



05

Los efectos de la desregulación sobre las relaciones laborales en Europa: de la Gran Recesión a la crisis del Covid-19

Luis Cárdenas
Javier Arribas

WP05/22

WorkingPapers

Resumen

El sistema de relaciones laborales se basa en el hecho de la existencia de dos fuerzas con intereses opuestos. Con el objetivo de armonizar estas tensiones, las reglas de coordinación afectan a la demanda agregada suavizando sus fluctuaciones. La coordinación entre los actores económicos en el mercado laboral no es homogénea. La diferencia entre las estructuras institucionales de cada país es un factor decisivo en la coordinación de los actores económicos. La principal hipótesis de este trabajo es que la liberalización laboral del periodo postfordista ha afectado en los tres principales ámbitos de la coordinación de la negociación colectiva (cobertura, dominio y control) de dos formas diferenciadas: atacando al núcleo (desregulación) o a los márgenes (dualización) de las relaciones laborales. Esta hipótesis será contrastada a través del estudio de los marcos institucionales de relaciones laborales de varias economías representativas de Europa como son: Reino Unido, Alemania, Francia, Suecia, España, Italia, Grecia, y Polonia. Finalmente concluimos la existencia de una modificación sustancial del protagonismo, actividad y peso de los actores colectivos en el sistema económico de cada país como consecuencia de la afectación de las distintas formas de liberalización en la coordinación de la negociación colectiva.

Jel Code: E24, J08, J50

Instituto Complutense de Estudios Internacionales, Universidad Complutense de Madrid. Campus de Somosaguas, Finca Mas Ferré. 28223, Pozuelo de Alarcón, Madrid, Spain.

© Luis Cárdenas, Javier Arribas.

Luis Cárdenas: Universidad Complutense de Madrid. Instituto Complutense de Estudios Internacionales

Javier Arribas: Universidad Complutense de Madrid

El ICEI no comparte necesariamente las opiniones expresadas en este trabajo, que son de exclusiva responsabilidad de sus autores.



ICEI Instituto Complutense
de Estudios Internacionales

1. Introducción

Las relaciones laborales siempre han sido objeto de discusión ya que en su seno se dan paradojas y disputas de forma constante que terminan afectando a la esfera social distributiva y al desarrollo macroeconómico. La cuestión fundamental es que el sistema de relaciones laborales (Dunlop, 1958; Clegg, 1976; Hyman, 1989; Crouch, 1993; Kelly, 1998; Gumbrell-McCormick & Hyman, 2013) afecta a la esfera productiva, a la gestión del personal y a las condiciones de trabajo (aumentando la eficiencia y la productividad y evitando los conflictos), pero también influye en la esfera distributiva, donde se determina la relación salarial y la distribución de la renta (Cárdenas, & Herrero, 2021). Es por ello que se incluyen aspectos como la regulación del trabajo, las relaciones sociales sobre el poder relativo del capital y el trabajo, y las interacciones entre las organizaciones empresariales, los sindicatos y el Estado. En la medida en que estos dos aspectos interactúan, el sistema de relaciones laborales influye en los resultados macroeconómicos del país. La forma de observación de las propias relaciones laborales y la presentación de sus resultados ha ido cambiando con el tiempo, pero su esencia ha permanecido.

El sistema de relaciones laborales se basa en el hecho de la existencia de fuerzas con intereses opuestos (tanto entre empresarios y trabajadores como entre ellos), que al mismo tiempo se interrelacionan con una gran intensidad. De un lado las empresas tienen un fuerte poder derivado del control de los medios de producción, ya que es un recurso de poder muy importante que se encuentra muy concentrado y arraigado en el sistema productivo. Esta idea no es nueva y ya desde los comienzos del desarrollo industrial muchos de los economistas clásicos lo señalaron como un desequilibrio en las relaciones con los trabajadores. Por otro lado, y pese a este desequilibrio, el poder no es completo y existe una graduación que depende de multitud de circunstancias delimitadas por el campo de acción establecido conforme al marco jurídico, las condiciones económicas y los hábitos y las costumbres. Por tanto, resulta extremadamente relevante el desarrollo institucional alcanzado en cada economía puesto que será la demarcación del campo de acción donde se desarrollarán las relaciones laborales que, a su vez, en una dinámica de interacción constante influirán en dichas instituciones y serán

influenciados sus comportamientos por estas.

La relación entre las instituciones de relaciones laborales, en particular las que se ocupan de la fijación de los salarios y las condiciones de empleo, y los resultados económicos ha sido objeto de un amplio debate (Aidt y Tzannatos, 2008). Así, la combinación de indicadores que reflejen ambas variables es importante para caracterizar una estructura institucional y, a su vez, identificarla con un buen rendimiento económico entendido como bajo desempleo, estabilidad de precios, estabilidad del tipo de cambio y balanza comercial. Así, el sistema de relaciones laborales influye en la evolución de los salarios nominales (y de la inflación), en la dispersión de la estructura salarial (desigualdad), en la duración de la jornada laboral, en el esfuerzo laboral de los empleados y en otras vías de productividad (gestión, calidad, inversión tecnológica, etc.), en la estabilidad del empleo y en la especialización productiva (Cárdenas & Fernández, 2020). Incluido el fomento de la demanda agregada a través del crecimiento salarial, ya que las rentas del trabajo tienen una mayor propensión al consumo que las rentas del capital (Bowles y Boyer, 1990; Blecker, 1989; Marglin y Bhaduri, 1990; véase Cárdenas, 2019).

