

LA DESREGULACIÓN POLÍTICA DEL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA (1984-1997): UN PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN

Jorge Sola Espinosa ¹

Departamento de Sociología I (Cambio Social)
Universidad Complutense de Madrid

Fecha de recepción: junio de 2009

Fecha de aceptación de la versión final: enero 2010

Resumen

El objetivo de este artículo es plantear un programa de investigación del proceso de desregulación del mercado de trabajo en España en el periodo que va de 1984 a 1997. A lo largo de esos 13 años, se produjo una profunda flexibilización de la regulación institucional del mercado de trabajo, ejecutada por medio de tres grandes reformas laborales (1984, 1994, 1997) y caracterizada por diversas fases de conflicto y concertación. Ese proceso de desregulación del mercado de trabajo se encuentra en el origen de la expansión del empleo temporal o precario y, más en general, es una de las principales causas de lo que se designa a veces como "crisis del empleo". El objetivo de dicho programa de investigación es dar cuenta del proceso de desregulación del mercado de trabajo y, más en concreto, explicar por qué se llevaron a cabo las distintas reformas laborales, prestando especial atención a la dimensión política tanto del mercado de trabajo como de su regulación institucional. Para ello, se recurre al modelo del "intercambio disputado", que explora la relación de poder que enfrenta a trabajadores y empresarios, y se relaciona a nivel macro con la "teoría de los recursos de poder" y otras cuatro hipótesis complementarias.

Palabras clave: *mercado de trabajo, política, reforma laboral, sindicatos.*

Abstract

The purpose of this article is to raise a research program about the process of labour market deregulation in Spain during the period 1984-1997. Throughout these years, three important labour reforms were implemented, what produced a deep flexibilization of labour market institutional regulation. The outcome of this process has been the expansion of temporary or precarious employment, a phenomenon called the "employment crisis" by some authors. The goal of such a program research is to report this process of labour market deregulation and to explain the factors which caused it, paying special attention to the political dimension of both labour market and its

¹ jorgesola@cps.ucm.es

institutional reform. To accomplish this task, we use the “contested exchange” model, which explores the power relation between workers and capitalists, and the “power resources theory”, which allows us to link the former to macro level policies, along with four complementary hypotheses.

Key words: *labour market, politics, labour reform, unions.*

INTRODUCCIÓN: EMPLEO PRECARIO Y DESREGULACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

La actual crisis económica ha vuelto a poner de manifiesto los desequilibrios y problemas del mercado laboral en España. A finales de 2009, la tasa de paro ascendía a 18% y la tasa de contratos temporales a 25,8%, una circunstancia sin parangón en el resto de países europeos, donde la tasa media de paro es de 9,9% y la de temporalidad de 14,4%². Esta grave situación ha revivido el debate sobre la reforma laboral en la opinión pública, alentando las voces que reclaman una mayor flexibilización, que por lo general se traduce en la rebaja de los costes de despido. El deterioro del mercado de trabajo español no es un asunto del todo novedoso, pues desde finales de los años 1970s el paro ha sido la principal vía de ajuste de las sucesivas crisis, y desde mediados de los años 1980s la temporalidad se ha convertido en un rasgo estructural de las relaciones laborales. Sin embargo, resulta sorprendente que casi todos los discursos que defienden una mayor flexibilización del mercado de trabajo eludan cualquier evaluación de las reformas laborales previas, por no hablar de la ausencia de toda autocrítica en quienes las llevaron a cabo o defendieron sus ventajas. Lo que estamos presenciando es, más bien, lo contrario: el eterno retorno de diagnósticos similares y parecidas propuestas, cuya novedad estriba en que ahora se pretende rebajar los costes de despido de los trabajadores indefinidos, creando un contrato único que redistribuya –por decirlo de algún modo– la inseguridad laboral e iguale a todos los trabajadores sobre unas condiciones de empleo menos favorables³.

Una versión anterior de este trabajo fue presentada en el Seminario de Cambio Social de la UCM en Madrid y en las XI Jornadas de Economía Crítica. Agradezco los comentarios y sugerencias que suscitó mi ponencia en ambos encuentros, y más especialmente los de Fernando Calonge, Inés Campillo, Carlos de Castro, Fernando Domínguez, Albert Recio e Ignacio Urquizu. Este artículo presenta y resume una investigación doctoral en curso, por lo que recibiré con máximo interés las críticas, sugerencias o comentarios que pueda originar, a través de esta dirección de correo electrónico: jorgesola@cps.ucm.es.

² Los datos españoles provienen de la Encuesta de Población Activa (tercer trimestre de 2009) y los datos europeos de Eurostat (2009 para la tasa de paro y 2008 para la de temporalidad); éstos últimos datos se refieren a la UE-15, pero son similares a los de la UE-25. Tan sólo Polonia (con una tasa de temporalidad de 27%) y Lituania (con una tasa de paro de 22,3%) se acercan al record español.

³ Este discurso tiene diferentes versiones, más directas o más matizadas, que van desde las declaraciones habituales de la CEOE a la “Propuesta para la Reactivación Laboral en España”, más conocida como el “Manifiesto de los 100” (consultar en: http://www.crisis09.es/propuesta/?page_id=37).

Así pues, los problemas del mercado de trabajo en España no son nuevos. Incluso durante el periodo 1997-2007, con un crecimiento anual del PIB por encima del 3%, los desequilibrios no desaparecieron: la tasa de paro apenas bajó del 10% y la tasa de temporalidad se mantuvo por encima del 30% (en los últimos dos años se ha reducido al 25% como resultado de la destrucción de empleo). Más allá de las grandes cifras, podemos observar cómo el fantasma de la precariedad laboral se ha instalado en el mundo del trabajo echando un simple vistazo a nuestro alrededor, a las trayectorias laborales irregulares e inseguras de trabajadores que no han conocido la norma de empleo estable. La precariedad laboral no responde únicamente a la contratación temporal, pues afecta también a otros aspectos de las relaciones laborales, como son la mayor inestabilidad de los contratos fijos, la erosión de la protección social de los trabajadores, los bajos salarios o el deterioro de las condiciones y el tiempo de trabajo (Laparra 2007). De modo que la contratación temporal no es una condición necesaria, pero suele ser una condición suficiente, para la precariedad laboral, que en el caso español ha penetrado y se ha visibilizado a través de la temporalidad.

La precariedad laboral no ha llovido del cielo, ni ha brotado espontáneamente. Tampoco puede atribuirse mecánicamente a procesos generales como la globalización o el neoliberalismo, por más que guarde relación con ellos. Por el contrario, la precariedad laboral ha sido el resultado de determinados cambios en la regulación institucional del mercado de trabajo (Polavieja 2006)⁴. Estos cambios, junto a otros factores que han mediado o reforzado sus efectos (estructura productiva, cultura empresarial, coyuntura económica, etc.), han transformado la estructura del mercado de trabajo español, convirtiéndolo en un caso extremo de segmentación por tipo de contrato, desempleo masivo en tiempos de crisis, bajos salarios y deterioro de las condiciones de empleo. La desregulación⁵ del mercado de trabajo ha sido, por supuesto, un proceso generalizado en el resto de países y ha respondido a una lógica común: terminar con las rigideces institucionales impuestas por la regulación keynesiana de la economía para impulsar la competitividad empresarial y el crecimiento económico; lo que requería priorizar la estabilidad monetaria frente al pleno empleo y flexibilizar las relaciones laborales. Sin embargo, este proceso de desregulación laboral ha adoptado diversas formas y magnitudes según los países (Regini 2000, Esping-Andersen y Regini 2000, Koch 2006). Por ello, sólo prestando atención a las variedades político-institucionales del capitalismo contemporáneo podremos comprender los mecanismos causales de este proceso (Goldthorpe 1991, Kitschelt *et al.* 1999).

⁴ Polavieja concluye que la causa principal es la combinación de altos costes de despido y la posibilidad de contratación temporal. Sin embargo, sorprendentemente, su análisis comparado no incluye entre sus variables independientes la facilidad para usar contratos temporales en diferentes países.

⁵ Guy Standing (1997) ha protestado contra el uso del término "desregulación" aduciendo que el proceso al que se refiere consiste más bien en una nueva regulación o re-regulación del mercado de trabajo. Su argumento es convincente, pero creo que es más oportuno continuar hablando de "desregulación" porque es el concepto más ampliamente aceptado y conserva una connotación negativa.

En este artículo voy a abordar el proceso desregulación laboral en el caso español. Mi objetivo es doble: comprender mejor la situación actual del mercado de trabajo en España y especialmente sus causas; y contribuir al debate sobre las fuerzas causales que intervienen en estos procesos y, más en general, en las reformas político-económicas de los Estados de Bienestar. Para enfocar correctamente el problema, conviene hacer tres observaciones. La primera es que la mayor parte de las investigaciones científico-sociales sobre la desregulación laboral se han dirigido a estudiar sus efectos y consecuencias, en detrimento de sus causas. Aunque esta segunda tarea no ha sido totalmente desatendida, las respuestas que se han ofrecido son menos satisfactorias. Como botón de muestra puede servir el remate de un artículo significativamente titulado "¿Por qué empeora el empleo?":

El buen o mal empleo no es un aspecto meramente técnico ni menos algo inevitable, sino el resultado del éxito o el fracaso de las estrategias que los actores sociales y colectivos ponen en juego para mejorar sus vidas (Miguélez 2003: 167).

Esta conclusión nos pone en buen camino, pero deja sin resolver la cuestión fundamental: qué actores son esos, cuáles son sus estrategias y bajo qué condiciones actúan⁶. La segunda observación que conviene tener en cuenta es que, consecuentemente, para explicar los procesos de desregulación laboral y de precarización del empleo, tenemos que fijar nuestra atención en los actores que intervienen en la vida político-económica, en los intereses que defienden y las estrategias que escogen, y en los escenarios (institucionales o estructurales) que los rodean. Esta opción metodológica puede caracterizarse como individualismo metodológico moderado (Boudon 1987) o institucionalismo centrado en el actor (Scharpf 1997), en tanto que propone como factores explicativos las estrategias y decisiones de los actores (colectivos), sin perder de vista el marco situacional y los límites estructurales que las rodean. La tercera observación es que este modo de enfocar la investigación subraya los aspectos políticos de la (des)regulación del mercado laboral, al prestar atención a las relaciones de poder y el conflicto asociado a ellas, frente a quienes presentan este tema –en el debate público o en el discurso académico– como un asunto meramente técnico.

