

El impacto de la Gran Recesión en la representación sindical del sur de Europa

Marcial Sánchez Mosquera¹

Recibido: 16-12-2021/ Aceptado: 5-5-2022

Resumen. El artículo plantea un análisis del impacto de la Gran Recesión en la representación sindical en los países del sur de Europa. El ciclo económico y de empleo, pero sobre todo las reformas de los mercados de trabajo y la negociación colectiva han afectado la representación sindical en estos países. En Italia y España la representación sindical ha resistido el embate de las reformas institucionales y la crisis, que han afectado en mayor medida a Portugal y, sobre todo, a Grecia.

Palabras clave: Representación sindical, negociación colectiva, Gran Recesión, sur de Europa.

[en] The impact of the Great Recession on trade union representation in southern Europe

Abstract. The paper analyses the impact of the Great Recession on trade union representation in Southern Europe. The economic and employment cycle, and especially the major unilateral reforms of labour markets and collective bargaining, have affected union representation in these countries. In Italy and Spain, union representation has resisted the onslaught of institutional reforms and the crisis, which have had a greater effect on Portugal and, above all, Greece.

Keywords: Trade union representation, collective bargaining, Great Recession, Southern Europe.

Sumario: Introducción. Sindicatos y variedad sur de los sistemas de relaciones laborales europeos. Perspectiva analítica. Cambios institucionales en el mercado de trabajo: del consenso social competitivo a la desregulación unilateral en la crisis. Crisis, ruptura de consensos y desregulación fuerte unilateral bajo la presión de la Troika. La representación sindical a lo largo del ciclo económico y empleo. Discusión de resultados. La afectación de los cambios institucionales y el ciclo económico. Conclusiones. Bibliografía.

Cómo citar: Sánchez Mosquera, M. (2022). El impacto de la Gran Recesión en la representación sindical del sur de Europa. *Sociología del Trabajo*, 100, 105-115.

Introducción

En Europa se encuentran los sindicatos con mayor afiliación, representación y capacidad de intermediación y contratación del mundo. Pero los cambios institucionales y económicos operados en los últimos treinta años han impulsado un retroceso generalizado de las variables habituales para medir la capacidad de representación, densidad sindical y cobertura de la negociación colectiva, en toda Europa (Vandaele, 2019).

Los factores generales que explican este retroceso son el pobre crecimiento económico de los años 1980 y 1990, la persistencia de un relativo alto desempleo, las políticas centradas en la oferta y la desregulación económica triunfantes (introduciendo una visión *empresarial* de las relaciones laborales), las nuevas exigencias competitivas y la globalización progresiva de los mercados. El auge de la internacionalización y el giro financiero de la economía, además, ha restado operatividad al marco regulatorio estatal (Prosser, 2014) y ha reforzado la autoridad empresarial (Rocha, 2014).

En este artículo, planteo un estudio comparado de la representación sindical, medida en términos de densidad sindical y tasa de cobertura de la negociación colectiva, en el sur de Europa en los últimos veinte años (1998-2017). Este

¹ Departamento de Economía e Historia Económica, Facultad de Ciencias del Trabajo – Universidad de Sevilla. Correo electrónico: msm@us.es
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1709-1338>
https://www.investigacion.us.es/sisius/sis_showpub.php?idpers=16212
<http://personal.us.es/msm/>

periodo permite estudiar la parte alcista del ciclo económico, el impacto de la crisis (retroceso del PIB) entre 2008 y 2013 y la vuelta de un crecimiento muy débil en los últimos años. Italia, España, Portugal y Grecia han conformado un grupo coherente de países con sistemas de relaciones laborales similares que, además, a partir de la crisis han estado sometidos a una fuerte presión desreguladora externa de organismos internacionales, entre ellos la Unión Europea (UE) a través de la Comisión y el Banco Central Europeo (Molina, 2014: 22). Parto de la descripción de la variedad sur (y los problemas que plantea) dentro de la clasificación habitual de los sistemas de relaciones laborales europeos, aunque también las tendencias comunes hacia la liberalización (Streeck, 2010, and Baccaro and Howell, 2017, entre otros).

A continuación planteo la aproximación analítica realizada en el estudio, que se basa en evidencias empíricas cualitativas y cuantitativas. Las cualitativas, en una sección aparte, se centran en el análisis de las reformas del mercado de trabajo que afectan sobre todo la contratación colectiva; que incide directamente en la tasa de cobertura de la negociación colectiva, e indirectamente en la tasa de sindicación. Estas reformas han sido consensuadas de manera tripartita (gobierno y agentes sociales) y, por tanto, más moderadas hasta 2009, a partir de 2010 se han prodigado las reformas unilaterales (sin consenso) de los gobiernos bajo la presión de la Troika (Comisión Europea, Banco Central Europeo y Fondo Monetario Internacional) y han sido más radicales. Una vez establecidas las transformaciones institucionales en el periodo de análisis y el impacto sobre instituciones claves que regulan la contratación colectiva, dedico una sección a examinar la evolución comparada de la representación sindical relacionándolas con el ciclo económico, la productividad, el empleo y la temporalidad en el empleo. Finalmente, se discuten los resultados obtenidos, se contribuye al debate sobre las estrategias de renovación sindical en estos países a tenor de las evidencias encontradas y se obtienen conclusiones.

Sindicatos y variedad sur de los sistemas de relaciones laborales europeos

Habitualmente, los sistemas de relaciones laborales se han agrupado en una clasificación que tiene en cuenta áreas geográficas que comparten rasgos institucionales comunes. La teoría de variedades de capitalismo (Hall y Soskice, 2001) establecía dos grandes categorías: economías de mercado liberales y economías de mercado coordinadas. Las segundas dependen de manera destacada de la coordinación de los actores sociales y políticos (sindicatos, organizaciones empresariales y gobiernos). Por tanto, éstas serían más proclives a tener una representación sindical más alta.

Las críticas a esta teoría se han concentrado en tres deficiencias principales: la falta de un análisis profundo del papel del poder político y la cultura en los procesos económicos (especialmente con respecto a la función del estado en la expansión de las finanzas y el debilitamiento del trabajo a través de la regulación); el uso de un enfoque estático que obstruye la comprensión de la dinámica a largo plazo y los cambios estructurales (Heyes et al., 2012: 236); y un idealismo excesivo a la hora de organizar las categorías, incluyendo separaciones arquetípicas e ignorando los cambios introducidos por los procesos de globalización y las tendencias de integración económica regional (Regini, 2003; Streeck y Thelen, 2009).

Sin embargo, la literatura que apoya el concepto de variedades de capitalismo (Hall y Soskice, 2001) argumenta que los factores externos que estimulan la liberalización son modulados por los diversos marcos institucionales de tal manera que generan efectos diferentes en cada grupo de países, esto es: disimilitudes entre categorías, sus ventajas competitivas y las desventajas y su relación con el desempeño económico se estabilizan (Hall y Gingerich, 2009).

