

# La vuelta del “hijo pródigo” el Estado de Bienestar español en el camino hacia la Unión Económica y Monetaria

## *The Return of the “Prodigal Son”: The Spain’s Welfare State in the Way Towards the EMU*

Álvaro Espina\*

Facultad de CC. Políticas y sociología. UCM  
alvaro.espina@meh.es

Recibido: 20.03.07  
Aceptado: 10.05.07

### RESUMEN

El primer epígrafe de este trabajo presenta de forma panorámica la política social practicada antes de la democracia española. El segundo analiza la política social neocorporatista en la que se apoyó la transición democrática. El tercero se ocupa de la ruptura de esta última, que coincidió con la adhesión a la CE y con la etapa preparatoria del Mercado Interior y del Espacio Económico Europeo. El cuarto epígrafe estudia el contexto de “neocorporatismo competitivo” y de cooperación reforzada en que se desarrolló la marcha hacia la Unión Económica y Monetaria (UEM), que comenzó enseguida a aplicar un programa de *benchmarking*, orientado a generalizar y hacer sostenibles las políticas sociales consideradas como “mejores prácticas” dentro del continente. Las conclusiones sintetizan las vicisitudes de todo este proceso, que culminó con la implantación del euro, en el que las aspiraciones de integración europea de la población española actuaron como motor para la edificación del Estado de bienestar.

**Palabras clave:** Estado de Bienestar, Neocorporatismo, Europa social, Transición democrática, Política económica.

### ABSTRACT

The first part of this work presents the social policies practised before the Spanish democracy. The second one analyzes the neocorporatist policies applied during the democratic transition. The third one

---

\* Este artículo es una versión en español (actualizada y desarrollada) del trabajo presentado a la Conferencia: “From Isolation to Integration: 15 Years of Spanish and Portuguese Membership in Europe”, Minda de Gunzburg Center for European Studies, Harvard University, 2-3, Noviembre, 2001. La versión original, en inglés, se encuentra disponible en la página web: <http://www.ucm.es/info/sociol1/textos/pDF/The%20Spains%20Welfare%20state1.pdf>.

deals with the break of these practices, which coincided with the adhesion to the CE and with the preparatory stage of the Single Market and of the European Economic Space. The fourth part studies the context of “competitive neocorporatism” and of reinforced cooperation in the path towards the Economic and Monetary Union (EMU). The EMU applied from its beginnings a program of benchmarking directed to generalize and to make sustainable the social policies considered as the “best practices” within the continent. The conclusions of the article synthesize the vicissitudes of all this process, which culminated with the introduction of the euro. In this process the aspirations of European integration of the Spanish population worked as an engine for the building of the Welfare State.

**Keywords:** Welfare State, Neocorporatism, EMU social policy, Democratic transition, Economic policy.

**Sumario:** Introducción; 1. La política social antes de la transición democrática española. 2. De la transición democrática española al Mercado Único Europeo: del corporativismo franquista al neocorporativismo. 3. Del “corporativismo defensivo” al “corporativismo competitivo”. 4. Hacia un Estado de bienestar universalista y sostenible en España: la coordinación de políticas sociales en la UE. Conclusión.

## INTRODUCCIÓN

Según el esquema funcionalista de Parsons y Smelser (1956) el sistema social se compone de cuatro grandes subsistemas –político, económico, jurídico y cultural–, cada uno de los cuales cumple un imperativo funcional esencial. Distintas ciencias sociales han identificado tres modelos históricos de diferenciación funcional. Por ejemplo, al analizar las estrategias históricas para ampliar los derechos de voto, hasta llegar al sufragio universal, se han aislado tres tipos ideales de instituciones políticas: el Anglosajón, el Latino y el Alemán o nórdico (Colomer, 2001).

Estos tres modelos de sistema político se corresponden *grosso modo* con los “tres mundos del Estado de Bienestar” de Titmus (1974) y Esping Andersen (1990): el minimalista-residual británico, y el de aseguramiento continental, subdividido, a su vez, este último en un tipo latino, que conservó largo tiempo su corporativismo original, y otro alemán-nórdico, que avanzó rápidamente hacia la universalización. El subsistema de bienestar social no forma parte del sistema cuatripartito de Parsons porque, en puridad, sólo se formó en la Europa continental (Freeman, 1995), especializándose en el imperativo de cohesión social. Pero las características de esos tres “mundos” se corresponden casi perfectamente con los rasgos diferenciales en la formación de los tres modelos de comportamiento político y los correspondientes subsistemas económico, legal y cultural o de valores.

El proceso político de modernización de España se incluye incuestionablemente dentro del modelo latino de diferenciación funcional, en el que las oligarquías tradicionales –antiliberales y antidemocráticas– resistieron los cambios hasta que el sistema se derrumbó y la oposición revolucionaria amplió de repente el electorado, mayoritariamente analfabeto. Éste se vio periódicamente capturado por mensajes políticos mesiánicos, cuya aplicación produjo caos, dando lugar a movimientos pendulares en el proceso de edificación del nuevo sistema social, siguiendo el modelo de “desarrollo antagonista” descrito por Hirschman (1992).

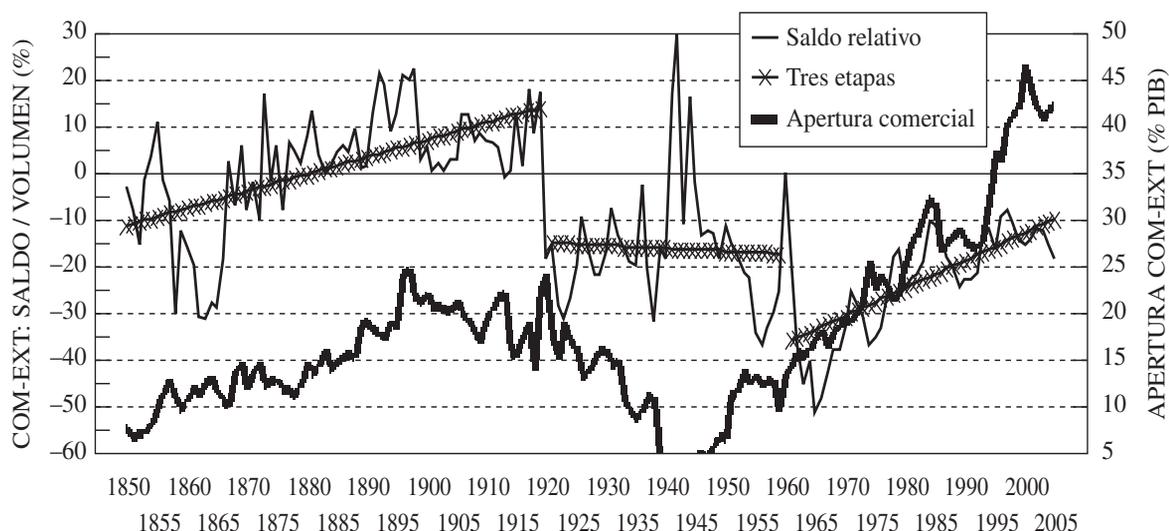
Puede decirse incluso que el español es el caso latino extremo, precisamente porque su desarrollo se llevó a cabo en régimen de aislamiento. Tras la “herida de la modernidad, que la separó de la Ilustración y de Europa”, España no reconoció su fracaso histórico hasta la llamada genera-

ción de 1898, ni contó con un proyecto de reconstrucción nacional, modernización y europeización hasta la generación de 1914 (Lamo, 2001), que Ortega sintetizó, afirmando: “Europa no es sólo una negación [del problema de España]; es un principio de agresión metodológica a la torpeza nacional” (Gray, 1989). Pero su programa quedó interrumpido abruptamente por la Guerra Civil, que constituye la mejor prueba de la ineficiencia –medida en términos de utilidad social– de la estrategia política latina (Colomer, 2001).

También en la esfera económica España constituye la mejor prueba de la ineficiencia del modelo latino. Al final de las guerras napoleónicas, en 1820, la renta *per capita* española equivalía aproximadamente al 82% de la media del conjunto de Europa Occidental; en 1870 se situaba en el 70% y en 1913 en el 65%. El mínimo se alcanzó en 1950, con una renta *per capita* equivalente al 52% del nivel medio europeo (Maddison, 2001, p. 264). Los ciento treinta años de decadencia económica fueron consecuencia del aislamiento económico.

El gráfico 1 sintetiza la evolución de las tres grandes etapas del comercio exterior español durante los últimos 150 años. Durante el primer período se registró una modesta apertura, que terminó a finales del siglo XIX, impidiendo al país beneficiarse de la primera etapa de la internacionalización de la economía occidental registrado entre 1870 y 1929 (Espina, 2000). El período 1900-1960 supuso una fuerte regresión del peso de los intercambios respecto al PIB, que se vio agudizada durante el decenio bélico de 1935/45. La dinámica de apertura se recuperó a partir de 1959 y no experimentó una fuerte aceleración hasta el último decenio del siglo XX. Por lo que se refiere a los desequilibrios de la balanza comercial, se observan igualmente tres etapas, viéndose interrumpidas las dos primeras por el déficit que afloró al término de la Gran guerra y por el brusco hundimiento de comienzos de los años sesenta, en que el déficit llegó a equivaler a la mitad del volumen de intercambios. Por el contrario, la última etapa, que coincide con el proceso de apertura de los últimos cuarenta años del siglo XX, se ha visto acompañada por una disminución paulatina del tamaño relativo del déficit, experimentando bruscas fluctuaciones cíclicas. Finalmente, al término del primer quinquenio del nuevo siglo el déficit suponía el dieciocho por ciento del volumen de unos intercambios que habían experi-

Gráfico 1. Apertura (% PIB) y saldo del comercio exterior



mentado un crecimiento de ese mismo orden durante el último decenio del siglo anterior.

El modelo latino de desarrollo político y social es consecuente con la desmesurada duración de la etapa clásica de desarrollo económico, durante la cual el estancamiento de los ingresos agrarios en torno al nivel de subsistencia frenó, a través de la emigración campo/ciudad, el crecimiento de los salarios industriales (Lewis, 1954). En el gráfico 2 puede observarse la evolución comparada de los salarios reales industriales en España e Inglaterra<sup>1</sup> desde 1850, fecha en la que Inglaterra superó su etapa clásica. Las líneas del gráfico, dibujadas en escala logarítmica, muestran que mientras en Inglaterra los salarios reales crecieron prácticamente a una tasa constante del 1,5% anual durante 155 años, en España –que lo hizo a otra del 1,2% a lo largo del mismo período– se mantuvieron constantes hasta la primera guerra mundial y sólo crecieron de forma sostenida –partiendo de niveles mínimos– entre 1950 y 2005, a una tasa anual del 3,35%, mientras Inglaterra lo hacía a otra del 2,05%. Esto es, la etapa clásica española duró, al menos, cien años más que la inglesa.

El trabajo se estructura en cuatro epígrafes. El primero presenta de forma panorámica la po-

lítica social practicada antes de la democracia. El segundo analiza la política social neocorporatista en la que se apoyó la transición democrática. El tercero se ocupa de la ruptura de esta última, que coincidió precisamente con la adhesión a la CE y con la etapa preparatoria del Mercado Interior y del Espacio Económico Europeo. El cuarto epígrafe estudia el contexto de “neocorporatismo competitivo” y de cooperación reforzada en que se desarrolló la marcha hacia la Unión Económica y Monetaria (UEM), que comenzó enseguida a aplicar un programa de *benchmarking*, orientado a generalizar y hacer sostenibles las políticas sociales consideradas como “mejores prácticas” dentro del continente. Las conclusiones del proceso que culminó con la implantación del euro sintetizan el argumento central del trabajo.

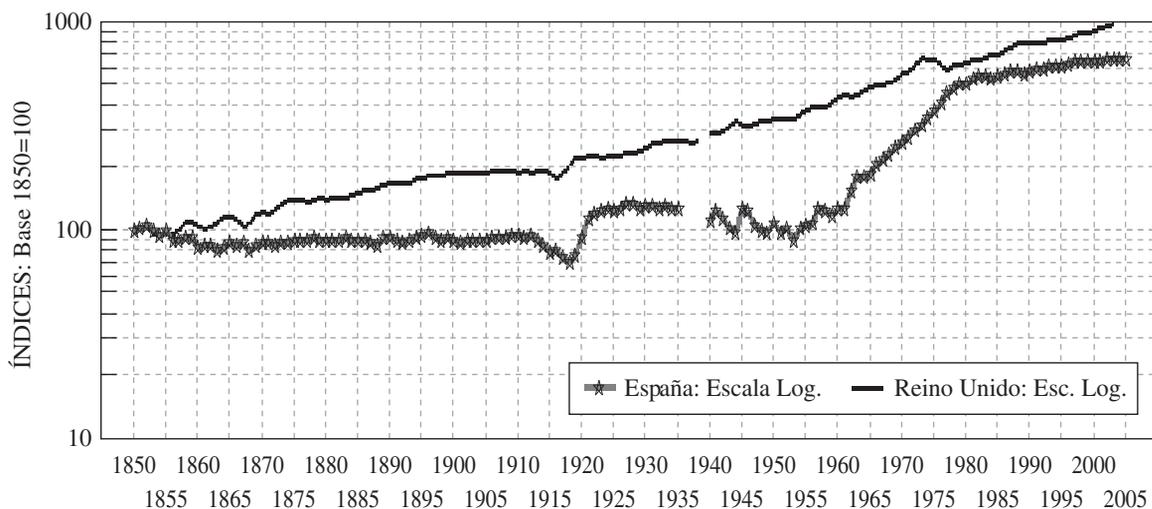
## 1. LA POLÍTICA SOCIAL ANTES DE LA TRANSICIÓN DEMOCRÁTICA ESPAÑOLA

En el año 1920, en medio de un grave clima de atentados sociales, se creó la Comisión Mixta del Comercio de Barcelona para regularizar el proce-

<sup>1</sup> Salarios reales del obrero manual en Inglaterra (Scholliers-Zamagni, 1995), extrapolados hasta 2005 con las tasas de crecimiento anual de *European Economy* (marzo-abril, 2001 y sucesivas ediciones). En general, para una explicación del contenido y las fuentes de los gráficos, vid. Espina (2001). Siguiendo la misma metodología, en la versión aquí presentada (reescrita en 2006-07), he actualizado la mayoría de los gráficos hasta 2005.

