



LA EUROPA SOCIAL DESPUES DE MAASTRICHT

Luis MARTINEZ NOVAL

La unión política que los países miembros se han propuesto alcanzar tiene, en la dimensión social, un aspecto que ha despertado atenciones diversas. Como es lógico, los agentes sociales han puesto en este dossier el acento de la unión política, si bien dicha actitud no es privativa de empleadores y trabajadores. En esa misma dirección, el gobierno del Reino Unido ha hecho de la cuestión social uno de los elementos centrales de su rechazo a la nueva cesión de soberanía de los Estados miembros en beneficio de las instituciones comunitarias, hasta el punto de quedar excluido de los avances que en el futuro se produzcan en este terreno como consecuencia de su descuelgue del acuerdo a once alcanzado en Maastricht.

Se ha producido un hecho que, sin ninguna duda, va a atraer la atención de los estudiosos del derecho comunitario. Preciado con toda rapidez, el hecho consiste en la pervivencia del artículo 118 del Tratado todavía en vigor como conse-

cuencia de la negativa británica a su modificación —hacia falta unanimidad para ello—, al tiempo que el resto de Estados miembros aprueban un acuerdo a once que permite el avance de la política social sobre nuevas bases jurídicas. En puridad, es-

Hay que llamar la atención sobre la eventualidad de que el Reino Unido se vaya a convertir en «el Hong Kong de Europa».

tamos, por tanto, ante una exclusión —*opting out*— de once países en relación con las prescripciones del Tratado.

En ocasiones, también nuestro país se ha visto involucrado en posiciones que se identifican con el rechazo o el debilitamiento de una hipotética Europa social que otros países perseguirían con denuedo. En tales circunstancias, se ha abierto camino un nuevo concepto que ha hecho fortuna en diversas instancias y que se traslada desde la teoría del comercio internacional al análisis de las relaciones que se pueden establecer entre los países miembros, en unas condiciones de mercado único, cuando los costes sociales que generan cada uno de los sistemas de protección son distintos en cada país.

Por contraposición a lo que otros países venían defendiendo (Alemania, Francia, Italia), la posición española era calificada como defensora de la pervivencia del «*dumping social*» que supuestamente estarían practicando nuestros bienes y servicios en el mercado europeo. Es de suponer que la actitud española a propósito de la cuestión social en Maastricht haya triturado tales argumentos, puesto que nuestro país apoyó tanto el contenido de la propuesta holandesa, como el acuerdo entre UNICE y CES que da carta de naturaleza al diálogo social a escala comunitaria, y que fue recogido literalmente en el acuerdo a once.

Una aproximación mínimamente rigurosa a los problemas que plantea la unión po-

lítica en el ámbito social aconseja elucidar en la medida de lo posible el concepto, origen y significado del «*dumping social*». Probablemente asistamos en los próximos meses a una continuada e intensa denuncia de las posibilidades que el Reino Unido puede desarrollar en el mal denominado terreno del *dumping social* a consecuencia de las perspectivas que se abran en dicho Estado miembro al no verse obligado en el futuro a participar en los Consejos, ni en las decisiones, ni en la obligación de trasponer a su realidad social los acuerdos que se alcancen entre los once en el ámbito de la política social. Nada mejor en esa orientación que acuñar una frase, un concepto, un término que haga fortuna. Nada, por consiguiente, más efectivo que llamar la atención sobre la eventualidad de que el Reino Unido se vaya a convertir en estas circunstancias en «el Hong Kong de Europa». Bien es cierto que cuesta trabajo admitir que la patria de William Beveridge se vaya a convertir en un elemento de retroceso en lo que se refiere a los derechos de los trabajadores, de los marginados, de los pensionistas, de los colectivos discriminados en el mercado de trabajo.