En este sentido, el sistema de relaciones laborales contribuye a abordar la coordinación entre los distintos sectores de la economía como el fallo de coordinación que se deriva de la doble naturaleza de los salarios. Por un lado, la masa salarial, y por tanto una gran parte de la demanda de los consumidores, depende de los salarios pagados por todas las empresas. Por lo tanto, a cada empresa individual le interesa que el resto de las empresas paguen salarios más altos para que la masa salarial sea lo más alta posible (porque el consumo y sus beneficios también serán altos). Sin embargo, al mismo tiempo, como los salarios son un coste, cada empresa individual quiere pagar lo menos posible. En resumen, las reglas de coordinación que armonizan esta tensión entre el nivel micro y el macro y entre los distintos sectores de actividad sirven para suavizar las fluctuaciones de la demanda agregada. Sin embargo, el resultado de la cooperación depende fundamentalmente de los recursos de poder estructural y asociativo de cada agente económico (Ibsen, 2015).

En el campo de las “relaciones laborales comparadas” (Clegg, 1976; Blyton, et al 2008; Hauptmeier & Vidal; 2014; Wi-

lkinson et al. 2014) se han estudiado las importantes diferencias entre las estructuras institucionales en las economías avanzadas, que en última instancia reflejan las distintas formas de coordinación entre los actores económicos en el mercado laboral.

La principal hipótesis de este trabajo es que la liberalización laboral del periodo postfordista tiene una orientación común (Baccaro & Howell, 2017), que ha afectado en los tres principales ámbitos de la coordinación de la negociación colectiva (cobertura, dominio y control) de dos formas diferenciadas: atacando al núcleo (desregulación) o a los márgenes (dualización) de las relaciones laborales. Debido a las diferencias en las estructuras institucionales de los países europeos estos procesos han debido incidir de forma diferente en cada país, dando como resultado transformaciones diferenciadas y graduales por path-dependence (Cárdenas, 2020; Cárdenas & Villanueva, 2020; Cárdenas & Arribas, 2022).

Por ello, estudiamos los marcos institucionales de relaciones laborales de varias economías representativas de Europa. Reino Unido como economía anglosajona, Alemania y Francia como economías continentales, Suecia como economía nórdica, varias economías mediterráneas como España, Italia y Grecia, y Polonia en representación de las economías del este de Europa. El período de estudio abarca desde el inicio de la Gran Recesión hasta la crisis del Covid-19, que por su particularidad queda fuera de este análisis.

2. Discusiones propuestas por la literatura

Una breve revisión de la literatura debería incluir tres grandes debates. En primer lugar, si existen diferentes tipologías de estructuras institucionales de las relaciones laborales y si estas tipologías son útiles para clasificar y comparar los resultados macroeconómicos en perspectiva comparada. En segundo lugar, está el debate sobre si estas estructuras institucionales son relativamente estables o tienen trayectorias de cambio a lo largo del tiempo. En tercer lugar, cómo les ha afectado la Gran Recesión y las políticas de austeridad fomentadas por la Unión Europea que han sometido a las instituciones laborales protectoras a una notable presión.

En cuanto al primer debate, el de la existencia de diferentes tipologías, el trabajo de Calmfors & Driffill (1988) predice el comportamiento de los salarios nominales, los precios y el desempleo según la centralización de la negociación salarial, y que ha dado lugar posteriormente a todo un conjunto de interesantes reflexiones. Frente a la literatura del neocorporativismo (Schmitter & Lehbruch 1979, Goldthorpe, 1984), sostienen que existen dos modalidades de negociación colectiva igualmente eficientes para los resultados económicos.

La hipótesis defendida por Calmfors & Driffill es la de la U invertida (hipótesis de la forma de joroba), según la cual la negociación salarial genera un menor crecimiento de los salarios reales cuando se produce de forma totalmente descentralizada o totalmente centralizada, mientras que en situaciones intermedias su crecimiento tiende a ser mayor. Esto ocurre por la cobertura del sindicato (número de trabajadores que representa, desde un sindicato por rama hasta un único sindicato en toda la economía) y por el efecto de un incremento salarial nominal sobre los precios, considerando a su vez el impacto de éstos sobre el poder adquisitivo de los trabajadores.