Lo que viene a continuación es el planteamiento inicial de una investigación en curso sobre la desregulación política del mercado de trabajo en España de 1984 a 1997. El

⁶ Desafortunadamente, éste no es un caso aislado. En su alabada obra *La metamorfosis de la cuestión social*, Robert Castel aclara: "Fueran cuáles fueran sus "causas" (el nivel de análisis que hemos escogido aquí no nos obliga a pronunciarnos sobre estas "causas") la conmoción que afectó a la sociedad a principios de la década de 1970 se puso de manifiesto, en primer lugar, a través de la transformación de la problemática del empleo [...] Empieza a estar claro que la precarización del empleo y el desempleo se han inscrito en la dinámica actual de la modernización. Son las consecuencias necesarias de los nuevos modos de estructuración del empleo, la sombra de las reestructuraciones industriales y la lucha por la competitividad, que efectivamente convierten en sombra a gran parte del mundo" (Castel 1997: 403-306), pero no explica por qué esta dinámica ha adoptado una determinada dirección ni por qué sus consecuencias son necesarias.

artículo se estructura en tres apartados. En primer lugar, llevo a cabo una exploración teórica de la dimensión política del mercado de trabajo, de cara a plantear adecuadamente la investigación empírica posterior. Esta exploración consta de dos partes: por un lado, argumento que la relación laboral implica una relación de poder y analizó los mecanismos que intervienen en ella; por el otro, señalo de que modo se proyecta la relación de poder entre empresario y trabajador a la arena política donde tienen lugar los procesos de (des)regulación laboral. En segundo lugar, expongo una breve narración histórica de los principales hitos del periodo 1984-1997: la reforma de 1984, la huelga general de 1988, la reforma de 1993-1994 y el pacto de 1997, prestando especial atención a los acuerdos y conflictos entre los actores en liza (gobiernos, patronal y sindicatos). En tercer lugar, planteo las limitaciones del enfoque presentado en el primer apartado para explicar este proceso político-económico y presento otras hipótesis relevantes que nos permitan comprender mejor la desregulación del mercado de trabajo en España.

LA DIMENSIÓN POLÍTICA DEL MERCADO DE TRABAJO

El objeto de la investigación es, pues, el proceso de desregulación del “mercado de trabajo”. Por más que a primera vista éste pueda parecer un concepto claro, que no requiere de mayores explicaciones, esconde una compleja problemática que es necesario explorar antes de pasar a estudiarlo empíricamente. El cometido de este apartado es, por tanto, construir teóricamente el objeto que estudiaremos a continuación, y en particular responder a esta pregunta: ¿en qué consiste la dimensión política del mercado de trabajo?

En el campo de las ciencias sociales existe una abundante literatura teórica sobre el mercado de trabajo, cuyas aportaciones frecuentemente caen del lado de uno de estos dos campos: la economía (con su énfasis teórico en la acción racional basada en el interés) o la sociología (con su énfasis histórico en las normas y construcciones sociales), que tienden a ignorarse mutuamente. Si bien es cierto que siempre han existido corrientes teóricas, asociadas, por ejemplo a la sociología económica o la economía política, en ese terreno intermedio más proclive a lo que Schumpeter llamaba la “fertilización cruzada”. Para nuestro propósito vamos a escoger una de las perspectivas que ha florecido en ese campo: el modelo del “intercambio disputado” (*contested exchange*) de Samuel Bowles y Herbert Gintis (1990).

El objetivo de Bowles y Gintis es mostrar la existencia de relaciones de poder en el mercado de trabajo, de cara a desmontar la visión neoclásica que defiende la ausencia de cualquier atisbo de poder (que no sea el “poder de compra”) en los mercados perfectamente competitivos. Aunque tal idea pueda resultar obvia, no lo es a los ojos de la economía convencional, ni suele plantearse con suficiente claridad en los enfoques sociológicos. Pues bien, Bowles y Gintis demuestran que, incluso bajo condiciones de equilibrio competitivo, puede decirse que existen relaciones de poder entre empresario y trabajador, en el sentido de que “A es capaz de influir en las acciones de B,

imponiéndole o amenazando con imponerle sanciones, de modo que beneficie a sus intereses, pero B carece de esa capacidad respecto a A" (Bowles y Gintis 1990: 177).

El argumento de Bowles y Gintis es el siguiente: la relación laboral⁷ no puede reducirse a una transacción económica equivalente a cualquier otra, como presupone la teoría neoclásica⁸. El intercambio de trabajo por salario posee algunos rasgos peculiares que permiten considerarlo –en los términos de estos autores– un *intercambio disputado*: primero, implica un problema de agente-principal⁹ (aquél que tiene el empresario para extraer el máximo rendimiento del trabajador); y segundo, el contenido de la transacción no es totalmente transparente (un contrato no recoge, por ejemplo, el esfuerzo o el compromiso del trabajador), por lo que tal problema no puede resolverse recurriendo a un tercera parte (como el Estado). De modo que el empresario debe buscar una solución endógena, dentro de la propia relación laboral, para conseguir el máximo rendimiento del trabajador. ¿Cómo se resuelve este problema de agencia en la empresa capitalista? El principal mecanismo –según Bowles y Gintis– es la "renovación contingente" (*contingent renewal*), que consiste en que el empleador renovará el contrato con el empleado en la medida en que éste ejecute satisfactoriamente su tarea. Si no lo hace, el trabajador corre el riesgo de ser despedido. Y como dijo Joan Robinson en una ocasión: "lo peor bajo el capitalismo no es estar explotado, sino no tener nadie que te explote" (Robinson 1942:45).

El mecanismo de "renovación contingente", o –por decirlo en un lenguaje más claro– la amenaza de despido, funciona del siguiente modo. El empresario contrata a un trabajador, pero el contenido del contrato no asegura la intensidad, la diligencia o el esfuerzo con que éste realizará su tarea. Para conseguir su máximo rendimiento en el proceso productivo, el empresario dispone de dos instrumentos: la vigilancia y las sanciones (básicamente, el despido), que deberá de combinar estratégicamente en función de diversos factores. El trabajador, por su parte, ante la posibilidad de ser despedido, debe considerar los costes y beneficios, a corto y largo plazo, de trabajar más o menos duramente. En términos más formales, el empleo es para el trabajador un bien. Siendo el valor del empleo, $v(w)$, el valor de su futura renta (sin contar con que sea despedido), y siendo su posición de retirada, z , el valor de su futura renta en el caso de que finalmente sea despedido (consista ésta en un subsidio de desempleo, el salario de un futuro trabajo o cualquier otra), entonces, la amenaza de ser despedido será creíble si el valor del empleo es mayor que la posición de retirada: $v(w) > z$.

⁷ De ahora en adelante, al hablar de "relación laboral" haremos referencia a "relación laboral asalariada".

⁸ El ejemplo más célebre de esta idea quizás sea la equiparación que hacen Alchian y Demsetz (1972) de la relación laboral con la transacción que vincula a un cliente con su tendero: el cliente puede dejar de comprar al tendero si no le satisface el producto, del mismo modo que el empresario puede despedir al trabajador si no está conforme con su rendimiento. Ver Randall Bartlett (1989: cap.7) para una devastadora y divertida crítica.

⁹ Un problema de agente-principal consiste en que 1) un sujeto (el principal) tiene que encomendar a otro (el agente) una tarea, 2) el agente tiene intereses diferentes a los del principal, y 3) el principal no puede controlar fácilmente el modo en que el agente lleve a cabo la tarea, por lo que éste puede no hacer lo que el principal desea que haga. Este tipo de problemas surgen en muchas relaciones de la vida social: electores y representantes, accionistas y ejecutivos, empresarios y trabajadores, etc.

La diferencia entre el valor del empleo y la posición de retirada se conoce como la renta de empleo, $v(w) - z$, y vendría a ser lo que perdería el trabajador con el despido. Por tanto, *ceteris paribus*, cuanto mayor sea la renta de empleo, mayor fuerza tendrá la amenaza de despido. Por tanto, la renta de empleo, junto a la amenaza de terminar con ella, es la principal arma de que dispone el empleador para dominar al empleado en el lugar de trabajo. Así pues, y en la línea de la literatura sobre salarios de eficiencia (Akerlof y Yellen 1986)¹⁰, Bowles y Gintis argumentan que en esas circunstancias el trabajador (1) se esforzará más que si no existiese esa amenaza y (2) conseguirá un salario mayor al salario de reserva (*el salario de reserva* es el punto de equilibrio en el que el valor del empleo es igual a la posición de retirada, $v(w) = z$; y con el que, teóricamente, se vaciaría el mercado), lo que dará lugar a un equilibrio en el que no se vacía el mercado laboral.

De este modo (con una argumentación formal más sofisticada que nuestro apretado resumen) Bowles y Gintis refutan dos dogmas de la teoría neoclásica: el primero, que no existe poder en la relación laboral; y el segundo, que no hay desempleo en una situación de equilibrio competitivo. En verdad, es cierto que aunque la relación laboral fuera una transacción transparente y no hubiera ningún problema de agencia, tampoco desaparecería la relación de poder entre empresario y trabajador, pues la desigual distribución de los recursos productivos en una sociedad capitalista hace que la mayor parte de la población deba acudir al mercado laboral a vender su fuerza de trabajo a cambio de un salario. El trabajo de Bowles y Gintis, sin embargo, no sólo es meritorio porque refute esos dos dogmas de la teoría neoclásica partiendo de sus propios presupuestos, sino porque señala el principal mecanismo¹¹ (la amenaza de despido) que interviene en esta relación de poder, lo que nos ayuda a analizar positivamente (y evaluar normativamente) las variaciones de esta relación a lo largo del tiempo y a través de diferentes variedades de capitalismo.

En la vida real el mecanismo de la amenaza de despido está inserto en diversos escenarios institucionales que moldean su efectividad. La relación de poder entre empresario y trabajador se encuentra mediada por diferentes factores que favorecerán a una u otra parte de la relación. Los mismos Bowles y Gintis abren la puerta a este desarrollo sociológico del análisis al advertir que "la posición de retirada del trabajador es exógena al intercambio" (Bowles y Gintis 1990: 179). Estos factores no sólo afectan a la posición del trabajador en la relación laboral frente al empresario, sino también,

¹⁰ El otro antecedente intelectual del enfoque de Bowles y Gintis es, como puede adivinarse, la distinción entre trabajo y fuerza de trabajo (Marx 1975).

