

SEMINARIO LA LUCHA CONTRA EL  
DESEMPLEO: EXPERIENCIAS  
INTERNACIONALES  
BOGOTA  
5 DE MARZO DE 2002

LA LUCHA CONTRA EL DESEMPLEO  
EXPERIENCIAS INTERNACIONALES  
DIALOGO SOCIAL Y POLÍTICA DE EMPLEO.  
EL CASO ESPAÑOL.

JESÚS BARROSO BARRERO

# **LA LUCHA CONTRA EL DESEMPLEO EXPERIENCIAS INTERNACIONALES DIALOGO SOCIAL Y POLÍTICA DE EMPLEO. EL CASO ESPAÑOL**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La economía y la sociedad española han registrado una enorme transformación en los últimos 25 años, es decir, en la etapa democrática que se inicia en 1975 con la proclamación como Rey de España de D. Juan Carlos I. El proceso de integración en espacios económicos más amplios ha sido impresionante y se ha visto acompañado de una descentralización política y administrativa que ha convertido a España en un Estado de las Autonomías y de una profunda transformación de la sociedad española.

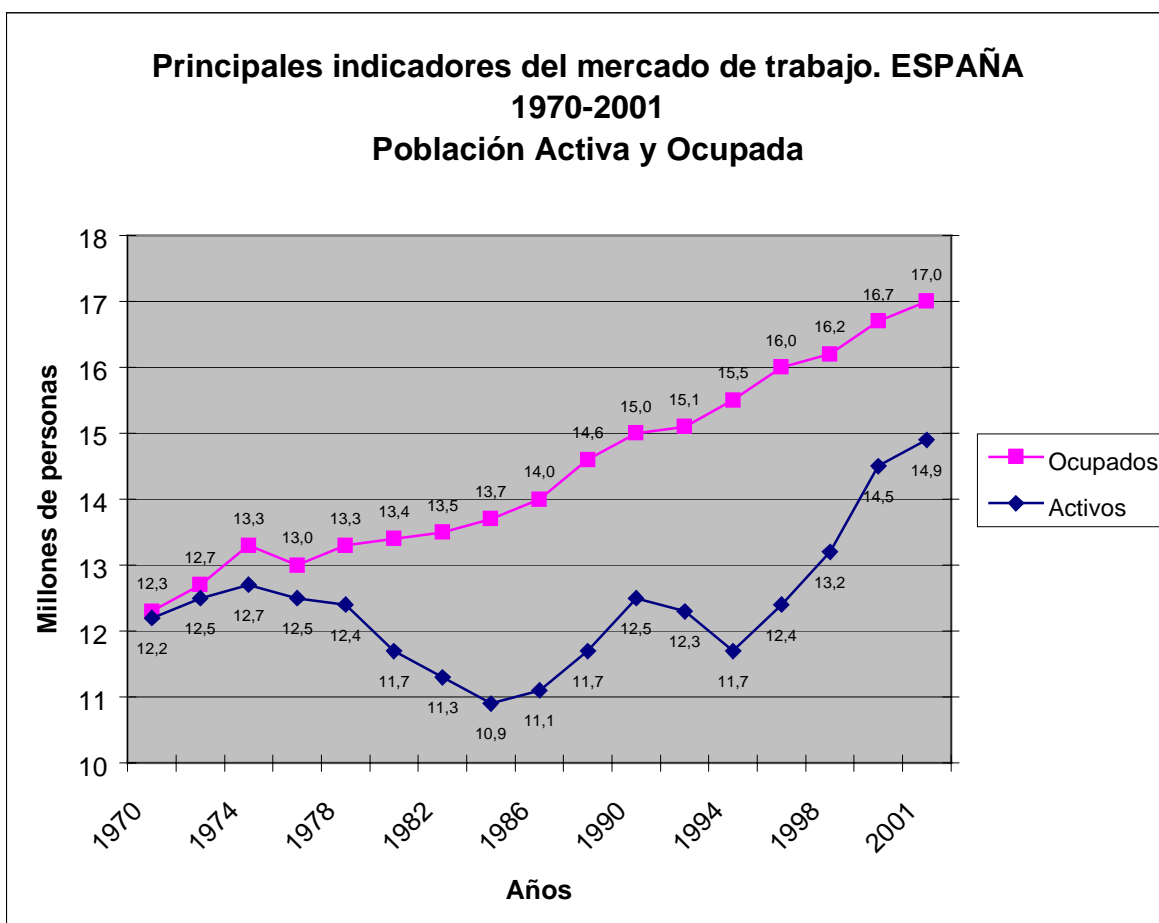
Durante estos años se ha producido el desarrollo de una gran capacidad organizativa manifestada en los frentes más diversos, desde el cambio del marco legal básico, a la gran adaptación empresarial a los nuevos escenarios de crisis energética, la apertura exterior y la entrada en la Unión Europea y los cambios tecnológicos. Esa capacidad organizativa se manifiesta también en la formación de los sindicatos y las asociaciones empresariales en el nuevo marco democrático, como organizaciones representativas de intereses legítimos. Su protagonismo y aportación han sido decisivos para entender el nuevo sistema español de relaciones laborales y también para generar un marco social estable.

La Constitución española, aprobada en 1978, recoge la autonomía de las partes, limitando las competencias estatales en el ámbito de las relaciones laborales y reconoce el papel de los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales en la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Este modelo construido sobre el valor de la negociación colectiva como vía de ordenación de las relaciones laborales tiene sus raíces en los Convenios 87 y 98 de la OIT, cuya ratificación por España fue fruto del acuerdo adoptado por el Gobierno español en 1977, en plena transición democrática.

Con anterioridad a este reconocimiento explícito del papel de los agentes sociales y de la autonomía colectiva ya existía en España la posibilidad de establecer los salarios y otras condiciones laborales mediante convenios colectivos. Sin embargo, el Estado mantenía un fuerte intervencionismo, propio del autoritarismo político de la época, reservándose una serie de facultades en el inicio y desarrollo de las negociaciones: le correspondía aceptar el inicio de las mismas, dar conformidad a los convenios y tenía la facultad de dictar un "arbitraje obligatorio" si no se llegaba a un acuerdo entre las partes.

Pero, ¿qué es y para qué sirve la concertación social? y ¿cómo se imbrica el diálogo social con la política macroeconómica de los Gobiernos? ¿cuál ha sido la experiencia española en materia de diálogo social y su incidencia en la evolución del empleo?

Este artículo pretende dar respuestas a estos interrogantes, para ello comencemos analizando la evolución del mercado de trabajo español, para a continuación describir la incidencia de los procesos de concertación social implementados en los últimos años y su incidencia en el empleo.