Así, cuanto mayor sea el sindicato, más trabajadores se verán afectados por el aumento salarial. En primer lugar, si el sindicato es pequeño, no tendrá ningún incentivo para aumentar los salarios, ya que su cobertura no cubre a todos los trabajadores del sector y provocaría un aumento del desempleo, dada la incapacidad de los empresarios de aumentar los precios para mantener sus beneficios, ya que perderían competitividad. En segundo lugar, si el sindicato cubre a todos los trabajadores de un sector, el incremento salarial nominal se trasladaría a un aumento de los precios del sector, y no al desempleo. La razón es que todas las empresas se verían afectadas por el aumento salarial, por lo que podrían aumentar sus precios sin perder competitividad. De este modo, los trabajadores que mejoren su salario nominal también verían incrementado su salario real al subir los precios sólo en su sector, mientras que el resto de los trabajadores verían reducido su poder adquisitivo. En tercer lugar, si el sindicato abarca a todos los trabajadores de la economía, la contención salarial volvería a ser la opción elegida por los trabajadores, ya que sufrirían las consecuencias de su propia decisión de aumentar los salarios (pérdida de poder adquisitivo), por lo que, en definitiva, la centraliza-

ción es la internalización progresiva de una externalidad (Calmfors y Driffill, 1988: 34).

Este modelo tiene importantes limitaciones, pero sigue siendo interesante porque niega que exista una relación unívoca entre la centralización de la negociación salarial y los resultados macroeconómicos. De esta forma matiza la hipótesis corporativista (Molina y Rhodes, 2002) sobre la preeminencia de la negociación colectiva centralizada dirigida por grandes actores. Que estaba inspirada principalmente en las instituciones del mercado laboral de las economías nórdicas y de Austria, cuyos resultados económicos tras las crisis del petróleo de los años 70 fueron notablemente mejores que otros países europeos.

En segundo lugar, existe un amplio consenso en considerar que los indicadores de Calmfors y Driffill (1988) son excesivamente formales (Soskice, 1990), ya que la coordinación trata de captar el comportamiento que los actores siguen realmente a la hora de fijar los salarios y el grado en que los agentes económicos con menos influencia en las negociaciones siguen las referencias establecidas por los más influyentes. Varios autores han diferenciado ambos conceptos (Kenworthy, 2001; Traxler et al., 2001; Visser, 2013), la coordinación en su dimensión vertical (el ámbito de la negociación) y la horizontal (la interrelación con otros sectores). En este sentido, Traxler, Blaschke y Kittel (2001: 105-111), señalan la importancia de la "governance capacity of bargaining", definida como la eficacia de los mecanismos de coordinación vertical que garantizan que los niveles inferiores cumplan los acuerdos de los niveles superiores. Esto depende de las disposiciones de aplicabilidad legal, en particular de las dimensiones de: 1) cobertura: grado de cobertura multiempresarial y de negociación colectiva; 2) dominio: grado de organización de los interlocutores sociales; y 3) control: grado de administración del convenio colectivo a nivel del centro de trabajo.

Así, la centralización total y la coordinación máxima son equivalentes. Sin embargo, puede ocurrir que en las economías en las que la fijación de los salarios se realiza de forma centralizada, la coordinación no sea alta si la aplicación de lo acordado a nivel sectorial o nacional no se realiza a nivel de empresa (si las empresas pueden desviarse de lo acordado). Por el contrario, en una negociación descentralizada, la coordinación puede ser alta si las negociaciones son llevadas a cabo

por el mismo sindicato, si los empresarios tienen un empleador como referencia o si los diferentes actores de la negociación establecen objetivos comunes (Visser, 2013: 54).

En tercer lugar, otra rama de la literatura ha señalado que los sistemas de coordinación altamente centralizados, característicos de economías como la austriaca o la sueca, en los que las grandes organizaciones llegaban a acuerdos para un gran número de ramas de actividad, se han ido deteriorando hasta desaparecer. En las economías europeas coordinadas la forma predominante es el *pattern bargaining*, que da lugar a la hipótesis de la U. Este mecanismo consiste en el liderazgo de una rama o conjunto de ramas de actividad sobre las demás a la hora de acordar incrementos salariales, posibilitando una coordinación descentralizada del comportamiento salarial. Se trata de la versión más descentralizada de la coordinación: una unidad negociadora a nivel de rama de actividad o de empresa marca la pauta a las demás unidades, sin tener un papel central formal y sin que existan organizaciones cúspide con un papel de liderazgo, siendo un modo de coordinación no jerárquico porque las unidades negociadoras no están subordinadas a una autoridad coordinadora.

Existen dos tipos de *pattern bargaining*. Por un lado, si es intraindustrial y la negociación tiene lugar con uno o varios empresarios. Su objetivo es la coordinación y regulación de la competencia, ya que dentro de una misma industria la sustitución entre productos es muy elevada. Por otro lado, si es interindustrial y la negociación tiene lugar a nivel multiempresarial y entre varias ramas de la economía. El problema a resolver es evitar que las ramas que pueden aumentar el precio de su producción en respuesta al crecimiento de los salarios lo hagan. Estos aumentos crean externalidades negativas en otras ramas que son menos capaces de externalizar estos costes a los clientes. Por lo tanto, el problema de coordinación que hay que resolver en la negociación de patrones interindustriales son las externalidades negativas (Traxler, Blandl y Glassner, 2008).