¹¹ La vigilancia y la amenaza de despido es uno de los mecanismos, pero no el único ni -muchas veces- el más importante. Junto a este mecanismo *coercitivo*, existen otros mecanismos *consensuales* que consiguen obtener la subordinación del trabajador a través de normas de conducta, como el hábito de la obediencia, la creencia en la legitimidad de la autoridad, el sentido de responsabilidad o los pactos implícitos (Burawoy y Wright 1990). Ambos tipos de mecanismos no son excluyentes y suelen combinarse en las situaciones reales, donde -como dijo Antonio Gramsci-: "el consentimiento siempre está rodeado por la coraza de la coerción" (cit. en Burawoy y Wright 1990: 255). Nuestra atención al mecanismo de la amenaza de despido está justificada porque es el que más afectado se ve por la desregulación del mercado laboral.

más indirectamente, a su capacidad para organizarse a través de la acción colectiva. Aunque podría hacerse un largo inventario de circunstancias que, de un modo u otro, influyen en esta relación de poder, vamos a centrarnos en las siguientes:

- **Costes y procedimientos del despido.** Cuanto mayor sea la indemnización por despido y menos arbitrario el procedimiento para ejecutarlo, más se reforzará la posición del trabajador en el intercambio disputado, ya que para el empresario resultará más costoso blandir la amenaza del despido.
- **Tipos de contrato laboral (indefinido o temporal).** Uno de los cambios más novedosos (y en España, sin duda, el más importante) en el mercado de trabajo durante las últimas décadas ha sido precisamente la proliferación de los contratos temporales o atípicos, que apenas entrañan costes de despido. El uso de los dos tipos de contratación favorece, además, la división entre temporales y fijos, debilitando de ese modo la capacidad de acción colectiva de los trabajadores. Por tanto, cuanto más regulado esté el uso de contratos temporales y menor sea su presencia en el mercado de trabajo, más se reforzará la posición del trabajador en el intercambio disputado.
- **Protección social y seguro de desempleo.** La protección social (educación, sanidad, vivienda, etc.) y, más en particular, el seguro de desempleo, determinan la posición de retirada del trabajador: si el trabajador puede acceder fácilmente a un subsidio de desempleo generoso y prolongado, la perspectiva de perder su empleo será menos penosa y la amenaza de despido menos creíble. Así pues, cuanto más generosa sea la protección social y, en particular, el seguro de desempleo (en cuanto a la elegibilidad, la tasa de sustitución y la duración), más se verá reforzada la posición del trabajador en el intercambio disputado.
- **Nivel de desempleo.** La posición de retirada del trabajador, no obstante, también está determinada por la probabilidad de encontrar otro empleo. En un contexto de pleno empleo, la posibilidad de ser despedido será menos angustiosa que en un escenario de paro masivo, ya que la probabilidad de encontrar otro empleo será más alta y el periodo de búsqueda más breve, de modo que la amenaza de despido perderá una parte de su fuerza, lo que en último término fortalecerá al movimiento obrero (Kalecki 1979). Además, otro de los efectos de un alto nivel de desempleo es que divide a la clase trabajadora y socava la solidaridad necesaria para la acción colectiva (Esping-Andersen 1985). En resumen, podemos decir que cuanto menor sea el nivel de desempleo, mayor será la fortaleza del trabajador en el intercambio disputado.
- **Fuerza de los sindicatos.** La acción colectiva de los sindicatos es una condición necesaria para conseguir una regulación favorable en los puntos anteriores y para hacer que luego se cumpla. El poder de los sindicatos no sólo responde a su afiliación, sino también a su estructura, según sea fragmentada o unitaria (Korpi 1983), así como a las instituciones político-corporatistas y, especialmente en algunos países como España, a la representatividad en la negociación colectiva. Cuanto mayor sea la fuerza de los sindicatos (en afiliación y unidad organizativa) y su relevancia como interlocutor político, más fortalecida se verá la posición de los trabajadores.

Para ordenar la heterogeneidad de estas cinco variables en un solo indicador, podemos recurrir al concepto de "desmercantilización" (*decommodification*) popularizado por Gøsta Esping-Andersen (1990) e inspirado en la obra de Karl Polanyi (1989). En su famoso libro sobre el Estado de Bienestar, Esping-Andersen emplea el concepto para designar "el grado en que [los derechos sociales] permiten a la gente realizar sus estándares de vida independientemente de las fuerzas del mercado" (1990: 3). A propósito de la relación laboral que estamos explorando: "la desmercantilización refuerza al trabajador y debilita la autoridad absoluta del empleador" (Esping-Andersen 1990: 22). Es decir, aunque ni la naturaleza de la fuerza de trabajo como mercancía se esfume, ni desaparezca el poder que subyace a la relación salarial, ambos se atenúan bajo la extensión de derechos sociales y laborales para la clase trabajadora. En este sentido, el rasgo crucial del Estado de Bienestar no sería tanto su efecto redistributivo, seriamente cuestionado por algunos autores (Shaik 2003), como la configuración institucional de las condiciones del intercambio disputado de un modo favorable a los trabajadores. La desmercantilización protege a los trabajadores de la arbitrariedad del empresario, refuerza su posición de retirada a través de la política social y el seguro de desempleo, les resguarda de los azares del mercado y el peligro del paro por medio de una política de pleno empleo, y favorece las condiciones para la acción colectiva. En suma, a mayor desmercantilización, menor poder de los empresarios sobre los trabajadores.

Por lo visto hasta aquí, la dimensión política del mercado de trabajo parece referirse a dos cosas distintas: la *relación de poder* que subyace a la relación laboral y el *proceso político* de toma de decisiones por el que se regula el mercado de trabajo. Pero estas dos cosas pueden verse como las dos caras de una misma moneda. Siguiendo el esquema de Robert Alford y Roger Friedland (1985) podemos considerar estos dos aspectos como dos niveles diferentes de poder: el *situacional* (que hace referencia a las relaciones de poder o autoridad directas entre actores claramente identificables) y el *institucional* (que hace referencia a la forma en las normas que regulan la vida social favorecen o perjudican a unos u otros). Los autores ilustran esta distinción con la metáfora del juego: el poder *institucional* representa las reglas del juego y el poder *situacional* las distintas jugadas; las reglas condicionan en gran parte las jugadas, pero en la vida social estas jugadas pueden terminar modificando las propias reglas. Podemos suponer, de este modo, que el conflicto examinado en la relación laboral se proyectará en la arena política, donde los diferentes actores (gobiernos, sindicatos y patronal) defenderán los intereses que representan.

Éste fue, en buena medida, el presupuesto de la teoría de los recursos de poder (TRP, en adelante), que irrumpió en los años 80 como una explicación alternativa a otros enfoques más deterministas, que atribuían a las presiones demográficas o las necesidades funcionales del capitalismo el desarrollo de la política social (O'Connor y Olsen 1998, Korpi 1983, Huber y Stephens 2001, Esping-Andersen 1985, Esping-Andersen y Korpi 1991). La TRP identifica la distribución y el equilibrio de poder entre actores de clase como el principal factor explicativo de las diferencias en el desarrollo, la generosidad y el carácter de los regímenes de bienestar de posguerra. Aunque la mayor parte de investigaciones alineadas con este enfoque se han centrado

en la política social o el impacto redistributivo del Estado de Bienestar, es posible aprovecharlo también para el estudio de la regulación del mercado de trabajo.

Por "recursos de poder" se hace referencia, sobre todo, a dos cosas: por un lado, el capital, y, por el otro, la organización, el principal recurso de poder de la clase trabajadora. Este último toma forma en diferentes variables: porcentaje de voto y presencia en los gobiernos de los partidos de izquierda, nivel de afiliación, unidad y centralización de los sindicatos, etc. La tesis principal es que la variación en los recursos de poder de la clase trabajadora explica las diferencias entre los distintos regímenes de bienestar (tomando Escandinavia como un caso paradigmático donde un fuerte movimiento obrero ha dado lugar a un Estado de Bienestar generoso y universalista). La segunda tesis es que, como efecto de retroalimentación, las políticas desmercantilizadoras contribuyen, a su vez, a incrementar los recursos de poder del movimiento obrero, favoreciendo la organización de los sindicatos y ampliando el apoyo a los partidos de izquierda.

El enfoque de los recursos de poder, no obstante, debe hacer frente a una importante limitación: las políticas públicas (sociales y económicas) no pueden gobernar totalmente una economía capitalista aunque se lo propongan, ya que la descentralización e interdependencia de las decisiones en un sistema de mercado y el enorme poder del que disfruta el capital pueden hacer que el resultado final de una política (en especial, de una política económica) escape al control de un gobierno o no se corresponda con sus objetivos (Scharpf 1991a). De este modo, incluso aunque la clase trabajadora disponga de los suficientes recursos de poder para llevar a cabo una política en favor de sus intereses, puede ocurrir que "fracase económicamente si sus estrategias no se adaptan al entorno económico, dando como resultado fracasos comerciales, desinversión, inflación galopante o un rápido deterioro internacional de la balanza de pagos" (Scharpf 1991a: 361). Esta limitación está relacionada con lo que Adam Przeworski denominó la "dependencia estructural del capitalismo": en un sistema capitalista, el bienestar general (empezando por los salarios) depende en parte de que los empresarios obtengan los suficientes beneficios para invertirlos posteriormente y asegurar el crecimiento económico, de modo que –en cierto sentido– "toda la sociedad depende estructuralmente de los actos de los capitalistas" para asegurar su bienestar (Przeworski 1988: 162)¹².

Sin perder de vista todas estas críticas y limitaciones, que en parte han servido para reformular de un modo más rico la TRP, creo que tal enfoque continua siendo un buen

¹² Junto a esta limitación, se han producido diversas críticas a la TRP, entre las cuáles podemos destacar estas seis: que las presiones de la globalización han anulado las diferencias políticas entre los gobiernos; que la nueva política de bienestar responde a otras fuerzas distintas al poder de clase; que el papel de los empresarios no tiene por qué ser reactivo frente al Estado de bienestar, ya que éste protege las inversiones en capital humano; que hay que reconsiderar la estructura constitucional y los *veto points* como factores causales; que la trayectoria histórica de los diferentes países marca una pauta (*path dependency*) que determina el curso posterior más allá de los equilibrios de clase; o que, *last but not least*, la TRP debe incorporar la perspectiva de género y ampliar a ella sus hipótesis si desea tener una visión completa de la realidad (Sola 2009, Olsen y O'Connor 1998).

punto de partida para explorar la política económica y social en la actualidad (Huber y Stephens 2001, Korpi 2006, Korpi y Palme 2003, Korpi 1991). En nuestro caso, tras haber explorado la doble dimensión política del mercado de trabajo (situacional e institucional), podemos establecer una hipótesis inicial. Según la TRP, cabría esperar que, tras 14 años de gobiernos del PSOE (la mitad con mayoría absoluta), la política económica y de empleo desarrollada estuviera dirigida a la desmercantilización y la cohesión de la clase trabajadora. Sin embargo, el resultado de esa política fue más bien el contrario; y en último término marcó la pauta de evolución del mercado laboral español hasta ahora. Veamos con más detalle, en el siguiente apartado, el proceso de desregulación del mercado de trabajo en España de 1984 a 1997 y las limitaciones de la TRP para explicarlo, antes de plantear otras hipótesis alternativas.