Al examinar el enfoque estático del marco de variedades del capitalismo, Streeck (2010) subrayó la relevancia de la perspectiva histórica para comprender dos elementos principales: primero, aquellas categorías exitosas descritas por Hall y Soskice (2001) estaban sujetas a condiciones históricas específicas que ya no se aplican; y segundo, el capitalismo actual ha desencadenado una erosión constante de los acuerdos sociales y las instituciones históricas que implementan la coordinación de los mercados laborales en varios países. En consecuencia, se deben considerar los paralelismos en las diferentes trayectorias seguidas por los países hacia la liberalización para analizar las formas actuales de gobernanza laboral (Baccaro y Howell, 2017). No obstante, el estudio de Howell y Givan (2011) y Thelen (2012) señala los elementos comunes en el proceso de liberalización en los casos de varios países, pero también las diferencias estructurales derivadas tanto de la dependencia de la trayectoria como de las políticas específicas aplicadas.

Siguiendo estos enfoques, Eurofound (2017) organizó a los estados miembros de la UE en cinco grupos diferentes, según el marco de las relaciones laborales, la competitividad, la justicia social y la calidad del trabajo. Establece un primer grupo de ‘corporativismo organizado’ compuesto por los países nórdicos; un segundo de ‘social partnership’ en el Benelux, Austria, Alemania y Eslovenia; un tercer modelo ‘estadocentrado’ en Francia, Grecia, Italia, Portugal y España; un cuarto ‘pluralismo liberal’ en los países anglosajones; y un quinto de ‘economías de transición’ en los antiguos países comunistas del Este. La configuración de estas áreas presenta problemas en algunos países, como la clasificación de Eslovenia o, en lo que interesa a este artículo, la clasificación de una economía como la francesa entre los países del sur (otros estudios la agrupan con las economías de centro occidentales) y la italiana dentro de un sistema centrado en el Estado. No obstante, los cuatro países del sur analizados comparten rasgos comunes en cuanto tradiciones, instituciones y problemas (Amable, 2009). Con la excepción de Italia, su pasado autoritario reciente ha subrayado el papel intervencionista del Estado (Zambarloukou, 2006: 215; Molina, 2007: 466). En estos países, la regulación del empleo ha dependido más de la legislación laboral que de la negociación colectiva; con la excepción de

nuevo del caso italiano, de mayor autonomía de las partes. De hecho, es el único país del sur que no dispone de salario mínimo nacional (Leonardi, 2016: 149). Pero el mercado de trabajo italiano presenta características similares al resto del Sur, con una fuerte segmentación (Leonardi *et al.*, 2011: 419).

En el sur de Europa, el Estado ha cumplido un papel histórico protector para favorecer el equilibrio de poder entre capital y trabajo a través de tres líneas: garantizando el principio de trato más favorable para el trabajador en el conjunto de normas que regulan el mercado e impidiendo que la contratación colectiva de rango inferior (empresa) pueda aplicarse *in peius*; regulando la interlocución de los trabajadores y favoreciendo la intermediación de sindicatos representativos; y asegurando la persistencia de las condiciones de los contratos colectivos una vez expirados su plazo de vigencia (Campos Lima, 2016: 10).

Los sistemas de negociación colectiva de los países del sur han sido de centralización y coordinación, más o menos, intermedia. La centralización sectorial se ha visto favorecida por la concertación social en la década de 1990. La amplia cobertura de la negociación colectiva, por su parte, se había beneficiado históricamente de mecanismos estatutarios (estatales) de extensión de los acuerdos de sindicatos y organizaciones empresariales representativas a todas las empresas y trabajadores del ámbito de negociación en España y Grecia, mecanismos casi automáticos en Portugal (subrayando la importancia reguladora del Estado en estos tres países), y a través de la propia negociación colectiva en Italia (Koukiadaki, Távora and Martínez Lucio, 2016: 20-21).

Esta área se ha definido por un bajo nivel de afiliación sindical (excepto nuevamente Italia) y un alto nivel de cobertura de la negociación colectiva, diálogo social y fragmentación sindical. Por lo tanto, en los países del sur la representación en la empresa y la eficacia de la negociación colectiva y el diálogo social a nivel nacional (bipartito y tripartito) son claves para preservar la capacidad de gobernanza de los sindicatos en el sistema de relaciones laborales. El sistema sindical es pluralista competitivo. En Grecia, pese a la naturaleza no competitiva de las dos grandes confederaciones sectoriales (público y privado), también se han reproducido las pugnas políticas, con diferentes facciones internas.²

Perspectiva analítica

La literatura ha mostrado empíricamente la relación directa entre sindicación y cobertura de la negociación colectiva con respecto al ciclo económico y el empleo, pero también de las instituciones (Schnabel, 2013; Schmitt and Mitu-kiewicz, 2012, entre otros). Este artículo se interroga acerca de cómo ha afectado el ciclo económico y las reformas institucionales tal evolución y si hay patrones comunes de comportamiento.

El planteamiento analítico que sigo ha tenido en cuenta la revisión de la literatura en el siguiente sentido: a) este grupo forma una variedad en la que el Estado juega un papel esencial que ha compensado la falta de fortaleza y autonomía de los agentes sociales (excepción del caso italiano); b) la evolución general de la representación sindical es regresiva; c) las instituciones que regulan el mercado de trabajo han estado sometidas a tensión y tendencias comunes hacia la liberalización desde los años 1990; y d) la representación sindical es cíclica. De este modo, el planteamiento inicial me lleva a pensar que esta representación sindical en el sur ha estado influida positivamente por la fase expansiva del ciclo (1998-2007), y negativamente por la fase recesiva del ciclo económico y de empleo (2009-2013). Las reformas legales, por su lado, adoptadas desde 1990 también habrían influido, en sentido especialmente negativo las unilaterales adoptadas en los años 2010-2012, que incidirían en las variables de representatividad estudiadas con algo de retraso. Por tanto, se debe observar un comportamiento expansivo hasta 2007, y especialmente regresivo en los años 2009-2014. Pero, de verificarse lo anterior, se debe determinar también en qué grado ha influido el ciclo y las reformas institucionales, y si podemos asegurar que estos países han seguido un comportamiento similar.

Para responder estas cuestiones y verificar el planteamiento de partida, he analizado las reformas del mercado de trabajo y de la negociación colectiva desde la década de 1990. Lo importante en este caso es el impacto sobre los entornos institucionales ligados a la contratación colectiva. He analizado, en este sentido, las variables cualitativas: Extensión Obligatoria de Convenios Colectivos a empleadores no organizados (EOCC), Tipo de Coordinación de Fijación de Salarios (TCS) e Influencia del Gobierno sobre la Negociación Salarial (IGS), disponibles en la Base de Datos ICTWSS (2019).

Por otro lado, he delimitado los ciclos económicos desarrollados en función del crecimiento, la productividad y el empleo (variación anual del PIB y de la productividad laboral, y la tasa de empleo) y la calidad del empleo (temporalidad). He trabajado con medias quinquenales: dos primeros quinquenios de ciclo alcista, uno tercero (2008-2012) que engloba los años recesivos y otro final afectado inicialmente por el final de la recesión, pero cuyo balance final es de débil crecimiento del PIB y la productividad y todavía retroceso medio (moderado) del empleo. He examinado cuantitativamente la representación sindical a través de las tasas de densidad sindical, cobertura de la negociación colectiva (Base de Datos ICTWSS e ILOSTAT). Aunque la representación sindical también está afectada por la penetración de los sindicatos en la empresa, solo he utilizado esta variable para matizar y explicar mejor la evolución de las dos variables anteriores por ser datos mucho más escasos y menos representativos en la serie estudiada (datos disponibles solamente para los años 2005, 2009 y 2013 de la European Company Survey, ECS).³

² <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries>

³ Siempre en empresas de más de 10 trabajadores y a trabajadores de este tipo de empresas.