**Gráfico 2. Salarios reales en España y Reino Unido**

Reino Unido: Obreros. España: Crecimiento 1850-1906: Textil; 1906-64: Ferrocarril; Salarios 1965-2005: Industria



diminuto de negociación colectiva de salarios a nivel supraempresarial, dado el pequeño tamaño de la mayoría de las empresas de ese sector. La Comisión estableció un Comité Paritario y una Comisión Mixta -presidida por un magistrado-, a la que se le reconocieron en octubre de 1922 atribuciones jurisdiccionales, propias de un verdadero “jurado mixto” (Soto, 1989). Este fue el origen de la negociación y la autorregulación colectiva del mercado de trabajo en España.

Al amparo de la norma de 1922, durante los primeros años de la Dictadura se multiplicó la creación de Comités Paritarios para resolver conflictos en las áreas más afectadas o especialmente sensibles, como ferrocarriles y otros servicios públicos. El proceso se generalizó formalmente en 1926 al crearse la Organización Corporativa Nacional, importada de la Italia fascista, que estableció la intervención obligatoria del Estado para imponer el contrato colectivo -por oficios, y para los mercados de trabajo sectoriales-, sustituyendo a los sindicatos por un tinglado de Comités Paritarios, Comisiones Mixtas y Consejos de Corporación, siendo el Ministerio de Trabajo quien designaba a los “representantes de la producción”.

La experiencia anterior a 1923 sería institucionalizada con carácter general por la Repú-

blica a través de la Ley de Jurados Mixtos de Trabajo, de 1931, que mantuvo la estructura básica de los Comités Paritarios, normalizando la elección de los representantes patronales y de los obreros asociados, formando censos obreros<sup>2</sup>, exigiendo la elección unánime de los presidentes y dotando a los Jurados de una burocracia administrativa mínima. Se les atribuyeron también amplias facultades de regulación colectiva de las condiciones de trabajo, a través de la negociación de Bases de Trabajo; de prevención, mediación, conciliación y arbitraje, así como de inspección y control del cumplimiento de la legalidad laboral.

El escaso número de bases adoptadas durante la Dictadura (104) -al igual que algunos contratos colectivos anteriores- quedaron convalidadas por la negociación colectiva desarrollada durante la República. En 1934 había 506 Jurados Mixtos constituidos en toda España y se encontraban en vigor 1.863 bases de trabajo, y otras 298 se encontraban en elaboración, de modo que a mediados del decenio se había articulado un sistema casi universal de regulación colectiva (con unas 2.500 bases de trabajo), utilizando para ello una combinación de bases de alcance nacional, con otras delimitadas por el ámbito geográfico de actuación de cada jurado

<sup>2</sup> El 31-XII-1933 el censo del Ministerio de Trabajo incluía 10.470 sociedades obreras con 1.181.253 asociados; 4.642 sociedades patronales con 267.067 socios (con 2.842.431 trabajadores), y 765 grandes empresas (con 315.864 trabajadores) con derecho electoral (González-Rothwoss, 1934, p. 1.720).

(provincial o local), además de los contratos colectivos de trabajo. La Ley preveía que los acuerdos establecieran un período mínimo de vigencia no superior a tres años y, en ausencia de denuncia, una prórroga automática por el mismo plazo de vigencia estipulado inicialmente (Ibid., pp. 405-409).

Por lo que se refiere a la Seguridad Social, la intervención efectiva del Estado en materia de jubilación se inició con la creación del Instituto Nacional de Previsión (INP), el 27-II-1908, que aplicó, primero, una política de fomento –o “libertad subsidiada”– subvencionando el coste del seguro de vejez mediante bonificaciones del Estado sobre las cuotas voluntarias de las empresas. La obligatoriedad de afiliación al Seguro de Retiro Obrero se estableció en marzo de 1919, y se hizo efectiva por el Reglamento de 23-I-1921. El seguro de vejez cubría a todos los asalariados privados –menos al servicio doméstico– con ingresos anuales inferiores a 4.000 pesetas, límite que se situaba algo por encima del salario medio anual del obrero ferroviario (3.400 pesetas en 1921) y casi duplicaba al salario medio industrial (2.100 pesetas).

El aseguramiento se hizo bajo el régimen de capitalización colectiva, que otorgaba una pensión de una peseta diaria a partir de los 65 años (400 pesetas al año, a partir de 1924). Las cotizaciones correspondían con carácter general a la empresa (13 pesetas al mes por obrero), pudiendo optar el obrero por el *sistema de mejoras*, cotizando adicionalmente, al menos, una peseta al mes (que el Estado subvencionaba con igual cantidad), para acceder al seguro de invalidez (en ausencia de ello, el único riesgo cubierto era la invalidez derivada de accidente de trabajo), junto a otras mejoras. En 1933 los afiliados al régimen obligatorio de retiro obrero del INP sumaban 4,8 millones (un 57% de la población ocupada).

La vuelta a la política corporativista de inspiración fascista aplicada por el Régimen de Franco durante los años cuarenta y buena parte de los cincuenta suprimió por completo la negociación colectiva, avocando el Estado directamente la competencia de regulación del mercado de trabajo. Durante los primeros veinte años del régimen ésta consistió en un conjunto de “Ordenanzas de Trabajo” que sintetizaron por grandes sectores las Bases de Trabajo de 1935, eliminando toda relación con la negociación colectiva y reafirmando la autoridad patronal y la dis-

ciplina laboral. Al mismo tiempo, tanto los salarios nominales como las peculiaridades de la organización del trabajo y las categorías profesionales quedaron congeladas en el tiempo.

En cambio, durante su última etapa el franquismo adoptó una política abiertamente conservadora pero perfectamente homologable en su contenido material con las dos grandes estrategias practicadas por la derecha política en el continente europeo para neutralizar el conflicto social: la bismarckiana y la gaullista. Frente al carácter minimalista y universalista de la seguridad social anglosajona, la estrategia bismarckiana implantó desde el Estado mecanismos de previsión social complementaria estructurados a partir de instituciones corporativistas, a las que en España se denominó Mutualidades laborales, creadas en 1946 para complementar el seguro obligatorio de vejez e invalidez (SOVI), heredado de la etapa anterior, que había quedado devorado por la inflación.

La Ley de bases de la seguridad social de 1963 entró en vigor en enero de 1967 y estableció un sistema público de seguros sociales, con un régimen general y una docena de regímenes especiales, de gestión relativamente integrada, adoptando como principio general el sistema de reparto. El tipo de cotización era del 10% a cargo de la empresa y del 4% a cargo del trabajador. Las bases tarifadas anuales las fijaba el gobierno entre el 50% y el 100% del salario medio industrial. Las cotizaciones resultaron enseguida radicalmente insuficientes: sólo cuatro años más tarde, en 1971, hubo que adoptar una “Ley de Financiación y Perfeccionamiento”, que amplió tanto las cotizaciones como las prestaciones económicas del Régimen General, pero éstas muy por encima de aquéllas, lo que comprometía gravemente el equilibrio financiero del sistema en el futuro, pero elevaba con carácter inmediato los incentivos para afiliarse y los ingresos actuales, que era lo que al Régimen le interesaba para ir sobreviviendo.

La segunda estrategia era de origen francés, y se inspiró en el gaullismo. Consistió en hacer jugar al Estado un papel protagonista en la regulación *erga omnes* del mercado de trabajo, minimizando la autorregulación colectiva, mucho más flexible y gradualista, ya que ésta última impulsaba el protagonismo de los sindicatos, que el Régimen trataba de evitar, aunque sin conseguirlo. De hecho, en 1962 comenzó a generalizarse la negociación colectiva (autorizada por ley desde

1958) y en 1965 ya se habían suscrito 4.736 convenios que afectaban a ocho millones de trabajadores (Mateos, 1997, p. 49). El cambio en las relaciones industriales significó también aumento del conflicto y, pese al carácter férreo de la normativa electoral del sindicato “vertical” y a la persecución de la oposición sindical, esta se fortaleció rápidamente. La constitución estable de “comisiones obreras”, a partir de las elecciones sindicales de 1966, permitió plantear nuevas demandas de cambio institucional, enfrentadas al “ideal de la perfecta armonía” defendido por el Régimen (Maravall, 1970).

En el ámbito internacional, esta política se planteó como un “toma y daca”, ofreciendo concesiones materiales a cambio de libertad. Para dotar de credibilidad a su estrategia bifronte, el franquismo no dudó en hacer cuantas concesiones fueron necesarias para presentarse ante la OIT a la vanguardia de las “realizaciones sociales”, hasta el punto de que en 1977 España era el país con mayor número de convenios ratificados –excepto los que exigían democracia–. A cambio, el Régimen consiguió evitar la condena abierta de la OIT y suscribir el 29 de junio de 1970 el Acuerdo de Comercio Preferencial España-CEE, a lo que no fue ajeno el hecho de que la implantación del nuevo sistema de seguridad social en 1967 significó durante el decenio siguiente crecimientos de las cotizaciones sociales superiores en más de un punto al crecimiento de los salarios, cuyos crecimientos anuales –impulsados, a su vez, por la mayor autonomía negociadora de los representantes sindicales– se situaron 7,6 puntos por encima del IPC. Todo ello debió de contribuir a despejar el miedo ancestral en el Mercado Común a la práctica del “dumping social” por parte de los estados miembros y de sus socios comerciales.

## **2. DE LA TRANSICIÓN DEMOCRÁTICA ESPAÑOLA AL MERCADO ÚNICO EUROPEO: DEL CORPORATIVISMO FRANQUISTA AL NEOCORPORATIVISMO**

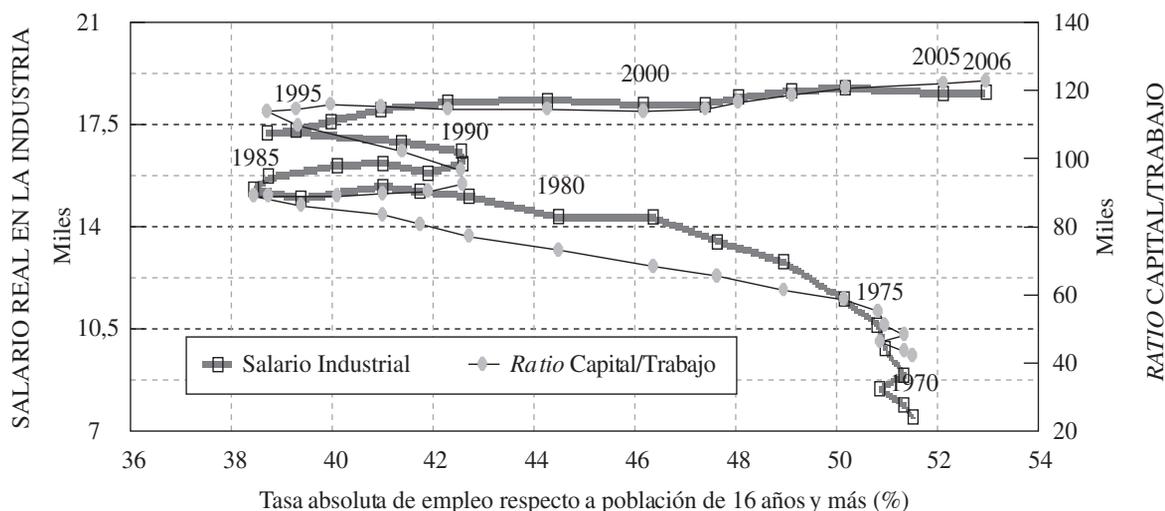
En el ámbito de las políticas sociales la democracia significó el tránsito desde el corporativismo franquista al neocorporativismo democrático (Espina, 1991a), sistema que había venido siendo practicado durante la posguerra con carácter ocasional en toda la Europa democrática en mo-

mentos de crisis y cambio estructural (Flanagan *et alia*, 1983), y con carácter habitual desde la depresión de los años treinta por casi todos los pequeños países de la EFTA con economías abiertas (Kaztenstein, 1984, 1985). El principal problema para realizar la transición entre una y otra política era que los agentes colectivos democráticos o no existían –por el lado patronal– o eran ilegales y minoritarios, tras más de treinta y cinco años de clandestinidad sindical.