ENTRE EL CONFLICTO Y EL PACTO SOCIAL: LAS REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA (1984-1997)

Aunque nuestro punto de partida es la reforma laboral de 1984, conviene remontarse un poco más atrás para comprender mejor la dinámica posterior. Se ha convertido en lugar común hablar de las rigideces del mercado laboral durante el franquismo¹³. Sin embargo, según Luís Toharia (2005: 23) la legislación laboral de aquella etapa era "extremadamente liberal en relación con la duración de los contratos de trabajo", y si se decantó hacia el empleo estable fue debido a las reglamentaciones concretas y la jurisprudencia (aunque tampoco hay datos estadísticas fiables para averiguar en qué grado fue así). Las rigideces del mercado laboral franquista obedecían, más bien, a las rigideces del resto de la estructura económica, que permanecía atrasada, escasamente dinámica y poco competitiva. Fue la Ley de Relaciones Laborales (1976) la que recogió por primera vez el principio del empleo indefinido (art. 14), pero en los años siguientes se aprobaron hasta 12 decretos regulando la contratación temporal, lo que favoreció una pauta de temporalidad en los márgenes del mercado laboral.

La reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984 (aprobada por la Ley 32/84 y desarrollada por el Decreto 1989/84), sancionó oficialmente esta tendencia e introdujo una notable ampliación de los contratos temporales, rompiendo definitivamente con el principio de causalidad (que un contrato temporal responda a una tarea temporal). Esta reforma formaba parte, con algunos matices, del *Acuerdo Económico y Social* (AES), firmado por la CEOE y UGT, y supuso el paso de un periodo de ambigüedad legislativa, en el que el PSOE se había limitado a prorrogar los decretos citados, a otro decididamente dirigido a la desregulación del mercado laboral. El rasgo crucial de esta política fue la flexibilización de las condiciones de entrada y salida por medio de los

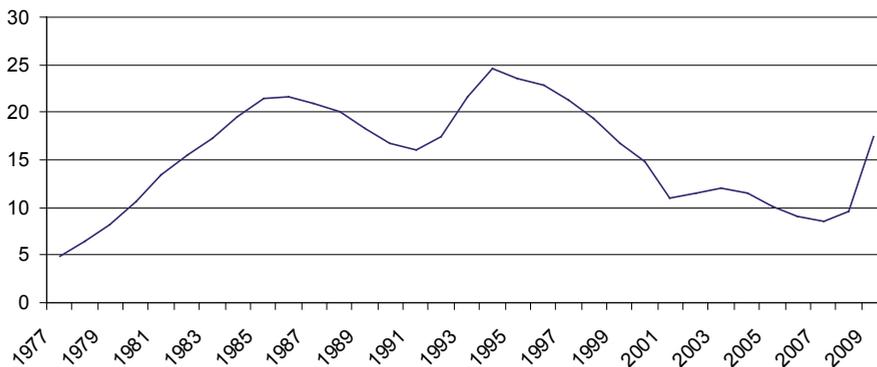
¹³ Esta idea, junto a la coincidencia en el tiempo de la transición democrática con la flexibilización laboral, die pie a todo tipo de "pirotecnia ideológica" que identificaba democracia con desregulación (Bilbao 1999b: 21).

contratos temporales, de modo que la reforma no afectó directamente a los trabajadores ya empleados sino a quienes accedían por primera vez (o desde el desempleo) al mercado laboral. Por ello, se ha considerado un caso paradigmático de desregulación parcial (Adam y Canziani 1998) o flexibilización en el margen (Bentolilla y Dolado 1994).

Los aspectos básicos de la reforma de 1984 eran: (1) la introducción de incentivos y facilidades para el uso de contratos temporales, como el "contrato de formación" y el "contrato en prácticas"; (2) la creación de nuevos tipos de contratos como el "contrato de lanzamiento de nueva actividad" y el "contrato de relevo"; (3) la supresión de las restricciones para el uso del "contrato a tiempo parcial"; y (4) la introducción de un "contrato de fomento del empleo" que rompe definitivamente con el principio de causalidad. Este último cambio fue sin duda el más importante: la duración del "contrato de fomento del empleo" oscilaba entre los 6 meses y 3 los años, y no se permitía al trabajador demandar al empresario en caso de ser despedido. Tras su finalización, la empresa debía escoger entre convertir el contrato en uno fijo o no contratar a nadie para el mismo trabajo, pero la incapacidad para vigilar el cumplimiento de esta cláusula posibilitó el encadenamiento de contratos temporales sin justificación. Se estima que el volumen de contratos temporales se duplicó de 1984 a 1985 (Bilbao 1999b: 309).

Esta reforma estaba en consonancia con el resto de la política económica del PSOE, que había accedido al gobierno con un programa de corte keynesiano, pero pronto optó por seguir una estrategia basada en el protagonismo del mercado y la prioridad de la estabilidad monetaria. Este giro debe contextualizarse históricamente: en 1982 España acababa de cerrar una transición política que había aplazado los ajustes necesarios frente a las crisis económicas de los años 70; la tasa de paro, que había superado el 15%, seguía creciendo a un ritmo anual del 2%, y la inflación permanecía por encima del 14%; por último, el legado franquista de proteccionismo, atraso industrial e ineficiencia administrativa requería de diversas reformas dirigidas a modernizar la economía y mejorar la competitividad de las empresas. Tales reformas políticas y económicas, sin embargo, podían seguir diferentes vías modernizadoras, y en función de cuál de ellas se escogiera los beneficios y pérdidas para las diferentes clases sociales serían muy distintos (Sevilla Segura 1985).

Gráfico1: Evolución de la tasa paro (1997-2009)



Fuente: Encuesta de Población Activa

La fragilidad de los gobiernos de UCD pospuso las soluciones a la crisis hasta la victoria del PSOE en las elecciones de 1982. Tras alguna vacilación (asociada a las expectativas que había despertado el experimento de Mitterrand en Francia) el PSOE optó por continuar la “política de ajuste positivo” de los anteriores gobiernos de centro-derecha, aunque de un modo más coherente y completo (Maravall 1995). A diferencia de los bruscos cambios en la política de los gobiernos socialistas francés y griego, el PSOE desarrolló esta estrategia con una coherencia y estabilidad extraordinarias (Merkel 1995). Más en particular, no dudó en subordinar la política económica a la lucha contra la inflación y al equilibrio de la balanza de pagos, relegando a un segundo plano la lucha contra el desempleo. Por eso, en lugar de escoger algunas de las muchas políticas de empleo aplicadas tradicionalmente por la socialdemocracia (Scharpf 1991b, Therborn 1989), optó por la flexibilización de las relaciones laborales a través de la desregulación del mercado de trabajo. En la base de esta opción estaba el diagnóstico convencional de que el paro era el resultado de la rigidez institucional y salarial (Roca 1996), y no la consecuencia de los factores estructurales que caracterizaban a la economía española (Fina y Toharia 1987).

Así pues, la reforma de 1984 no introdujo la contratación temporal, que ya existía con anterioridad (Falguera i Baró 1995), pero supuso un punto de inflexión porque recogió esta opción en el propio Estatuto de los Trabajadores, eliminando cualquier restricción y rompiendo del todo con el principio de causalidad. No es de extrañar que, con esas facilidades, la contratación temporal se disparara en los años siguientes. Sin embargo, en 1984 la reforma del Estatuto de los Trabajadores no estuvo en el centro de las negociaciones entre el gobierno, la CEOE y los sindicatos, que giraron más bien en torno a los acuerdos salariales y la política económica. En contra de lo que predicen algunas versiones de la teoría *insiders-outsiders*, los sindicatos se opusieron, con diferentes matices, a esta reforma que perjudicaba especialmente a quienes estaban en los márgenes del mercado laboral (Cerviño 2003). El PSOE, por su parte, prefirió seguir esta vía antes que abaratar el despido de los trabajadores estables, lo que en una fase

de recesión económica y con un tejido industrial como el español hubiera supuesto, a juicio de los dirigentes socialistas, una destrucción de empleos sin precedentes (ver algunos testimonios en Cerviño 2003: 164).

El PSOE recorrió en pocos años (los que van desde el abandono del marxismo en el Congreso de 1979 hasta la renuncia al programa keynesiano-socialdemócrata en los años 1980s) un camino que llevó varias décadas al resto de la socialdemocracia europea. Los sindicatos, por su parte, tuvieron que administrar los costes de una crisis económica heredada de la dictadura, en lugar del *boom* económico que vivieron sus homólogos europeos en la época de posguerra (Alonso 1991). En esa situación, las estrategias de ambos pronto iban a chocar: cuando los sindicatos (inicialmente CCOO, más tarde UGT) comprobaron que el intercambio político de moderación salarial a cambio de políticas sociales y de empleo no daba los resultados esperados, rompieron con el gobierno.

Esta ruptura tuvo como preámbulo la "huelga de las pensiones" de 1985, convocada en solitario por CCOO, y la negativa de UGT a renovar el AES. A partir de entonces se suspendió la concertación social y fueron tensándose las relaciones entre UGT y PSOE, hasta la ruptura definitiva propiciada por la presentación del *Plan de Empleo Juvenil* de 1988 por parte del gobierno de Felipe González. Este plan proponía una mayor flexibilidad de las condiciones de entrada y salida del mercado laboral para los jóvenes, de modo que se rebajara su salario y se recortasen los costes de despido, profundizando así la vía abierta en 1984. Merece la pena recordar que en 1988 la tasa de empleo temporal sobrepasaba el 20% y la tasa de desempleo era la misma que en 1984, unos datos que avalaban la opinión sindical de que ya había suficiente flexibilidad y que ésta no era la mejor solución para el problema del paro.

Tras consumir la ruptura con el PSOE, se produjo un acercamiento entre UGT y CCOO, que culminó con la convocatoria de la huelga general del 14-D de 1988, un éxito sin precedentes que paralizó por completo el país y tuvo un importante componente expresivo de cara a recuperar la imagen de las reivindicaciones sindicales. Junto al rechazo del *Plan de Empleo Juvenil*, los sindicatos exigían la reparación de la deuda social, el incremento de la cobertura por desempleo, la equiparación de las pensiones mínimas al Salario Mínimo Interprofesional, y el reconocimiento al derecho a la negociación colectiva para los funcionarios.