Cambios institucionales en el mercado de trabajo: del consenso social competitivo a la desregulación unilateral en la crisis

Desde el inicio de la década de 1990, la crisis económica 1991-1995 y la convergencia institucional exigida por la Unión Económica y Monetaria recogida en el Tratado de Maastricht indujeron reformas de corte competitivo en todos los Estados Miembro, particularmente en aquellos, como los países del sur, que presentaban divergencias claras.

No obstante, también jugó un papel fundamental la situación política y el marco institucional de cada país, en el que los costes electorales y la correlación de fuerzas entre los agentes sociales y el gobierno fueron factores determinantes (Hamann y Kelly, 2007). Los factores combinados de gobiernos débiles y un nivel intermedio de centralización sindical fueron propicios para la firma de pactos sociales (Avdagic, 2010 y 2011). Pero los acuerdos, de un modo invariable, tuvieron una orientación competitiva (Competitive Corporatism) y a favor de la oferta (Rhodes and Visser, 2011). Los sindicatos, a través de la negociación, lograron atenuar la desregulación (y las medidas favorables al capital) y preservar el diálogo social (Martínez Lucio, 2016).

En Grecia hasta 2009 al menos ocho paquetes legislativos fueron ampliando la flexibilidad y desregulando el mercado de trabajo (Ley 1892/1990, Ley 2874/2000, Ley 2956/2001 y sobre todo la Presidential Decree 81/2003, y Presidential Decree 180/2004, entre otros). En general, también fue reduciéndose la protección al desempleo (Mattoni and Vogiatzoglou, 2014: 59), en otra secuencia legislativa (Ley 2784/2000, Ley 2956/2001, Ley 3174/2003). El diálogo social en este país se focalizó sobre los acuerdos nacionales bienales de negociación colectiva. Desde mediados de la década de 1990 se implementó una agenda reformadora orientada a mejorar la competitividad del país, a través de acuerdos tripartitos (Pacto de Confianza de 1997, y de diálogo social de 2000 y 2001) auspiciados por la UE (Kornelakis and Voskeritsian, 2014: 350). El diálogo social griego de aquellos años no estuvo exento de tensiones entre los agentes sociales (recurso habitual a la huelga general), ni reformas unilaterales como la del mercado de trabajo de 2000 (Zambarloukou, 2006: 221). Pero las reformas fueron limitadas (Kennedy, 2016: 256-258).

En Italia los acuerdos sociales para el Trabajo (*Accordo per il lavoro*) en 1996 y Pacto Social para el Desarrollo y el empleo en 1998 (*Patto di Natale*) reestructuraron los contratos de trabajo (avance temporalidad y tiempo parcial) y formación profesional. La consensuada Ley 196/97 (*Treu Package*) permitió nuevos tipos contractuales atípicos, y la intermediación de agencias privadas en el mercado de trabajo y la colocación temporal. La Ley 80/1998 incrementó también la temporalidad en el sector público. Por su parte, el seguro público de desempleo inició su limitación (Ley 469/1997). En los años siguientes, el Legislative Decree 61/2000 amplió la contratación a tiempo parcial. Pero más importante fue la Ley 30/2003, conocida como *Legge Biagi* (y el decreto legislativo 276/2003), que impulsó la privatización de los servicios de colocación laboral e introdujeron nuevas formas de contratos flexibles (Pulignano, Ortíz Gervasi y Franceschi, 2016). Ello además provocó división sindical, la *Confederazione Generale Italiana del Lavoro* (CGIL), el sindicato más importante, no suscribió las reformas. En 2007 un nuevo acuerdo social (concretado en la Ley 247/2007) reguló la armonización (a la baja) de las prestaciones por desempleo y de la extensión del fondo de garantía salarial.

En Portugal también el consenso competitivo introdujo limitadamente la flexibilidad y la desregulación. Los primeros pactos sociales produjeron, al igual que en Italia, división sindical. El *Acordo de Concertação Estratégica* de 1996-1999 extendió las formas de contratación atípicas. La reforma de la negociación colectiva tenía como objetivo la “descentralización organizada” (como la de España de 1997): potenciar una coordinación bipartita al máximo nivel de ciertas materias fundamentales y descentralizar el resto de la negociación hacia la empresa (Campos Lima and Naumann, 2000). El Código del Trabajo sufrió varias reformas. En 1999 para favorecer la representación y asistencia de sindicatos a trabajadores en disputas judiciales. Pero fue también modificado para permitir descentralización de la contratación en 2003 y 2006 (Leonardi, 2016). La inversión del principio de trato más favorable entre la legislación y la contratación colectiva, mecanismos de limitación de la extensión de las condiciones de la contratación más allá de su vigencia (Campos Lima, 2016: 11). La Ley 19/2007 incrementó las formas de contratación temporal y, al mismo tiempo, favoreció la actividad de las agencias de trabajo temporal. De otro lado, también se llevó a término una limitación de las prestaciones por desempleo (Decreto Ley 418/2003, Decreto Ley 84/2003 y Decreto Ley 220/2006).⁴

En España el segundo ciclo de concertación social se extendió de 1996 a 2007 y produjo una serie de reformas consensuadas (Real Decreto-Ley 8/1997, Real Decreto-Ley 15/1998 y Ley 45/2002). La reforma de la negociación colectiva de 1997 no alcanzó los objetivos trazados por los sindicatos (Molina, 2007). Pero se inició una intensa concertación social bipartita entre sindicatos y organizaciones empresariales que se extendió hasta el presente en forma de acuerdos marco de negociación colectiva nacional (tendencia centralizadora). En 2006 un nuevo acuerdo social tripartito de reforma del mercado de trabajo (Acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo, normativizado en la Ley 43/2006) limitó la concatenación de contratos temporales, pero consolidó y extendió la flexibilidad en la salida y entrada individual de trabajadores en las empresas. Esta etapa de acuerdo no estuvo exenta de tensiones (huelga general de 2002). En general, la etapa también se saldó con una reducción moderada de las prestaciones y subsidios de desempleo.

⁴ Los datos de reformas laborales y sociales proceden de la Social Reforms Database, Fondazione Rodolfo DeBenedetti http://www.frdb.org/page/data/scheda/frdb-iza-social-reforms-database/doc_pk/9027

Crisis, ruptura de consensos y desregulación fuerte unilateral bajo la presión de la Troika

Se sucedieron todavía intentos de concertación social, e incluso planes expansivos de gasto, hasta 2010 e incluso 2011. La persistencia y severidad de la recesión económica, déficits y endeudamiento públicos galopantes y la presión de la Troika y los Memorándum de Entendimiento que acompañaron a los programas de ayudas han sido determinantes en el proceso (Addison, Portugal and Vilares, 2017; Schulten and Müller, 2013). En Portugal (Memorándum de Entendimiento de 2012) y Grecia (Memorándum de Entendimiento de 2010, 2012 y 2015), economías más pequeñas, menos diversificadas y más golpeadas por la crisis, la presión ha sido más extrema que en Italia y España (Campos Lima, 2016: 12-13). En Portugal, a inicios de 2012, se produjo un acuerdo tripartito sin unidad sindical. Pero recogió las exigencias marcadas por la Troika e incluso fue más allá en algunos aspectos.