## II. LA EVOLUCIÓN GENERAL DEL EMPLEO Y EL PARO EN ESPAÑA, PERIODO 1970-2001

Un estudio del funcionamiento del mercado de trabajo español debe tomar como punto de partida el análisis de la evolución del empleo y el paro . El gráfico 1 presenta dicha evolución durante el periodo comprendido entre 1970 y 2001, sobre el que se dispone de valores relativamente homogéneos desde el punto de vista estadístico. En esta evolución vamos a tener en cuenta varios sub-periodos:

- 1º, El periodo comprendido entre 1970 y 1974, en el que crecen tanto la población activa como el empleo y el nivel de paro permanece en niveles muy bajos, aliviado en gran medida por la emigración de españoles al exterior.
- 2º, El periodo entre 1974 y 1977, años de incertidumbre por la primera crisis del petróleo y, sobre todo, por el proceso de transición política a la democracia iniciado en 1975, el empleo y la población activa permanecen relativamente estancados. Durante este periodo, la inflación cobra fuerza en la economía española hasta situarse en el 25 por ciento en 1977; al mismo tiempo, la tasa de paro aumenta ligeramente y se sitúa en el 5 por ciento de la población activa en ese mismo año.
- 3º, El periodo entre 1977 y 1985, años en los que se produce la gran crisis de la economía española, enmarcada en un proceso de modernización y reconversión del aparato productivo necesario para la entrada en la Comunidad Europea; al mismo tiempo, que tras los Pactos de la Moncloa de 1977, se inicia un periodo de estabilización de los precios en un proceso de moderación salarial vinculado a los grandes pactos sociales, que permite la recuperación de los beneficios empresariales. Durante este periodo, la economía española sigue una senda similar a una «curva de Phillips», al disminuir de forma acusada la inflación y aumentar la tasa de paro, que llega a situarse por encima del 20 por ciento en 1985. Si bien, la disminución de la inflación apenas puede vincularse con la fuerte pérdida de puestos de trabajo que origina el ajuste de la estructura productiva.
- 4º, El periodo entre 1985 y 1990-91, en el que la economía española vive unos años de extraordinario crecimiento económico, el cual se traduce de forma muy notable en incremento del empleo; esta expansión se ve impulsada por diversos factores que van desde la recuperación internacional (que se inicia en 1983) y la disminución del precio del petróleo (en 1985) hasta la buena situación de las empresas españolas favorecida por el proceso de

ajuste salarial realizado en el periodo anterior, pasando por la reforma del Estatuto de los Trabajadores en 1984, que empieza a introducir mecanismos de flexibilidad del mercado de trabajo español al eliminar las trabas a la utilización de la contratación temporal no causal, lo cual favorece el margen la creación de empleo. El nivel de empleo que se alcanza en 1991 es similar al registrado en 1977 a principios de la crisis anterior .

- 5º, El periodo comprendido entre los años 1991 y 1994, constituye la crisis más grave que ha sufrido la economía española durante estos años, y aunque fue más breve que la anterior, su intensidad fue mayor. El ajuste no se basó mayoritariamente en los trabajadores temporales, y se produjo una segunda reconversión industrial. La crisis tuvo varias causas : el agotamiento del ciclo económico anterior; la entrada de España en el sistema monetario europeo a un tipo de cambio sobrevalorado, los elevados tipos de interés resultantes de una combinación de políticas que unían la expansión fiscal a la contracción monetaria; el aumento de los salarios a finales de la década de 1980, como consecuencia de la propia expansión de ese periodo, etc.
  
- 6º, a partir de 1994, la economía española entra en un periodo de expansión del empleo, lenta al principio, pero que va cobrando impulso progresivamente a medida que se consolida la recuperación económica. En 1996 se produce la llegada al poder del partido Popular y se configura una nueva política de empleo basada en el desarrollo del diálogo social y en la Estrategia Europea de Empleo. De la evolución del empleo a partir de este año nos ocuparemos más minuciosamente en la parte final de este artículo.

Considerando el periodo en su conjunto, la economía española ha sido poco creadora de empleo. Sin embargo, esta realidad le debe matizarse porque el periodo analizado no puede considerarse un periodo cíclico normal. Debe tenerse en cuenta que la crisis de 1977-85 fue una crisis de adaptación y modernización, con características únicas. Del mismo modo, la crisis de 1991-93 tuvo algunas connotaciones similares de segunda reconversión industrial. En ese sentido, pues, no cabe deducir una incapacidad de creación de empleo. Al contrario, cabría decir que en épocas de crecimiento económico la economía española es muy creadora de empleo.

Una de las características más notables de la evolución del empleo en la economía española es que ha ido ligada a una evolución contraria de la productividad aparente del trabajo: cuando el empleo ha disminuido, la

productividad ha tendido a experimentar crecimientos elevados y lo contrario ha sucedido cuando el empleo ha aumentado.

PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑA 1970-2001						
	ACTIVOS		OCUPADOS		PARADOS	
	Millones	Tasa (%)	Millones	Tasa (%)	Millones	Tasa (%)
1983	13,6	47,5	10,6	37,2	2,9	21,6
1984	13,8	47,8	10,8	37,6	2,9	21,2
1985	14,3	48,8	11,4	38,8	2,9	20,5
1986	14,6	49,1	11,8	39,6	2,8	19,5
1987	14,8	49,1	12,3	40,6	2,6	17,3
1990	15,0	49,4	12,6	41,3	2,4	16,3
1991	15,7	49,1	12,7	41,1	2,5	16,3
1992	15,1	48,9	12,3	39,9	2,8	18,4
1993	15,3	49,0	11,8	37,9	3,5	22,7
1994	15,5	49,0	11,7	37,2	3,7	24,2
1995	15,7	49,0	12,0	37,8	3,6	22,9
1996	15,9	49,6	12,4	38,6	3,5	22,2
1997	16,1	49,8	12,7	39,5	3,4	20,8
1998	16,2	50,0	13,2	40,6	3,0	18,8
1999	16,4	50,2	13,9	42,3	2,6	15,9
2000	16,8	51,3	14,4	44,1	2,4	14,1
2001	17,0	51,8	14,8	44,4	2,3	13,4

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales BEL 2002

En el periodo de crisis, 1975-85, la economía española experimentó aumentos sensibles de la productividad, al tiempo que perdía mucho empleo, lo que puede atribuirse al intenso proceso de reestructuración del sistema productivo español que, en el caso del sector industrial, traía una rémora histórica de sobredimensionamiento de las plantillas. Lo contrario sucedió en el periodo de expansión de la segunda mitad de la década de 1980, años en los que se produjo una reestructuración del tejido productivo, con pérdida progresiva del sector primario y con la expansión del sector servicios. La evolución durante este periodo de recuperación parece estar ligada a la reforma del Estatuto de los Trabajadores introducida en 1984 y que trajo consigo un fuerte aumento de la contratación temporal. Aunque no existen estudios concluyentes acerca de la influencia de los trabajadores temporales en la productividad en el seno de las empresas, desde un punto de vista agregado sí se observa que el empleo ha

respondido en la economía española con mucha rapidez ante el crecimiento de la producción.

Al volver a entrar en crisis a principios de la década de 1990, la economía recuperó su pauta anterior: fuerte ajuste del empleo y sensible incremento de la productividad. La existencia de un importante número de trabajadores temporales, cuyo ajuste resulta poco costoso para las empresas, constituye indudablemente uno de los factores que explica la mayor sensibilidad del empleo a las adversas condiciones económicas, aunque debe señalarse que en este periodo también se produjo un gran ajuste del empleo correspondiente a trabajadores con contrato indefinido ligado a la “nueva reconversión industrial”. Este comportamiento anticíclico resulta peculiar y es contrario a lo que se observa en otras economías.