Crítica del concepto de «*dumping social*»

Por *dumping* se entiende la venta de un bien o servicio a un precio que resulte inferior al que los mismos productores venden un producto idéntico en el mercado nacional del país exportador. Se trata, por tanto, de una práctica discriminatoria.

Desde el rigor del concepto es muy difícil extender esa realidad a las diferencias que en materia social puedan determinar costes distintos para los productos de cada país. A fin de cuentas, un sistema de protección social no es la consecuencia de decisiones coyunturales, sino el resultado de un conjunto de políticas que a lo largo del tiempo sedimentan una malla de protección que se

corresponde con la productividad de la economía nacional.

No es cierto, por otra parte, que un alto desarrollo del Estado de bienestar conduzca, necesariamente, a la reducción o a la pérdida de las ventajas competitivas de un país. Ejemplos hay muchos: Suecia, Austria, etc. En sentido contrario, tampoco es posible argüir que un débil desarrollo del Estado de bienestar garantice la existencia de ventajas comparativas a una economía nacional. Extremando el concepto «*dumping social*», cabría suponer que una parte de la ventaja competitiva que en determinados productos tiene la economía americana obedece al bajo nivel de protección social de ese país en relación con el vigente en algunos Estados miembros de la CE. Esa realidad podría aconsejar la discusión en la Ronda Uruguay, no sólo de las ayudas gubernamentales a los productos agrícolas como instrumento de distorsión del comercio, sino también de los sistemas de protección social; porque, al fin y al cabo, las decisiones en materia social son tan discrecionales, en manos de los gobiernos, como las que se toman en relación con subvenciones a la producción agraria que, por cierto, en último término, obedecen más a criterios sociales que a razones procedentes de la lógica económica.

El origen del concepto de «*dumping social*»

El concepto «*dumping social*» tiene su origen en Alemania, donde empleadores y sindicatos —aunque no todos— coinciden en el temor de que el mercado único y la no armonización social pueda conducir a una pérdida de competitividad —versión empresarial— o a un desmantelamiento de los niveles de bienestar y de participación alcanzados en aquel país —versión sindical.

La posición de los sindicatos alemanes tiene un interés que va más allá de lo ana-

No es cierto que un alto desarrollo del Estado de bienestar conduzca a la reducción o pérdida de las ventajas competitivas.

lítico. Existe una coincidencia generalizada en torno a la capacidad de influencia que la DGB alemana tiene en las posiciones de la CES, por lo que conviene detenerse en el fundamento y diversidad de las posiciones de la DGB en relación con el «*dumping social*».

Pero no todos los sindicatos de la DGB tienen idéntico punto de vista. En la Confederación alemana, como en otras grandes organizaciones sindicales europeas, conviven federaciones radicales con otras moderadas —activistas y acomodacionistas en la terminología de los expertos— que han manifestado posiciones distintas a propósito del «*dumping social*». Ambos temen, es cierto, que la dimensión social del mercado interior suponga la dilución o la desaparición, en último caso, del sistema alemán de cogestión en la empresa, pero a partir de ahí las diferencias son sustanciales. Ante el «*dumping social*» los activistas creen que su consecuencia pudiera ser la erosión de los derechos de los trabajadores en otros países, mientras que los acomodacionistas creen que el «*dumping social*» conlleva la deslocalización de las inversiones en Alemania en beneficio de países con menores niveles salariales.

Es esta segunda versión del «*dumping social*», la de los sindicatos moderados o acomodacionistas, la que ha hecho fortuna, sorprendentemente, en los países del sur de la Comunidad y muy especialmente en nuestro país. Como eco de los temores alemanes el «*dumping social*» llega a nuestro país, donde es publicitado por los sindi-

No existe en estos momentos un cuerpo legal de ámbito comunitario que conforme modelo alguno.

catos, que convierten el concepto en su única estrategia frente a la integración europea: acabar con el «*dumping social*».