El Tratado de Estabilidad, Coordinación y Gobernabilidad (TSCG) firmado en marzo de 2012 tuvo como objetivo, a través de reformas institucionales, transformar a las economías europeas deudoras en competitivas (Kennedy, 2016: 258). Ese mismo año el Directorate-General for Economic and Financial Affairs en su informe sobre mercado de trabajo señaló la reducción del poder sindical en la negociación salarial (Schulten and Müller, 2013: 203).

Las reformas unilaterales se abrieron paso y se sucedieron las huelgas generales en Italia en 2009, 2011 y 2014, aunque no fueron unitarias sindicalmente; en Grecia pronto superaron la decena, en 2013 la treintena y han continuado; en Portugal se realizaron en 2010 contra los presupuestos generales del Estado, y en 2011, 2012 y 2013 contra la política y las reformas aplicadas; y en España tres: una en 2010 como respuesta a la reforma del mercado de trabajo, y dos en 2012 contra la política económica y contra de otra reforma del mercado de trabajo. Esta fuerte movilización, no obstante, no pudo parar las reformas unilaterales.

El objetivo de las reformas era obtener una rápida moderación salarial (devaluación interna) para hacer frente a la coyuntura e impulsar un cambio institucional para mejorar la competitividad de las empresas. Las medidas de choque de control de salarios se agruparon sobre todo al inicio, entre 2009 y 2010, mientras que las estructurales se desarrollaron a partir de 2010 y, sobre todo, 2011 (Koukiadaki, Távora and Martínez Lucio, 2016: 58). Los estados como empleadores públicos despidieron interinos, amortizaron jubilaciones de funcionarios, congelaron y redujeron salarios, ampliaron jornadas de trabajo, y otras restricciones temporales de derechos. En su papel de regulador acometieron reducciones del salario mínimo nacional en España, Portugal y Grecia (en este país, en 2102, se redujo un 32% a los menores de 25 años y un 22% al resto de trabajadores, Kornelakis and Voskeritsian, 2014: 355). Resultado del cambio de coyuntura y la vuelta al crecimiento se ha subido el salario mínimo nacional en 2016 en Portugal (Addison, Portugal and Vilares, 2017: 557), y en 2017 se alcanzó un acuerdo social tripartito en el mismo sentido en España. Pero no se derogaron las reformas estructurales acometidas ni restauró la devaluación salarial sufrida.

Las reformas estructurales implicaron dos áreas de interés: la contratación individual y sus tipos, así como beneficios por desempleo; y la contratación colectiva, de mayor impacto para la representación sindical. Atiendo solamente las que conciernen a la negociación colectiva, que han descentralizado la contratación, modificado la mediación y el arbitraje y favorecido la toma unilateral de decisiones de la empresa (Rocha, 2014). Se limitó la efectividad del convenio sectorial nacional en cuatro sentidos claros.

1. La posibilidad de prescindir de la regulación del convenio ante necesidades objetivas de viabilidad de la empresa con trámites no especialmente exigentes (Reformas laborales españolas y de la negociación colectiva de 2010 a 2012, Ley 35/2010, Real Decreto-ley 7/2011 y Real Decreto-ley 3/2012, y Ley 55/2014 en Portugal).
2. La limitación y endurecimiento para activar los mecanismos (estatales a cargo del Gobierno) de extensión de los contratos colectivos nacionales en Portugal a través de la Ley 23/2012 (Leonardi, 2016; Addison, Portugal, and Vilares, 2017: 556), y Grecia mediante la Ley 4024/2011 (Kornelakis and Voskeritsian, 2014: 354-355; Koukiadaki, Távora, and Martínez Lucio, 2016: 52).
3. Cuestionamiento y derogación del principio de aplicación de la norma más favorable en la negociación colectiva y en la legislación marco a través de la Ley 148/2011 en Italia y las reformas unilaterales ya aludidas en el resto de los países en los apartados (i) y (ii), además de la Ley 3899/2010 en Grecia (Kennedy, 2016: 260).
4. Limitación de la vigencia del convenio y, más importante, la ultraactividad de los convenios en las reformas aludidas. En Grecia, además, un nuevo gobierno pro-labour intentó derogar esta limitación en 2015, pero la cumbre del Euro de ese año lo impidió (Kennedy, 2016: 262).

Tabla 1. Extensión Obligatoria de Convenios Colectivos a empleadores no organizados (EOCC), Tipo de Coordinación de Fijación de Salarios (TCS) e Influencia del Gobierno sobre la Negociación Salarial (IGS) en el sur de Europa												
	Grecia			Italia			Portugal			España		
	EOCC	TCS	IGS	EOCC	TCS	IGS	EOCC	TCS	IGS	EOCC	TCS	IGS
1998-02	3	4	3	3*	3	3.4	3	3	3	3	3.4	3
2003-07	3	4	3	3*	3	3.2	3	3	3	3	4	3
2008-12	1.8	2.8	3.8	3*	3	3.4	2.6	1.8	3	3	3.4	3
2013-17	0	1	2	3*	3	3.2	1.2	1	3	3	4	3
EOCC: 0 No existen disposiciones legales para la prórroga obligatoria. 1 Extensión es excepcional. 2 La extensión se usa en muchas industrias, pero con umbrales y los Ministros pueden decidir no extender los acuerdos. 3 La extensión es virtualmente automática. (*) Italia basado en sentencias judiciales sobre escalas salariales mínimas.												
TCS: 0 No se identificó ningún mecanismo específico. 1 Gobierno establece señales. 2 Patrón de negociación. 3: Intraasociacional (“centralización informal”). 4 Interasociativo por asociaciones pico. 5 Negociación patrocinada por el gobierno (esto incluye pactos). 6 Negociación impuesta por el gobierno (incluidos los controles legales en lugar de la negociación)												
IGS: 1 No hay influencia del gobierno sobre la negociación salarial. 2 El gobierno influye en la negociación salarial proporcionando un marco institucional de consulta e intercambio de información. 3 El gobierno influye indirectamente en la negociación salarial a través de precios máximos, indexación, medidas fiscales, salarios mínimos. 4 El gobierno participa directamente en la negociación salarial (negociación tripartita, como en los pactos sociales). 5 El gobierno impone acuerdos salariales al sector privado, establece un tope a los resultados de la negociación o suspende la negociación.												
Fuente: Visser (2019) ICTWSS database												

Pese a las reformas acometidas desde la década de 1990, los parámetros institucionales analizados muestran bastante estabilidad en los cuatro países hasta 2010. Sin embargo, a partir de 2011 se producen las alteraciones notables, subrayando la radicalidad y profundidad de las reformas acometidas durante la crisis. Sobre todo, en el caso de Grecia y, seguido de ésta, Portugal. En Grecia los mecanismos estatales de extensión de la negociación colectiva han sido cercenados, el Estado ha intervenido directamente para favorecer la bajada salarial y, en el mismo sentido, se ha reducido drásticamente cualquier coordinación por parte sindicatos y organizaciones empresariales en la determinación de los salarios (Tabla 1). En Portugal también se producen cambios claros, pero menos acusados y, además, reversibles parcialmente en los mecanismos de extensión de la negociación colectiva. Los casos de España e Italia son los más estables y reconocibles a lo largo de los veinte años analizados, pese a agresividad de las reformas.