Pero, acogándose al derecho de asociación sindical de la Ley 19/1977, en el verano de 1977 se constituyó CEOE, combinando nuevas iniciativas asociativas con la experiencia y los recursos adquiridos bajo la cobertura de los sindicatos verticales (Martínez-Pardo, 1985). Y lo mismo hicieron los sindicatos democráticos, aprovechando las elecciones sindicales celebradas entre enero y febrero de 1978, que ganaron CCOO, con el 38% de los representantes, y UGT, con el 31%.

La primera tarea a la que tuvieron que hacer frente los representantes recién elegidos –y los sindicatos que resultaron mayoritarios– era renovar los 2.000 convenios que vencían ese mismo año. Con anterioridad, la adaptación de la negociación salarial al nuevo contexto de políticas fiscales y monetarias responsables y antiinflacionistas consensuadas durante la transición democrática había requerido la mediación de todos los partidos políticos constituyentes a través de la Pactos de la Moncloa, de 25-X-1977, que comprometieron a los agentes sociales a negociar la masa salarial global de las empresas sobre una banda de crecimiento entre el 20% y el 22%, mientras que la tasa de inflación al consumo en diciembre de 1977 había sido del 26,4%, inaugurando con ello un nuevo modelo de negociación que sería el que habría de consolidarse durante los dos últimos decenios del siglo, dando lugar a la aparición de una “nueva curva de Phillips” (Galí y López Salido, 2001). Esto exigió romper con la dinámica anterior de negociación salarial, cuyas expectativas de inflación y de crecimiento de la productividad se alineaban respecto al período inmediatamente anterior y se acumulaban, lo que resultaba esencialmente inflacionista. El nuevo modelo significaba apostar por una inflación futura inferior, sin presuponer elevados crecimientos de la productividad, lo que a la larga permitiría a las empresas desacelerar el crecimiento de ésta y comenzar a crear empleo (Espina, 1991b).

**Gráfico 3. Salarios, empleo y ratio capital/trabajo**  
en euros constantes de 2000



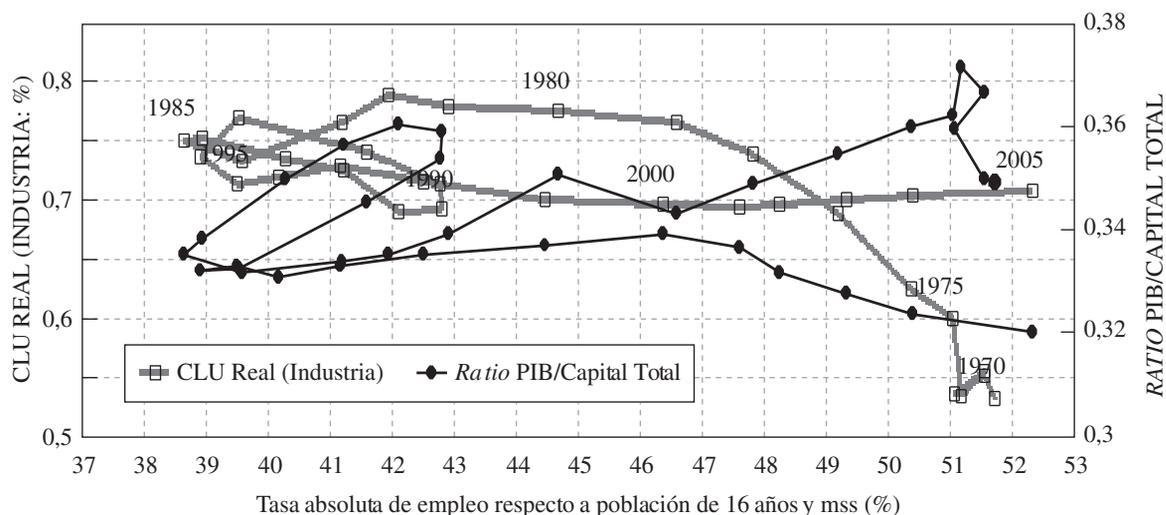
Hasta bien entrado 1978 no se dispuso de un mapa estable de agentes sociales democráticos apto para asumir la nueva negociación colectiva. El problema era que entre 1975 y 1979 los salarios reales de la industria habían seguido creciendo a una tasa anual del 7,8% (gráfico 3), hasta situarse en el 76,7% de la productividad del trabajo, *ratio* que equivale a la proporción que representan los salarios respecto al coste total (CLU: gráfico 4). Como también estaban creciendo a fuerte ritmo los costes unitarios de las materias primas y de la energía, el excedente empresarial se hundió, lo que paralizó la inversión, reduciendo en más de cinco puntos su participación en el PIB<sup>3</sup>. El crecimiento de éste entre 1975 y 1979 sólo fue del 1,9% anual y la tasa absoluta de empleo respecto a la población mayor de 15 años descendió 4,5 puntos, dada la necesidad de elevar la productividad (y la *ratio* capital/trabajo) en las empresas para poder soportar el crecimiento de los salarios (gráfico 3). Pero esto arrastró a una caída de la productividad del capital del 5 %, (gráfico 4) bloqueando la propensión a invertir. De acuerdo con la teoría de la acción colectiva de Mancur Olson (1995), la caída de la tasa de ocupación en 4,5 puntos durante ese cuatrienio –y la de ocho puntos adicionales durante el sexenio siguiente, en que la productividad del capital se redujo otro

2,4%– tendría que haber hecho reaccionar a todos los agentes sociales titulares de intereses laborales suficientemente amplios como para internalizar ese malestar. Sin embargo, sólo UGT admitió suscribir una política de pactos sociales de tipo neocorporatista.

Esto se debió a que durante la última etapa del franquismo y la primera etapa democrática CCOO canalizó principalmente las aspiraciones de los trabajadores de los mercados internos de trabajo de las grandes empresas fordistas (los *insiders*, por excelencia), cuyos intereses laborales se encontraban estratégicamente situados y bien protegidos por una normativa de seguridad en el empleo extremadamente garantista, que culminó con la Ley 16/1976, de 8 de abril –con la cual se blindaron por completo los contratos de trabajo–, cuya rigidez se transmitió en parte al Estatuto de los Trabajadores, de 1980, lo que contribuyó a alimentar el espejismo de que el Estado podía garantizar el empleo individual de los trabajadores ya contratados –especialmente en las grandes empresas– y que éstos no estaban sujetos al riesgo de desempleo, inherente a la economía de mercado. En cambio, UGT, que no disponía de tal ventaja, trataba de penetrar en las PYMES –que se veían directamente afectadas por la crisis del empleo– y todavía no había adquirido una posición distintiva en el sistema de

<sup>3</sup> Durante el decenio 1974-1984 la inversión en capital fijo paso del 29% al 19% del PIB. En 1979 la proporción era del 22%, nivel que no se recuperaría hasta 1988 (Fuentes, 1988, p. 49).

Gráfico 4. CLU industrial real, empleo y ratio PIB/capital



mocrático de relaciones industriales. Esta situación de competencia funcional entre dos sindicatos con trayectorias y estrategias claramente diferentes actuó como desencadenante del proceso de concertación social que tuvo lugar entre 1979 y 1986. Un proceso que, al asumir el nuevo esquema de negociación colectiva, permitiría desacelerar el crecimiento de los CLU nominales desde una tasa anual del 17,1% a otra del 6,9%, reduciendo la conflictividad registrada en 1986 al 14% de la de 1979 (Espina, 1991b).

La concertación se abrió con un pacto entre UGT y la CEOE (Acuerdo Básico Interconfederal) por el que se acordaban las líneas básicas del Estatuto de los Trabajadores, seguido de otro (el Acuerdo Marco Interconfederal: AMI) que trataba de enmarcar la negociación colectiva para el período 1980-1981 y que habría de incorporarse efectivamente a la práctica totalidad de los nuevos convenios colectivos. En las elecciones sindicales de 1982 UGT –que había dirigido toda esta etapa de renovación democrática de la negociación colectiva, orientada por acuerdos neocorporatistas– desplazó a CCOO como primera fuerza sindical (con el 36,7% de electos, frente a 33,4% de CCOO) (Domínguez, 1988), posiciones que se verían todavía superadas por las elecciones de 1986, celebradas tras la aplicación de un nuevo acuerdo (AES), que sirvió para ordenar la negociación colectiva de 1985 y 1986, introducir flexibilidad en la regulación de los contratos temporales y articular la reconversión industrial.

En lo relativo a la Seguridad Social, la transición política significó romper con el sistema de seguros sociales corporativistas, que habían venido siendo gestionados por las mutualidades laborales, creando entre 1978 y 1980 una Tesorería General única y cuatro grandes órganos gestores especializados: el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), el Instituto Nacional de Salud (INSALUD), el Instituto Nacional de Empleo (INEM), y el Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO). Estos son los cimientos institucionales del sistema universalista de seguridad social que habría de conformarse paso a paso a lo largo del último cuarto del siglo XX, participando los agentes sociales más representativos en el proceso a través de los grandes acuerdos de concertación y de su presencia –proporcional a su representatividad– en los Consejos ejecutivos de los entes gestores.

En 1982 una Comisión *ad hoc* remitió al Parlamento un Libro Verde sobre la crisis financiera de la Seguridad Social constatando: a) la existencia de amplios colectivos de población sin protección contra la vejez; b) el abuso de la protección –especialmente a través de la incapacidad y la invalidez– por parte de los colectivos mejor situados en el mercado de trabajo; c) el incumplimiento de la obligación de cotizar y la manipulación de la misma para hacer fraude de ley, elevando de forma ficticia la cotización durante el período inmediatamente anterior a la jubilación; d) la utilización de la seguridad social para resolver indebidamente problemas de crisis

industrial, y, e) la confusión contable en las fuentes de financiación.

Para contener el problema, se elevaron los topes máximos de cotización, aproximándolos a los salarios reales; se corrigió el crecimiento de la invalidez; se redujo a la mitad el número de regímenes especiales, y se homogeneizaron las prestaciones. Finalmente, la Ley 26/1985 estableció un mejor equilibrio entre cotizaciones y prestaciones, al elevar progresivamente de dos a ocho los años de cotización que sirven de base para el cálculo de la pensión y de 10 a 15 años el período mínimo de cotización para tener derecho a pensión contributiva. Al mismo tiempo, se estableció la revalorización automática anual de las pensiones de acuerdo con el IPC y la mejora paulatina de las pensiones mínimas, hasta igualarlas al salario mínimo. Con la nueva ley la tasa efectiva de sustitución para una carrera laboral completa se situó en el 90% respecto al último salario (Barrada, 1992, cuadro 1), mientras que la tasa alemana era del 53%.

Paradójicamente, pese a los buenos resultados alcanzados en todos los órdenes durante el primer sexenio de concertación social, ésta quedó interrumpida en 1986, coincidiendo precisamente con el ingreso de España en la CE. No se trató de una interrupción momentánea, sino de un cambio de estrategia sindical consciente y firme, ya que la dinámica de acuerdos neocorporatistas no volvería a recuperarse hasta después de la crisis de 1992-94, tras el cambio prácticamente completo de las estructuras dirigentes de los dos grandes sindicatos. En otros trabajos he relacionado el vuelco de estrategias sindicales de 1986 con factores coyunturales, relacionados con la rápida expansión de finales de los ochenta<sup>4</sup>, y con cambios estructurales de más largo alcance, relacionados con la diferenciación entre el papel de los sindicatos y los partidos políticos de izquierda en el modelo latino de modernización social (Espina, 1999). Además, UGT compartía ahora con CCOO la posición de representante de los *insiders*, derivada de sus pasadas victorias electorales, y una estrategia de unidad de acción sindical se prestaba a minimizar los riesgos de ser considerada el sindicato gubernamental.

A ello habría que añadir la exigencia –por parte del Gobierno– de proceder a reequilibrar

el conjunto de las políticas sociales, para corregir las consecuencias asimétricas sobre el sistema de bienestar social de la política de concertación practicada hasta entonces –que, en el contexto de estrechez de las finanzas públicas, había dejado escaso hueco para las políticas de gasto no vinculadas a la participación en el mercado de trabajo –al margen de la universalización de las políticas de salud y educación–. Estos “efectos secundarios” pueden sintetizarse en la aparición o el agravamiento de seis grandes síntomas de segmentación social, cuya etiología desbordaba con mucho el marco de las relaciones industriales (Recio, 1991), pero que la política neocorporatista estaba contribuyendo a reforzar (Pérez Díaz, 1998): 1) segmentación por razón de sexo y edad; 2) segmentación por razón del estatus contractual; 3) segmentación en el acceso a los beneficios del sistema de seguridad social; 4) segmentación de la protección en razón del estatus ocupacional; 5) segmentación geográfica, y, 6) segmentación sectorial y esclerosis empresarial<sup>5</sup>.