El significado en España del «*dumping social*»

En nuestro país el «*dumping social*» adquiere un significado distinto del que le confieren los sindicatos alemanes. Entre nosotros no se trata de combatir por la eliminación de las ventajas comparativas de los socios, sino de que seamos nosotros mismos quienes decidamos primero y acometamos después la tarea de dismantelar nuestra posición de ventaja en aspectos que todavía hacen atractiva la localización de inversiones y proyectos empresariales en nuestro país y que permiten abordar los problemas comerciales que genera el mercado único con una cierta serenidad.

Para los sindicatos españoles, el mercado único no plantea problemas en lo que se refiere al empleo, porque de otra manera no se entiende que se hayan hecho eco de una doctrina que tuvo su origen en Alemania y que se apoyaba en la defensa del empleo en suelo alemán frente al que empresas alemanas pudieran generar en otros países comunitarios. En España la denuncia del «*dumping social*» lleva implícito el argumento de que sólo podemos competir, o el gobierno basa su estrategia competitiva, en la ventaja de los costes sociales, que en nuestro país serían inferiores a los de otros países comunitarios.

El «*dumping social*», entre nosotros, sería una amalgama de hechos que, agregados, determinarían la existencia de una menor protección de los trabajadores españoles, vía por la que los bienes y servicios que se obtienen con su esfuerzo pueden acceder al mercado a precios inferiores a los de idénticos productos de otros países comunitarios.

En concreto, el nivel de protección del sistema de seguridad social —que se corresponde con el esfuerzo contributivo al sistema—, las prestaciones por desempleo, la indemnización por despido, la jornada laboral, las vacaciones anuales retribuidas, el número de días feriados del año, la protección de la mujer embarazada —en semanas de permiso y nivel de retribución compensatoria—, la rigidez en la utilización de horas extraordinarias, el derecho a la seguridad social y a la formación profesional, los derechos sindicales, cualquiera que sea el tipo de contrato que contenga la relación laboral entre trabajador y empresario, conforman un esquema de derechos que se supone —y es preciso enfatizar la suposición— es menos costoso que el vigente en otros países competidores.

En consecuencia, se sostiene desde algunas instancias, deberíamos aceptar o impulsar en el ámbito comunitario una armonización social que condujera a la desaparición de tal discriminación que, en último término, recae sobre los trabajadores.

La Europa social desde la perspectiva empresarial

Por el contrario, la patronal española ha rechazado el concepto y utilización del «*dumping social*», para poner el acento sobre una realidad que, desde su punto de vista, es antagónica a la presentada por los sindicatos. Conforme a la posición que los

empresarios han manifestado a través de su organización representativa, el mercado único y la unión económica y monetaria deben conducir en nuestro país a un acercamiento al modelo europeo de relaciones industriales, o a una aproximación a un marco institucional del mercado de trabajo que, según sus percepciones, está alejado de lo que pudiera entenderse como un esquema o modelo comunitario.

En este caso, el problema parece encontrarse en una desmesura de nuestro sistema de protección de derechos, que conduciría a una desventaja comparativa de nuestras empresas en su confrontación comercial con las empresas comunitarias. El sistema español de relaciones laborales tendría un cierto grado de ataduras de las que es preciso liberarlo para que, en pie de igualdad, pudiéramos afrontar el reto de la europeización de nuestras empresas.

El problema, una vez más, estriba en las dificultades que encuentra cualquier persona que con un mínimo rigor pretenda la identificación de un modelo comunitario de relaciones laborales. Por una parte, no existe en estos momentos un cuerpo legal de ámbito comunitario —reglamentos, directivas y recomendaciones— que conforme modelo alguno. El Tratado que se modifica en Maastricht contenía escasas bases jurídicas para el avance de estas cuestiones, con excepción de las relativas a salud, seguridad e higiene en el trabajo. Adicionalmente, la Carta Social data sólo del año 1989 y el programa de acción para su desarrollo ha estado plagado de dificultades. No existen, por consiguiente, en estos momentos, instrumentos jurídicos comunitarios que pudieran delinear un sistema o modelo reconocible. Por otra, la realidad de los doce Estados miembros no permite derivar un denominador común, en lo que se refiere a instituciones, que no sea el que se contiene en la libertad sindical, la autonomía de las partes y la inclinación por el