La representación sindical a lo largo del ciclo económico y empleo

La tendencia inequívoca de la densidad sindical durante los veinte años analizados es de generalizado retroceso. Entre 1998 y 2016, los países de la UE perdieron 9 puntos de densidad sindical por término medio. La reducción de la densidad sindical se mantiene invariable, en términos generales, en todas las áreas de países.

El grupo de países analizados retrocede moderadamente, pero sus tasas de sindicación ya eran singularmente bajas (con la excepción de Italia). El comportamiento de Grecia y Portugal es claramente procíclico (Figura 1). Sin embargo, en estos países en el último periodo (de crecimiento débil en Portugal y menor recesión en Grecia, aunque continúa cayendo el empleo), destaca una reducción más importante de la sindicación, que hace pensar en la mayor importancia de las reformas adoptadas entre 2010 y 2012, que comienzan a tener efecto siempre a partir de algún año posterior. Las tasas de sindicación españolas e italianas permanecen bastante estables; en cifras relativamente bajas en España y más altas en Italia, contra cíclicas en ambos países. Es decir, los cambios institucionales habrían influido más que el ciclo.

La tasa de cobertura de la negociación colectiva también se ha reducido por término medio de más de 9 puntos en el conjunto de países europeos (Tabla 2). En los países estudiados, permaneció invariable en Italia, al margen de cualquier impacto del ciclo. La tasa portuguesa aumentó a lo largo del ciclo alcista, pero ha sufrido un retroceso apreciable afectada por la crisis y la caída del empleo. La restauración del crecimiento y la atenuación en la caída del empleo, no han acabado esa tendencia regresiva. En España se redujo apreciablemente en el ciclo alcista (el empleo de escasa calidad pudo comportar un aumento de trabajadores en sectores no cubiertos) con un comportamiento contra cíclico. Pero en los últimos años ha permanecido estable. En Grecia, en cambio, la tasa ha sufrido un desplome (-59), sobre todo en último periodo analizado (-45), más influido por las intensas reformas que por la recesión, que se había atenuado. Las tasas de Italia, España y Portugal, no obstante, son relativamente altas, se encuentran entre las diez más elevadas de la UE. Solamente son superiores las de Austria, Francia, Bélgica, Finlandia, Suecia, Dinamarca y Holanda (Tabla 2).

Tabla 2. Promedio de Densidad Sindical (UD) y Tasa de Cobertura de la Negociación Colectiva (CBC) (%) en la Unión Europea

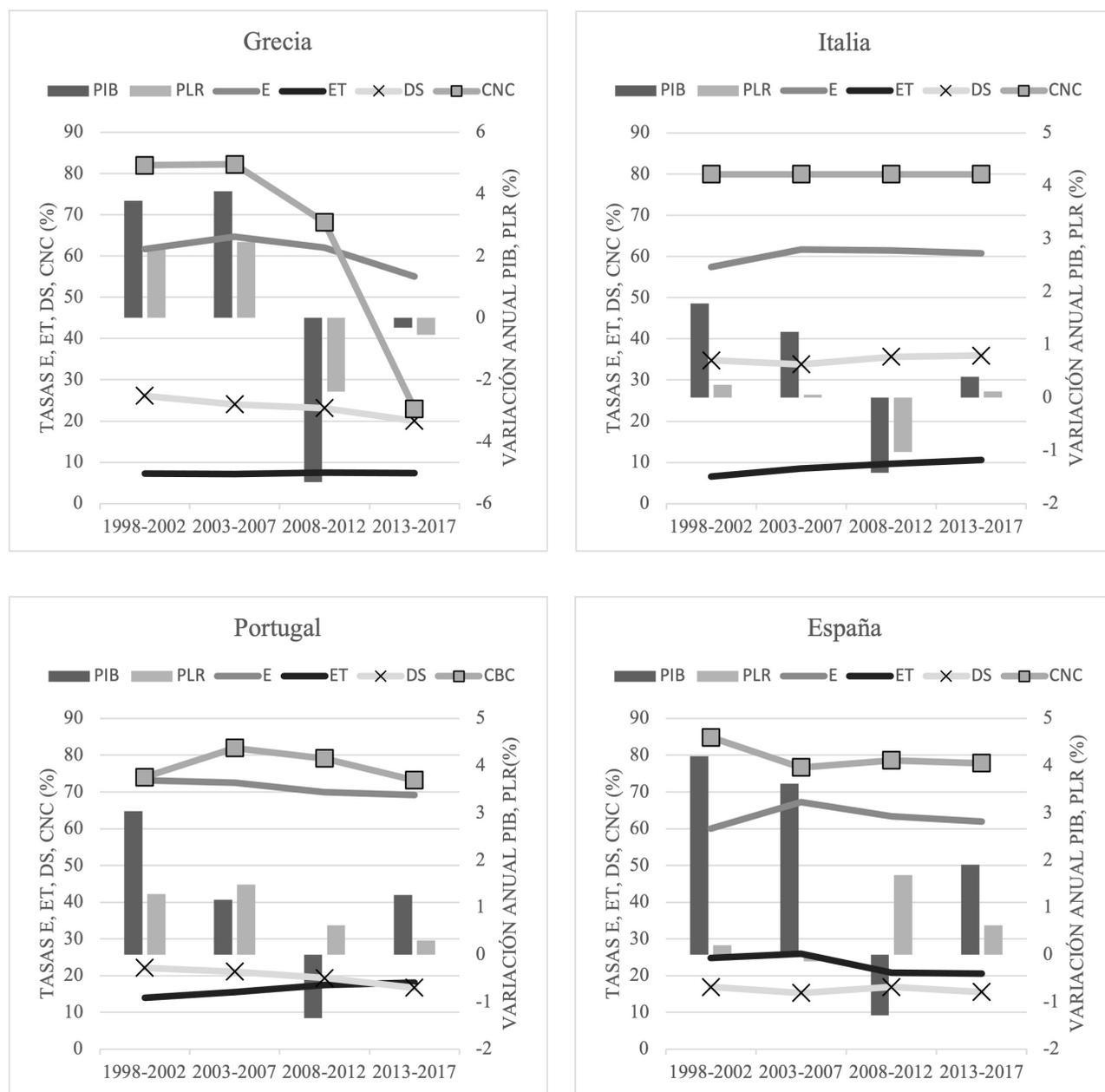
	UD				CBC			
	<u>1998-2002</u>	<u>2 0 0 3 - 2007</u>	<u>2 0 0 8 - 2012</u>	<u>2013-2016</u>	<u>1998-2002</u>	<u>2003-2007</u>	<u>2008-2012</u>	<u>2013-2016</u>
Dinamarca	73,6	69,8	66,9	68	85	83,3	82,5	84
Finlandia	75,4	71,2	69,4	66,7	88	89,4	85,3	90,5
Suecia	79,9	75,2	68,6	67,2	94	92,5	88	89,5
Austria	36,8	32,7	28,3	27,3	98	98	98	98
Bélgica	54,9	54,3	54,6	54,4	96	96	96	96
Alemania	24,6	21,5	18,5	17,5	69,7	64,7	60	57,1
Luxemburgo	43,7	41	34,8	33,1	59,3	58	59	55
Holanda	22,7	20,7	19,1	17,8	86,8	79,5	84,4	82,4
Eslovenia	42	36,3	24,6	25,3	100	98	81,8	68,2
Francia	8	7,7	7,7	7,9	nd	96,1	98	98
Grecia	26,1	24	23,1	20,1	82	82,2	68,2	23
Italia	34,8	33,8	35,7	35,9	80	80	80	80
Portugal	22,1	21,1	19,4	16,7	74	81,9	79,1	73,2
España	16,9	15,3	16,9	15,5	84,8	76,7	78,6	77,8
Chipre	64,4	60,2	51	46,4	63,5	61,6	51,2	48,2
Irlanda	37,2	33	33,4	28	44,2	41,7	40,5	33,5
Malta	61,3	57,4	52,4	51,5	50	45	39,9	nd
Reino Unido	30	27,7	26,8	24,7	35,7	34,6	31,5	27,8
Bélgica	26,3	19,7	17,3	13,7	nd	37,5	18,8	11,8
Croacia	38,6	38	32,5	26,6	nd	nd	60	49,4
Chequia	27	19,9	16,3	12	45,8	46,3	48,8	46,9
Estonia	20,2	11,7	7,6	5,6	28	26,5	23,3	18,6
Hungría	23,8	16,8	12,6	9,4	37,6	28,1	26	24,2
Lituania	nd	17,9	14,2	12,7	18	18,3	17,6	14,8
Letonia	16,8	11,3	9,7	7,9	15	12	10,4	7,1
Polonia	17,6	17,6	13,6	12,2	25	18,9	18,3	17,2
Rumanía	39,9	35,9	27,7	nd	nd	89,6	72,8	35
Eslovaquia	32,1	22,4	15,2	12,2	49	40	38,3	24,4