### 3. DEL “CORPORATISMO DEFENSIVO” AL “CORPORATISMO COMPETITIVO”

La ruptura de la concertación social española se vio condicionada, además, por el clima de temor al “*dumping* social” existente en vísperas del Mercado Único en el seno de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y de algunos Estados miembros con larga tradición en la materia. (Bean *et alia*, 1998, pp. 5 y ss.). El ingreso de los países ibéricos –con salarios obviamente más bajos que la media comunitaria, dados sus niveles de renta *per capita* y de desempleo– desencadenó de nuevo el debate, hasta el punto de que Francia –con el apoyo de la CES– trató de llevar el compromiso de armonización de los salarios mínimos y los niveles de protección a la Carta Social Europea, rechazada por el Reino Unido a finales de 1989. España exigió, como condición para aprobar la Carta por once Estados, que la armonización de los salarios y los niveles de protección social quedasen fuera de las competencias comunitarias, de modo que

<sup>4</sup> Según el Secretario de Organización de UGT, J. A. Saracibar la concertación se rompió para ajustar la actuación sindical a la recuperación económica: “Las Razones que se quieren ocultar” (*El País*, 13-XII-1988).

<sup>5</sup> Para un análisis de estos seis procesos de segmentación, vid. Espina (2001, pp. 36-40).

cualquier avance europeo en esas materias tuviese que ser aprobado por unanimidad o alcanzado a través de la cooperación voluntaria.

Enfrentados al impacto del aumento de competencia derivado de la inminente constitución del Mercado Interior sin contar con suficientes garantías institucionales (Crouch, 2000), el miedo se había apoderado de las organizaciones sindicales en los grandes países centrales, cuyo sistema de relaciones industriales no contaba con instrumentos neocorporatistas para llevar a cabo una acción concertada, hasta el punto de que buena parte de los sindicatos alemanes amenazaban con rechazar el Acta Única (Markovits y Otto, 1991), pese al relanzamiento del diálogo social llevado a cabo por Jacques Delors y a la aparición de una “coalición pro-armonización”, fraguada entre la propia CES y la mayoría socialdemócrata y cristiana del Parlamento Europeo, que sirvió para lanzar el debate sobre “la dimensión social del mercado interior” (Visser, 2000: 443).

En realidad, pues, la escalada reivindicativa de los sindicatos españoles puede analizarse como parte de una estrategia defensiva con la que la CES trató de asegurar la estabilidad de los intercambios comerciales a la llegada del Mercado Único, cuando todavía se dudaba si éste significaría competencia entre países por reducir los derechos sociales (Visser, 2000, p. 440)<sup>6</sup>. Pero la pieza clave de esta política no era sindical, sino monetaria. Los países fundadores del Mercado Común esperaban que los socios recién llegados observasen la disciplina del Sistema Monetario Europeo (SME), que se planteó como requisito *sine qua non* para participar en la marcha hacia el euro y la Unión Económica y Monetaria (UEM). Aunque el debate efectivo sobre la UEM no se lanzó hasta 1989 –diez años después de la creación del SME–, se trataba de una política diseñada a comienzos de los setenta, ya que en octubre de 1972 la cumbre de París había decidido iniciar el avance hacia la Unión Económica y Monetaria, que debía culminar en 1980 (Rey, 1971). La crisis económica había retrasado el proceso veinte años, lo que dio lugar a que España pudiese participar en él de pleno derecho, ingresando voluntariamente en el SME, en junio del mismo año 1989, con lo que renuncia-

ba a la política de tipo de cambio para hacer frente a los *shocks* de comercio exterior.

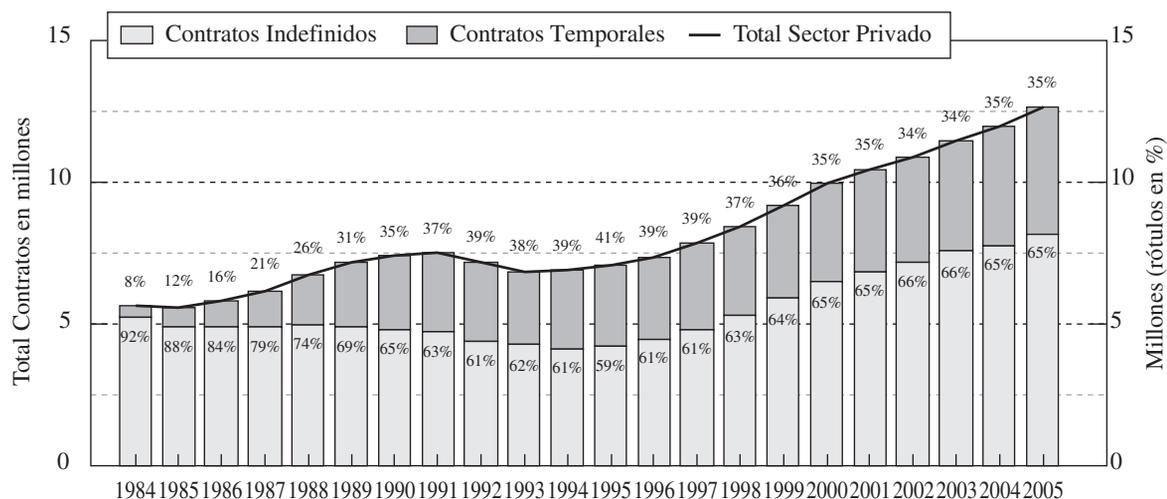
Como consecuencia de la nueva estrategia de la CES, durante el trienio 1990-93 los sindicatos españoles aplicaron políticas salariales agresivas que desembocarían en inflación, grave pérdida de competitividad, déficit exterior, ruptura del SME, y en una nueva crisis del empleo en 1992-1994 (gráficos 3 y 4). Ésta fue rápida y brutal: entre 1991 y 1994 se perdió casi un millón de empleos y la tasa de ocupación de la población mayor de 15 años volvió a caer 3,3 puntos, situándose en su mínimo histórico. Sin embargo, el colchón de flexibilidad de la contratación temporal –aún a costa de agudizar la segmentación– permitió una respuesta rápida de las empresas y evitó que la crisis se convirtiera en un largo proceso de desgaste, como había ocurrido entre 1975 y 1985, de modo que el tejido empresarial saldría fortalecido de la crisis y su capacidad de crecimiento se vería revitalizada entre 1995 y 1999 por la reducción en casi siete puntos de los tipos de interés que acompañó a la marcha hacia el euro, con el consiguiente abaratamiento del capital –lo que permitiría enseguida elevar la intensidad de capital de la economía, para ganar competitividad–. Como la relación capital/trabajo (gráfico 3) se había multiplicado en España por 2,2 entre 1974 y 1994 (Espina, 1997a), la escasa disponibilidad y el elevado coste del capital había sido el principal factor limitativo para el crecimiento del empleo, al exigir a todo proyecto de inversión una tasa de rentabilidad esperada muy superior a la vigente en el resto de la CE. En cambio, la superación de tal limitación permitió, ya en 1995, al sector privado aumentar su empleo en 200.000 puestos de trabajo, aumento basado todavía en contratos temporales (gráfico 5).

En 1994 se había adoptado una reforma de la regulación laboral que perseguía cuatro objetivos: a) introducir flexibilidad para la extinción de los contratos ordinarios, manteniendo fuertes garantías de tutela judicial de los despidos; b) simplificar las modalidades de contratación para fomentar la estabilidad en el empleo, introduciendo el contrato de aprendizaje; c) eliminar el monopolio del INEM para contratar trabajadores, y, d) devolver a la negociación colectiva fa-

<sup>6</sup> J. A. Saracibar, declaró ante el VI congreso de la CES (Estocolmo, 9/13-X-1988): “El mayor peligro que tenemos ante nosotros es que la UEM se haga a costa de los derechos de los trabajadores, reduciendo las conquistas de los países más desarrollados y condenando al *dumping social* a los países más pobres de la CE (Claridad, nº 25-26, mayo-agosto 1988, p. 149).

**Gráfico 5. Empleados en el sector privado 1984-2005**

Total según tipo de contrato. Barras: valores absolutos; rótulos: valores relativos. Media anual



cultades de autorregulación en materias anteriormente fijadas por ley.

La gravedad de la crisis de 1992-94 hizo desaparecer los temores al *dumping* social e impulsó un cambio radical en las políticas de la Unión Europea, que adoptaría enseguida el empleo —en lugar de los salarios y la protección— como la principal prioridad de su política social (Fina, 1999; Visser, 2000, p. 448), y la defensa de la concurrencia y la eliminación de las barreras de entrada, como principal instrumento de mejora de la competitividad externa (Dolado *et alia*, 2001). En este cambio influyó la cultura aportada por los nuevos socios tras la ampliación de 1995, cuyas políticas de negociación salarial se coordinaban con las políticas de equilibrio macroeconómico para mantener la competitividad (Danthine y Hunt, 1994).

En España, la crisis de comienzos de los noventa desencadenó una reacción en el seno de los interlocutores sindicales que se inició dos años antes de las elecciones generales de 1996, aunque sólo alcanzó plena notoriedad tras la llegada del nuevo gobierno en el verano de ese año, de modo que el giro estratégico de los sindicatos permitió que la política social de pactos neocorporatistas acabase siendo practicada —con distinto grado de regularidad e interrupciones— por todos los gobiernos de

la democracia. Entre los factores que contribuyeron al cambio de estrategias sindicales está el fracaso relativo de los dos mayores sindicatos en las grandes empresas en las elecciones sindicales de 1994-95. Este fracaso significaba pérdida de audiencia sindical en el segmento estratégico de la producción (precisamente entre los *insiders*, cuya representación se disputaban las dos grandes centrales) y entre los contratados temporales, lo que contribuyó a que los congresos celebrados por UGT y CCOO a finales de 1995 y comienzos de 1996 desplazasen de sus puestos a todos los dirigentes sindicales que habían dirigido la estrategia de confrontación del período precedente (Espina, 1999). Enseguida, los electores retirarían también su confianza a los dirigentes políticos socialistas.

Tras la reforma no consensuada de 1994, la nueva etapa de concertación del quinquenio 1996-2000 permitió introducir mayor flexibilidad contractual, aligerando las barreras de salida del empleo para los *insiders* y reduciendo las de entrada para los *outsiders*; se limitó también la contratación temporal y se mejoró la articulación y la cobertura de la negociación colectiva; además, los sindicatos aceptaron que algunas recomendaciones del Pacto de Toledo, suscrito entre partidos políticos, se incorporasen a la Ley de reforma de la Seguridad Social (Ley 27 de 1997)<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Para una síntesis del Pacto de Toledo y una propuesta de aplicación de sus conclusiones, a la vista de los estudios y diagnósticos disponibles ya en 1995, vid. Espina (1996a). Para una evaluación de las reformas del mercado de trabajo de 1994 y 1997, vid. Malo y Toharia (1997). Para un análisis del impacto de la reforma de 1997 sobre la descentralización de la negociación colectiva, vid. Espina (2001). Entre 1996 y 2006 todas las reformas del sistema de pensiones derivadas del pacto de Toledo han contado con acuerdo sindical.

A la vista del funcionamiento armonioso de las relaciones industriales desde el giro de mediados de los años noventa, de sus efectos favorables sobre el crecimiento, el empleo y la segmentación, puede extenderse a esta nueva etapa de la concertación social española el calificativo de “corporatismo competitivo”, observado por Rhodes (2000) en las prácticas de algunos países como estrategia de aproximación a la UEM. Porque la nueva línea de acción fue fruto incuestionablemente de una reflexión estratégica acerca de las nuevas restricciones para el empleo que iban a emanar de la constitución de la Unión Económica y Monetaria y de la globalización (Espina, 1999), de modo que no resulta exagerado afirmar que los sindicatos asumieron efectivamente desde entonces la negociación de intereses generales –y no sólo los de sus afiliados, como sucediera entre 1988 y 1994–, aunque el equilibrio entre unos y otros se incline todavía hacia los *insiders* (Polavieja, 2003).

La adopción del “Pacto de estabilidad y empleo”, en la cumbre de Amsterdam de junio de 1997, y de la “Estrategia europea del empleo” (EEE), en la de Luxemburgo de noviembre del mismo año, iniciaron la puesta en práctica de dos nuevos artículos del Tratado Constitutivo de la Unión Europea: El Art. 128, que obliga a la Unión a adoptar una estrategia común de empleo<sup>8</sup>, y el Art. 99, según el cual la política económica de los Estados miembros es una cuestión de interés común para la UE, y la coordinación de las mismas –realizada a través de las *Broad Economic Policy Guidelines*: BEPG’s (Grandes Orientaciones de Política Económica: GOPEs)– exige tomar en consideración los nexos entre las políticas de empleo e inclusión social y la sostenibilidad de los sistemas de pensiones, con sus grandes implicaciones económicas y presupuestarias<sup>9</sup>.