A partir de mediados de 1994, la economía española volvió a entrar en una fase expansiva moderada, acompañada de un cierto crecimiento del empleo. En efecto, según datos de la EPA, el empleo creció con mucha intensidad en este periodo, hasta el punto de que la productividad del trabajo crecía muy lentamente 0,9% en 1995, 1,2% en 1996, 0,7% en 1997, 0,5% en 1998, 0,4% en 1999 y 0,8% en 2000.

Como conclusión podemos indicar que la economía española se comporta de forma bastante asimétrica en los periodos de crisis económica y en los de expansión. Durante los primeros, la productividad tiende a aumentar de forma bastante sensible (en torno al 3 por ciento) y el crecimiento del empleo y del PIB tienden a coincidir. En las épocas de crecimiento económico, sin embargo, la productividad crece poco, es decir, la economía española registra un crecimiento “intensivo en empleo”, y los niveles de crecimiento de empleo y PIB tienden a separarse.

### **III. LOS GRANDES OBJETIVOS MACROECONÓMICOS Y EL PAPEL DE LA CONCERTACIÓN SOCIAL**

En términos teóricos la concertación social es definida como un modelo de colaboración y diálogo de las organizaciones empresariales y sindicales, con o sin la presencia explícita del Gobierno, y busca acuerdos generales a nivel centralizado sobre las condiciones que deben regir las relaciones laborales y otras materias de ámbito socioeconómico. En el contexto de evolución del mercado de trabajo español descrito en el epígrafe anterior, los procesos de concertación social celebrados en España reúnen todas las características de las experiencias de este tipo vividas por numerosos países, básicamente europeos, a lo largo del siglo XX y sobre todo desde el fin la Segunda Guerra Mundial. De manera sintética, dichas características pueden resumirse en las siguientes: se trata de negociaciones y pactos a nivel central, con capacidad de provocar el seguimiento mayoritario de empresarios y trabajadores, cuyo contenido se centra básicamente en temas salariales y otros de carácter social, aunque también se insertan ciertos

objetivos económicos generales para el país como los de redistribución de rentas, estabilidad de precios y competitividad exterior.

Dada la trascendencia económica de tales acuerdos, los Gobiernos están muy interesados en promoverlos e influir en los términos de los mismos, normalmente mediante contrapartidas sobre todo de carácter presupuestario, al considerar la concertación social como un instrumento especialmente eficaz para respaldar la política económica tendente a reducir la inflación y mejorar las condiciones para la inversión y el empleo. Ello hace que se fomente, e incluso se participe en el diálogo entre los interlocutores sociales para que la evolución de la economía real se acomode a los escenarios macroeconómicos previstos.

Dentro de la estrategia de política económica que busca la estabilidad, debe existir una coordinación entre los distintos instrumentos de política económica y ésta ha de ser especialmente estrecha entre la concertación social y la política presupuestaria, dada la relación y alcance de las mismas.

La política presupuestaria ha significado con frecuencia una vía de compensación con desgravaciones fiscales o subvenciones, a cambio de moderación salarial en los Acuerdos Sociales.

A través de la concertación social los agentes económicos y sociales participan en las decisiones de política económica que hacen referencia a las materias que tradicionalmente han sido objeto de negociación. Cumpliendo fielmente lo previsto por los modelos teóricos, la historia de la concertación social en España pone de manifiesto que los temas centrales de negociación han sido los salariales, hasta el punto de confundirse los términos de concertación social con política de rentas basada en el consenso social. Ello es debido a que la fijación de los aumentos salariales es una cuestión clave para la política macroeconómica en tanto que condiciona el objetivo de precios y la competitividad de las empresas. Otro tema fundamental son los relativos a tiempo de trabajo, seguidos por otros como los de formación, seguridad e higiene, contratación y despido. Adicionalmente, hay otros aspectos que se han debatido y que entran de lleno en la esfera de la política presupuestaria, como son, la política de rentas en el ámbito de decisión propia del Gobierno, los salarios de funcionarios, las pensiones de clases pasivas, los precios regulados de empresas públicas, etc.

La formulación de una política consensuada de rentas, uno de los ejes de la concertación social llevada a cabo en numerosos países, ha tenido como principal aspiración la maximización de dos objetivos básicos de política económica: reducir las tensiones inflacionistas y sentar las bases para elevar el ritmo de crecimiento y del empleo al aumentar la rentabilidad interna de las inversiones y la competitividad exterior. Se supone que tras el segundo objetivo se halla implícitamente la necesidad de reducir la tasa de paro y también se entiende que para alcanzarlo, y al mismo tiempo reducir la inflación, hay que moderar los costes laborales.

De esta forma, entramos plenamente en la conflictiva relación entre precios y empleo, dos objetivos macroeconómicos que han generado con frecuencia importantes restricciones el uno sobre el otro y enormes dificultades en la instrumentación de la política económica. No obstante, las nuevas corrientes doctrinales dominantes aceptan que sólo se puede conseguir un crecimiento estable y sostenido en el tiempo si se crean unas bases económicas sanas, entre las que se encuentra la reducción de la inflación. Esta nueva cultura de estabilidad de precios, de la que participan todos los Gobiernos de la Unión Europea, vuelve a dar protagonismo a los agentes sociales como vía para lograr la implicación y el compromiso de los mismos con los objetivos de la política económica.

#### **IV. CONCERTACIÓN SOCIAL Y TRANSICIÓN POLÍTICA EN ESPAÑA**

Durante la transición política de la dictadura a la democracia la concertación social desempeñó un importante papel y, como ha sido señalado desde diversas posiciones, el pacto social en España fue una de las piezas clave de un pacto político global que caracterizó dicho proceso de transición y posibilitó la consolidación democrática.

Como ya se ha señalado las negociaciones sobre los temas salariales han ocupado un lugar central en la concertación social de España,. Los gastos de personal representan en torno al 60% del valor añadido que generan las empresas, por lo que constituyen un elemento sustancial en la cuenta de resultados y de los beneficios empresariales y, por tanto, condicionan las decisiones de inversión y de creación de empleo.

El itinerario que ha seguido la concertación social en España tiene su antecedente y punto de arranque en **Los Pactos de la Moncloa**, firmados el 27 de octubre de 1977, que consistieron en un acuerdo entre el Gobierno y los representantes de los principales partidos políticos del arco constituyente (PSOE, UCD, AP, PNV, CDC y PCE) y fueron ratificados por las dos cámaras parlamentarias.

Los representantes de las organizaciones empresariales y sindicales no firmaron estos pactos, si bien los dirigentes de CC.OO. y de UGT, presentes en el Parlamento como diputados, les dieron su voto favorable.