A partir de ese momento se produjo una mayor convergencia entre ambos sindicatos, cristalizada en la Propuesta Sindical Prioritaria (PSP), uno de cuyos objetivos centrales era "el aumento del empleo y la mejora de su calidad". Ante esta reacción y el inopinado éxito de la huelga general, el gobierno se vio obligado a retirar su plan y suspendió provisionalmente las medidas económicas más restrictivas. Pese a todo, en las elecciones generales de un año más tarde, en 1989, el PSOE venció nuevamente, quedando a un escaño de la mayoría absoluta, con una pérdida del 4,5% de los votos, lo que cerró la crisis de legitimidad que pudiera haber provocado el éxito de la huelga general.

Durante el periodo 1989-1992 se paralizaron los intentos de reforma del mercado de trabajo y el gobierno acometió una expansión del gasto social como parte de un acercamiento a los sindicatos para pagar la "deuda social" acumulada durante los años

de crecimiento económico. Como resultado de esa política, en 1989 se elevaron los beneficios por desempleo para personas mayores y paradas de larga duración (RD-Ley 3/1989). Durante esos años se firmaron acuerdos en temas puntuales, pero no se recuperó la concertación social de la primera mitad de los años 80. La ruptura de los sindicatos con el gobierno había llegado hasta el punto de que UGT, por boca de su secretario general, advirtió al PSOE de los costes electorales que puede tener esta ruptura (Espina 1999).

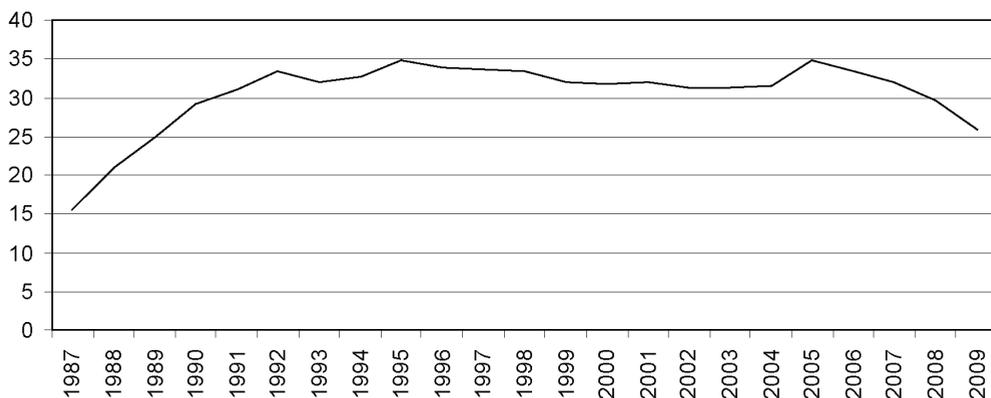
Este interludio terminó en 1992, coincidiendo con la firma del Tratado de Maastrich, que impuso unas condiciones restrictivas para el ingreso en el Sistema Monetario Europeo. La integración en la Comunidad Europea había sido una de las banderas de la política socialista, cuyo discurso modernizador seguía el lema orteguiano: "si España es el problema, Europa es la solución". Sin embargo, se escogió un ritmo probablemente excesivo para la integración dada la situación macroeconómica de España, que puso sobre la mesa nuevamente la necesidad de hacer ajustes (Montes 1993). Para el gobierno era necesaria la moderación salarial y una reforma laboral. Tras comprobar la negativa de los sindicatos, convocó a una comisión de expertos (conocida como la *Comisión Segura*) e integró algunas de las medidas propuestas por ella en el Pacto Social de Progreso, una réplica del programa sindical que recogía su mismo acrónimo (PSP). Los sindicatos lo rechazaron y respondieron con la *Iniciativa Sindical de Progreso*. A juicio del dirigente ugetista José María Zufiaur, "el único horizonte de progreso que se nos ofrece es el de una mayor desregulación social y una acentuación del liberalismo económico" (El País, 30-VII-1991). El desacuerdo no respondía únicamente a la reforma del mercado de trabajo, sino a la orientación liberal de la política económica y a la negativa del gobierno de plantear una política industrial activa. A fin de alcanzar los criterios de inflación y déficit que fijó el tratado, el gobierno aprobó un decreto (22/1992) que recortaba las prestaciones por desempleo (aumentando a 12 meses el tiempo requerido de cotización y reduciendo la tasa de cobertura en un 10%). Estos recortes fueron contestados por UGT y CCOO con una huelga general de media jornada el 28 de Mayo de 1992, pero el gobierno siguió adelante.

En las elecciones de 1993 el PSOE venció nuevamente, en esa ocasión sin mayoría absoluta, lo que le obligó a una alianza parlamentaria con Convergencia i Unió (CIU), partido más liberal en sus planteamientos económicos. Consciente de la legitimidad de basar la reforma laboral en un "pacto social" tripartito, el gobierno inició unas negociaciones que pronto fracasan. Ante las dificultades de llegar a un acuerdo y las presiones por reformar el mercado de trabajo, el gobierno aprobó un decreto para reformar el mercado de trabajo (Ley 18/93) a finales de 1993. Según Marcos Peña, a la sazón Secretario de Empleo en aquel momento, "era una situación tan delicada que no permitía postergar la toma de decisiones" (cit. en Cerviño 2003: 280). El decreto fue refrendado en el parlamento en marzo de 1994 (Ley 18/94). Entre medias, UGT y CCOO convocaron una huelga general el 27 de enero, seguida mayoritariamente, pero con un éxito menor que la de 1988, y que no fue suficiente para detener al gobierno.

La reforma laboral de 1993-1994 fue más profunda que la anterior (Toharia y Malo 2000), y los cambios introducidos se revelaron pronto contraproducentes con el objetivo

de reducir la temporalidad y restaurar la causalidad en el empleo. Por un lado, la reforma (1) derogó el RD 1989/1984; y (2) limitó el uso del "contrato de promoción de empleo" a colectivos específicos; por el otro, en una suerte de extraño *quid pro quo*, (3) sustituyó el "contrato temporal de formación" por el "contrato de aprendizaje", más flexible que el anterior y conocido como "contrato basura"; (4) redujo los costes del despido y facilitó los procedimientos para llevarlo a cabo; (5) incrementó la flexibilidad interna en la gestión empresarial de la mano de obra (estructura profesional, movilidad funcional, tiempo de trabajo, salarios, etc.); (6) reforzó la autonomía de la negociación colectiva frente a la normativa legal; y (7) legalizó las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs), que ya estaban funcionando de *facto*. Si el objetivo de la reforma era reducir la temporalidad, se puede concluir que fue un estrepitoso fracaso (ver gráfico 2).

Gráfico 2: Evolución de la Tasa de Temporalidad (1987-2009)



Fuente: Encuesta de Población Activa

El resultado de la huelga de 1994, así como el desgaste que habían producido a nivel organizativo y electoral (en favor de otras candidaturas independientes en los comicios sindicales), condujeron a una reflexión dentro de los sindicatos: la estrategia de confrontación no daba los resultados esperados. El eco de esta opinión fue creciendo y en los años siguientes se hizo mayoritario. En 1994 Nicolás Redondo abandonó la Secretaría General de UGT y fue sustituido por Cándido Méndez, con un escándalo (de la cooperativa de viviendas PSV) aireado por la prensa de por medio. En 1995 se celebró un Congreso Extraordinario en el que ganaron terreno quienes eran más proclives a la negociación. En 1996 tuvo lugar el Congreso de CCOO, en medio de una importante división interna, que se saldó con la derrota del sector crítico (encabezado por Agustín Moreno), cuyos dirigentes fueron retirados de las tareas ejecutivas, y el triunfo de las posiciones pragmáticas lideradas por Antonio Gutiérrez, quien resumió el cambio de postura de este modo: había que mostrar a las bases que "ante las relaciones laborales de nuestro país no somos lectores pasivos, sino coautores de ese libro" (*Informe al VI Congreso de CCOO, 1996*).

Este giro sindical coincidió con la victoria del Partido Popular (PP) en las elecciones generales de 1996. La mayoría relativa del PP le obligo a recabar el apoyo de los nacionalistas de centro-derecha y a buscar el "diálogo social" con los sindicatos. Tras la confrontación anterior, existía consenso en la necesidad de pactar las reformas para que su aplicación fuera efectiva. Pero el contenido de la reforma no suscitaba el mismo consenso: los empresarios querían flexibilizar la "salida" y los sindicatos regular la "entrada". En 1996 la tasa de desempleo había comenzado a descender como resultado de la recuperación económica, mientras que la tasa de temporalidad permanecía por encima del 33% y no daba señales de disminuir. El empleo precario y la segmentación entre precarios y estables del mercado laboral estaban desplazando al desempleo como centro del debate público (Laparra 2007, Bilbao 1999a). Tras un año de negociaciones entre CEOE, UGT y CCOO, se alcanzó un compromiso plasmado en tres acuerdos, entre los que destacaba el *Acuerdo Interconfederal de Estabilidad y Empleo* (AIEE).

Con esta última reforma (plasmada en la Ley 63/1997) se encontró un modo de satisfacer las demandas contradictorias de sindicatos y empresarios: por un lado, (1) se eliminó el "contrato de fomento del empleo" y el "contrato de lanzamiento de nueva actividad"; (2) se sustituyó el "contrato de aprendizaje" por un "contrato de formación" más restrictivo y limitado a grupos de edad; (3) se modificó la regulación de las ETTs; por el otro, (4) se facilitó la aplicación de los despidos introducida por la reforma de 1994; (5) se introdujo una nueva modalidad de contrato estable (el "contrato de fomento de la contratación indefinida") con una indemnización por despido considerablemente menor (de 45 a 33 días por año trabajado) y con bonificaciones de cotización a la Seguridad Social. Si la lógica que subyacía a las reformas de 1984 y 1994 era "flexibilidad para conseguir empleo", la de ésta última reforma fue "flexibilidad de los nuevos estables para reducir la temporalidad" (Laparra 2007). La precariedad laboral se abrió ahora paso también entre los llamados *insiders* o estables, a cambio de una restauración legal del "principio de causalidad" que, sin embargo, no impidió que la temporalidad se consolidara *de facto* como un rasgo estructural del mercado de trabajo español hasta nuestros días.