El denominado “enfoque de Luxemburgo” articuló la EEE sobre cuatro grandes pilares o paquetes de políticas, dirigidas a fomentar la empleabilidad, la iniciativa empresarial, la adaptabilidad de las empresas y los recursos humanos, y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. A partir de las EEE el Consejo aprobó

unas *Employment Guidelines*: EG (Orientaciones de empleo: OE), de carácter general, y unas orientaciones específicas para cada país, sobre cuya base se han venido elaborando a partir de 1998 los Planes Nacionales de Empleo, de carácter anual. Además, la Cumbre de Lisboa estableció el objetivo de alcanzar el pleno empleo en Europa en 2010, lo que implica dar prioridad a las reformas del mercado de trabajo y a la política de crecimiento económico, frente al objetivo de estabilidad de precios, considerado prioritario durante los años noventa<sup>10</sup>.

Para ser efectivos, sin embargo, los planes de empleo no podían implicar solo a los poderes públicos, ya que desde los años ochenta los factores que determinan la creación de empleo en las empresas son menos de tipo macroeconómico que microeconómico (Hall, 1986), y sobre estos últimos tiene mayor incidencia la negociación colectiva y la acción concertada de los agentes sociales que las políticas públicas. La reemergencia de las políticas neocorporatistas a finales del pasado decenio, observadas por Schmitter y Grote (1997), tiene que ver precisamente con esta constatación, cada vez más evidente, como corrobora la evolución del empleo en España desde 1995.

Es más, puede decirse que la generalización de pautas de “corporatismo competitivo” en el comportamiento sindical (Rhodes, 2000) constituye el prerrequisito para adoptar una política monetaria beligerante en el control del ciclo económico y la consecución del pleno empleo, que sólo podrán evitar choques asimétricos y contracciones periódicas de la producción, los precios y el empleo si se ven acompañadas por políticas salariales responsables (Martin, 2000), dada la fuerte regulación de los mercados de trabajo europeos (Espina 2005).

En España la compatibilidad entre desinflación y fuerte crecimiento se explica por la aparición de una “nueva curva de Phillips” (Galí y López-Salido, 2001), en la que la inflación es resultado de la combinación aditiva de las expectativas de inflación y el crecimiento de los costes marginales reales. Esto es, del mismo modo que las expectativas de inflación neutralizan los efec-

<sup>8</sup> Véase Espina (2004b, pág. 17 Diagrama I).

<sup>9</sup> *Ibíd.*, p. 18, Diagrama II. En este DT se revisa en profundidad la problemática del Estado de bienestar europeo a comienzos del siglo XXI. Véase el informe conjunto sobre las políticas de inclusión en la Unión Europea para 2006 en: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_inclusion/docs/2006/sec2006\\_410\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/sec2006_410_en.pdf)

<sup>10</sup> Para un análisis en profundidad y una evaluación de esta estrategia, véase Espina (2005).

tos reales de la política monetaria –al hacer flotar en paralelo a todas las variables (Krugmann, 1999)–, su capacidad para dar tracción a las variables que tiran del crecimiento sólo puede recuperarse sujetando conscientemente la inflación salarial mediante acuerdos neocorporatistas en favor del empleo. Esa es la razón de que la opción política por entrar en el euro no tuviera en España los efectos negativos sobre el desempleo que habían vaticinado algunos analistas (Blanchard y Jimeno, 1999), sino más bien efectos contrarios, al eliminar la restricción de capital a la que se veía sometida la economía, como consecuencia de la escasez de ahorro interno (Espina, 2004a), con la contrapartida, eso sí, de un aumento del déficit exterior, consecuencia de las condiciones monetarias y de financiación enormemente favorables de que disfrutaba la economía española desde la aparición del euro (gráfico 1).

De lo que se trata durante este primer decenio del siglo XXI –una vez superada con éxito la etapa de plena integración Europea y de consolidación de la UEM–, es de conjugar empleo, crecimiento y estabilidad de precios, optimizando la mezcla de políticas macroeconómicas (especialmente, fiscales y monetarias), con las políticas de reforma regulatoria y de liberalización de mercados de factores y de productos, y con la actuación microeconómica en el mercado de trabajo y de recursos humanos. Cabe esperar, pues, en el futuro una homogeneidad creciente en la política de crecimiento y empleo aplicada en toda la Unión y en los Estados, adaptada lógica-

mente a las circunstancias nacionales, pero apoyada en un sistema común de monitorización, y orientada por el ejercicio de *benchmarking* respecto a las mejores prácticas observadas en el continente. Además, el establecimiento de objetivos de empleo convergentes en el largo plazo equivale a fijar también de forma implícita objetivos de convergencia en el crecimiento económico, puesto que las diferencias de productividad por persona empleada entre los Estados miembros de la UE-15 son menores que las diferencias de renta *per capita*, cuya convergencia estaba prevista para España en 2010.

#### 4. HACIA UN ESTADO DE BIENESTAR UNIVERSALISTA Y SOSTENIBLE EN ESPAÑA: LA COORDINACIÓN DE POLÍTICAS SOCIALES EN LA UE

El empleo no es sólo un objetivo *per se* de la política social, sino que constituye, además, la clave de bóveda para la sostenibilidad del conjunto del sistema de bienestar. Esto es algo bien establecido con carácter general en todos los países de la OCDE, cuyos sistemas de bienestar social se construyeron bajo el presupuesto del crecimiento económico y pleno empleo y no resultan sostenibles sin él, especialmente de cara al proceso de envejecimiento futuro (Visco, 2001). En el caso de España esta relación es igualmente cierta, aunque las mismas razones tengan aquí peculiaridades significativas.

Gráfico 6. España, gasto público en bienestar (% PIB)  
Contabilidad Nacional, base 1995

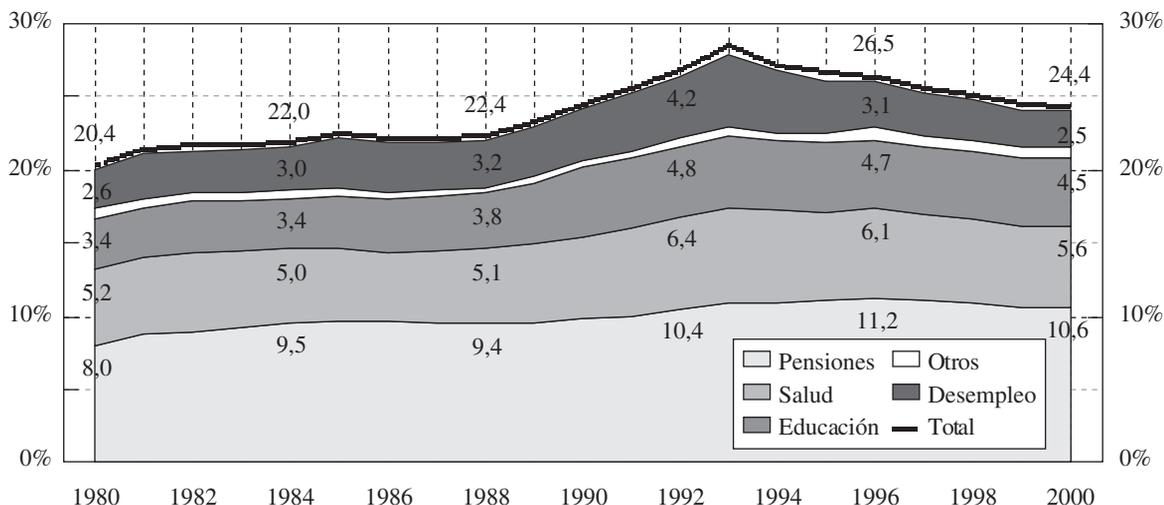
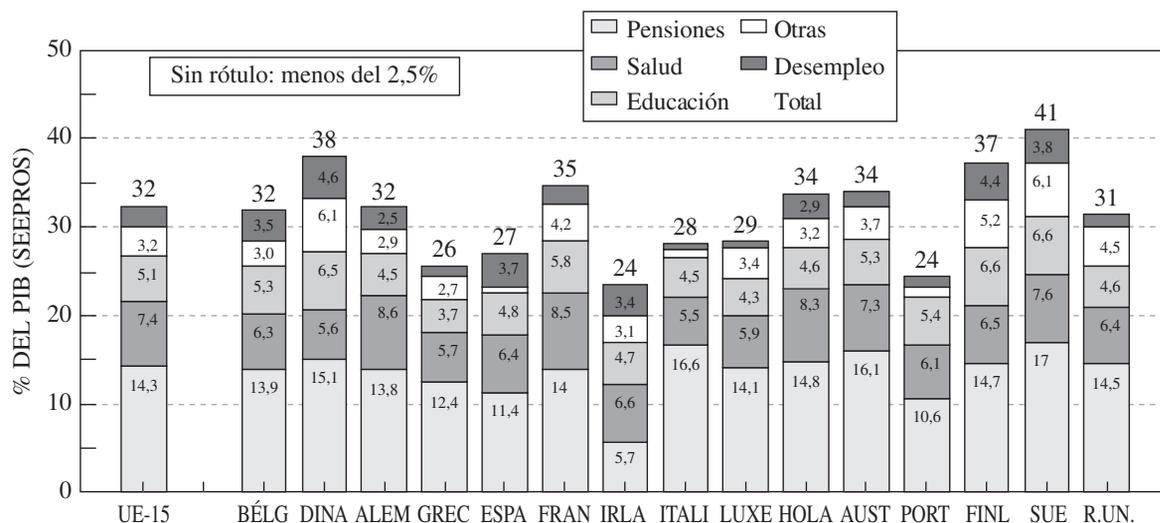


Gráfico 7. Gasto público en bienestar (1995: % PIB)



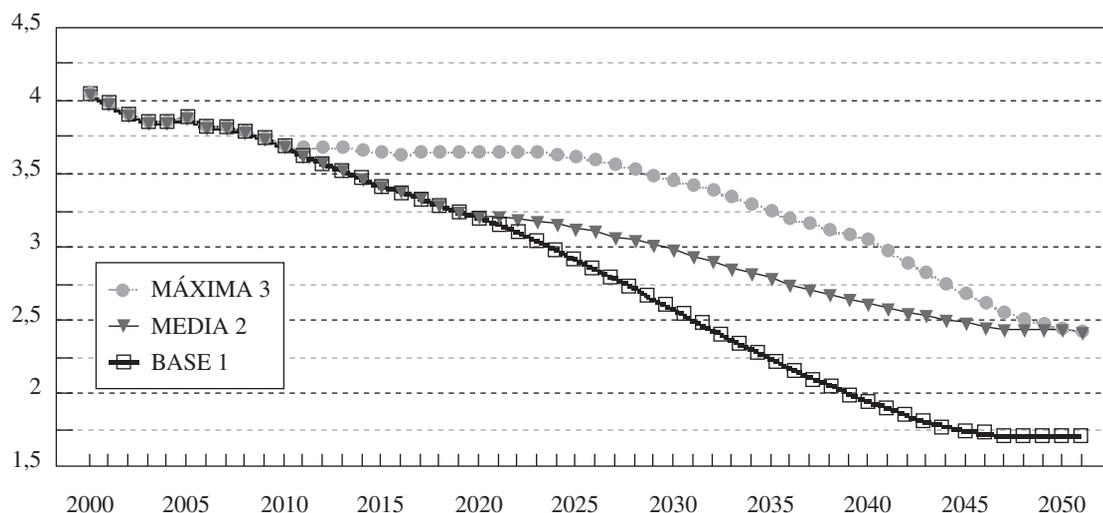
En el gráfico 6 se observa el impacto de la desaceleración del crecimiento de comienzos de los años noventa sobre la *ratio* que representa el gasto público en bienestar respecto al PIB (medido según el sistema SEEPROS): incluyendo la educación, en 1993 esta *ratio* alcanzó un máximo histórico del 28,5%, que se explica por la coincidencia de la recesión de ese año con el momento de máxima presión demográfica sobre el gasto educativo y con el fuerte repunte de los gastos de desempleo, por mucho que la generosidad del sistema de protección de desempleo disminuyera desde 1994 (OCDE, 2001), para recuperar los estímulos a la búsqueda de empleo. La fuerte caída del gasto relativo en bienestar –que se situó en el 24,4% del PIB en 2000, nivel similar al de comienzos del decenio– se explica en parte por el fuerte ritmo de crecimiento del PIB y del empleo durante el último quinquenio del siglo –con el consiguiente descenso del desempleo–, por la reducción en dos décimas del PIB de los gastos educativos y por la llegada a la edad de jubilación de las generaciones nacidas durante la guerra, que permitió contener el gasto destinado a pensiones de vejez, invalidez y supervivencia que pasaron del 9,7% del PIB en 1996 al 9,3% en 2000 (sistema SEEPROS).