Si un empresario actúa como fijador de patrones, cumple una función de moderación salarial intraindustrial y los empresarios buscan concesiones de los sindicatos para aumentar su competitividad y otras empresas seguirán esta tendencia, por lo que los sindicatos aceptarán la mayoría de las demandas ante la amenaza de desinversión y su objetivo será

mantener los puestos de trabajo. La interindustria es una de las formas más frecuentes de negociación de modelos, en la que el sector expuesto a la competencia internacional (manufacturas) lidera la negociación salarial frente al sector no expuesto o protegido (servicios). El liderazgo del sector expuesto tiene que enfrentarse a la falta de incentivos que, ante la menor presión competitiva, presenta el sector protegido para contener sus precios y salarios. Este problema limita los acuerdos de contención salarial intraindustriales y tanto los sindicatos como los empresarios desean incorporar al sector protegido a los acuerdos y eliminar así las externalidades.

Partiendo de la consideración de que el sector expuesto presenta mayores ganancias de productividad que el sector protegido, la extensión de los convenios limita el incremento salarial nominal del sector protegido. Como normalmente este es mayor, provoca una reducción de la demanda interna que se compensa con una disminución de las importaciones para satisfacer el mercado interno. Por el contrario, tiende a estimular las exportaciones (aunque sus efectos suelen ser reducidos porque depende de otros factores como las capacidades productivas), implicando normalmente un crecimiento de la balanza comercial.

En consecuencia, el ámbito de negociación más adecuado puede ser el nivel intermedio si existe una adecuada coordinación, formando una "U", ya que la expansión de los sistemas de tipo de cambio flexible y la apertura y desregulación económica ha exacerbado la dependencia entre sectores económicos heterogéneos (Traxler y Brandl, 2012). Sin embargo, ambas tesis ("forma de joroba" y "U") tienen algo en común, la existencia de marcos institucionales que hacen que los negociadores (sindicatos y empresarios) internalicen las externalidades de sus demandas (salarios y precios de bienes y servicios, respectivamente).

Bechter, Brandl y Meardi (2012) señalan que en gran medida se pueden observar los mismos patrones de relaciones laborales en un mismo sector en diferentes países, por lo que se deduce que no sólo hay que tener en cuenta el nivel nacional, sino también el sectorial, por lo que la combinación de ambos parece ser primordial. De este modo, la estructura sectorial de la economía también desempeña un papel a la hora de condicionar el tipo de coordinación de la negociación colectiva.

En cuanto al segundo debate mencionado, el de si las estructuras institucionales son relativamente estables o cambian con el tiempo, se han hecho diferentes interpretaciones. En primer lugar, para la escuela de las variedades del capitalismo (VoC) (Hall y Soskice, 2001), la estructura institucional tiende a perpetuarse en el tiempo, dada la perfecta complementariedad entre las esferas institucionales (relaciones interempresariales, relaciones laborales, modalidades de gobierno y financiación de las empresas y sistema educativo). Existen dinámicas de autorrefuerzo entre las instituciones y las elecciones realizadas por los actores. El cambio institucional tendrá que ver con pequeños reajustes funcionales para preservar las principales características del marco institucional, ya que los actores están interesados en preservar las formas de coordinación en cada una de las esferas porque han organizado sus estrategias en torno a ella y han dedicado sus recursos a activos cuyo rendimiento depende de que perdure. Frente a este path-dependence sólo quedaría la posibilidad de cambios radicales que puedan acabar con la variedad de capitalismo actual para pasar a una nueva.

Por el contrario, esta idea de marcos institucionales resistentes pronto fue criticada a la luz de las importantes dinámicas de cambio institucional y de los tipos de decisiones tomadas por los actores en algunas economías coordinadas. En concreto, su ejemplo arquetípico, Alemania, donde la tesis del ajuste funcional no pudo dar cuenta de los cambios normativos y regulatorios que han mostrado una tendencia significativa hacia la liberalización de aquellos ámbitos en los que predominaban las interacciones estratégicas y un retroceso de la intervención estatal (Streeck, 2010; Hassel, 2014). Esta línea de la trayectoria de liberalización común (Baccaro & Howell, 2017) tiene como consecuencias fundamentales la descomposición de los grandes actores colectivos (sindicatos y patronales) y su capacidad de actuar como referentes en la negociación colectiva (Visser, 2016).

Adicionalmente, otros autores han planteado que, aunque el proceso de liberalización ha deteriorado el marco institucional, se mantienen importantes diferencias como consecuencia de que esa erosión ha afectado sólo a ciertos segmentos del mercado laboral (Thelen, 2014), distinguiéndose así entre el desplazamiento institucional de la desregulación y la estratificación de la dualización.

Un ejemplo de ello es la desintegración (vertical u horizontal) reduce la capacidad de control por parte de los sindicatos, mediante la creación de nuevos mercados intermedios en un proceso de producción previamente integrado en la cadena de valor. En estas prácticas se incluye la subcontratación de la producción a una empresa especializada (por ejemplo, las empresas multiservicios), la creación de filiales independientes (en el propio país o en el extranjero), el uso de agencias de empleo temporal para la dotación de personal o relaciones directamente basadas en el mercado (por ejemplo, contratando a trabajadores por cuenta propia).