Fuente: Visser (2019) ICTWS e ILOSTAT

Discusión de resultados. La afectación de los cambios institucionales y el ciclo económico

Las reformas pactadas en los años noventa no contribuyeron a alterar profundamente los entornos institucionales de los países del sur relacionados con la representación sindical. El impacto del ciclo recesivo que introduce la Gran Recesión altera la representación sindical. Pero son las intensas reformas iniciadas en 2010 las que transforman el entorno institucional y promueven una caída pronunciada de la representación sindical. Grecia y Portugal, las dos economías más pequeñas, menos diversificadas, más golpeadas por la crisis, más presionadas por la Troika y con reformas más intensas (han determinado cambios institucionales profundos, Tabla 1) han sufrido un mayor retroceso del empleo y su calidad (Figura 1). Estos resultados son coincidentes con otros que han medido la afectación del rol protector que ejerce el Estado sobre los trabajadores de estos países. En este caso, la afectación clara y profunda se ha focalizado en Grecia, donde se ha producido un efecto de desprotección que será difícil de revertir incluso si hay voluntad política para ello (Sánchez-Mosquera, 2021). Las críticas a la intervención y presión de la Troika no solamente han partido de la izquierda política o los sindicatos, también el Parlamento Europeo ha señalado la falta de transparencia y la injerencia de una entidad ajena a la UE como el Fondo Monetario Internacional. La desconfianza y el recelo han avanzado con respecto a las instituciones y el propio proyecto de la UE (Koukiadaki, Távora and Martínez Lucio, 2016: 127). No parece una casualidad que partidos de izquierda, favorables al trabajo, alcanzaran el gobierno en los países más afectados, Grecia y Portugal (Meardi, 2018: 649), ni la extensión en España e Italia, pese a la menor afectación en las instituciones del mercado de trabajo, del euroescepticismo.

Figure 1. Variación Anual del Producto Interior Bruto (PIB) y Productividad Laboral Real (PLR) (%); y tasas de Empleo (E), Empleo Temporal (ET), Densidad Sindical (DS) y Cobertura de Negociación Colectiva (CNC) (%) en Grecia, Italia, Portugal y España



En el último periodo las medias de las tasas de DS y CNC corresponden al periodo 2013-2016

Source: Eurostat, ILOSTAT and Visser, J. (2019) ICTWSS Data base

La estabilidad de las tasas de afiliación en Italia y España, incluso con limitados crecimientos contra cíclicos, se explican por la fuerte segmentación del mercado de trabajo. Parte del empleo que crece en el ciclo alcista, de baja calidad, se sindicaliza muy escasamente haciendo que una afiliación estable suponga una tasa de sindicación algo más baja cuando aumenta el empleo y algo más altas cuando se reduce. Pero la estabilidad deriva también de la estabilidad en las instituciones (Tabla 1). Sin embargo, la afiliación sufre un problema de envejecimiento ligado a esta segmentación. En el sindicato más importante de España se ha incrementado la edad media de afiliación desde los 42 años en 2000 a 46,5 años en la actualidad en 2015 (Comisiones Obreras, 2016). En Italia la mitad de los once millones de los inscritos son trabajadores jubilados (Leonardi, 2017: 104-105), aunque la sindicalización está creciendo entre las mujeres y más aún entre los trabajadores inmigrantes. También ha habido un pequeño aumento en las inscripciones con sindicatos de trabajadores atípicos, e incluso una cierta desaceleración, de las inscripciones entre los jubilados (Regalia y Regini, 2018: 71).

Los puntos fuertes de la representación e intermediación sindical de los países del sur no radican en la tasa de sindicación, sino en otros indicadores, particularmente en la tasa de cobertura de la negociación colectiva. El modelo del sur es muy dependiente del Estado, por tanto, el intenso programa de reformas ha afectado la regulación de la con-

tratación colectiva y, en consecuencia, la tasa de trabajadores cubiertos por esta contratación. El caso de Grecia (al que habría que añadir el fuerte efecto cíclico) es claro, también el de Portugal (Rigby and García, 2018: 135; Távora and González, 2016: 263). En España (López-Andreu, 2019: 13) e Italia, sin embargo, las tasas han permanecido estables. La arquitectura institucional ha permanecido también bastante estable en estos dos últimos países (Tabla 2). En Italia la mayor autonomía colectiva de los agentes sociales pudo contribuir a la pervivencia y estabilidad de sus rasgos institucionales.

En estos dos países los acuerdos nacionales bipartitos entre capital y trabajo han continuado ante el riesgo de desarticulación de la negociación colectiva. Las confederaciones de empresarios han reaccionado ante tal amenaza. En un contexto de desregulación extrema, los costes de transacción y la competencia en costes laborales se pueden disparar afectando gravemente a las empresas. En Italia, las organizaciones de empleadores han preferido, además, mantener su rol en un sistema de relaciones laborales que prioriza la autonomía de las partes, y han rechazado la opción de que se estableciera un salario mínimo nacional que permitiera descentralizar la negociación salarial a nivel de empresa (Regalia and Regini, 2018: 73). En consecuencia, en Italia y España la negociación colectiva mantenida a nivel nacional y sectorial por sindicatos y organizaciones de empleadores ha mitigado la desregulación y descentralización hecha por el Estado y eso ha permitido la estabilidad institucional y de la representación sindical.