De acuerdo con el texto aprobado, el Pacto se justificaba por la necesidad de hacer frente a la grave crisis económica abierta en los años 70 y por la exigencia de repartir equitativamente entre los diversos grupos sociales los costes de esa crisis. El objetivo era establecer una serie de medidas económicas a corto plazo, de carácter estabilizador; pero, además, el acuerdo incluía las líneas básicas de las reformas estructurales, tanto económicas como políticas, que

permitían iniciar el necesario proceso de saneamiento y reforma que la situación requería.

A partir de este pacto y, una vez consolidada la democracia parlamentaria, las organizaciones sociales buscaron su propia consolidación y participación social por la vía de la negociación y el fortalecimiento de sus relaciones.

A este pacto, entre otras aportaciones, se debe el establecimiento de una referencia salarial para la negociación en base a la inflación prevista, el concepto de masa salarial bruta o el tratamiento de los deslizamientos retributivos, además de la participación de empresarios y trabajadores en el control y vigilancia de la gestión de la Seguridad Social a través de los distintos organismos que la forman (Instituto Nacional de Seguridad Social, Instituto Nacional de la Salud, Instituto Nacional de Empleo, etc.).

Más tarde, el **Acuerdo Básico Interconfederal ABI** firmado en 1979, entre CEOE y UGT puso el acento en el papel de empresarios y sindicatos ante un nuevo modelo de relaciones laborales. Allí se establecieron orientaciones y principios que inspiraron el Estatuto de los Trabajadores. El Título dedicado a la negociación colectiva tuvo como fundamento el propio pacto entre partes interesadas.

Las ideas de autonomía colectiva, el papel residual de las Ordenanzas Laborales aprobadas durante el franquismo, la supresión de la homologación administrativa de los convenios y la eliminación de los laudos obligatorios, así como la implantación y reconocimiento de la representación sindical en las empresas fueron auspiciadas por el citado Acuerdo.

Posteriormente, el **Acuerdo Marco Interconfederal (AMI)** de 1980, el **Acuerdo Nacional sobre Empleo (ANE)** de 1981 y el **Acuerdo Económico y Social (AES)** de 1984, alcanzado éste último durante la primera legislatura del gobierno del Partido Socialista Obrero Español, ofrecieron compromisos y medidas muy significativas en temas importantes ; como política de rentas, tiempo de trabajo, empleo, formación profesional, etc.

Por lo que respecta a las políticas de rentas los sucesivos Acuerdos Sociales han aplicado como criterio de referencia para la evolución de las rentas (salarios y pensiones ) la inflación prevista, siguiendo, como ya se ha señalado, lo establecido en los Pactos de la Moncloa de 1977. Este sistema ha funcionado como mecanismo moderador de costes y precios , y ha conseguido guardar el equilibrio entre colaborar al objetivo de reducir progresivamente la inflación y mantener la flexibilidad necesaria en la negociación colectiva. Especialmente ya que los aumentos acordados a nivel centralizado se han fijado en términos de una horquilla de varios puntos, quedando par los diferentes niveles de negociación la concreción de las revisiones salariales.

Mucho se ha escrito sobre la relación entre los aumentos salariales y la mayor demanda agregada. A este respecto debe señalarse que el aumento del empleo, es una función inversa de los costes laborales y es la variable determinante del crecimiento de la demanda y de la actividad de las empresas. Los aumentos salariales superiores a los de los países competidores, principalmente los de la Unión Europea, han originado en el pasado graves pérdidas de competitividad en la economía española, obligando a las empresas a contener el aumento de sus costes laborales para recuperar la productividad mediante la reducción del empleo.

Gracias a los Acuerdos Sociales de este periodo , España vivió un período de moderación salarial desde mediados de la década hasta 1988. Los aumentos anuales en términos nominales en la remuneración por asalariado se fueron desacelerando desde cifras de 15,7% en 1981 hasta variaciones de entre el 6 y el 7% a finales de la década, desaceleración que tuvo unos efectos positivos sobre las inversiones y el empleo. Las primeras aumentaron a un ritmo del 11,6% anual entre 1985 y 1989, en tanto que el empleo registró un crecimiento medio anual del 2,3% en ese período.

De otra parte, en los procesos de concertación que se han sucedido en España, los sindicatos han aceptado la tesis de moderar el crecimiento de los salarios a cambio de determinadas "contrapartidas" y cautelas. Las principales han sido : la aplicación de criterios redistributivos en los aumentos salariales (por ejemplo, la linealidad en los Pactos de la Moncloa) y de otras rentas y la introducción de cláusulas de garantía salarial para el caso de que la inflación superase ciertos límites relacionados con el objetivo de inflación fijado por el Gobierno.

Desde la perspectiva empresarial, se consiguió una cierta flexibilización en la aplicación de los criterios y pautas salariales respecto de las empresas con pérdidas. Así surgen las "cláusulas de descuelgue", que han acabado incorporándose a la legislación laboral (reforma de 1994 del Estatuto de los Trabajadores).

Por el contrario, la mayor estabilidad económica ha ido reduciendo progresivamente el papel de las cláusulas de garantía para el caso de que la inflación real rebase el objetivo de la inflación fijada por el Gobierno.

El tiempo de trabajo y por tanto, la duración de la jornada laboral, ha sido un tema permanentemente abierto a la negociación y al diálogo social. Durante la vigencia del Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) se abordó esta temática con amplitud en un marco temporal de tres años. El cómputo anual y la posibilidad de ajustar la jornada sector a sector, empresa a empresa por vía de negociación fueron soluciones precursoras a lo que actualmente recomienda la Unión Europea.

Se trataba de que por estos mecanismos flexibles se redujese el impacto sobre los costes laborales y se posibilitase la reorganización del trabajo.

Con el AMI en 1980, la jornada anual pasó de 2.006 horas a 1.880 horas, en 1982 y el Gobierno aprobó una ley implantando la jornada máxima legal de 40 horas semanales. El Acuerdo Interconfederal de 1983, estableció una jornada máxima de 1.826 horas y 27 minutos al año, cómputo que se ha mantenido durante años como referente permanente de duración de la jornada en la negociación de los Convenios Colectivos. Posteriormente, no se han alcanzado nuevos avances adicionales en la reorganización del tiempo de trabajo desde un punto de vista legal. Si bien, a través de la negociación colectiva se ha llegado a una jornada media efectiva por trabajador de los sectores de industria, construcción y servicios de 1.695 horas/año.

Por otra parte, la Concertación Social ha considerado un motivo permanente de preocupación el mantenimiento de los niveles de empleo así como pactar la adopción de medidas que permitan reducir el alcance del desempleo. Consecuente con la situación económica de la época, el Pacto de la Moncloa y el Real Decreto-Ley que luego le dio efectos jurídicos, introdujo la posibilidad de reducir parcialmente la plantilla por parte de las empresas que tuvieran exceso de costes laborales. Por su parte, el Acuerdo Marco Interconfederal de 1980 vinculó el mayor o menor incremento salarial dentro de una banda salarial a la existencia o no de compromisos en materia de creación o mantenimiento de empleo.

En el Acuerdo Nacional sobre Empleo (ANE), firmado en junio de 1981, el empleo y el fomento de la contratación fueron elementos definitorios. El ANE partía de un compromiso de crear 350.000 puestos de trabajo. Este fue el punto más tenso en la culminación del Acuerdo, proyectándose esa tensión durante toda su vigencia.