El tercer debate es el del impacto de la Gran Recesión y las medidas de austeridad y apoyo a la liberalización de los mercados de trabajo europeo por parte de las instituciones europeas. Aunque las políticas de moderación salarial competitiva que se han aplicado en Europa en las últimas décadas, generalmente basadas en la contención de los salarios nominales en el sector protegido (servicios domésticos) en aras de la competitividad de los precios, se incrementó la presión notablemente durante la crisis de deuda (Armingeon & Baccaro, 2012). Es por ello que en todos los países europeos, en mayor o menor medida y por diferentes vías, se han producido reformas institucionales liberalizadoras (Baccaro & Howell, 2017) que han debilitado la posición negociadora de los sindicatos, afectando también a la propia forma de coordinación del Mecanismo de Negociación Colectiva, ya que las diferentes vías de descuelgue del convenio sectorial han debilitado la negociación sectorial a favor de la negociación empresarial (Marginson, 2015).

Por un lado, los estudios sectoriales muestran las diferentes respuestas de un mismo sector en distintos países. Benassi, Doellgast & Sarmiento-Mirwaldt, (2016) estudian el caso del sector de las telecomunicaciones y cómo en Austria y Suecia se mantuvo la coordinación en la negociación colectiva mientras que en Alemania y Dinamarca no porque los empresarios aprovecharon las lagunas del marco legal. Hassel, Steen Knudsen y Wagner (2016) estudian un sector de bajos salarios, el cárnico, en Alemania y Dinamarca y concluyen que la respuesta ha sido diferente en ambos países. Mientras que en Alemania (como mercado dual) la integración de la mano de obra inmigrante ha sido en el mercado secundario, en Dinamarca la inclusión de estos trabajadores y la adquisición a proveedores alemanes ha sido la prioridad.

Por otro lado, Meardi (2018) señala las diferentes respuestas al proceso de integración en las estructuras institucionales en los países de la Unión Europea desde 1992. Arnholtz, Meardi & Oldervoll (2018) analizan las presiones liberalizadoras en diferentes países del norte de Europa, concluyendo que los resultados varían según las estrategias de los empresarios y la relación de poder entre los actores sociales. En una línea similar, Dolvik & Marginson (2018) comparan los países nórdicos (Suecia, Dinamarca, Noruega y Finlandia) con Alemania, concluyendo que han respondido de forma diferente a las presiones liberalizadoras, siendo los países nórdicos los que muestran una mayor resistencia institucional (aunque con diferencias entre ellos) y reorientándose hacia un patrón de negociación liderado por la industria manufacturera (como sector expuesto). Finalmente, Leonardi & Pedersini (2018) incluyen cinco países (Alemania, Francia, España, Italia y Bélgica) analizando las diferentes respuestas a la descentralización de la negociación colectiva.

En definitiva, en base a estos tres debates expuestos en la literatura planteamos las siguientes hipótesis:

- Hipótesis 1: existen diferencias entre el nivel de los indicadores que reflejan las estructuras institucionales y las tendencias liberalizadoras que han operado en las últimas décadas. Sobre la gobernabilidad de las relaciones laborales pueden agruparse en:
 - Hipótesis 1.1: La descentralización de la negociación colectiva supone un cambio desde niveles más altos (sectorial o nacional) a niveles más bajos (a nivel de empresa o al lugar de trabajo), lo que provoca una reducción de la cobertura de la negociación colectiva y de la presencia sindical.
 - Hipótesis 1.2: La desorganización afecta al dominio y al control de la negociación colectiva debido a la fragmentación de las organizaciones sindicales y de la existencia de intereses heterogéneos. Por ejemplo, debido al incremento de los sindicatos de profesionales u oficios que representan a grupos de trabajadores específicos en vez de las confederaciones con una orientación de clase.

- Hipótesis 2: la tendencia liberalizadora es común, especialmente impulsada en la etapa de austeridad, pero ha afectado de forma diferente a cada país, debido a los distintos puntos de partida del marco institucional y a los diferentes recursos de poder en la acción colectiva de los agentes sociales, puede distinguirse entre desregulación y dualización.

3 Una caracterización de los sistemas de relaciones laborales.

Las estructuras institucionales, especialmente las modalidades de coordinación de los agentes económicos, no pueden medirse únicamente a través de variables que incluyan elementos institucionales formales, sino que deben combinarse con otras de carácter cualitativo, que se refieren a aspectos que trascienden lo formal y captan mejor las formas de interacción de los agentes económicos. En este apartado se utilizan, primero, los indicadores sobre la información recogida en la base de datos del ICTWSS, elaborada por el Instituto de Estudios Laborales Avanzados de Ámsterdam, donde se pueden observar estas particularidades. A continuación, se analiza la evolución institucional de cada uno de los países.

3.1 Análisis cuantitativo de las relaciones laborales

En primer lugar, si se examina la cobertura de la negociación colectiva, la afiliación sindical y patronal se ha considerado un indicador de la coordinación del mercado laboral, aunque en la mayoría de las economías europeas no se permite la discriminación en

los acuerdos salariales entre los trabajadores sindicados y los no sindicados (Visser, 2013), extendiéndose lo acordado por los sindicatos a una proporción mucho mayor de la mano de obra. Sin embargo, el descenso de la afiliación sindical y del aumento del peso de la negociación salarial individualizada.