La presencia sindical en las empresas, las elecciones a comités de empresa y delegados de personal y la representación directa en la empresa de trabajadores (afiliados y no afiliados) es uno de los recursos de poder fundamentales de los sindicatos de estos países. Esto explicaría también la persistencia de las instituciones pese a las reformas y la resiliencia sindical, sobre todo en España.

	2005	2009	2013
Grecia	12	4	14
Italia	34	38	27
Portugal	37.8	35.1	33.1
España	56	58	58

Fuente: Riedmann *et al.* (2006: 62, 2010: 47) and Eurofound (2015)

No son bajas tampoco las tasas de penetración sindical en las empresas de Portugal e Italia, pese al retroceso sufrido. No obstante, las encuestas se realizaron a empresas 10 o más trabajadores. En 2014 en todos los países del sur las empresas con menos de 10 empleados emplearon a más del 40% de los trabajadores (Grecia 59.4%), muy por encima, prácticamente el doble, del empleo que generan este tipo de empresas en los países nórdicos y centro europeos occidentales (OECD, 2017: 44). Con lo cual la presencia y representación sindical de trabajadores en las empresas del sur debe ser, en realidad, inferior, pues las empresas con menos de 10 trabajadores (microempresas) se caracterizan por carecer de representantes sindicales.

Por último, a la luz de los resultados alcanzados se puede contribuir al debate de la renovación sindical en el sur. El reto es buscar una mayor presencia en las empresas y sindicarse y defender al trabajador precario (aumento segmentación mercado y del envejecimiento de la afiliación). Pero los recursos son limitados, con lo cual se podría priorizar su fuente básica de poder: la representación sindical en la empresa y el diálogo social bipartito y tripartito y, por supuesto dentro de esto último, la negociación colectiva. El interés por preservar la presencia institucional debe conjugarse con la movilización social con una redefinición de alianzas con partidos de izquierda nacionales y sindicales a nivel europeo. Es vital un cambio institucional en Grecia que restaure niveles aceptables de cobertura de la negociación colectiva y eso solamente se puede lograr con la intervención estatal, que facilite una vuelta a un marco institucional de recentralización y, más importante, mecanismos de extensión de la negociación colectiva. Esto debe contar con el apoyo de la UE. En el mismo sentido, la revitalización operativa del Confederación Europea de Sindicatos debe hacer frente al proyecto neoliberal de la UE que ha impulsado las lesivas reformas con ocasión de la crisis (Hyman & Grumbrell-McCormick, 2013: 145-151 and 190) y ayudar a los países del sur.

Conclusiones

El capitalismo globalizado y la UE llevan introduciendo tendencias hacia la descentralización y flexibilidad de las relaciones laborales que afectan frontalmente la representación sindical desde hace más de veinte años. Estas tendencias impactan en todos los países en el mismo sentido, pero, pese a las transformaciones institucionales generalizadas, hay territorios más y menos afectados. Las commonalities no impiden la persistencia de variedades de sistemas de relaciones laborales.

En los países estudiados los cambios institucionales radicales se produjeron entre 2010 y 2012, pero no han limitado la fuerte influencia del Estado en la regulación directa de las relaciones laborales. En cuanto a la representación sindical y entorno institucional que da cauce a esa representación, solamente se ha producido una alteración significativa en el caso griego. Tal alteración prácticamente desclasifica a Grecia del conjunto de países del sur en que el

Estado favorece la representación sindical. El retroceso sufrido en las tasas de sindicación y, sobre todo, cobertura de la negociación colectiva lo asemejan en 2017 más al grupo de economías en transición del Este de Europa. Se ha inaugurado, por tanto, un nuevo entorno institucional y de gobernanza del trabajo con sindicatos muy debilitados que, sin embargo, no ha favorecido ni el crecimiento económico ni la productividad del trabajo.

El ciclo económico ha influido la representación sindical, pero han sido más determinantes las reformas institucionales. Los casos de mayor resiliencia sindical, España e Italia son esclarecedores al respecto, con comportamientos incluso contra cíclicos en la tasa de sindicación y con una afectación cíclica muy moderada de la cobertura de la negociación colectiva, en el caso de España, y ninguna afectación en el caso italiano. Esto coincide notablemente con la mayor estabilidad de los entornos institucionales pese a las reformas implementadas.

El caso portugués, sin ser tan extremo como el caso griego, registra una afectación apreciable de la representación, sobre todo la tasa de sindicación, más influida también por las reformas que por el ciclo económico. La tasa de cobertura de la negociación colectiva sí ha estado influida por el ciclo (sobre todo del empleo), pero ha permanecido en cifras altas, reconocibles en la tradición portuguesa y de los países del sur. Para ello ha sido clave, pese a las reformas de los años 2009-2012, la restauración parcial de los mecanismos estatales de extensión de la negociación colectiva en 2014.

Por último, el estudio realizado ha permitido subrayar la importancia de los cauces institucionales de representación y de extensión de esa representación dentro de las normas que regulan el mercado de trabajo y de los mecanismos de acuerdos sociales bipartitos y tripartitos nacionales en estos países. Elementos centrales del poder de los sindicatos en estos países y que permiten la prevalencia de tasas relativamente altas de cobertura de la negociación colectiva en el entorno europeo, también de penetración en las empresas en el caso español. Ese es el centro de su poder y, por lo tanto, un elemento absolutamente estratégico que preservar. El otro centro de interés, habida cuenta del crecimiento de la temporalidad y el envejecimiento de afiliación, se localiza en la afiliación de trabajadores jóvenes, singularmente afectados por este tipo de contratación.