En el Acuerdo Económico y Social (AES) de 1984, se dedicó especial atención a la lucha contra el desempleo. Se pusieron sobre la mesa de negociación, todo un conjunto de programas y actuaciones para dar eficacia a una política pactada de empleo. Así, cabe citar la fiscalidad, la inversión, los costes laborales, el seguro de desempleo, las modalidades de contratación, la movilidad, la extinción de la relación laboral, las obras y servicios públicos y las actividades de promoción de la competitividad. Además, esta política de empleo se realizaba en un momento en el que se estaban aplicando plenamente los nuevos programas de reconversión y reindustrialización que en algunos sectores significaba la reducción de la población ocupada, para ganar en competitividad dentro de la Unión Europea. En otros Acuerdos en los que no participó el Gobierno, como el AMI (1980) y el Acuerdo Interconfederal de 1983 también las referencias al empleo estuvieron presentes.

Finalmente, el AES de 1984 fue el primer Acuerdo Social en el que de modo global se abordó la política de Formación Profesional. Se decidió la creación de un Consejo General, creado en 1987 y modificado en 1997 para dar entrada a las Comunidades Autónomas, como un órgano de reflexión, estudio y propuesta de políticas para la formación y se acordaron una serie de objetivos concretos en materia de formación reglada y ocupacional. La nueva orientación y dimensión que se pretendía dar a la Formación Profesional se fundamentaba en cuatro grupos de medidas, consideradas básicas para la mejora de la eficiencia del sistema económico y de la capacidad de creación de empleo:

-Incentivar sustancialmente la investigación del mercado de trabajo para conocer las necesidades de formación actuales y futuras.

-Incorporar a los agentes sociales, empresarios y trabajadores, a estos objetivos y actuaciones de formación profesional.

-Integrar la formación profesional con la política de empleo.

-Coordinar la oferta pública y privada de formación profesional.

La formación profesional ha tenido un enorme desarrollo en España a partir de la entrada en la Unión Europea. A través del Fondo Social Europeo ingentes recursos económicos han cofinanciado programas y acciones formativas que han tenido un importante efecto multiplicador, desarrollando enormemente el número de planes formativos y sus beneficiarios en España. El importante aumento del gasto en formación profesional ha contribuido significativamente al aumento del porcentaje del PIB dedicado en España a políticas activas de empleo. En 1998 España dedicó el 2,25% del PIB a políticas de mercado de trabajo de las cuales el 0,7% del PIB se dedicaron a gastos de políticas activas.

## **V. UNA NUEVA ETAPA DEL DIALOGO SOCIAL Y DE LA CONCERTACIÓN A PARTIR DE 1996**

La concertación y el diálogo social no fueron posibles durante el período 1988-1996 (con algunas excepciones positivas en el ámbito de la formación continua) por múltiples factores, destacando los aspectos políticos derivados del deterioro de las relaciones de los sindicatos con el Gobierno, especialmente con el equipo económico, durante la segunda y tercera legislatura de mayoría socialista, periodo durante el cual los sindicatos convocaron dos huelgas generales. En este contexto avanzar en el diálogo social era poco factible.

Desde su toma de posesión el nuevo Gobierno formado en 1966 había expresado su voluntad de abordar de forma prioritaria un conjunto de reformas sociales a fin de mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, conseguir una

mayor estabilidad en el empleo y facilitar a los jóvenes su inserción en el mercado de trabajo.

Estos objetivos, unidos al impulso de las políticas activas en el empleo agrario, a la puesta en marcha de mecanismos de solución extrajudicial de conflictos, a la consolidación y racionalización de la protección social y al relanzamiento de la formación profesional, se convirtieron en una prioridad política, fundamentando su consecución en el impulso del diálogo social. Ello motivó la constitución de cinco mesas de negociación de carácter tripartito que finalizaron con acuerdo entre los meses de mayo y diciembre de 1996.

Fruto de estas negociaciones se alcanzaron los siguientes Acuerdos:

**-Acuerdo Tripartito en materia de solución extrajudicial de conflictos laborales**, en el que se establecían mecanismos de solución autónoma de los conflictos laborales que pudieran surgir en ámbitos supraautonómicos y de carácter colectivo, evitándose de esta manera su formalización ante la Autoridad Laboral y los Organos jurisdiccionales del Orden Social.

**-Acuerdo sobre Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social**, que supuso un consenso con los agentes sociales en las líneas fundamentales de desarrollo y aplicación de las Recomendaciones del Pacto de Toledo. El Acuerdo insiste en la necesidad de mantener el poder adquisitivo de los pensionistas, reforzar el carácter contributivo del sistema español de Seguridad Social y mejorar las prestaciones insuficientes, según sea posible, por razones de equidad.

Las partes firmante consideraron necesario que el proceso de separación de las fuentes de financiación del Sistema de Protección Social en España, debería llevarse a cabo de manera que permita contar con el montante de cotizaciones preciso para garantizar el equilibrio financiero presente y futuro, mediante medidas de aplicación gradual y compatibles siempre con la competitividad de la economía española y el mantenimiento y creación de empleo.

**-Acuerdo para el Empleo y la Protección Social Agrarios**, que se tradujo en el **Acuerdo sobre Política de Inversiones y Empleo Agrario**, el día 14 de noviembre de 1996.

**-Acuerdos sobre Formación Profesional**, que tuvo como resultado la firma de los siguiente Acuerdos:

- **Acuerdo de Bases sobre la Política de Formación Profesional**
- **II Acuerdo Nacional de Formación Continua**
- **Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua**

Por otra parte, y en relación con la mejora del mercado de trabajo y la modernización y reforzamiento del papel de la negociación colectiva en España, los interlocutores sociales constituyeron una mesa para negociar directamente estos temas. Finalmente, se lograron en abril de 1997, tres Acuerdos Interconfederales, con una vigencia de cuatro años: El **Acuerdo para la Estabilidad del Empleo**, el **Acuerdo sobre Negociación Colectiva** y el **Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos**.

El desarrollo de los **Acuerdos sobre Negociación Colectiva y Cobertura de Vacíos** correspondía a los propios agentes sociales. El primero de éstos tuvo como finalidad mejorar la articulación de los diferentes ámbitos de la negociación colectiva (estatal, provincial o de empresa) y enriquecer sus contenidos. El segundo tenía como objetivo cubrir el vacío normativo producido por la derogación de las Ordenanzas Laborales - normas de obligado cumplimiento dictados en la época autoritaria que regulaban las relaciones laborales en determinados sectores - en algunas actividades o sectores en los que no se ha podido aprobar un Convenio Colectivo Nacional por falta de interlocutores legitimados para la negociación.

El **Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo** sí implicaba reformas normativas, por lo que fueron asumidas por el Gobierno. Este Acuerdo constituyó una contribución esencial de empresarios y sindicatos para afrontar los principales problemas del mercado de trabajo español, en un momento en el que se caracterizaba por tener una de las tasas más altas de desempleo, una temporalidad en la contratación que afectaba a uno de cada tres trabajadores y un paro juvenil que alcanzaba al 40 por 100 de los jóvenes menores de 25 años.