El cuadro 1 muestra las disparidades entre las ocho economías. La progresiva descomposición de los grandes actores colectivos ha sido una constante en las economías europeas desde los años ochenta, reflejada en la tendencia a la pérdida de afiliación sindical.

En el periodo estudiado, esto ha ocurrido sobre todo en Alemania y Suecia. La fuerte caída de la tasa de afiliación sindical en Alemania se explica por la reunificación, cuando los sindicatos del Oeste absorbieron a los del Este, donde la afiliación sindical era obligatoria, se dió un fuerte aumento de la afiliación y de la tasa de afiliación en 1991. Sin embargo, debido a múltiples causas, la afiliación fue reduciéndose progresivamente (Jackson & Sorge, 2010), junto con la progresiva aparición de un sector de bajos salarios que se situó al margen de la negociación colectiva, explica la rápida caída de la tasa de afiliación en el país (Streeck & Thelen, 2005).

En Suecia, otra causa señalada por la literatura es el debilitamiento del sistema de Gante. Mediante este sistema el sindicato gestiona las prestaciones por desempleo, como herramienta para aumentar la afiliación de los trabajadores a los sindicatos, especialmente en períodos de bajo desempleo (Lind, 2009).

Cuadro 1. Indicadores de la estructura institucional

	Union Density		CB Coverage		Bargining Centralization		Type of coordination	
	1995-08	2009-18	1995-08	2009-18	1995-08	2009-18	1995	2018
France	9,1	9,0	96,5	94,7	2,5	2,3	1	1
Germany	23,8	17,8	68,9	57,6	2,2	2,2	2	2
Greece	26,3	21,9	100,0	55,1	3,8	1,5	4	1
Italy	34,4	35,4	80,7	80,0	2,6	2,4	3	3
Poland	24,0	15,1	43,8	17,7	1,0	0,9	0	0
Spain	17,1	16,5	74,8	70,5	2,6	2,2	3	4
Sweden	84,7	67,9	93,3	89,7	2,5	2,4	3	2
United Kingdom	29,3	25,1	35,3	28,7	1,0	1,0	0	0

Nota: a) Centralización: 5 = la negociación tiene lugar predominantemente a nivel central o intersectorial negociado a niveles inferiores; 4 = intermedio o alternado entre la negociación central y la industrial; 3 = la negociación tiene lugar predominantemente a nivel sectorial o industrial; 2 = intermedio o alternado entre la negociación sectorial y la empresarial; 1 = la negociación tiene lugar predominantemente a nivel local o empresarial.

b) Tipo de coordinación: 6 = Negociación impuesta por el gobierno (incl. controles legales en lugar de la negociación); 5 = Negociación patrocinada por el gobierno (esto incluye los pactos); 4 = Interasociativa por parte de las asociaciones máximas; 3 = Intraasociativa ("centralización informal"); 2 = Negociación de patronos; 1 = El gobierno establece señales (salarios del sector público, salario mínimo); 0 = No se identifica ningún mecanismo específico.

Fuente: J. Visser, Base de datos ICTWSS. versión 6.1. Amsterdam: Instituto de Estudios Laborales Avanzados de Amsterdam (AIAS), Universidad de Amsterdam. Noviembre de 2019.

Una medida más adecuada para aproximar la cobertura del sistema es el número de trabajadores cubiertos por convenio colectivo, ya que en algunos países las tasas de afiliación son muy bajas (como en Francia o España, porque la cobertura de la negociación es alta al estar garantizada por ley, el principio *erga omnes*). Así, la cobertura de la negociación colectiva indica la proporción de asalariados que están cubiertos por un convenio colectivo (ya sea de empresa, sectorial, regional o nacional), y permite aproximar la parte de trabajadores cuyas condiciones de trabajo se regulan de forma no individual y a través de factores no relacionados directamente con el mercado. La tasa de cobertura de la negociación colectiva ha tendido a disminuir desde los años 80 en el conjunto de los países europeos, y ha seguido haciéndolo durante el periodo estudiado. También se observan las diferencias entre los distintos países, siendo Suecia el caso de mayor cobertura, España e Italia con una proporción en torno al 80%, seguido de Alemania, por debajo del 60% a partir de 2010, y el Reino Unido en último lugar, donde, además, la mayor parte de la cobertura se debe a convenios de empresa.

Sin embargo, la variación ha sido muy diferente en los países estudiados: la cobertura en Grecia, que es la economía en la que más cayó, se redujo casi a la mitad entre los dos periodos. A Grecia le siguen Polonia (26,1 puntos de diferencia), Alemania (más de 11,3 puntos entre los dos periodos), Reino Unido, que ya tenía la cobertura más baja, cayó 6,6 puntos y España, donde bajó 4,3 puntos. La menor caída se produjo en Suecia, que ya tenía la cobertura más alta y sólo bajó 3 puntos de media entre los dos periodos. En cambio, en Francia e Italia la cobertura se mantuvo casi constante durante los años estudiados. Lógicamente, las diferencias son aún más pronunciadas si tomamos los valores extremos entre 1995 y 2018, pero como nos interesa la estructura, los componentes más estables, en este caso las medias son más representativas.

