07 %	2,10 %	2,10 %
<b>Total conventions</b>	<b>Entreprises</b>	<b>Secteur</b>	<b>Total</b>
Nombre de conventions	3 094	1 085	4 179
Salariés concernés	794 528	7 005 166	7 799 694
Entreprises concernées	3 094	899 754	902 848
Augmentation moyenne	2,50 %	3,01 %	2,96 %
Dont clauses de révision :			
Nombre de conventions	1 642	761	2 403
Salariés concernés	485 088	5 522 494	6 007 582
Entreprises concernées	1 642	656 528	658 170
% de salariés concernés	61 %	79 %	77 %
Augmentation moyenne	2,09 %	2,13 %	2,13 %

■ ■ ■



## BILAN SOCIAL D'UNE ANNEE DE GOUVERNEMENT SOCIALISTE

■ ■ ■

Cette augmentation n'a été que de 2,91 % pour les conventions révisées. En revanche, seulement 71 % des salariés des nouvelles conventions sont couverts par une clause de révision (seuil de déclenchement moyen de 2,19 %) contre 80 % pour les conventions révisées en 2004 (seuil de déclenchement moyen de 2,10 %).

Sur l'ensemble des conventions collectives conclues en 2004, 71 % sont des conventions d'entreprises mais qui ne concernent que 10 % des salariés couverts. La négociation sectorielle garde donc tout son poids dans le système contractuel espagnol. Dans tous les cas de figure, conventions nouvelles ou révisées, l'augmentation salariale moyenne négociée dans les conventions sectorielles se révèle supérieure à celle des conventions d'entreprises.

Le chiffre définitif de l'inflation pour 2004 a été rendu public en janvier 2005 et se situe à 3,2 %. En réintroduisant dans le chiffre de l'augmentation salariale négociée moyenne l'effet escompté des clauses de révision, l'UGT calcule que l'augmentation salariale moyenne devrait en définitive se situer à 3,78 %.

Source : UGT à partir des chiffres du ministère du Travail.

concernent presque 8 millions de salariés dans 900 000 entreprises (*cf.* encadré).

Les augmentations salariales négociées dans l'accord de février 2005 prennent comme base les prévisions gouvernementales en matière d'inflation pour l'année, soit 2 %. Le taux d'inflation prévu ne pourra être dépassé que si des gains de productivité le permettent. La répartition éventuelle de ces gains de productivité est renvoyée à la négociation sectorielle ou d'entreprise. Des clauses de révision peuvent être également introduites dans les accords négociés afin de maintenir le pouvoir d'achat des salariés. Dans le but de pallier les effets de l'entrée en vigueur tardive de l'accord, son contenu pourra être reconduit en 2006 si les principales variables économiques (croissance et emploi) se maintiennent. Petite contrepartie obtenue par le patronat, les signataires se donnent comme objectif prioritaire la lutte contre l'absentéisme « injustifié ».

Comme dans le cas du SMI, le patronat s'est finalement résolu à reconduire les clauses de garanties salariales telles qu'elles avaient été négociées en 2004. Le texte de l'accord affirme même qu'il s'agit du « modèle approprié pour éviter les spirales inflationnistes ». Les organisations syndicales ont vigoureusement défendu le mécanisme des clauses de révision comme étant un mécanisme exclusivement défensif et qui préserve les gains de productivité. Pour elles, la coordination de la négociation collective salariale pratiquée depuis 2002 est une « politique de croissance modérée des salaires dont les résultats ont été compatibles avec l'obtention de gains de pouvoir d'achat pour les salariés et l'augmentation des bénéfices des entreprises, tout en favorisant la réalisation des objectifs de croissance économique, d'emploi et d'inflation »<sup>1</sup>. L'évolution des salaires négociés des dernières années confirme en tout cas l'efficacité du système en matière de

1. Toni Ferrer, secrétaire à l'action syndicale de l'UGT, *El País* du mercredi 26 janvier 2005.

## ESPAGNE

modération salariale. En 2004, l'augmentation salariale moyenne pour les entreprises couvertes par un accord collectif a été de 2,96 % pour une inflation constatée de 3,2 %. Les clauses de révision ne concernent que trois salariés sur quatre et ne sont pas systématiquement mises en œuvre.