Los empresarios españoles suelen atribuir equivocadamente a nuestro sistema un sesgo diferencial en relación a los de otros países en lo que respecta a cotizaciones sociales.

diálogo social y la negociación colectiva; pero a partir de ahí no hay mucha similitud entre el sistema de codecisión alemán, la descentralización inglesa, la radical autonomía de las partes danesa, la tradición francesa de grandes acuerdos interprofesionales, etc.

En el terreno de la protección social son también diversos los esquemas de seguridad social. En la vertiente de la financiación es bastante generalizada la vía de las cotizaciones empresariales y obreras como elemento central de los recursos, con la notable excepción danesa que fundamenta en un elevado tipo de IVA los ingresos de su seguridad social. Por el lado de los gastos existe una similitud en los parámetros básicos de los sistemas, que difieren, sin embargo, en el nivel de sus prestaciones.

Los empresarios españoles suelen atribuir a nuestro sistema un sesgo diferencial en relación a los de otros países comunitarios en lo que respecta a las cotizaciones sociales y lo cierto es que esa creencia no se sustenta en la realidad. Supongamos que los países con los que deberíamos contrastar nuestras ventajas competitivas fueran Alemania, Francia e Italia —lo que parece una hipótesis bastante razonable— y que se enfatizara la incidencia que a efectos competitivos tienen las cuotas de la seguridad social. Pues bien, en esos términos, nuestras empresas poseen una ventaja, un favor, un sesgo positivo en relaciones con las cotizaciones a las que

La nueva redacción del Tratado permite la adopción, por mayoría, de normas jurídicas sobre diversas materias entre las que destacan las condiciones de trabajo.

tiene que hacer frente las empresas de esos tres países. Bien es verdad que del total de la cuota es en nuestro país donde mayor es el porcentaje de la misma que recae en primera instancia sobre el empresario —en beneficio de los trabajadores—, pero también es cierto que la doctrina tiende a inclinarse, generalmente, por una traslación de la cuota hacia adelante (a precios) o hacia atrás (a salarios) que en última instancia hace recaer la cotización sobre los trabajadores.

En definitiva, no parece posible —en términos objetivos— culpar a nuestro sistema de relaciones laborales, ni a nuestro esquema de protección social, de ser la causa determinante de la peor posición competitiva de las empresas españolas. En realidad, se puede retomar el argumento conservador, tan profusamente utilizado por el gobierno británico para rechazar primero la Carta Social, después el programa que la desarrolla y, por último, el avance que supone el acuerdo a once de Maastricht, para concluir de su experiencia —de la evolución de la economía británica desde 1979— que la demolición de los sistemas de protección social, el debilitamiento de los sindicatos o la privatización de los servicios y las prestaciones públicas acabe conduciendo a una mejora perceptible de la productividad de la economía nacional o a un cambio de las perspectivas de su sector exterior, por no hablar de las variaciones del nivel de bienestar de la población, tan ligado a la distribución de la renta.

La realidad española ante el avance de la dimensión social

La posición española en la cuestión social fue presentada desde instancias diversas como retardataria del avance que habría de producirse como consecuencia de la adopción por once Estados miembros de la Carta Social en el segundo semestre de 1989. La realidad, sin embargo, no se correspondía con la interpretación que se daba a la posición de nuestro país, como luego ha venido a demostrar nuestro apoyo a ese avance materializado en el acuerdo a once de Maastricht que se añade al Tratado como protocolo.