El grado de coordinación de los actores colectivos en la fijación de los salarios se ha medido de diferentes maneras. Como se ha señalado anteriormente, parte de la biblio-

grafía ha identificado la coordinación con el nivel en el que se llevaron a cabo predominantemente los principales acuerdos salariales (nivel de empresa, sectorial y nacional), entendiendo que cuanto mayor es la centralización, menores son las diferencias salariales entre empresas (cuando es sectorial) y sectores (cuando es nacional), al tiempo que se reconoce una relación no lineal con los resultados macroeconómicos. Esta medida se refleja en el nivel en el que tiene lugar formalmente la negociación salarial.

El cuadro 1 también muestra el dominio de la negociación colectiva a través de la centralización. Salvo en el Reino Unido, donde la negociación es individualizada, en todas las demás economías predomina la negociación a nivel sectorial. Sin embargo, la negociación salarial centralizada no conduce necesariamente a un alto grado de coordinación, como se ha mencionado anteriormente. Así, el indicador de centralización se basa en el nivel de negociación dominante, pero ajustado por la incidencia y el control de la negociación adicional a nivel de empresa. La medida en que los acuerdos centrales o sectoriales permiten una negociación adicional a niveles inferiores y el grado en que los acuerdos pueden evitarse mediante el uso de "cláusulas de ruptura" que permiten a los negociadores a nivel de empresa eludir los acuerdos a nivel sectorial con fines de coordinación. Se tienen en cuenta las posibilidades de descentralización, es decir, la frecuencia con la que lo acordado a nivel sectorial o nacional se renegocia a nivel de empresa y la existencia de cláusulas de desconexión o la posibilidad de salirse de los convenios salariales y reelaborarlos a nivel de empresa, consiguiendo una libertad para negociar más acorde con sus estrategias y necesidades, con una menor intervención del Estado.

Se observa que Francia, Alemania, Italia, España y Suecia son las economías con mayor nivel de centralización en las que la negociación se realiza generalmente de forma predominante a nivel de sector o de industria, pero con la posibilidad de alternar entre la negociación a nivel de sector y de

empresa debido a las cláusulas mencionadas anteriormente. Por el contrario, Grecia partió de uno de los niveles más altos de centralización, generalmente entre la negociación a nivel de sector y de industria, durante el periodo 1995-2008 y durante la fase posterior a la Gran Recesión es uno de los países con un nivel de negociación más cercano al nivel de empresa. En una situación similar se encuentran el Reino Unido y Polonia, donde la negociación se realiza generalmente a nivel de empresa.

Por tanto, en términos estáticos, la mayoría de los países tienen un nivel de negociación sectorial (condicionado por las posibilidades de aplicación de dicho convenio) y sólo dos de ellos lo hacen a nivel de empresa. En términos dinámicos, el valor medio del índice de los países con negociación sectorial en el periodo posterior a la crisis es ligeramente inferior en todos los países, lo que indica que ha habido tendencias a la desorganización, pero sólo un claro cambio de modelo en el caso de Grecia. Por tanto, según este indicador, la desorganización existe, pero las estructuras institucionales de las relaciones laborales muestran cierta resistencia al cambio en el nivel de negociación (no necesariamente en su contenido).

Por último, el indicador de coordinación (que recoge el nivel en el que se realiza con mayor frecuencia la negociación salarial, junto con los límites o la capacidad de eludir lo establecido en ese nivel mediante otros acuerdos en las empresas y centros de trabajo) se basa en Traxler, Blaschke y Kittel (2001). Este indicador de coordinación refleja el mecanismo a través del cual se produce la coordinación del comportamiento de la negociación salarial, que se basa en las pautas de comportamiento o actividades de los principales actores (sindicatos, empresarios, gobiernos) que intervienen en la fijación de los salarios, por lo que es un indicador del proceso de negociación colectiva, no de sus resultados.

Sin embargo, las puntuaciones del índice de coordinación no son muy sensibles a los cambios institucionales. Este indicador se construye a partir de las expectativas generadas por la existencia de un conjunto de características institucionales, es decir, la mera presencia de un conjunto de instituciones formales e informales es lo que permite aproximar el grado de coordinación concreto. Mientras estas instituciones sigan presentes, a pesar de la aparición de dinámicas de cambio, la puntuación del indicador no cambiará. Por lo tanto, es

importante combinar la puntuación del indicador con un examen más detallado de los hechos, que se analizan en el apartado siguiente.

3.2 Evolución institucional .

En Francia, la coordinación de la negociación colectiva se lleva a cabo mediante señales gubernamentales (aumento del salario mínimo, salarios de referencia en el sector público, etc.). Tradicionalmente ha tenido una de las tasas de afiliación sindical más bajas de Europa, probablemente influida por el hecho de que los convenios colectivos negociados por los sindicatos se aplican a todos los empleados (*erga omnes*), independientemente de que estén afiliados al sindicato. Así, los trabajadores tienen pocos incentivos personales para afiliarse a un sindicato, que se centra principalmente en la defensa en la negociación, más que en la prestación de servicios, y en las elecciones de los representantes sindicales en las empresas, y tienen la capacidad de movilizar con éxito a los trabajadores (Pernot, 2017).