En resumen, la reforma pactada en 1997 supuso un cambio en cuanto a la dirección de la desregulación y en cuanto al procedimiento de aprobarla, pero también significó la aceptación, en la práctica, de los efectos de las anteriores reformas, a las que antes se habían opuesto los sindicatos. Estos habían asumido, de algún modo, la derrota anterior y optaron, como mal menor, por una estrategia que les permitiera adaptarse a un contexto de debilidad organizativa, evitando el riesgo de quedar marginados como interlocutores sociales. Reapareció de este modo "el Guadiana de la concertación social" que había desaparecido durante los 10 años anteriores (Espina 1999), y que seguiría su curso, más o menos tranquilo, hasta el *decretazo* de 2002 con el segundo gobierno del PP.

En los 13 años que transcurren de 1984 a 1997, el mercado laboral se transformó profundamente, debido a la precarización del empleo y a la segmentación de los trabajadores entre estables y precarios. El porcentaje de trabajadores con contrato temporal creció espectacularmente hasta consolidarse por encima del 30% del total de asalariados. La tasa de desempleo era prácticamente similar a la de 13 años antes, rondando el 20%; si bien había comenzado a descender a partir de 1995, como resultado

de la recuperación económica, aunque incluso durante los años de crecimiento económico apenas descendió por debajo del 10%. La situación de los nuevos trabajadores estables había empeorado por el recorte de las prestaciones por desempleo y el abaratamiento del despido. Puede concluirse, por tanto, que se produjo una importante degradación de las condiciones de empleo para la mayor parte de los trabajadores, hasta el punto de que algunos investigadores hablan de un cambio en la "norma social de empleo" (Prieto 2002). Estos cambios también afectaron a la fortaleza y la cohesión de la clase trabajadora y, de ese modo, al debilitamiento de los sindicatos, en un proceso que Andrés Bilbao presentó como la "desestructuración de la clase obrera" (Bilbao 1995).

¿Cuáles fueron los efectos económicos de la desregulación del mercado de trabajo? En opinión de algunos economistas, la desregulación "ha sido probablemente beneficiosa para la economía en general" (Toharia y Malo 2000: 330), al favorecer la creación de empleos y permitir la existencia de un sector secundario que proporciona un mayor margen de flexibilidad. Resulta llamativo, no obstante, que apenas se consideren los enormes costes sociales que llevó consigo el experimento de la "flexibilidad en el margen", como si fueran un sacrificio necesario para el crecimiento económico. La posición del trabajador quedaba situada, desde esa perspectiva, en una difícil encrucijada: entre la deseabilidad de garantizar su protección frente a las fuerzas del mercado y la necesidad, aparentemente inevitable, de flexibilizarla para adaptarse a las nuevas exigencias económicas. En esa situación, la seguridad de la economía implicaba la inseguridad de los trabajadores (Bilbao 1999a).

Sin embargo, tampoco está claro cuáles fueron las ventajas económicas de la desregulación laboral. El principal objetivo de las reformas no se cumplió: la tasa de desempleo en 1997 era ligeramente superior a la de 1984, descendió en los años siguientes como resultado del crecimiento económico y volvió a incrementar repentinamente en cuanto se desencadenó la crisis actual. No existe ninguna prueba consistente que muestre que la desregulación laboral sirve para crear empleo (Esping-Andersen y Regini 2000) y sí que se ha sugerido que puede conducir a un equilibrio subóptimo en el que las empresas no inviertan en capital humano o innovación tecnológica (Iversen 2005) y basen su ventaja competitiva en los bajos costes laborales, lo que implica a medio plazo un estancamiento de la productividad. Según algunos estudios (Alvarez 1996), éste ha sido precisamente el efecto de la contratación temporal en el sistema productivo español: consolidar un modelo productivo basado en la escasa innovación y los bajos salarios. En resumen, pese a que algunos autores (Boix 1996, Maravall 1995) se han esforzado en presentar la política de aquellos años como una estrategia socialdemócrata exitosa, la desregulación del mercado de trabajo difícilmente debe verse como una política desmercantilizadora en el sentido del que hablábamos en el apartado anterior. Como sostienen Albert Recio y Jordi Roca:

El elemento más negativo [de la política económica] probablemente fue la presión por reformar el mercado de trabajo, que en muchas áreas concedió un poder desproporcionado a los empresarios, y convirtió la vida laboral de muchas personas en una experiencia dominada por la inseguridad y la falta de autonomía, erosionando el ya limitado poder de los sindicatos (Recio y Roca 2001: 198).

EXPLICAR EL PUZZLE: UNA AGENDA INVESTIGADORA.

He empezado este artículo refiriéndome a los acuciantes problemas del empleo en España y conectándolos con la desregulación institucional del mercado de trabajo, con el fin de dirigir la atención hacia el proceso político de conflictos, negociaciones y acuerdos asociado a las sucesivas reformas laborales. A continuación, he explorado la dimensión política del mercado de trabajo, mostrando que la relación laboral implica una relación de poder entre empresario y trabajador, que el ejercicio de poder por parte del primero se basa en un conjunto de mecanismos entre los que destaca la amenaza de despido, y que la fuerza de estos mecanismos varía en función de cómo se regule el mercado de trabajo, según favorezca o perjudique a la posición del trabajador en el "intercambio disputado" de la relación laboral. De acuerdo con este enfoque, es razonable suponer que el conflicto de intereses entre empresario y trabajador se proyectará de la relación laboral (nivel situacional) al proceso político de (des)regulación del mercado de trabajo (nivel institucional), donde gobiernos, sindicatos y patronales pugnarán por obtener los mejores resultados para los intereses que representan.

La perspectiva teórica más apropiada para abordar los procesos de (des)regulación laboral desde este ángulo es, como explicaba más arriba, la TRP. Sin embargo, como se habrá adivinado tras la exposición de las sucesivas reformas laborales de 1984 a 1997, el caso español representa en muchos aspectos una anomalía para esta teoría. De acuerdo con la TRP, como veíamos, el incremento de los recursos de poder de la clase trabajadora (medido por el poder de los partidos en el gobierno y la fuerza de los sindicatos) es el factor clave en el desarrollo de las políticas públicas en un sentido desmercantilizador favorable a sus intereses. En el caso que estamos estudiando se daban muchas condiciones que favorecerían una política de este tipo: (1) un partido de izquierdas (el PSOE) gobernó durante 14 años, la mayor parte con mayoría absoluta, un éxito sin parangón fuera de los países escandinavos; (2) contó en un principio con la colaboración de los sindicatos (CCOO y UGT) para establecer un intercambio político de moderación salarial a cambio de políticas sociales y de empleo; y (3) tenía enfrente a una derecha asociada al franquismo y dividida que no representó una alternativa hasta mucho más tarde. Si bien también concurría otra condición adversa: (4) la debilidad de los sindicatos, que habían sido legalizados pocos años antes y no disponían de un sistema de relaciones laborales democrático consolidado. De acuerdo con la TRP, por tanto, con estos factores (variables independientes) cabría esperar de los gobiernos socialistas que hubieran desarrollado, con la colaboración de los sindicatos, una política de empleo que persiguiera dos objetivos: desmercantilizar la fuerza de trabajo para proteger a los trabajadores del despotismo del mercado y el poder de los empresarios; y promover la solidaridad y la cohesión de clase, de cara a evitar las divisiones que fracturan el movimiento obrero (variables dependientes).

Sin embargo, el resultado del proceso de desregulación laboral fue el opuesto: se precarizaron las condiciones de empleo –es decir, se remercantilizó la fuerza de trabajo: haciendo más vulnerable la posición del trabajador frente a los azares del mercado y el poder del empresario– y se deterioró la cohesión de la clase trabajadora, como resultado tanto de la división entre precarios y estables como de la erosión de los sindicatos en su

enfrentamiento político con el gobierno. ¿Por qué ocurrió esto en lugar de lo que predice la TRP? Una posible respuesta consiste en desechar la TRP y postular otra teoría. Por ejemplo: que la globalización ha generado una ola desreguladora que escapa a la influencia de gobiernos y sindicatos, que estas organizaciones ya no representan a sus bases y han sido colonizadas por la ideología neoliberal, o que los resortes sistémicos del capitalismo hacen irrelevantes las variaciones político-institucionales entre diferentes países. Sin embargo, la TRP ha mostrado suficiente vitalidad en diferentes estudios comparativos (Huber y Stephens 2001, Korpi y Palme 2003, Korpi 1991), por lo que, en mi opinión, continúa siendo un buen punto de partida. De lo que se trata es de reconsiderar sus limitaciones y explorar qué otros factores causales pueden resultar relevantes. En esta línea, a continuación voy a presentar cuatro hipótesis alternativas que pudieron intervenir en el proceso que estamos estudiando.

La primera hipótesis es que algunos factores externos, como la globalización financiera o las situaciones de crisis económica y austeridad presupuestaria, han reducido el margen de maniobra de los gobiernos y han borrado las diferencias por el color político de éstos. En el caso que nos ocupa, el PSOE hubo de hacer frente a dos fenómenos en particular: la crisis y el atraso económicos heredados de los años 70 y la integración de España en la CEE, que habrían empujado al gobierno a optar por una salida ortodoxa que evitara "llevar el país a la ruina" (Felipe González cit. en Martínez Reverte 2008: 193). Aunque estos factores son relevantes, no está claro cuál es su papel causal. Frente a las crisis económicas es posible ofrecer respuestas alternativas (Gourevitch 1986), y fue precisamente ante ese contexto cuando destacaron, por su éxito para mantener el pleno empleo, las políticas socialdemócratas sueca y austriaca (Therborn 1989, Scharpf 1991b). En suma, la crisis no explica por qué los gobiernos socialistas priorizaron la inflación sobre el empleo, renunciaron a una política industrial activa o escogieron un determinado ritmo para su integración en la CEE. Por otro lado, aunque la globalización y la desregulación financieras han impuesto severos límites a la gestión keynesiana de la economía, los estados-nación todavía disponen de un amplio margen para adaptarse al nuevo entorno económico, hasta el punto de que algunos autores sostienen que no sólo no se ha producido una "convergencia hacia el fondo" (*race to the bottom*), sino que se han incrementado las diferencias políticas entre los distintos gobiernos (Garret 1998, Swank 2002). En todo caso, se trata de un debate abierto que hay que considerar en el estudio de la desregulación laboral en España.