Hay en dicho acuerdo un notable incremento de las competencias comunitarias en materia social, en unos casos estableciendo el procedimiento de decisión de la mayoría cualificada y, en otros, el de la unanimidad, pero en todo caso la nueva redacción de los artículos 117, 118 y 119, que figuran en el acuerdo de once Estados miembros, ampliará la vieja competencia en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo que constituía la única y exclusiva base jurídica clara en materia social en el Tratado vigente en estos momentos.

En concreto, el artículo 118 contiene un conjunto de materias que devienen competencia comunitaria y para las que se adopta el procedimiento de la unanimidad. De entre ellas se debe destacar, sin duda, la seguridad social y la protección social.

La nueva redacción de los tres artículos citados permite la adopción, en este caso por mayoría, de normas jurídicas sobre diversas materias entre las que destacan las condiciones de trabajo. En primer término, para acotar el alcance de ese concepto, es conveniente precisar que de forma expresa el artículo 118 excluye de la competencia comunitaria las remuneraciones, los derechos de asociación, el derecho de huelga

y el *lock-out*. Esto es, en las condiciones de trabajo habrá que suponer implícitas todas aquellas cuestiones que no sean los salarios. Por consiguiente, la ordenación del tiempo de trabajo —jornada, vacaciones, horas extraordinarias, trabajo nocturno, trabajos especiales, trabajo a turnos—, la salud, seguridad e higiene en el trabajo, los derechos de los trabajadores sometidos a contratos atípicos, entre otros, son elementos de las condiciones de trabajo que podrán ser objeto de regulación en el futuro sobre bases jurídicas más sólidas que las que hasta el momento proponía la Comisión para el desarrollo de su programa de acción en materia social.

Convendría, por tanto, hacer un balance de partida de las condiciones de trabajo vigentes en nuestro país, de la situación actual de nuestro sistema de seguridad social y del nivel de nuestro esquema de protección social, para tener una idea aproximada de la incidencia que puede tener en términos nacionales un programa de armonización social que es previsible se ponga en práctica después de que los doce parlamentos de los Estados miembros ratifiquen la nueva redacción del Tratado, y de que haga lo propio el Parlamento Europeo.

Detengámonos en el sistema público de seguridad social. Los españoles podemos sentir en torno a nuestro sistema un legítimo orgullo; es un sentimiento, además, que debe trascender lo partidista o lo partidario por dos motivos. En primer lugar porque un sistema de seguridad social madura en períodos largos, de modo que su configuración actual es el resultado no sólo de las acciones de este gobierno sino de otros gobiernos anteriores que por diversas vías fueron delineando la arquitectura del sistema. En segundo término porque es la sociedad española que participa en la actividad económica, esto es, los empleadores y los trabajadores los que contribuyeron y contribuyen a la consolidación del sistema.

Los españoles podemos sentir, en torno a nuestro sistema público de seguridad social, un legítimo orgullo.

El sistema español se ha ido configurando históricamente sobre el principio del reparto, lo que se corresponde con la realidad de todos los países comunitarios, con la excepción del Reino Unido que ha optado por el tránsito del reparto a la capitalización a partir de 1986. Pero además de ese principio básico, la arquitectura de un sistema de seguridad social se apoya en un conjunto de reglas que determinan, en buena medida, el juicio que se pueda emitir en relación con su solidez y viabilidad futura.

La edad de jubilación es uno de esos elementos; en nuestro país se encuentra fijada, tanto para hombres como para mujeres, en 65 años, lo que nos sitúa con claridad en la media de los países comunitarios. Cuatro Estados miembros tienen en su sistema idéntica edad —Alemania, Irlanda, Luxemburgo y Holanda—, uno la eleva a 67 años —Dinamarca— y el resto la fija en 65 años para los hombres pero en edad más reducida para las mujeres —Portugal, Bélgica, Grecia y Reino Unido— salvo Francia e Italia que tienen en 60 años para hombres la edad de jubilación.