En términos comparativos, el gráfico 7 muestra que España era en 1995 uno de los países de la UE que gastaba una menor proporción de su PIB en bienestar social. Paradójicamente, esto no significa que el sistema sea poco generoso con sus beneficiarios, ni que su sostenibilidad esté garantizada a largo plazo, en ausencia de importantes reformas. Más bien sucedía –y sucede– lo contrario: es bastante generoso con los que acceden al sistema, pero éstos son todavía pocos. Lo probable es un fuerte avance futuro de la proporción de población protegida, además de un envejecimiento de la población, que resultará más grave que el de los países circundantes (EU, 2000: 32), aunque sus principales efectos –y los más difíciles de afrontar– aparecerán bastante más tarde, lo que puede facilitar la adopción de medidas anticipativas para prevenir sus consecuencias futuras.

El horizonte demográfico que se vislumbraba en 2001 para el medio siglo subsiguiente –antes del revulsivo que supuso la reciente oleada inmigratoria– se sintetiza en el gráfico 8, que recoge tres escenarios sobre el cociente entre la población en edad laboral (entre 16 y 64 años) y la población en edad de jubilación –o *ratio* de capacidad– que era a comienzos de este siglo de cuatro personas<sup>11</sup>. Si no se introdujeran cambios en la

<sup>11</sup> Obsérvese que las previsiones que siguen pueden aplicarse íntegramente a la situación observable en 2007, con la peculiaridad de que, en lugar de referirnos a la población total y a sus diferentes desagregaciones (ahora engrosadas por la población inmigrante) nos estaríamos refiriendo a la población española de origen. De hecho, el padrón municipal, que permite distinguir entre una y otra, indica que las proyecciones realizadas en 2001 se aproximan mucho a la realidad de la “población de nacionalidad española”.

**Gráfico 8. España: Ratios de capacidad proyectadas**  
 Ratio: población en edades activas/población en edades de jubilación



edad de jubilación, la *ratio* se situaría en 1,7 al final del período (proyección 1, o Base). Retrasando cinco años la edad de jubilación, la *ratio* final sería 2,4 (proyecciones 2 y 3, o Media y Máxima, que solo difieren de la proyección Base en la pauta temporal de introducción de un eventual retraso en la edad de jubilación). En los gráficos 9 y 10 se presentan los resultados de tres escenarios para el cociente empleados/pensionistas. De no hacer nada, la evolución más probable para la población de nacionalidad española sería la que se deducía de la proyección base, que implicaría pasar de 1.890 a 1.150 ocupados por cada mil pensionistas (de todo tipo, no solo de jubilación), de modo que, en media, cada ocupado tendría que pagar el 90% de una pensión. En el escenario más optimista, en 2050 habrá 1.500 empleados por pensionista, cada uno de los cuales debería pagar dos tercios de una pensión.

Nótese que la población empleada en el punto de partida de esta proyección ya no se corresponde con la de la serie de ocupados que ofrece el INE porque los sucesivos cambios metodológicos, poblacionales y de definición de los diferentes colectivos introducidos en la Encuesta de Población Activa (EPA) han elevado la *ratio* inicial desde 1.890 a 2.041 empleados por pensionista, pero haciendo esta salvedad (e introduciendo el correspondiente escalón), las tendencias detectadas en la proyección siguen vigentes –aunque referidas exclusivamente a la población española.

Siendo *E* el empleo, *P* el número de pensionistas, *w* el salario medio, *p* la pensión media y *t* el tipo de cotización, la condición de equilibrio a lo largo del tiempo bajo un sistema de reparto consiste en la igualdad entre cotizaciones y gasto en pensiones:

$$[1] \quad E \cdot w \cdot t = P \cdot p \rightarrow E / P = (1 / t) \cdot (p / w)$$

O sea, la *ratio* de capacidad (*E / P*) debe ser en cada momento igual al inverso del tipo de cotización multiplicado por la tasa de sustitución (*p / w*) de la pensión respecto al salario. En nuestra hipótesis-base la caída de la primera en un 39% tendría que compensarse por un descenso similar de la tasa de sustitución pensión/salario, por una elevación del 65% en el tipo de cotización (para reducir su inversa en aquella misma proporción), o por una combinación de ambas medidas. La hipótesis más optimista implicaba un descenso de la *ratio* de capacidad del 18%, que podría reequilibrarse con una reducción de la misma magnitud de la tasa de sustitución o con un aumento del 17% en las cuotas (o mitad y mitad). En ausencia de reformas, la OCDE indicaba en 2001 que el gasto en pensiones pasaría de un 9,4% del PIB, en 2000, a un 17,4%, en 2050. En EU (2000) se elevaba la cifra al 17,7%, situando a España en el nivel máximo de la Unión Europea. Las estimaciones ulteriores ratifican esas tendencias.

Gráfico 9. Proyecciones de empleo y pensiones

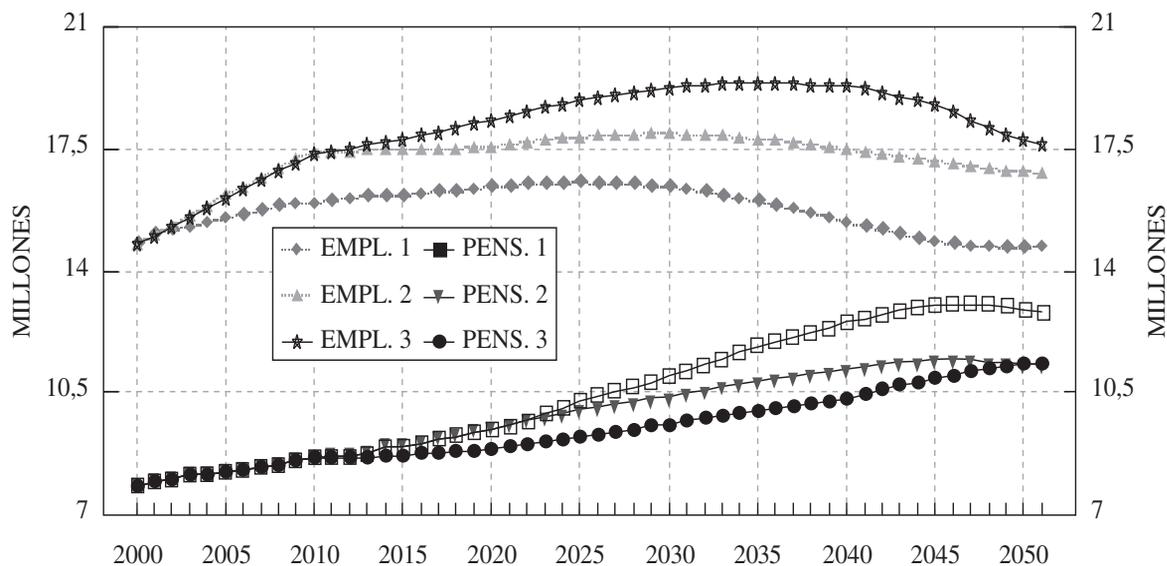
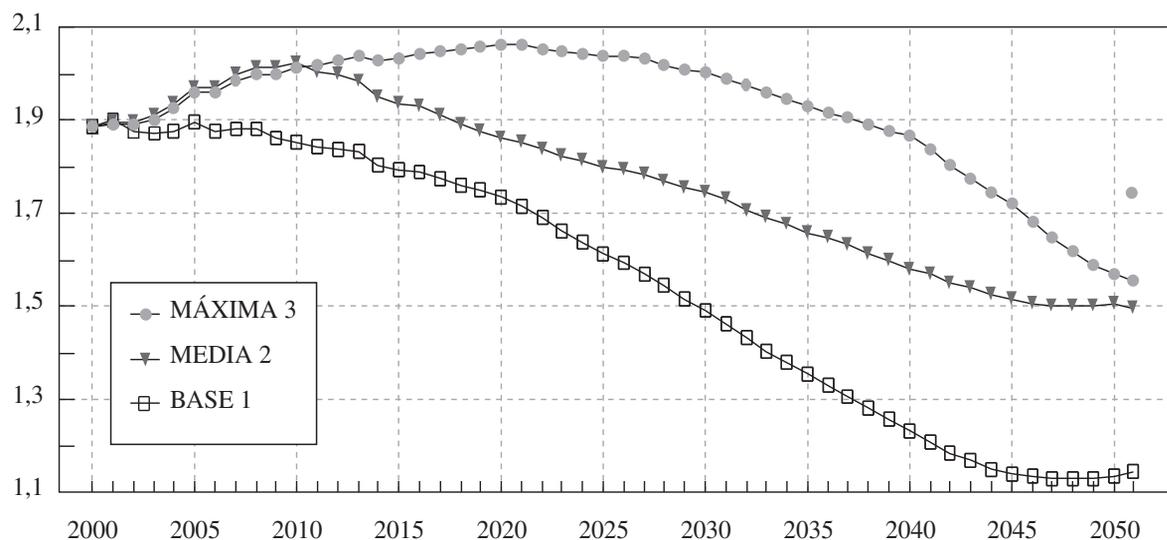


Gráfico 10. Ratios empleo/pensiones, proyectadas



Sin embargo, los años transcurridos desde aquella proyección han presenciado la aparición de dos fenómenos que ofrecen la apariencia de dejar sin efecto tales previsiones: la llegada a la edad de jubilación de las generaciones mermadas de la guerra civil y la primera posguerra, y el mayor flujo relativo de inmigración recibido en tan breve período de tiempo por un país europeo. La consecuencia es que la *ratio* de capacidad real ha aumentado en un 18% (mientras que las proyec-

ciones del gráfico 10 solo vaticinaban un aumento del 4%). Pero se trata de una “sorpresa” que no desdibuja los problemas de sostenibilidad, porque los inmigrantes recién llegados están generando sus propios derechos a pensiones futuras –cuya portabilidad habrá que garantizar– y, por mucho que las proyecciones actuales del INE estimen una llegada masiva de inmigrantes en los próximos decenios, los desequilibrios a largo y muy largo plazo detectados en nuestro sistema de

pensiones siguen siendo de orden similar al dibujado en los gráficos 8 a 10<sup>12</sup>.

Una reforma sistemática y equilibrada del sistema de pensiones es imprescindible no sólo para hacer que resulte sostenible a largo plazo, sino para poder hacer frente también a otras políticas de protección social que previsiblemente experimentarán fuertes crecimientos en el futuro porque actualmente son carenciales e incluso, prácticamente inexistentes –como sucede con las políticas de ayuda a la familia, lo que incide negativamente sobre la fecundidad–. En 1998 el gasto sanitario público equivalía en España al 5,8% del PIB, según el sistema SEEPROS, mientras que la media de la OCDE (2001, cuadro 15) se situaba en el 6,1%. Las proyecciones disponibles estiman el crecimiento de este gasto –derivado tan sólo del impacto del envejecimiento demográfico– en una horquilla centrada en torno a 1,5 puntos del PIB. La memoria económica de la Ley de Dependencia, aprobada en 2006, prevé pasar de un gasto situado actualmente en torno al 0,33% del PIB a una cifra próxima al 1%.

Otros aumentos imprescindibles deberán destinarse a dotar los servicios de atención a la tercera edad, a los niños y a los enfermos, ya que sin descargar a las familias –y especialmente a las mujeres– de esta responsabilidad, la fecundidad no se recuperará ni será posible compatibilizar actividad y vida laboral para alcanzar las tasas de actividad y de empleo utilizadas en las proyecciones a las que venimos refiriéndonos, lo que agravaría el problema de sostenibilidad de todo el sistema de bienestar, además de violar flagrantemente el principio de igualdad –y los objetivos sociales incorporados a la Ley de Igualdad–. Como elemento de cierre de todo el Estado de bienestar cabe hablar del conjunto de políticas denominadas “última red de protección social”, o “malla de seguridad”, cuyo diseño y aplicación requiere máxima coordinación entre todas las instituciones del sistema<sup>13</sup>.

Por otra parte, el previsible descenso del gasto relativo en protección al desempleo –a medida que se alcanza el pleno empleo– no liberará esos recursos para otras funciones de bienestar, sino que deberán utilizarse para rediseñar cuidadosamente las políticas activas de mercado de

trabajo –cuyo peso es relativamente reducido en España–, a falta de las cuales no se alcanzará ni mantendrá el pleno empleo y se resentiría el crecimiento a largo plazo, como viene señalando la OCDE desde 2001 y ponen de manifiesto los informes de la Comisión Europea y los estudios de la propia OCDE.

En lo que se refiere a la coordinación de las políticas de bienestar social dentro de la Unión Europea, el esquema de funcionamiento es ya muy similar al de las políticas de empleo. A mediados de los noventa resultaba evidente que los problemas de sostenibilidad derivados del horizonte demográfico eran comunes al conjunto de los sistemas de seguridad social del continente –y, especialmente, de los sistemas de pensiones–. Ya entonces consideré recomendable llevar a cabo en este ámbito reformas coordinadas basadas en ejercicios de *benchmarking* (Espina, 1996a, 1996b). En aquel momento tal propuesta resultaba prematura, porque subsistían todavía grandes heterogeneidades entre los “tres mundos” del Estado de bienestar tipificados por Esping Andersen (1990). Holzmann (2004) se atreve ahora a lanzar la propuesta de adoptar una estrategia para diseñar e implantar un sistema coordinado de pensiones en Europa, sin que la idea resulte estafalaria, hasta tal punto ha avanzado el proceso de convergencia registrado durante el último decenio.