La segunda hipótesis deriva de la literatura sobre la *path-dependency*, según la cual las trayectorias históricas nacionales crean una determinada pauta, dentro de cuyos límites (más o menos flexibles según la versión de la teoría) discurren las políticas posteriores. En el caso que nos ocupa, no pueden perderse de vista (como a menudo se hace) las cuatro décadas de dictadura fascista y los efectos político-económicos que tuvo: destruyó primero y reprimió después el movimiento obrero, impidió el surgimiento de una cultura democrática de relaciones laborales y favoreció el desarrollo de una industria obsoleta y poco competitiva, donde "una amistad valía más que mil contabilidades de costes" (Sevilla Segura 1985: 10). Esta trayectoria histórica proyectó su sombra en los años siguientes de diversos modos: en el plano macro, reprodujo una determinada estructura de poder cuyas élites se adaptaron al recién estrenado sistema democrático

y condicionaron, en la medida de sus posibilidades, la política económica de los gobiernos socialistas; en el plano micro, legó una determinada cultura empresarial, de tipo autoritario y paternalista, en las relaciones laborales renuente a adaptarse a los nuevos derechos democráticos de los trabajadores. En ese sentido, y a pesar de que la mayor parte de la literatura presenta la desregulación laboral como un punto de inflexión con la rigidez y el paternalismo del mercado de trabajo franquista, es posible señalar una importante continuidad: la desregulación parcial despojó *de facto* a los trabajadores temporales de la mayor parte de sus derechos laborales (como el derecho a afiliarse a un sindicato o a ir a la huelga, so pena de no ser renovados sus contratos), con lo que vino a restaurar, de algún modo y en muchas situaciones, el poder autoritario que disfrutaron los empresarios en la etapa anterior. Esta circunstancia –junto a otras varias– permitió que el modelo de crecimiento económico continuara basándose, siguiendo la senda marcada por el desarrollismo franquista, en los bajos costes laborales y no en la innovación tecnológica y el incremento de la productividad.

La tercera hipótesis se refiere a la relación entre partidos de izquierdas y sindicatos de trabajadores. En la literatura sobre la TRP se ha señalado (Korpi 1983, Pontusson y Kwon 2006) que, junto a la fortaleza de ambos tipos de organización, es necesario que se dé una buena relación que favorezca la viabilidad de las políticas desmercantilizadoras. Esta colaboración se tradujo, especialmente en la “época dorada” de postguerra, en los pactos de moderación salarial a cambio de pleno empleo y políticas sociales. En el caso español, el primer obstáculo para esta relación fue que, como en otros países mediterráneos, los sindicatos estaban divididos ideológicamente. Los tímidos intentos de CCOO para converger en una sola organización no obtuvieron resultados, y desde diferentes instancias se favoreció la reconstrucción de UGT, que en los primeros años de gobierno fue un gran apoyo para el PSOE. Esta división sindical condujo, en muchas ocasiones, al enfrentamiento entre ambas centrales. El segundo obstáculo fue el bajo nivel de afiliación sindical, que rondaba el 15%, una cifra común en los países vecinos, pero muy alejada de los niveles, cercanos al 80%, de los países escandinavos. Ambas circunstancias colocaron a los sindicatos, y en especial a UGT, en una posición de subordinación en su relación con el PSOE (Royo 2000), que de este modo tenía un mayor margen de acción para maniobrar en su contra sin temer una sanción electoral. Esto provocó finalmente el divorcio en la familia socialista (entre PSOE y UGT) y la aparición de un discurso antisindical, cuya expresión más cruda puede reconocerse en declaraciones como la del ministro de Economía: “los sindicatos no deberían tener ninguna relación privilegiada con el gobierno socialista, sino que deberían ser tratados como cualquier grupo de interés, tal como el Colegio de Médicos” (Carlos Solchaga en *El País*, 15-VI-1989; ver también Paramio 1988). Por otro lado, también hay que reconsiderar el presupuesto de que partidos y sindicatos representen los intereses de su base social de un modo mecánico, pues ambas organizaciones también persiguen sus propios intereses (ya sea la competición electoral, el acceso al gobierno, el nivel de afiliación o su papel como interlocutor social) y están sujetos a dinámicas internas (Offe 1992) como la famosa “ley de hierro de las oligarquías” (Michels 1991).

La cuarta hipótesis hace referencia al “poder de las ideas”, y en particular al papel de las ideas y los expertos económicos en el desarrollo de las políticas sociales y

económicas, una línea de investigación revitalizada en los últimos años (Mackenzie *et al.* 2007, Blyth 2002, Somers y Block 2005). La TRP presupone, aunque de forma implícita, que los partidos de izquierdas (básicamente, socialdemócratas o laboristas) tienen un carácter estable a lo largo del tiempo; sin embargo, tras esa etiqueta se agrupa un heterogéneo conjunto de fuerzas cuyo carácter varía a lo largo del tiempo, como resultado –por ejemplo– del predominio de la ideología neoliberal y el desplazamiento del paradigma keynesiano por la nueva ortodoxia neoclásica (Przeworski 2001). En el proceso de desregulación laboral que estamos estudiando, que comenzó en pleno auge de la reacción conservadora de Reagan y Thatcher, puede observarse la influencia de las ideas económicas neoclásicas o liberales. Desde esta perspectiva, se presentó un diagnóstico del desempleo centrado en las rigideces del mercado laboral y se propuso una solución basada en la flexibilización de ese mercado (Recio 2002) –si bien nunca se mostró en qué medida afectaba una cosa a la otra (Carabaña 1995). Las ideas económicas a veces sirven para racionalizar un compromiso ideológico previo (Hobsbawm 1996), pero también contribuyen a *traducir* ese compromiso en políticas concretas, dentro de un marco cognitivo que define lo que es factible y excluye otras opciones (como recogía el *slogan* thatcheriano: *there is no alternative*, y como repetía el gobierno del PSOE: “ésta es la única política económica posible”).

A MODO DE CONCLUSIÓN

En este artículo he presentado el planteamiento inicial de una investigación en curso sobre la desregulación del mercado de trabajo en España (1984-1997). El objetivo de esta investigación es explicar tal proceso de desregulación laboral, de cara a comprender mejor los problemas y desequilibrios del empleo en España, que la actual crisis ha puesto nuevamente de manifiesto. Para ello, he comenzado realizando una exploración teórica de los aspectos políticos del mercado de trabajo, tanto en el nivel situacional de la relación laboral como en el nivel institucional de su regulación. En particular, he mostrado que la relación laboral entraña una relación de poder entre empresario y trabajador, así como los mecanismos –principalmente, la amenaza de despido– por los que se ejerce ese poder. Acto seguido, he argumentado que esa relación de poder está mediada por diversos factores político-institucionales y es más o menos fuerte en función de cómo se regule el mercado de trabajo. Por esa razón, cabe esperar que la relación de poder entre empresario y trabajador se traslade a la esfera política en el conflicto y los acuerdos políticos relativos a la regulación del mercado laboral, tal como la teoría de los recursos de poder (TRP) presupone.

A continuación, he realizado una narración del proceso de desregulación del mercado de trabajo en España, de cara a fijar los principales rasgos e hitos de este caso particular. Tras ello, he argumentado que representa una suerte de anomalía para la teoría que proponíamos: pese a que el gobierno estuvo en manos de un partido socialdemócrata durante 14 años (7 de ellos con mayoría absoluta), contó con la colaboración inicial de los sindicatos y tuvo enfrente a una derecha debilitada, la política laboral remercantilizó,

en lugar de desmercantilizar, la fuerza de trabajo a través de una apuesta inequívoca por la desregulación las relaciones laborales y la contratación temporal, con los desastrosos efectos que tuvo esta política sobre la cohesión de la clase trabajadora y la fuerza de los sindicatos. En orden a explicar esa anomalía, he señalado cuatro hipótesis que pueden ayudarnos a comprender mejor el proceso que estamos estudiando: la globalización y la entrada en la Unión Europea, el legado histórico del franquismo y sus efectos sobre la política posterior, la debilidad de los sindicatos y su subalternidad respecto al PSOE, y el poder de las ideas neoliberales y su influencia sobre la política económica. Todas ellas conforman un programa de investigación todavía en curso.

Este tema de esta investigación, en todo caso, no posee un interés meramente histórico o académico. La crisis actual ha provocado un repentino incremento de la tasa de paro, que se suma a la precariedad estructural de las relaciones laborales en nuestro país (expresada principalmente –pero no sólo– en la altísima tasa de contratación temporal). Ambos fenómenos forman parte de un determinado modelo productivo, basado en los bajos salarios y la baja productividad, que afortunadamente ha comenzado a cuestionarse. Sin embargo, los vientos más fuertes soplan en la dirección de una nueva reforma laboral, un discurso poco novedoso pero que a fuerza de repetirse va calando en la opinión pública. Examinar el pasado reciente y los procesos que nos han llevado hasta aquí es una tarea necesaria para no repetir fórmulas cuyos resultados han sido nefastos. Y averiguar los factores político-sociales que favorecieron la aplicación de tales medidas puede ayudarnos a defender con más éxito políticas alternativas.

BIBLIOGRAFÍA

Adam, Paula y Canziani, Paula (1998): "Partial De-Regulation: Fixed Term Contract in Italy and Spain", Discussion Paper nº 386. *Centre for Economics Performance*, London School of Economics.

Akerlof, George A. y Yellen, Janet L. (1986): *Efficiency wage models of the labor market*, Cambridge: Cambridge University Press.

Alchian, Armen A. y Demsetz, Harold (1972): "Production, Information Costs, and Economic Organization" *The American Economic Review*, Nº 62, pp. 777-795.

Alford, Robert y Friedland, Roger (1985): *Powers of theory: capitalism, the state and democracy*, Cambridge: Cambridge University Press.

Alonso, Luis Enrique (1991): "Conflicto y cambio social: una aproximación al caso español" en Miguélez, F. y C. Prieto (eds.) *Las relaciones laborales en España*, Madrid: Siglo XXI.

Álvarez, Carlos (1996): *El impacto de la contratación temporal sobre el sistema productivo español: relaciones entre segmentación laboral y productiva*, Madrid: CES.

Bartlett, Randall (1989): *Economics and power: an inquiry into human relations and markets*, Cambridge: Cambridge University Press.

Bentolilla, Samuel y Dolado, Juan J. (1994): "Labour flexibility and wages: lessons from Spain" *Economic Policy*, Nº Vol. 9, No. 18, pp. 53-99.

Bilbao, Andrés (1995): *Obreros y ciudadanos: la desestructuración de la clase obrera*, Valladolid: Trotta.

Bilbao, Andrés (1999a): *El empleo precario: seguridad de la economía e inseguridad del trabajo*, Madrid: Los Libros de la Catarata.