Además de la edad mínima para percibir la pensión plena, el período de carencia para tener derecho a pensión; el tramo de la carrera de seguro elegido para el cálculo de la base reguladora a partir de las bases de cotización; el número de años cotizados para acceder al 100 por 100 de la base reguladora, el porcentaje de la base reguladora que se percibe con la cotización del período de carencia y el porcentaje de la base que añaden

Los avances comunitarios en la regulación de los elementos definitorios de las condiciones de trabajo no se van a hacer esperar mucho tiempo.

cotizaciones anuales adicionales; y, en fin, el procedimiento para la revisión anual de la cuantía de las pensiones son los elementos definitorios de un sistema. Pues bien, si hubiera de producirse una armonización comunitaria de tales factores —en todo caso decidida por unanimidad— no serían muy significativas las alteraciones que habríamos de introducir en nuestro sistema si se comparan los valores de tales parámetros con los vigentes en el resto de países comunitarios. Más aún, una buena parte de los Estados miembros estudian en estos momentos una modificación de dichos elementos para despejar la incertidumbre que pesa sobre la viabilidad a largo plazo de sus sistemas de seguridad social. Es el caso de Francia —que da lugar al *Livre blanc sur les retraites*, de Italia— con la propuesta de reforma del ministro Marini, de Alemania y de Holanda, con la particularidad de que las propuestas de reforma parecen orientarse en la dirección tomada por las modificaciones que nuestro sistema experimentó en 1985.

Por otra parte es verdad que el nivel de las prestaciones es en nuestro caso inferior al de otros países comunitarios —no al de todos, claro está—, pero no menos cierto es que estamos hablando de la modalidad contributiva, en la que las prestaciones se corresponden con las cotizaciones y éstas con los niveles retributivos.

En lo que se refiere a prestaciones distintas de la jubilación tampoco es posible encontrar diferencias sustanciales entre nuestro sistema y el de la mayoría de los

países comunitarios. Por el contrario, algunos países vienen sufriendo dificultades en la proliferación injustificada de la invalidez o en el crecimiento exponencial de la incapacidad laboral transitoria, cuestiones que no son ajenas a las preocupaciones de los responsables del sistema de seguridad social español.

De manera que en términos de seguridad social nuestro país parece dispuesto a participar en acciones armonizadoras —si es que éstas se entienden necesarias para la materialización de la unión europea— que no habrían de provocar en nuestra realidad cambios sustanciales respecto a las condiciones actuales y que, desde luego, no vendrían a dañar las posibilidades que nuestra economía tiene de competir con el resto de socios comunitarios.

El mercado de trabajo podrá ser en el futuro regulado desde la instancia comunitaria, conforme a las competencias que el acuerdo a once atribuye en el artículo 118. Los once Estados miembros han acordado compartir su soberanía en lo relativo a las condiciones de trabajo y tomar decisiones en la materia por el procedimiento de la mayoría cualificada. Pero es preciso resaltar que el propio artículo 118 excluye las remuneraciones de la competencia comunitaria, así como el derecho de asociación, el derecho de huelga y el *lock-out*; por lo tanto, de las condiciones de trabajo hemos de excluir los salarios que, como parecía razonable, seguirán determinándose en idénticas condiciones a las del momento presente. Pero al margen de los aspectos económicos de la relación laboral, queda un extenso e importante contenido en el contrato de trabajo que podrá ser objeto de modificación por la vía de cualquiera de los tres instrumentos jurídicos comunitarios.

El contenido al que me refería no es difícil de concretar y, aunque ya se detalló anteriormente, no es ocioso retomarlo de

nuevo. Se trata de la ordenación del tiempo de trabajo —jornada, horas extraordinarias, vacaciones, días feriados— y de la protección de los derechos de los trabajadores sometidos a contratos atípicos —duración determinada, tiempo parcial, trabajo a domicilio, etc.— en aquello que afecta a la sindicación, los derechos de formación y la afiliación a la seguridad social.