Probablemente la clave de bóveda de este avance sea el aumento del acervo de conocimiento derivado del análisis de la transformación experimentada por el Estado de Bienestar sueco tras la crisis de comienzos de los años noventa, que dio lugar a la experiencia más acabada de reforma integral que conocemos, actuando, además, sobre el sistema universalista del Estado de bienestar por antonomasia (Freeman *et alia*, 1997; Esping Andersen, 1999). Precisamente a partir de esta reforma, los Consejos Europeos de Estocolmo (III-2001) y Goteburgo (VI-2001) decidieron acometer de forma coordinada la adaptación de los sistemas de pensiones europeos al proceso de envejecimiento de la población bajo tres principios orientadores –protección adecuada, sostenibilidad financiera, y adaptabilidad a las nuevas necesidades sociales– mediante el denominado “Método abierto

<sup>12</sup> Para una estimación reciente, véase Díaz-Giménez, y Díaz-Saavedra (2006), que confirma en rasgos generales las proyecciones de 2001, empleando, sin embargo, una metodología mucho más compleja y datos actualizados.

<sup>13</sup> Para su configuración paso a paso y un balance de la situación actual, véanse Moreno (2000 y 2006).

de coordinación y vigilancia de las políticas de pensiones” (Espina, 2004b, diagrama II), que ya viene aplicándose a los principales ámbitos de las políticas de protección social. Unas políticas que deben hacer frente a la evidencia de que el contexto de globalización acelerada –que no dispone todavía de regulación adecuada (Stiglitz, 2006)– está obligando a las empresas a externalizar al máximo la política social, (Visser, 2000), y a los sistemas nacionales de protección a asegurar su portabilidad. La redefinición de los sistemas de pensiones para pasar desde la modalidad de “beneficios definidos” a otra de “contribuciones definidas” –y la adopción de sistemas de cómputo basados en cuentas individuales– son las mejores prácticas en esa dirección (Hollzman y Palmer, 2006).

## CONCLUSIÓN

Puede decirse, pues, que el final del franquismo constituyó la señal de salida para que España iniciase la vuelta hacia la casa común europea, de la que había permanecido relativamente distanciada a lo largo de buena parte de la historia moderna y contemporánea, ya que el intento de integración protagonizado por las generaciones de 1914 y 1927 quedó roto tras la Guerra Civil, que significó la vuelta a un aislamiento recalciante, tanto en lo político como en lo económico y en la política social practicada, “que vinieron a confirmar la excepcionalidad de España como un país singular” (Lamo 2001). En su intento por romper aquel cerco, recibir aceptación internacional y asfixiar la demanda interna de libertades, el tardo-franquismo había aplicado una política social absolutamente demagógica, tratando con ello de calmar el miedo del capitalismo europeo al “*dumping* social” inherente a la ausencia de democracia. La estrategia dio al Régimen buenos resultados, permitiéndole ocupar una plaza en el Consejo de la OIT y firmar el acuerdo preferencial de 1970 con el Mercado Común. De esta forma el gobierno pudo acelerar la apertura comercial y el Régimen sobrevivir incólume hasta la muerte de Franco.

La transición democrática recibió como herencia una inflación salarial galopante, una espiral incontenible de desempleo –que la rigidez regulatoria convertía en irreversible– y unas finanzas de la seguridad social con plazo de caducidad extremadamente breve. La primera pudo

atajarse aplicando ininterrumpidamente entre 1977 y 1986 una política de rentas consensuada. En cambio, la segunda exigió una reforma sustancial ya en 1985, que desencadenó la interrupción de la concertación entre 1986 y 1996, porque en el intercambio político neocorporatista practicando hasta 1986 los sindicatos habían considerado el mantenimiento de la rigidez regulatoria del mercado de trabajo y de los parámetros excesivamente generosos de protección social –insostenibles, en realidad, a corto plazo– como la contrapartida a su colaboración con la política de desinflación.

La adhesión de España a la CE significó el abandono definitivo de la tendencia aislacionista secular, la culminación de la “vuelta del hijo pródigo” a la casa común europea –consumando con ello el programa de modernización de 1914 (Lamo, 2001)– y un abanico de políticas que coinciden formalmente en la voluntad de abandonar el “modelo latino de desarrollo” y el capitalismo de tipo clientelar, para pasar a otro que en su diseño explícito y en las políticas de bienestar social resulta más próximo al “modelo centro-nórdico”, con fuerte fragmentación del poder y tendencia hacia el consenso, pero en su política económica y en el funcionamiento práctico de los procesos de decisión política ha resultado más parecido al modelo anglosajón, de mercado y con elevada concentración de poder, que al germano, o capitalismo social de mercado. Bien es verdad, que tal concentración de poder resulta decreciente porque las áreas sobre las que se ejerce se reducen a medida que se “devuelve” a las Comunidades Autónomas el poder político y administrativo (Heywood, 1998, p. 118). En este sentido, la regionalización de las políticas de servicios sociales –que no afecta a las prestaciones económicas de la Seguridad social ni a la regulación del mercado de trabajo y de los derechos sociales básicos– plantea numerosos problemas de eficiencia y equidad en el acceso y la calidad de la prestación territorial de tales servicios (Rico *et alia*, 1998).

En materia de políticas sociales y Sistema de Bienestar los quince años transcurridos –*grosso modo*– entre el ingreso de España y la aparición de la Unión Económica y Monetaria –período examinado específicamente en este trabajo– pueden subdividirse en dos mitades bien diferenciadas: hasta 1993 el período transitorio de integración y la marcha hacia el Mercado Único suscitaron prevención y susceptibilidad por par-

te de “los diez” respecto al recién llegado, cuyo bajo nivel relativo de protección social se consideró como un instrumento de competencia desleal y “*dumping* social”, y no como la consecuencia lógica del desnivel en la renta *per capita* y su elevada tasa de desempleo. Durante este período la influencia de la adhesión sobre la política social –y económica– fue negativa y contribuyó a agravar la crisis de comienzos de los noventa, estimulando comportamientos sindicales irresponsables, con renuncia a coordinar las demandas sociales –la *devolution*, a que se refiere Olson (1995).

La experiencia española durante esa fase avalla la conclusión de Blanchflower (2001) con relación a los 23 países europeos con economías en transición, según la cual disponer desde el comienzo de la transición de elevados niveles de garantismo en el mercado de trabajo y en el sistema de protección social para los ya empleados dificulta el crecimiento del empleo y agrava el problema de desempleo. A su vez, la comparación entre las experiencias de España y Portugal tras quince años de integración muestra que el exceso de rigidez regulatoria obligó a una reestructuración excesivamente rápida de muchas áreas de actividad económica en España, con el consiguiente aumento del desempleo y de los gastos sociales, que frenaron el crecimiento y deterioraron el nivel de bienestar (Jimeno *et alia*, 2000).

En cambio, la marcha hacia la Unión Económica y Monetaria a partir del Tratado de Maastricht (1992) invirtió el tipo de preocupaciones y la estrategia de preparación para la adopción del euro situó en primer plano la estabilidad de precios y la sostenibilidad a largo plazo de las cuentas públicas –muy sensibles al nivel de empleo y a las amenazas del declive demográfico–. Además, la ampliación a quince miembros a mediados de los noventa familiarizó al conjunto de la Unión con políticas laborales neocorporatistas y políticas de protección social plenamente universalistas, así como con experiencias recientes de reforma integral del Estado de bienestar. Todo ello ha permitido diseñar ins-

trumentos para analizar las peculiaridades institucionales y evaluar las perspectivas a largo plazo de cada sistema de protección y sus planes de reforma. Éstos se elaboran y aplican de forma coordinada, contando con orientaciones comunes derivadas de las mejores prácticas disponibles, de entre una gama amplia y diversificada de experiencias<sup>14</sup>. Por contraposición a la primera, puede afirmarse que en esta segunda etapa ha emergido un clima de comunalidad y responsabilidad parcialmente compartida, que previsiblemente se mantendrá en el futuro.

En este sentido, la Unión se encontraba ya a finales del siglo pasado en disposición de ofrecer un acervo común y una práctica de cooperación en materia de política social que está resultando sumamente válida para orientar a los países que se incorporaron tras la ampliación a 25 miembros en mayo de 2004 –y tras la ampliación a 27 Estados en enero de 2007–, cuyas economías están completando todavía su transición al régimen de mercado. Estos países ya se beneficiaron del nuevo bagaje a la hora de realizar las simulaciones sobre el impacto de su adhesión y el examen conjunto de su derecho derivado durante el proceso de negociación, como lo habían hecho España y Portugal entre 1982 y 1985, con la peculiaridad de que, en el caso de los nuevos socios, el análisis del sistema jurídico es todavía más enriquecedor, al haberse interrumpido durante tanto tiempo en ellos la tradición legislativa y la práctica jurisdiccional liberal, sin la cual no pueden aparecer mercados para asignar los activos de manera eficiente (Stiglitz, 1999).

Finalmente, no es exagerado afirmar que en la medida en que la Unión avance en el fortalecimiento –y sea contemplada como garante de permanencia y sostenibilidad– de sistemas bien coordinados de bienestar social universalista en sus Estados miembros, emergerá y se fortalecerá también el sentido de pertenencia a una nueva comunidad entre los ciudadanos europeos, ya que la idea de ciudadanía no es otra cosa que la manifestación de lazos privilegiados y permanentes de solidaridad entre miembros de un grupo social, establecidos y reafirmados tradicional-

<sup>14</sup> Las “Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo”, derivadas de la segunda renovación de la Estrategia Europea de Empleo (EEE), cubren el período 2005-2008. Para la participación española en el método abierto de coordinación europea de la reforma de los sistemas de pensiones, véase Millán (2005). La estrategia de Lisboa (2000) desencadenó también un proceso de protección e inclusión social, con indicadores y objetivos comunes a alcanzar en 2010, planes nacionales anuales e informes periódicos de seguimiento –nacionales y conjuntos–. El último plan español es el PNAin IV (2006). El último informe conjunto de la Comisión es el: {COM(2006) 62 final}. Véanse las actualizaciones en la página Web: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_inclusion/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/index_en.htm).

mente a lo largo de dilatadas historias de vida en común. Pero, como reza un antiguo proverbio de los judíos españoles (sefarditas), “lo que puede el tiempo también lo puede la razón” (Scholem, 1987). Además, la persistencia de un sentido de pertenencia exclusivista a un Estado nación se debe, según Dahrendorf (1990), a que “éste ha seguido siendo virtualmente el depositario de los

derechos humanos fundamentales”. Ahora bien, los derechos sociales fundamentales constituyen ya para los europeos un componente fundamental de los derechos humanos “... que son una forma abstracta de solidaridad, que sustituye a las antiguas” (Habermas, 1997). Así pues, la política social común es el mejor camino para avanzar hacia los EE.UU. de Europa (Espina, 1997b).