Las principales reformas derivadas de este Acuerdo fueron:

- Se estableció una nueva modalidad de contrato indefinido de fomento de empleo, con menor coste de despido.
- Se restringió la posibilidad de realizar contratos temporales y se delimitaron aquellos supuestos en que podían ser utilizados a fin de evitar el uso abusivo de estas fórmulas.
- Se clarificaron las causas por las que las empresas pueden recurrir al despido objetivo, a fin de facilitar la tarea de los jueces y favorecer la adaptabilidad de las empresas a las circunstancias de los mercados.
- Se modificaron los contratos formativos con la finalidad de que posibilitaran una capacitación real y efectiva y sirvieran para facilitar la inserción definitiva en el mercado de trabajo.
- Se estableció un programa de bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social para incentivar la contratación indefinida de los

colectivos de desempleados con especiales dificultades de inserción laboral: mujeres, jóvenes, mayores y parados de larga duración.

A finales de 1998, tras un nuevo proceso de diálogo social, iniciado de forma tripartita, se logró un nuevo **Acuerdo sobre el Trabajo a Tiempo Parcial**, firmado únicamente entre los sindicatos y el Gobierno y sin la conformidad, por tanto, de los empresarios. Se efectuó una nueva regulación de la contratación a tiempo parcial para fomentar su utilización y, a partir de 1999, las bonificaciones se han ampliado a la contratación a tiempo parcial estable. En el año 2000 el 8,14% de los asalariados tenían en España un contrato de trabajo a tiempo parcial, el 3,62% de carácter indefinido y el 4,52% de carácter temporal.

<b>ACUERDOS SOCIALES EN ESPAÑA</b>	
1977	<b>Pactos de la Moncloa. Parlamentario</b>
1979	<b>Acuerdo Básico Interconfederal (ABI). Bipartito</b>
1980	<b>Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) sobre negociación colectiva. Bipartito</b>
1981	<b>Acuerdo Nacional de Empleo (ANE). Tripartito</b>
1983	<b>Acuerdo Interconfederal (AI). Bipartito</b>
1984	<b>Acuerdo Económico y Social (AES). Tripartito</b>
1984	<b>Completado con el Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional.</b>
1984	<b>Acuerdo Tripartito en materia de Formación Continua</b>
1996	<b>Acuerdo Tripartito en materia de solución de conflictos laborales</b>
1996	<b>Acuerdo sobre Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, con el objetivo de lograr consenso, con los agentes sociales sobre el desarrollo del Pacto de Toledo</b>
1996	<b>Acuerdo para el Empleo y la Protección Social Agraria, que se tradujo en el Acuerdo sobre Política de Inversiones y Empleo Agrario de 14 de noviembre de 1996</b>
1996	<b>Acuerdos sobre Formación Profesional que tuvieron como resultado:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Acuerdo de Bases sobre política de Formación Profesional</b></li> <li>• <b>II Acuerdo Nacional de Formación Continua. Bipartito</b></li> <li>• <b>Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua</b></li> </ul>
1997	<b>Acuerdo para la Estabilidad del Empleo. Bipartito asumido por el Gobierno.</b>
1997	<b>Acuerdo sobre Negociación Colectiva. Bipartito</b>
1997	<b>Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos. Bipartito</b>
1998	<b>Acuerdo sobre el Trabajo a Tiempo Parcial. Sindicatos y Gobierno</b>
2000	<b>III Acuerdo Nacional de Formación Continua. Bipartito</b>
2000	<b>Acuerdo Tripartito de Formación Continua</b>
2001	<b>Acuerdo en materia de solución Extrajudicial de Conflictos Laborales. Tripartito</b>
2001	<b>Acuerdo para la mejora y el desarrollo de la protección social. Tripartito</b>

Ya más recientemente, en diciembre del año 2000, se han firmado los **Acuerdos Nacional y Tripartito de Formación Continua**, que definen los principios y fórmulas de gestión del sistema para los próximos cuatro años. Asimismo, en abril de este año, se ha suscrito el **Acuerdo Tripartito en Materia**

**de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales**, que supone un nuevo paso en el camino de solución negociada a los conflictos que se plantean entre las partes de la relación laboral.

Finalmente, en abril de 2001 se alcanzó el **Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social**, acuerdo de carácter tripartito en el que se avanza en la separación de las fuentes de financiación del sistema de protección social, se decide dedicar a la dotación de un fondo de excedencia los excedentes en cotizaciones sociales y se establecen medidas para regular la jubilación dotándole de caracteres de flexibilidad y regularidad, así como introducir determinadas mejoras en prestaciones sociales.

Dos factores han configurado la política de empleo aplicada en España durante este último periodo. El primero ha sido el Diálogo Social que hemos analizado y el segundo ha sido la puesta en marcha de la Estrategia Europea de Empleo. Efectivamente, en el seno de la Unión Europea, la inclusión de un nuevo Título sobre empleo en el Tratado de Amsterdam y su aplicación anticipada acordada, en 1997, en la Cumbre Extraordinaria sobre el Empleo de Luxemburgo, por todos los Estados miembros de la Unión Europea, ha supuesto un giro sustancial en la orientación de las políticas de empleo.

El empleo ha ido a situarse en el objetivo prioritario tanto en el ámbito de las políticas nacionales de cada Estado miembro como en el seno de la Unión Europea, al pasar a considerarse una cuestión de interés común.

Hay que destacar que el proceso de la Estrategia Europea de Empleo, caracterizada por la adopción de directrices comunes para el empleo que deben de ser incorporadas por los Estados miembros en sus Planes Nacionales de Empleo, consolida una estrategia coordinada de empleo en íntima conexión con la política económica. Los programas de convergencia, primero, y los programas de estabilidad , después, implementados a nivel de la Unión Europea deberán estar en mutua interconexión con los planes nacionales de acción para el empleo.

El valor principal de esta estrategia reside en el compromiso de los Estados miembros sobre un conjunto integrado de objetivos generales y de objetivos cuantificados comunes, agrupados en cuatro pilares: mejorar la capacidad de inserción profesional, desarrollar el espíritu de empresa, fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas y reforzar la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El progreso hacia la consecución de estos objetivos se realiza a través de un método de coordinación abierta (informes, intercambios, etc.) entre los distintos estados miembros. Con un enfoque flexible e integrado de la política de empleo y que hace una apuesta decidida por las políticas activas y preventivas como instrumento más eficaz de lucha contra el paro. Los Planes de Acción del Reino de España de 1998, 1999, 2000 y 2001 que fueron los primeros puestos en marcha en base a esta estrategia común europea.

En 2002 se cumplen cinco años de la puesta en marcha de la Estrategia Europea de Empleo. España que ocupa la presidencia de la Unión Europea durante el primer semestre, va a dedicar la Cumbre de Jefes de Estado y de Gobiernos, que se celebrará en Barcelona en junio, para hacer una primera valoración política de la Estrategia, así como para lanzar las líneas generales de los que debería ser en el futuro.