Pues bien, los avances comunitarios en la regulación de los elementos definitorios de las condiciones de trabajo no se van a hacer esperar mucho tiempo. En realidad se encuentran en proceso de discusión un conjunto de directivas que podrían precisar en un breve plazo el marco comunitario de relaciones laborales, precisamente en el terreno de la ordenación del tiempo de trabajo y de la plasmación de los derechos inherentes a los contratos atípicos. El contenido de las propuestas de la Comisión y el sentido de la evolución de los textos después de repetidas discusiones en el Consejo de Asuntos Sociales lleva a concluir que prácticamente no hay en los textos actuales cuestiones que, en caso de aprobarse dichas directivas, hayan de ser trasplantadas a nuestra legislación nacional.

Eso es así porque en el propio informe de la Comisión, en el que se analizan las posibilidades de desarrollo de la Carta Social y en el que se describe la situación de los doce miembros en lo relativo a condiciones de trabajo, queda bien patente que la realidad española en materia de condiciones de trabajo es equiparable a la de los países más avanzados de la Comunidad. Por consiguiente, ni en nuestro país se está practicando «*dumping* social» alguno, ni la Europa Social puede arrastrar a un incremento de los costes laborales que reduzca las ventajas comparativas de la economía española.

Podemos participar sin reserva alguna en la construcción de la Europa que el go-

La realidad española en materia de condiciones de trabajo es equiparable a la de los países más avanzados de la Comunidad.

bierno español defendió desde el inicio de las conferencias intergubernamentales que desembocaron en Maastricht que, en buena medida, se va a ver materializada en el Tratado que ratificaran las Cortes Generales. En primer término, la ciudadanía europea exige la pervivencia de los derechos que en el ámbito laboral han conquistado los trabajadores en el pasado y aconseja la consecución de las condiciones que hagan efectivo el derecho a la libre circulación de las personas. Europa ya no será para los trabajadores españoles una sociedad para el desarraigo o un espacio para la emigración económica forzada por la realidad española; tampoco nuestra tierra puede ser en el futuro algo distinto para los trabajadores de otros países comunitarios. La ciudadanía europea significa desde el ámbito de la política social la posibilidad de ir acercando los sistemas nacionales a un esquema común que convierta la libre circulación y la libertad de residencia en los soportes de decisiones personales movidas por razones distintas de las que en el pasado obligaron a centenares de miles de trabajadores españoles a buscar para ellos y sus familias un nivel de vida digno más allá de nuestras fronteras. En segundo lugar, la Europa que los españoles defendimos en Maastricht es la de la cohesión económica y social porque el objetivo de la ciudadanía lleva aparejado el acercamiento de las economías de los doce Estados miembros, la armonización de las condiciones de trabajo, en definitiva, la homogeneización del nivel de bienestar de todos los europeos cualquiera que sea su nación de residencia. No será posible la co-

hesión social si en paralelo no se alienta un proceso de cohesión económica que sustente los objetivos sociales; pero tampoco hay razones para pensar que la cohesión social imposibilite en último término la convergencia económica. Los Estados miembros compartimos —ahora sí— en un elevadísimo grado de coincidencia un sistema político basado en la democracia parlamentaria, en el libre mercado, en la libertad de sindicación y en la autonomía de los interlocutores sociales que se refleja en la negociación colectiva y el diálogo social. En ese contexto político es coherente

pensar que la convergencia económica es la mejor y la única garantía de que la cohesión social sea un objetivo razonable. En otros términos, la Europa social no se construye sólo desde el Consejo de Asuntos Sociales, sino desde todo el conjunto de políticas comunitarias —agrícola, pesquera, fiscal, de transportes, etc.— que deben de orientarse en una dirección que apunte a objetivos de cohesión; en caso contrario, si esas políticas no son cohesivas, no bastará la política social para lograr objetivo alguno de equiparación de los niveles básicos de bienestar.