## BIBLIOGRAFÍA

- BARRADA, A. (1992), “Las tasas de sustitución de las pensiones de jubilación en el momento del abandono de la vida activa, en España y en otros seis países de las Comunidades Europeas”, *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, nº 15-16, Junio, pp. 260-298.
- BEAN, C., S. BENTOLILA, G. BERTOLA y J.J. DOLADO (1998), *Social Europe: One for All?*, CEPR, Monitoring European Integration, 8, Londres.
- BLANCHARD, O. y J. F. JIMENO (1999), “La reducción del desempleo en España dentro de la UME, en *El Euro y sus repercusiones en la Economía Española*, Fundación BBV, Madrid.
- BLANCHFLOWER, DAVID G. (2001), “Unemployment, Wellbeing and Wage Curves in Eastern and Central Europe”, *Journal of the Japanese and International Economies*, nº 15, 364-402, disponible en: <http://www.dartmouth.edu/~blnchflr/papers/JJIE.pdf>
- COLOMER, J. M. (2001), *Instituciones Políticas*, Ariel, Barcelona.
- CROUCH, COLIN (ed.) (2000), *After the Euro. Shaping Institutions for Governance in the Wake of European Monetary Union*, Oxford University Press, Marzo.
- DAHRENDORF, RALF (1990), *Reflections on the Revolution in Europe 1989-1990*, Random House.
- DANTHINE, J. P. y J. HUNT (1994), “Wage Bargaining Structure, Employment and Economic Integration”, *The Economic Journal*, nº 104, pp. 528-541.
- DÍAZ GIMÉNEZ, J. y J. DÍAZ SAAVEDRA (2006), “The demographic and educational transition and the sustainability of the Spanish Pension System”, *Moneda y Crédito*, nº 222, pp. 223-270.
- DOLADO, J. J., F. FELGUEROSO y J. F. JIMENO (2001), “Mercado de trabajo y políticas de empleo en el inicio del siglo XXI”, *Moneda y Crédito*, nº 212, pp. 211-257.
- DOMÍNGUEZ, J. (1988), “Diez años de relaciones industriales en España”, en A. Zaragoza (comp.) *Pactos sociales, sindicatos y patronal en España*, Siglo XXI, Madrid.
- ESPINA, A. (Ed.) (1991a), *Concertación Social, Neocorporatismo y Democracia*, MTSS, Madrid.
- ESPINA, A. (1991b), “Política de rentas en España”, en Miguélez y Prieto (1991), pp. 331-360.
- ESPINA, A. (1996a), “La viabilidad económica del sistema de pensiones en España: ¿Un problema de benchmarking?”, en *Dilemas del Estado de Bienestar*, Fundación Argentaria-Visor, pp. 221-288.
- ESPINA, A. (1996b), “Hacia una reforma gradual de los sistemas de pensiones en la OCDE”, *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 115, nº 2, pp. 195-222.
- ESPINA, A. (1997a), “El impacto de la negociación colectiva sobre los salarios, los costes y la competitividad; un análisis gráfico”, *Cuadernos de Información Económica*, nº 124/125, Julio-Agosto, pp. 52-82.
- ESPINA, A. (1997b), “Areté, Etnocentrismo y Pluralismo. La experiencia de la Unión Europea y los derechos fundamentales”, *Telos*, Vol. 1, Junio, pp. 109-127.
- ESPINA, A. (1999), “El ‘Guadiana’ de la concertación neocorporatista en España: de la huelga General de 1988 a los acuerdos de 1997”, en MiguélezPrieto (eds.), (1999), pp. 375-398.
- ESPINA, A. (2000), “De la caída del Antiguo régimen a la II República: un enfoque neokeynesiano de la economía española”, *Sistema*, nº 155-156, pp. 175-209.
- ESPINA, A. (2001), “De un modelo antagonista a un modelo inclusivo de desarrollo en España”, *DGPCOM-UNIDAD DE APOYO, Documento de Trabajo* nº 16102001. Versión 10.
- ESPINA, A. (2004a), *Sobre estabilidad de precios, deflación y trampas de liquidez en el G3*, Real Instituto Elcano, Documentos de trabajo/Working Paper 2004/2, 59 páginas, 19 Enero, Versión electrónica: DT 3/2004: <http://www.realinstitutoelcano.org/documentos/84.asp>.
- ESPINA, A. (2004b), *Un Problema de elección social: la reforma del Estado de bienestar en Europa*, Real Instituto Elcano de Estudios Internacionales y Estratégicos, Documento de Trabajo/Working Paper 2004/8 (17 de Abril). Versión electrónica: WP 27/2004, 17 de Mayo: <http://www.realinstitutoelcano.org/documentos/114.asp>

- ESPIÑA, A. (2005), “¿Existe un modelo europeo de empleo?: El Proceso de Luxemburgo”, *Información Comercial Española*, nº 819, Enero 2005, pp. 123-167: <http://www.revistasice.com/Estudios/Documentos/ICE820/ICE8200109.PDF>.
- ESPING ANDERSEN, GÖSTA (1990), *Los tres mundos del Estado de bienestar*. Fundación Alfons el Magnanim, Valencia.
- ESPING ANDERSEN, GÖSTA (1999), *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*, Ariel (2000).
- EU (2000), *Progress report to the Ecofin Council on the Impact of Ageing populations on public pension regimes*, EPC/ECFIN/581/00enfinal, Brussels, 26 octubre.
- FINA SANGLAS, LLUIS (1999), “Europa y el problema del atur”, *Barcelona Management Review*, nº 10, Enero-Abril, pp. 24-35.
- FLANAGAN, ROBERT J., David Soskice and Lloyd Ulman (1983), *Unionism, Economic Stabilization and Incomes Policies. European Experience*, The Brookings Institution, Washington (hay traducción española en MTSS).
- FREEMAN, RICHARD (1995), “The Large Welfare State as a System”, *The American Economic Association, Papers and Proceedings*, Vol 85, nº 2, pp. 16-21.
- FREEMAN, R., R. H. Topel and B. Swedenborg (1997), *The Welfare State in Transition: Reforming the Swedish Model*, University of Chicago Press.
- FUENTES QUINTANA, E. (1988), “Tres decenios de la economía española en perspectiva”, en J.L. García Delgado (coord.), *España. Tomo II Economía*, Espasa Calpe, Madrid, pp.1-78.
- GALÍ, J. y LÓPEZ SALIDO, J. D. (2001), “Una Nueva Curva de Phillips para España”, *Moneda y Crédito*, nº 212, pp. 265-304.
- GONZÁLEZ ROTHVOSS, M. (1934), *Anuario Español de Política Social 1934-1935*, Madrid, Sucesores de Rivadeneyra.
- GRAY, ROCKWELL (1994), *José Ortega y Gasset. El imperativo de la modernidad*, Espasa Calpe, Madrid (V.O.: *The Imperative of Modernity. An Intellectual Biography of José Ortega y Gasset*, Univ. of California Press, 1989).
- HABERMAS, JÜRGEN (1997), *Más allá del estado Nacional*, Trotta.
- HALL, PETER (1986), *Governing the Economy*, Oxford University Press, N. York (hay traducción española en MTSS)..
- HEYWOOD, PAUL (ed.) (1998), *Politics and Policy in Democratic Spain: No longer Different?*, número especial de *West European Politics*, vol. 1, nº 4, Octubre.
- HEYWOOD, P. (1998), “Power diffusion or Concentration? In Search of the Spanish Policy Process”, en Heywood (ed.), pp. 103-123.
- HIRSCHMAN, ALBERT O. (1992), *Rival Views of Market Society, and Other Recent Essays*, Harvard University Press.
- HOLZMANN, ROBERT (2004), “Toward a Reformed and Coordinated Pension System in Europe: Rationale and Potential Structure”, The World Bank, Social Protection Discussion Paper Series No. 0407. Versión final publicada como Capítulo 11 de Holzman y Palmer (2006).
- HOLLZMAN, ROBERT & EDWARD PALMER (eds.) (2006), *Pension Reform: Issues and Prospects for NonFinancial Defined Contribution (NDC) Schemes*, The World Bank, febrero, 2006 (pp. 225-292), disponible en: [http://siteresources.worldbank.org/INTPENSIONS/Resources/3954431139338370854/Pension\\_ch11.pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTPENSIONS/Resources/3954431139338370854/Pension_ch11.pdf)
- JIMENO, J. F., O. CANTÓ, A. RUTE, M. IZQUIERDO y C. FARINHA (2000), *Integration and Inequality: Lesson from the Accessions of Portugal and Spain to the EU*, FEDEA, Documento de trabajo, nº 2000-10, en: <http://www.fedea.es/hojas/publicaciones/html>.
- KAZTENSTEIN, PETER J. (1984), *Corporatism and Change: Austria Switzerland and the Politics of Industry*, Cornell University Press (hay traducción española en MTSS).
- KAZTENSTEIN, PETER J. (1985), *Small States in World Markets: Industrial Policy in Europe*, Cornell University Press (hay traducción española en MTSS).
- KRUGMANN, P. (1999) “Can deflation be prevented?”, en <http://web.mit.edu/krugman/www/>. 21 de Febrero.
- LAMO DE ESPINOSA, EMILIO (2001), “La normalización de España. España, Europa y la Modernidad”, *Claves de Razón Práctica*, nº 111, Abril, pp. 4-16.
- LEWIS, ARTHUR W. (1954), “Economic Development with Unlimited Supplies of Labour”, *The Manchester School of Economic and Social Studies*, Mayo. (Hay traducción española en Agarwala y Singh, *La Economía del Subdesarrollo*, Tecnos, 1973).
- MADDISON, ANGUS (2001), *The World Economy. a Millennial Perspective*, OCDE, Development Centre Studies
- MALO, J. L. y L. TOHARIA (1997), “Economía y derecho del trabajo: las reformas laborales de 1994 y 1997”, *Información Comercial Española*, Cuadernos Económicos, nº 63, pp. 155-173.
- MARAVALL, JOSE MARÍA (1970), *El desarrollo económico y la clase Obrera*, Ariel (Demos), Caracas-Barcelona.
- MARKOVITS, A., y A. OTTO (1991), “Los sindicatos alemanes y la Europa de 1992”, en Espina (1991a), pp. 163-190.
- MARTIN, ANDREW (2000), “Social Pacts, Unemployment and EMU Macroeconomic Policy”, *EUI Working Papers*, RSC, nº 2000/32.
- MARTÍNEZ, ROBERT y RAFAEL PARDO (1985), “El Asociacionismo empresarial español en la transición”, *Papeles de Economía Española*, nº 22, pp. 84-114.
- MATEOS, A. (1997), *La denuncia del sindicato Vertical*, Vol. II (1ª parte), CES, col. estudios.
- MIGUÉLEZ, F. y C. PRIETO (dirs.) (1991), *Las relaciones laborales en España*, Siglo XXI, Madrid.
- MIGUÉLEZ, F. y C. PRIETO (dirs.) (1999), *Las relaciones de empleo en España*, Siglo XXI, Madrid.

- MILLÁN, A. (2005), “La protección social en la unión europea, ¿un modelo homogéneo?”, ICE, n.º 820, Enero-Febrero: disponible en: <http://www.revistasice.com/Estudios/Documen/ice/820/ICE8200111.PDF>
- MORENO, LUIS (2000), *Ciudadanos precarios*, Ariel, Barcelona.
- MORENO, LUIS (2006), “España y el bienestar mediterráneo”, Unidad de Políticas Comparadas (CSIC), Documento de Trabajo 06-10: <http://www.iesam.csic.es/doctrab2/dt0610.pdf>
- OCDE (2001), *Estudios económicos de la OCDE. España*. Junio.
- OLSON, MANCUR (1995), “The Devolution of the Nordic and Teutonic Economics”, *AEA Papers and Proceedings*, vol. 85 (2), Mayo, pp. 22-27.
- PARSONS, TALCOTT y NEIL SMELSER (1956), *Economy and Society: A Study in the Integration of Economic and Social Theory*, Glencoe, Il. The Free Press.
- PÉREZ DÍAZ, VÍCTOR (1998), “The ‘Soft Side’ of Employment Policy: the Spanish Experience” en Heywood (ed.) (1998), pp. 200-223.
- PNAin IV (2006), *IV Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social*, disponible en: <http://www.mtas.es/SGAS/ServiciosSocDep/IncluSocial/PlanNacional/IVPlan.htm>, aprobado en Octubre, junto al *I Informe Nacional de Estrategias para la Protección Social y la Inclusión Social del Reino de España 2006-2008*, disponible en: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_inclusion/docs/2006/nap/spain\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/nap/spain_es.pdf).
- POLAVIEJA, JAVIER G. (2003) *Estables y Precarios. Desregulación laboral y estratificación social en España*, Monografías CIS, n.º 197, Octubre.
- RECIO, A. (1991), “La segmentación del trabajo en España”, en Miguélez y Prieto (dirs.), pp. 97-115.
- REY, JEAN (1971), “La Europa comunitaria”, conferencia en el IESE (27 de mayo), en *Acceso al Mercado Común*, Eunsa.
- RHODES, M. (2000), “The Political Economy of Social Pacts: ‘Competitive Corporatism’ and European Welfare Reform”, en *The New Politics of the Welfare States*, Paul Pierson (Ed.), Oxford, Oxford University Press.
- RICO, ANA, P. GONZALEZ y M. FRAILE, “Regional Decentralization of Health Policy in Spain: Social Capital does not tell the Whole Story”, en Heywood (ed.) (1998), pp. 180-199.
- SCHMITTER, P.C. and J. R. GROTE (1997), “The Corporatist Sisyphus: Past, Present and Future”, European University Institute Working paper SPS n.º 97/4, Florencia.
- SCHOLEM, GERSHOM (1987), “Carta de Gehrard Scholem a Walter Benjamin (30-marzo-1931)”, en *Walter Benjamin. Historia de una amistad*, Península.
- Sholliers, P. y V. Zamagni (1995), *Labour’s Reward. Real wages and economic change in 19th and 20th century Europe*, Edward Elgar.
- SOTO CARMONA, Á. (1989), *El trabajo industrial en la España contemporánea, (1874-1936)*, Anthropos, Barcelona.
- STIGLITZ, JOSEPH, E. (1999), “Wither Reform? Ten years of the Transition”, Keynote Address, *ABCDE*, 28 de Abril, Banco Mundial.
- STIGLITZ, JOSEPH, E. (2006), *Making Globalization Work. The Next steps to Global Justice*, Allen Lane, Penguin.
- TITMUSS, R. (1974), *Social Policy*, en AbelSmith, B. and K. Titmuss (eds.), *Social Policy. An Introduction*. London, George Allen & Unwin.
- VISCO, IGNAZIO (2001), “Paying for Pensions: How Important is Economic Growth?”, en: *Managing the global ageing transition: a policy summit of the global ageing initiative*, Zurich, 22-24 de Enero: <http://www1.oecd.org/ecofreedoc/onlinedo.htm>.
- VISSER, JELLE (2000), “From Keynesianism to the Third Way: Labour Relations and Social Policy in Postwar Western Europe”, *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 21, n.º 4, Noviembre, pp. 421-456.