Bibliografía

- Addison, J. T., Portugal, P. and Vilarés, H. (2017). “Unions and Collective Bargaining in the Wake of the Great Recession: Evidence from Portugal”. *British Journal of Industrial Relations*, 55 (33), pp. 551-576.
- Amable B (2009) *The Diversity of Modern Capitalism*. Oxford: University Press.
- Avdagic S (2011) The Conditions for Pacts. A Fuzzy-Set Analysis of the Resurgence of Tripartite Concertation. In: Avdagic S, Rhodes M and Visser J (eds), *Social Pacts in Europe. Emergence, evolution and institutionalizations*. Oxford: Oxford University Press, pp. 17-42.
- Baccaro, L., Howell, C. (2017). *Trajectories of Neoliberal Transformation: European Industrial Relations Since the 1970s*. Cambridge: University Press.
- Baccaro, L. and Pulignano, V. (2011). ‘Employment Relations in Italy’. In G. Bamber, R. Lansbury and N. Wailes (eds.), *International and Comparative Employment Relations* (5th edition). Los Angeles: Sagepub, pp. 138-168.
- Campos Lima, M. P. (2016). *Caderno 8: O desmantelamento do regime de negociação coletiva em Portugal, os desafios e as alternativas*. Observatório sobre crises e alternativas. Centro de Estudos Sociais – Laboratório Associado Universidade de Coimbra.
- Campos Lima, M. P. and Naumann, R. (2000). ‘Atas do IV Congresso Português de Sociologia – Sociedade Portuguesa: Passados Recentes, Futuros Próximos’. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade, 17-19 de April.
- Colombo, S. and Regalia, I. (2016). ‘Changing joint regulation and labour market policy in Italy during the crisis: On the edge of a paradigm shift?’ *British Journal of Industrial Relations*, 22(3): 295–309.
- Comisiones Obreras (2016). *Repensar el sindicato. Hicimos, hacemos, haremos historia*. Available at: <http://www.ccoo.es/0ab-6c838435020427327a2df35b24dd7000001.pdf>
- Eurofound (2015). *Third European Company Survey – Overview report: Workplace practices – Patterns, performance and well-being*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2017). *Mapping varieties of industrial relations: Eurofound’s analytical framework applied*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Hall, P.A. and Soskice, D. (2001). *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: University Press.
- Hall PA and Gingerich D (2009) Varieties of Capitalism and Institutional Complementarities in the Political Economy: An Empirical Analysis. *British Journal of Political Science*, 39: 449-482
- Hamann K and Kelly J (2007): Party Politics and the Reemergence of Social Pacts in Western Europe. *Comparative Political Studies* 40 (8): 971-994.
- Heyes J, Lewis P and Clark I (2012) Varieties of capitalism, neoliberalism and the economic crisis of 2008–? *Industrial Relations Journal*, 43: 222-241
- Howell C and Givan RK (2011) Rethinking Institutions and Institutional Change in European Industrial Relations. *British Journal of Industrial Relations*, 49(2): 231-255.
- Hyman, R. and Gumbrell-McCormick, R. (2013), *Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices*. Oxford, Oxford University Press.

- Kennedy, G. (2016). 'Embedding neoliberalism in Greece: the transformation of collective bargaining and labour market policy in Greece during the Eurozone crisis', *Studies in Political Economy*, 97(3): 253-269.
- Kornelakis, A. and Voskeritsian, H. (2014). 'The Transformation of Employment Regulation in Greece: Towards a Dysfunctional Liberal Market Economy?' *Relations industrielles*, 69(2): 344-365.
- Martínez Lucio, M. (2016). 'Incertidumbre, indecisión y neoliberalismo emergente. El papel dual y complejo del Estado español en las relaciones laborales y de empleo'. *Sociología del Trabajo*, 87: 68-88.
- Koukiadaki, A., Távora, I. and Martínez Lucio, M. (2016). 'Joint regulation and labour market policy in Europe during the crisis: a seven-country comparison'. In Aristeia Koukiadaki, A., Távora, I. and Martínez Lucio, M (eds.) *Joint regulation and labour market policy in Europe during the crisis*. Brussels: European Trade Union Institute (ETUI), pp. 7-134.
- Leonardi, L., Martín Artiles, A., Molina, Ó., Calenda, D. and Carrasquer Oto, P. (2011). '¿Es exportable la flexibilidad? Un estudio comparado de Italia y España'. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 29(2): 417-443
- Leonardi, S. (2016). 'L'impatto della nuova governance europea sulla contrattazione collettiva. Un confronto fra Italia, Spagna e Portogallo'. *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 1: 147-172.
- Leonardi, S. (2017). 'Trade unions and collective bargaining in Italy during the crisis.' In S. Lehndorff, H. Dribbusch and T. Schulten (eds.), *Rough waters European trade: unions in a time of crises*. Brussels: European Trade Union Institute (ETUI), pp. 83-108.
- Mattoni, A. and Vogiatzoglou, M. (2014). 'Italy and Greece, before and after the crisis: between mobilization and resistance against precarity', *Quaderni*, 84: 57-71.
- Meardi, G. (2018). 'Economic Integration and State Responses: Change in European Industrial Relations since Maastricht', *British Journal of Industrial Relations*, 56 (3): 631-655.
- Molina, Ó. (2007). 'State and Regulation of Industrial Relations in Spain: Old Wine in a New Governance Bottle?'. *South European Society & Politics*, 12(4): 466.
- Molina, Ó. (2014). 'Self-regulation and the state in industrial relations in Southern Europe: Back to the future?' *European Journal of Industrial Relations* 20(1): 21-36.
- OECD (2017). *Entrepreneurship at a Glance 2017*. Paris: OECD Publishing. Available at: http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur_aag-2017-en
- Prosser, T. (2014). 'Financialization and the reform of European industrial relations systems'. *European Journal of Industrial Relations* 20(4): 351-365.
- Regalia I and Regini M (2018) Trade Unions and Employment Relations in Italy during the Economic Crisis. *South European Society and Politics*, 23 (1): 63-79.
- Regini, M. (2003). 'Tripartite Concertation and Varieties of Capitalism'. *European Journal of Industrial Relations*, 9 (3): 251-263.
- Rhodes M and Visser J (eds) (2011) *Social Pacts in Europe: Emergence, Evolution and Institutionalization*. Oxford: Oxford University Press.
- Riedmann, Arnold et al. (2006). *Working time and work-life balance in European companies. Establishment Survey on Working Time 2004-2005*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Riedmann, Arnold et al. (2010). *European Company Survey 2009. Overview*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Rocha, F. (ed.) (2014). *The New EU Economic Governance and its Impact on the National Collective Bargaining Systems*. Madrid: Fundación 1º de Mayo.
- Sánchez-Mosquera, M. (2021). '¿Hacia el fin del rol protector del Estado en el sur de Europa? El impacto de la Gran Recesión sobre las instituciones laborales, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 39(2), 371-389,
- Schnabel, C. (2013). 'Union membership and density: Some (not so) stylized facts and challenges'. *European Journal of Industrial Relations*, 19 (3), 255-272.
- Schulten, T. and Müller, T. (2013). 'A new European interventionism? The impact of the new European economic governance on wages and collective bargaining'. In D. Natali and B. Vanhercke (dirs.), *Social developments in the European Union 2012*. Brussels: European Trade Union Institute (ETUI), pp. 181-213.
- Schmitt, J. and Mitukiewicz, A. (2012). 'Politics matter: changes in unionisation rates in rich countries, 1960-2010'. *Industrial Relations Journal* 43 (3): 260-280.
- Streeck, W. (2010). 'E pluribus unum? Varieties and commonalities of capitalism', *MPIfG Discussion Paper*, 10/12. Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung. Available at: <https://www.streeck-w.de/>
- Streeck W and Thelen K (2009) Institutional Change in Advanced Political Economies. In Hancké B (ed.), *Debating Varieties of Capitalism. A Reader*. Oxford: University Press, 95-131. Available at: https://www.mpifg.de/pu/mpifg_dp/dp10-12.pdf
- Távora I and González P (2016) Labour market regulation and collective bargaining in Portugal during the crisis: Continuity and change. *European Journal of Industrial Relations*, 22(3): 251-265.
- Thelen K (2012) Varieties of Capitalism: Trajectories of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity. *Annual Review of Political Science*, 15: 137-159.
- Vandaele K (2019) *Bleak prospects: mapping trade union membership in Europe since 2000*. Brussels: ETUI.
- Zambarloukou, S. (2006). 'Collective Bargaining and Social Pacts: Greece in Comparative Perspective'. *European Journal of Industrial Relations*, 12(2): 211-229.