Les multiples péripéties entourant la négociation de la politique salariale pour 2005 ont eu un effet négatif sur le développement des autres chantiers du dialogue social, en les retardant mais aussi en entamant la confiance réciproque nécessaire à leur bon déroulement.

---

### **Les négociations sur la réforme du marché du travail**

C'est seulement à la mi-mars 2005 que s'est tenue la réunion d'ouverture des négociations sur la réforme du marché du travail. Les parties en présence ont pu à la fois fixer les objets, le calendrier et la méthode adoptés pour le déroulement des discussions. Le principal objet sera bien sûr la lutte contre la précarité mais les interlocuteurs sociaux et le gouvernement ont également décidé d'aborder les incitations à la création d'emplois, la promotion de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et, à la demande des organisations syndicales, la protection des chômeurs. L'intention des parties est de finaliser les négociations entre juin et juillet. Au vu de la complexité des questions abordées et des divergences qu'elles soulèvent, ce calendrier semble difficile à tenir. Enfin, la méthode retenue est de consacrer le mois d'avril à des échanges de propositions. Celles-ci seront ensuite présentées dans un document rédigé par les représentants du gouvernement. Deux groupes de travail ont été créés : l'un traitant de la régulation du

marché du travail et des coûts du travail ; l'autre se penchant sur les politiques actives d'emploi et la protection des chômeurs.

Les principales réformes du marché du travail ainsi que l'accord national interprofessionnel de 1997 ont déjà mis en chantier toute une série de moyens qui n'ont eu que des effets limités sur le taux de précarité des emplois. Ce dernier se situait encore fin 2004 au niveau élevé de 31,6 %. La difficulté de la négociation en cours va être de trouver des pistes nouvelles de lutte contre ce fléau. L'enjeu sera de trouver l'assentiment des parties en présence. Deux voies semblent possibles : renforcer les emplois stables au détriment des emplois précaires ou rapprocher les définitions des contrats à durée indéterminée (CDI) de celles des contrats temporaires dans ce que certains experts appellent des emplois semi-stables.

La première solution a bien sûr la faveur des organisations syndicales. Cette position est également partagée par certains experts comme ceux, proches du PSOE, qui ont formulé la proposition suivante en décembre 2004 : limiter le recours à la précarité au travers de la négociation sectorielle. Les conventions collectives fixeraient un pourcentage maximum de travailleurs précaires dans l'entreprise. L'avantage de ce dispositif est de tenir compte des contraintes spécifiques à chaque secteur ; l'inconvénient, de légitimer l'existence durable de la précarité.

Le patronat défend la seconde voie que préfère également une partie du gouvernement. Sans aller vers la définition juridique d'un contrat de travail unique « semi-stable », la CEOE propose une baisse du coût du licenciement des CDI et une réduction des droits attachés à ces contrats. Ces propositions rencontrent



## BILAN SOCIAL D'UNE ANNEE DE GOUVERNEMENT SOCIALISTE

l'opposition ferme et unitaire des organisations syndicales. L'UGT a aussi déploré l'absence de coordination politique des membres de l'exécutif – à juste titre si l'on regarde les propositions d'avril du ministère du Travail. Leur objectif est de rendre plus attractive la conclusion de CDI au travers de deux mesures :

- la pénalisation des contrats temporaires par l'augmentation de 1,5 point de la cotisation chômage des contrats à durée déterminée conjuguée avec la baisse de 0,5 point de celle des CDI ;

- la simplification et la généralisation des incitations à l'embauche de CDI.

Les divergences entre les positions patronales et syndicales semblent pour l'heure plutôt irréductibles. Mais les acteurs sociaux espagnols ont souvent fait

preuve de pragmatisme dans les négociations, en 1997 par exemple. Côté gouvernement, par delà les hésitations sur la voie à promouvoir, le choix de la méthode concertée est fermement réaffirmé : « On ne doit pas envisager un scénario où le gouvernement modifierait le noyau substantiel du marché du travail sans consensus social »<sup>1</sup>. En cas d'échec de la négociation, l'issue résidera peut être dans la réforme de ce qui n'est pas substantiel.

### Sources :

*El País*, sites internet des organisations syndicales et patronales et du ministère du Travail, Observatoire européen des relations industrielles.

---

1. Valeriano Gómez, secrétaire général à l'Emploi, cité par *El País*.