## VI. EVOLUCION DEL EMPLEO EN LOS CUATRO ULTIMOS AÑOS

El reinicio del Diálogo Social con la aprobación de los últimos Acuerdos alcanzados y la puesta en marcha de medidas legales derivadas de los mismos en especial del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo (AIEE) han tenido consecuencias inmediatas en la evolución del mercado de trabajo español por lo que parece oportuno dedicar una especial atención a analizar la evolución del empleo en estos últimos años. Los cuadros incluidos muestran la evolución de las principales variables en España en comparación con la Unión Europea y la OCDE.

<b>VARIACION ANUAL DEL PIB (%)</b>					
	<b>Media 1988/1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001 (p)</b>	<b>2002 (p)</b>
España	2,7	4,0	4,1	2,9	2,9
Unión Europea	2,1	2,6	3,3	2,6	2,7
OCDE	2,6	3,2	4,1	2,0	2,8

Fuente: OCDE (2001)

Desde principios de 1997 hasta el 2001 el empleo ha crecido en España en 2,04 millones de nuevos puestos de trabajo, con un crecimiento de 5,4 puntos en la tasa de ocupación (del 39% ha pasado al 44,4% ). En el tercer trimestre de este año se ha alcanzado la cifra de 14,8 millones de ocupados.

<b>VARIACION ANUAL DE LA POBLACION ACTIVA (%)</b>						
	<b>1.999 (valores absolutos )</b>	<b>Media 1988/1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001 (p)</b>	<b>2002 (p)</b>
España	16.422.000	0,9	1,0	2,6	1,9	1,5
Unión Europea	173.119.000	1,1	0,9	1,0	0,8	0,7
OCDE	504.438.000	1,2	0,9	0,7	0,7	0,9

Fuente: OCDE (2001)

<b>VARIACION ANUAL DEL EMPLEO (%)</b>						
	<b>1.999 (valores absolutos )</b>	<b>Media 1988/1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001 (p)</b>	<b>2002 (p)</b>
España	13.817.000	0,9	4,6	4,8	2,9	1,0
Unión Europea	157.385.000	1,0	1,7	2,0	1,3	1,2
OCDE	470.727.000	1,2	1,1	1,2	0,6	0,9

Fuente: OCDE (2001)

El número de asalariados con contrato indefinido ha aumentado en 1,6 millones, lo que significa que el 78% de los nuevos trabajadores por cuenta ajena han sido contratados con carácter estable. Ello ha permitido que la tasa de temporalidad haya descendido en algo más de dos puntos: desde el 33,6 a principios de 1997 al 31,5%, según el último dato disponible.

La retención de la tasa de temporalidad a bajar de forma más significativa se debe a que el fuerte aumento de la contratación indefinida ha ido acompañado de un aumento también elevado de la contratación temporal, aunque las medidas adoptadas para fomentar la contratación indefinida han tenido muy buenos resultados no han sido suficientes para reducir de manera sustancial la tasa de temporalidad.

<b>EVOLUCION DEL PARO EN PORCENTAJE DE LA POBLACION ACTIVA</b>					
	<b>Media 1988/1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001 (p)</b>	<b>2002 (p)</b>
España	19,6	15,9	14,1	13,2	12,6
Unión Europea	9,6	9,1	8,2	7,7	7,3
OCDE	6,9	6,7	6,3	6,3	6,3

Fuente: OCDE (2001)

El número de desempleados ha descendido en casi 2,2 millones de personas, situándose actualmente en 2.267.400, según la Encuesta de Población Activa. La tasa de paro se ha reducido, en consecuencia, en 8,1 puntos encontrándose actualmente en el 13,2%. Los más beneficiados por esta situación han sido los jóvenes, cuya tasa de ocupación ha crecido desde el 26,2% en 1997 al 34,9% en el año 2001. y su tasa de paro ha disminuido en 15,2 puntos (del 40,5% al 25,3% actual). Las mujeres también han mejorado considerablemente su posición, tradicionalmente muy negativa, en el mercado de trabajo español, con un aumento de 5,6 puntos en su tasa de ocupación y un descenso de 9,5 puntos en su tasa de paro. Esta última alcanza en la actualidad al 19,1 %.

El número de nuevos contratos de naturaleza indefinida que anualmente se registran en el Instituto Nacional de Empleo, ha aumentado de forma considerable pasando de un nivel de 350.000 en 1996 a más de 1,2 millones en 1999 y 2000. Específicamente, desde mayo de 1997, fecha de inicio de la reforma legal consecuencia del Acuerdo para la Estabilidad del Empleo, hasta mayo de 2001 se han realizado 4,5 millones de contratos indefinidos; de los que 3,3 millones han sido fruto de los incentivos establecidos en dicha reforma.

La evolución de la contratación indefinida, por sexos, muestra que el incremento de estos contratos ha beneficiado bastante más a los hombres que a las mujeres, ya que de los realizados en los cuatro últimos años el 62,7% se han efectuado con los primeros y el 37,3% con las segundas. No obstante, el aumento ha sido muy elevado en ambos sexos. Por grupos de edad, aunque todos se han beneficiado, los mayores destinatarios han sido los jóvenes hasta 29 años, grupo al que se ha dirigido el 64,2% de todos los contratos indefinidos incentivados.

Otro dato de interés es que el 59,7% de todos los contratos afectados por la reforma se han realizado en empresas de menos de 25 trabajadores y este porcentaje alcanza el 78,2 si contemplamos a las empresas de hasta 100 trabajadores. Dentro de los contratos indefinidos, los realizados a tiempo parcial también han crecido a partir de 1999, desde que se les aplica la nueva normativa y las bonificaciones.

Todos estos datos explican el porque se ha producido un consenso en torno a los efectos favorables que en el mercado de trabajo español ha tenido el Acuerdo Interconfederal sobre Estabilidad del Empleo alcanzado en 1997, dentro de estos efectos favorables podemos resaltar de manera resumida los siguientes:

- Crecimiento significativo del empleo en general y en particular del empleo indefinido a través de la conversión de contratos temporales en indefinidos, de la suscripción de contratos indefinidos ordinarios y de la nueva figura de fomento de empleo estable colectivos específicos; jóvenes menores de 30 años, mayores de 45 años, parados de larga duración y minusválidos.
- Relativo descenso de la tasa de temporalidad anterior al AIEE desde que, en el segundo trimestre de 1997, se introdujeron las nuevas modalidades de contratación indefinidas antes citadas. Además, la reducción general de

la tasa de temporalidad podría haber sido mayor si no se considerara el sector público en el que la temporalidad del período aumentó, por diversas razones. También podría haber sido mayor el descenso de la tasa de temporalidad durante la vigencia del AIEE si no hubiera coincidido con un fuerte crecimiento del empleo en la construcción, donde el peso del empleo temporal ha podido neutralizar, en parte, un crecimiento igualmente importante del empleo indefinido.