Bilbao, Andrés (1999b): "La posición del trabajo y la reforma del mercado de trabajo" en Miguélez, F. y C. Prieto (eds.) *Las relaciones de empleo en España*, Madrid: Siglo XXI.

Blyth, Mark (2002): *Great transformations: economic ideas and institutional change in the twentieth century*, Cambridge: Cambridge University Press.

Boix, Carles (1996): *Partidos políticos, crecimiento e igualdad: estrategias económicas conservadoras y socialdemócratas en la economía mundial*, Madrid: Alianza.

Boudon, Raymond (1987): "The individualistic tradition in sociology" en Alexander, J. C. (ed.) *The Micro-macro link*, Berkeley: University of California Press.

Bowles, Samuel y Gintis, Herbert (1990): "Contested Exchange: New Microfoundations for the Political Economy of Capitalism" *Politics & Society*, Nº 18, pp. 165-222.

Burawoy, Michael y Wright, Erik Olin (1990): "Coercion and Consent in Contested Exchange" *Politics & Society*, Nº 18, pp. 251-266.

Carabaña, Julio (1995): "Un mercado de trabajo bien flexible" *Claves de la razón práctica*, Nº 45, pp. 42-47.

Castel, Robert (1997): *La metamorfosis de la cuestión social*, Buenos Aires: Paidós.

Cerviño, Emma (2003): *Políticas de representación sindical: UGT y CCOO ente el empleo temporal (1977-1997)*, Madrid: Instituto Juan March.

Espina, Álvaro (1999): "El Guadiana de la concertación neocorporativista en España" en Miguélez, F. y C. Prieto (eds.) *Las relaciones de empleo en España*, 1ª ed. Madrid: Siglo XXI de España.

Esping-Andersen, Gøsta (1985): *Politics against markets: the social democratic road to power*, Princeton: Princeton University Press.

Esping-Andersen, Gøsta (1990): *The three worlds of welfare capitalism*, Princeton: Princeton University Press.

Esping-Andersen, Gøsta y Korpi, Walter (1991): "La política social como política de clase en el capitalismo de posguerra: Escandinavia, Austria y Alemania" en Goldthorpe, J. H. (ed.) *Orden y conflicto en el capitalismo contemporáneo*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Esping-Andersen, Gøsta y Regini, Marino (2000): *Why deregulate labour markets?*, Oxford: Oxford University Press.

Falguera i Baró, Miguel (1995): "La legislación individual del trabajo" en Miguélez, F. y C. Prieto (eds.) *Las relaciones laborales en España*, 2ª ed. Madrid: Siglo XXI.

Fina, Lluís y Toharia, Luis (1987): *Las causas del paro en España: un punto de vista estructural*, Madrid: Fundación IESA.

Garrett, Geoffrey (1998): *Partisan politics in the global economy*, Cambridge: Cambridge University Press.

Goldthorpe, John H. (1991): *Orden y conflicto en el capitalismo contemporáneo*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Gourevitch, Peter A. (1986): *Politics in hard times: comparative responses to international economic crises*, Ithaca: Cornell University Press.

Hobsbawm, Eric J. (1996): *Historia del siglo XX: 1914-1991*, Barcelona: Crítica.

Huber, Evelyn y Stephens, John D. (2001): *Development and crisis of the Welfare State: parties and policies in global markets*, Chicago: The University of Chicago Press.

Iversen, Torben (2005): *Capitalism, democracy, and welfare*, Cambridge: Cambridge University Press.

Kalecki, Michael (1979): "Aspectos políticos del pleno empleo" *Sobre el capitalismo contemporáneo*, Barcelona: Crítica.

Kitschelt, Herbert, Peter Lange, Gary Marks, y John D. Stephens (eds.) (1999): *Continuity and change in contemporary capitalism*, Cambridge: Cambridge University Press.

Koch, Max (2006): *Roads to Post-Fordism. Labour Markets and Social Structures in Europe*, Aldershot: Ashgate.

Korpi, Walter (1983): *The democratic class struggle*, London: Routledge & Kegan Paul.

Korpi, Walter (1991): "Political and Economic Explanations for Unemployment: A Cross-National and Long-Term Analysis" *British Journal of Political Science*, Nº 21, pp. 315-348.

Korpi, Walter (2006): "Power Resources and Employer-Centered Approaches in Explanations of Welfare States and Varieties of Capitalism: Protagonists, Consenters, and Antagonists" *World Politics*, Nº 58, pp. 167-2006.

Korpi, Walter y Palme, Joakim (2003): "New Politics and Class Politics in the Context of Austerity and Globalization: Welfare State Regress in 18 Countries, 1975-95" *American Political Science Review*, Nº 97, pp. 425-446.

Laparra, Miguel (2007): *La construcción del empleo precario: dimensiones, causas y tendencias de la precariedad laboral*, Madrid: Cáritas/Fundación FOESSA.

Mackenzie, Donald, Fabian Muniesa, y Lucia Siu (eds.) (2007): *Do economists make markets? on the performativity of economics*, Londres: Princeton University Press.

Maravall, José María (1995): "La política de las reformas económicas en el Sur de Europa" en Bresser, L. C., A. Przeworski y J. M. Maravall (eds.) *Las reformas económicas en las nuevas democracias: un enfoque socialdemócrata*, Madrid: Alianza.

Martínez Reverte, Jorge (2008): *Nicolás Redondo: memoria política*, Madrid: Temas de Hoy.

Marx, Karl (1975): *El capital. Libro primero*. Madrid: Siglo XXI.

Merkel, Wolfgang (1995): *¿Final de la socialdemocracia?: recursos de poder y política de gobierno de los partidos socialdemócratas en Europa occidental*, Valencia: Edicions Alfons el Magnànim.

Michels, Robert (1991): *Los partidos políticos*, Buenos Aires: Amorrortu.

Miguélez, Faustino (2003): "¿Por qué empeora el empleo?" en Díaz-Salazar, R. (ed.) *Trabajadores precarios*, Madrid: HOAC.

Montes, Pedro (1993): *La Integración en Europa: del plan de estabilización a Maastricht*, Madrid: Trotta.

O'Connor, Julia S. y Olsen, Gregg M. (1998): *Power resources theory and the welfare state: a critical approach*, Toronto: University of Toronto Press.

Offe, Claus (1992): *La gestión política*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Olsen, Gregg M. y O'Connor, Julia S. (1998): "Understanding Welfare State: Power Resources Theory and Its Critics" en O'Connor, J. S. y G. M. Olsen (eds.), *Power resources theory and the welfare state, a critical approach*, Toronto: University of Toronto Press.

Paramio, Ludolfo (1988): "El socialismo y los sindicatos: hacia el divorcio" *Sistema*, Nº 82.

Polanyi, Karl (1989): *La gran transformación*, Madrid: La Piqueta.

Polavieja, Javier G. (2006): "The incidence of Temporary Employment in Advanced Economies: Why is Spain Different?" *European Sociological Review*, Nº Vol. 22, No. 1, pp. 61-78.

Pontusson, Jonas y Kwon, Hyeok Yong (2006) "Power Resource Theory Revisited and Revised: Unions and Welfare Spending in OECD Countries", *Annual Meeting of the American Political Science Association*.

Prieto, Carlos (2002): "La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado" *Sistema*, Nº 168-169, pp. 89-106.

Przeworski, Adam (2001): "How Many Ways Can Be Third?" en Glyn, A. (ed.), *Social democracy in neoliberal times: the left and economic policy since 1980*, Oxford: Oxford University Press.

Przeworski, Adam (1988): *Capitalismo y socialdemocracia*, Madrid: Alianza.

Recio, Albert (2002): "Paro, precarización laboral e ideologías económicas" *Sistema*, Nº 168-169, pp. 53-70.

Recio, Albert y Roca, Jordi (2001): "The Spanish Socialists in Power: Thirteen Years of Economic Policy" en Glyn, A. (ed.), *Social democracy in neoliberal times: the left and economic policy since 1980*, Oxford: Oxford University Press.

Regini, Marino (2000): "Between Deregulation and Social Pacts: The Responses of European Economies to Globalization" *Politics & Society*, Nº 28, pp. 5-33.

Robinson, Joan (1962) *Economic Philosophy* Oxford, Aldin Press

Roca, Jordi (1996): "Reflexiones sobre el desempleo masivo. Análisis y políticas" en Juan Asenjo, Jordi Roca y Luís Toharia (eds.) *El desempleo en España: tres ensayos críticos*, Cuenca: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.

Royo, Sebastián (2000): *From social democracy to neoliberalism: the consequences of party hegemony in Spain, 1982-1996*, Houndmills: Macmillan.

Scharpf, Fritz W. (1991a): "Limitaciones económicas e institucionales a las estrategias de pleno empleo: Suecia, Austria y Alemania Occidental, 1973-1982" en Goldthorpe, J. H. (ed.) *Orden y conflicto en el capitalismo contemporáneo*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Scharpf, Fritz W. (1991b): *Socialdemocracia y crisis económica en Europa*, Valencia: Alfons el Magnànim.

Scharpf, Fritz W. (1997): *Games real actors play: actor-centered institutionalism in policy research*, Boulder: Westview Press.

Sevilla Segura, José V. (1985): *Economía política de la crisis española*, Barcelona: Crítica.

Shaik, A. (2003): "Who Pays for the 'Welfare' in the Welfare State? A Multi-Country Study" *Social Research* Nº 70, pp. 531-550.

Sola, Jorge (2009) "La teoría de los recursos de poder: un examen crítico", *I Congreso de la Red Española de Política Social*. Oviedo.

Somers, Margaret R. y Block, Fred (2005): "From Poverty to Perversity: Ideas, Markets, and Institutions over 200 Years of Welfare Debate" *American Sociological Review*, Nº 70, pp. 260-287.

Standing, Guy (1997): "Globalization, Labour Flexibility and Insecurity: The Era of Market Regulation" *European Journal of Industrial Relations*, Nº 3, pp. 7-37.

Swank, Duane (2002): *Global capital, political institutions, and policy change in developed welfare states*, Cambridge Cambridge University Press.

Therborn, Göran (1989): *Por qué en algunos países hay más paro que en otros*, Valencia: Edicions Alfons el Magnànim.

Toharia, Luis (dir.) (2005): *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales.

Toharia, Luis y Malo, Miguel (2000): "The Spanish Experiment: Pros and Cons of Flexibility at the Margin" en Esping-Andersen, G. y M. Regini (eds.) *Why deregulate labour markets?*, Oxford: Oxford University Press.