- El crecimiento del empleo indefinido y el relativo descenso de la tasa de temporalidad no han sido suficientes para atajar el problema de la temporalidad excesiva que hace que la tasa en España siga siendo muy superior a la media europea.
- La conclusión admitida por ambas partes es que el crecimiento del empleo indefinido no ha producido una reducción significativa del empleo temporal, si bien el sector privado se ha comportado mejor que el sector público.
- A pesar de que en ambos casos el AIEE ha coadyuvado a cierta mejoría en relación con la estabilidad de la contratación de mujeres y hombres, persiste una notable segmentación de género y edad en el mercado de trabajo, una de cuyas manifestaciones son las mayores tasas de temporalidad de mujeres y jóvenes.
- Escasa implantación y normalización de la contratación a tiempo parcial, con tasas de empleo inferiores a la media europea y una fuerte segmentación de género en el colectivo de trabajadores contratados bajo esta modalidad.
- Se mantienen dificultades para reducir las personas afectadas por la rotación de los contratos temporales.

## VII. CONCLUSIONES

Como hemos visto el paro es un problema que afecta específicamente a la economía española (13,2% de tasa de paro en 2001), pero que también afecta a todas las economías de la Unión Europea (7,7% de paro en 2001). Por definición, la creación, impulso y mejora del empleo requiere la cooperación activa de los Gobiernos y de los interlocutores sociales. Todo proceso de creación sostenida de empleo en una economía dinámica y competitiva, como son las europeas y en un marco de cohesión social, exige la participación de los agentes sociales y de los poderes públicos competentes.

La experiencia española pone de manifiesto que el Diálogo Social ha permitido dar respuestas a las nuevas formas de flexibilización y organización del trabajo, a la renovación de los sistemas de cualificación profesional, a la movilidad, a la mejora de su gestión, a la renovación de los contenidos de la negociación colectiva, y a conseguir una cultura activa de la prevención de riesgos laborales. En este sentido, cabe destacar las siguientes conclusiones:

1. El Diálogo Social ha sido un instrumento de flexibilización del mercado de trabajo español, las modificaciones legales consecuencia de los distintos Acuerdos alcanzados han contribuido a conseguir un mercado de trabajo más flexible, si bien por razones históricas con una enorme tasa de temporalidad en la contratación.
2. En el debate de la temporalidad los sindicatos españoles apuestan por lograr un acuerdo que introduzca modificaciones legales que se orienten a resolver el problema de la precariedad en el empleo medida desde la temporalidad del mismo, así según sus propias palabras, se orientan a actuar sobre la regulación de la contratación temporal, manteniendo que debe haber una clara distinción entre la contratación indefinida y aquella que solo debe existir si responde a causas objetivas que de forma excepcional la justifiquen. Lo que supone reforzar la causalidad de la contratación temporal.
3. Por su parte, las organizaciones empresariales abordan el problema de la temporalidad desde la consideración de que la mejor forma de corregir los abusos en la utilización de contratos temporales, no es la penalización de esta forma de contratación. Que en muchos sectores es la única apropiada a las necesidades productivas en el caso español, con diferencia a otras economías, sino que debe actuarse estimulan la contratación de carácter indefinido.
4. El Diálogo Social ha contribuido muy activamente al desarrollo y a la renovación de los contenidos de la negociación colectiva en España. En el año 2000 estaban vigentes en torno a 5.000 convenios colectivos que incluían en su ámbito de aplicación algo más de 1.000.000 de empresas y 9.000.000 de trabajadores, estas cifras suponen la generalización de la negociación colectiva al abarcar la práctica totalidad de los sujetos teóricos de la misma.
5. El debate sobre la flexibilidad laboral se ha producido intensamente en España. La flexibilidad ha sido un elemento importante aunque no determinante de la creación de empleo en España, en todo caso ha sido un elemento acompañante, coadyuvante, en el proceso de creación de empleo. El crecimiento económico de los últimos años se ha debido, como hemos señalado, al clima creado por un conjunto de medidas fruto del Diálogo Social y de las modificaciones normativas, en un contexto de políticas de estabilización macroeconómica derivadas de la Unión Europea.
6. Para conseguir una adecuada conexión entre políticas macroeconómicas y concertación social es necesario arbitrar las siguientes medidas:

- a) Se ha de fijar correctamente un objetivo de inflación que permita lograr los objetivos macroeconómicos de la Unión Monetaria y que sea coherente con la inflación media ponderada de los países con los que en mayor medida se encuentra interrelacionada la economía nacional.
- b) Es necesario buscar la colaboración de los agentes sociales a través del diálogo y hacer posibles acuerdos de ámbito nacional para que los salarios se comporten de forma coherente con el objetivo de inflación y al mismo tiempo se fomente un clima propicio para la inversión empresarial.
- c) Se deben aplicar unas políticas monetaria y presupuestaria coherentes con el objetivo de precios, buscando al mismo tiempo el objetivo de maximizar el crecimiento de la actividad y del empleo.
- d) Resulta indispensable implicar a los interlocutores sociales en las medidas necesarias para la racionalización del sistema económico: mercado de trabajo, políticas sociales y sector público.

Finalmente, la experiencia española muestra que para conseguir un desarrollo económico sostenible y equilibrado, es necesario propiciar una política de diálogo social que cuente con el mayor respaldo posible. El caso español demuestra también que tal política sólo es posible y sobre todo si se enmarca en una política macroeconómica que genere credibilidad y estabilidad. Este es el marco que ha logrado la Unión Europea con la Unión Monetaria y la introducción del Euro y es el instrumento que necesitan las empresas para funcionar y generar beneficios que son la base del crecimiento del empleo.

Caracas, 20 de febrero de 2002

**JESÚS BARROSO BARRERO**

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

LLUIS FINA SANGLAS (2001). "Mercado de trabajo y políticas de empleo". Madrid. CES Colección Estudios.

LLUIS FINA Y LUIS TOHARIA (2001). "El empleo en España, situación y perspectivas". Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL (2001). "Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2000". Madrid. CES.

HERRADOR BUENDÍA FELIX M. (1966). "La influencia comunitaria europea en el diálogo social español". En Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Economía y Sociología Nº 26. Madrid. MTAS.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (Diversos autores) (1977). "Veinte años de concertación y diálogo social en España". Madrid. MTAS.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2001). "Anuario de estadísticas laborales". Madrid. MTAS

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2001). "La política de empleo en España. Informe de Base sobre instituciones, procedimiento y medidas de política de empleo". Madrid. MTAS.

SAEZ F. (2000). "Políticas de empleo y su evolución en España". En la evaluación de las políticas de ocupación. Madrid. MTAS

HOMS O. Y JIMÉNEZ E.. (2000). "La evolución de los proyecto de fomento del empleo a nivel local. Experiencias y lecciones". En la evaluación de las políticas de ocupación. Madrid. MTAS

ARAGON J., ROCHA F. Y TORRENS J.. (2000). "Pactos y medidas de fomento del empleo en las Comunidades Autónomas". Madrid. MTAS

UNION EUROPEA. (2001). "El empleo en Europa 2001. Evaluación reciente y perspectivas". Bruselas. Unión Europea

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. (2001). "Encuesta coyuntura laboral". Madrid. MTAS