Hay cinco confederaciones sindicales a nivel nacional: la CGT (Confédération Générale du Travail) la CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail) y la FO (Force Ouvrière), la CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens), la CFE-CGC (Confédération française de l'encadrement-CGC). Y hay tres confederaciones patronales existentes: MEDEF (Mouvement des entreprises de France), CPME (Confédération des petites et moyennes entreprises) y U2P (Union des entreprises de proximité), esta última centrada en las pymes y las profesiones liberales (Vincent, 2019). Esta fragmentación y descentralización inducida durante las últimas décadas ha dado lugar a un sistema de negociación colectiva en el que una parte importante de los convenios colectivos sectoriales toma como referencia el salario mínimo (SMIC) y los convenios sectoriales son a su vez la referencia de los convenios negociados a nivel de empresa (aproximadamente el 40% de todos los convenios).

Sin embargo, este marco de relaciones laborales se ha transformado con los cambios legislativos orientados a la flexibilidad, introducidos en 2016 y 2017. Destacan varios aspectos, como la prioridad de aplicación del convenio de empresa en algunas materias, la posibilidad de firmar convenios colectivos con trabajadores no sindicados, la creación de un comité único de representantes de los trabajadores,

la posibilidad de modificar la jornada laboral, la facilitación del despido por causas objetivas y la reforma de la indemnización por despido, estableciendo una indemnización máxima por despido improcedente de 20 meses. En definitiva, esta reforma se enmarca claramente en un proceso de desregulación que pretende aumentar el poder discrecional de la empresa.

En Alemania, la fijación de los salarios se ha coordinado tradicionalmente de manera informal a través de los puntos de referencia fijados para el conjunto de la economía por el acuerdo entre IG Metall y Gesamtmetall en la región de Baden-Württemberg, aunque también existen cláusulas de apertura y la posibilidad de renegociar los salarios fijados en los convenios de centro de trabajo. Los cambios en el modelo han sido profundos desde principios de los años 90, pero se mantienen importantes elementos de coordinación, lo que se refleja en el indicador. La existencia de un doble nivel de representación, basado en los convenios colectivos sectoriales negociados por los sindicatos, por un lado, y los comités de empresa, por otro (en los que una parte importante de los miembros son afiliados sindicales de la DGB), permite establecer canales de comunicación entre ambos niveles, favoreciendo la coordinación en la negociación salarial (Herrero, 2021).

Paralelamente, desde las reformas Hartz, se ha consolidado en Alemania un mercado laboral segmentado o dual, con la aparición de un sector de trabajadores temporales y no cubiertos por convenios colectivos, ambos con bajos salarios y peores condiciones de empleo, algo que afecta tanto al sector servicios como a la industria manufacturera (Herrigel, 2016; Benassi, 2017; Doellgast & Greer, 2007). Esta dualización ha favorecido la recuperación del empleo sin atacar seriamente el núcleo institucional tradicional, sino creando un abanico de nuevas posibilidades de contratación y remuneración (Palier & Thelen, 2010), lo que ha llevado a una erosión del modelo alemán (Hassel, 1999). Así, aunque la coordinación se mantiene en el núcleo institucional, la expansión de un sector de bajos salarios puede contribuir al deterioro de la coordinación en el conjunto de la economía y a la pérdida de la lógica global del marco institucional, aunque el indicador no capte esta dinámica.

A este proceso de dualización le ha seguido un proceso de reregulación del mercado laboral, cuyo principal hito es la introducción del salario mínimo en 2015. A pesar de con-

trarrestar la tendencia anterior, la estructura institucional alemana sigue teniendo algunos de sus rasgos característicos. Un marco dual de mercado de trabajo y de relaciones laborales, en el que coexisten mecanismos de coordinación y concertación social para un conjunto de insiders, que disfrutaban de una mayor protección del empleo y de salarios comparativamente altos, con un amplio segmento de trabajadores empleados bajo formas de contratos atípicos y que están al margen de las relaciones laborales. Asimismo, los agentes mantienen la capacidad de decisión para la concertación social, utilizando herramientas de coordinación a nivel sectorial y en los centros de trabajo. Sin embargo, los trabajadores externos no están cubiertos por estos acuerdos y la flexibilidad externa se concentra en ellos. Por tanto, se puede concluir que permanece dentro de un proceso de dualización.

En Grecia, la coordinación también se ha visto afectada como consecuencia de la Gran Recesión, al igual que todos los ámbitos institucionales y las relaciones laborales en particular. La coordinación ha pasado de una negociación centralizada del tipo "interasociativo por asociaciones máximas" a una basada en las señales del gobierno (Katsaroumpas y Koukiadaki, 2019).

Los sindicatos mayoritarios en Grecia son la Confederación Nacional del Trabajo Griego (GSEE), que representa a los trabajadores del sector privado, y la Administración Suprema de Sindicatos de Funcionarios (ADEDY), que representa a los trabajadores del sector público. Los sindicatos se organizan en tres niveles de organización sindical: sindicatos autónomos a nivel de empresa, federaciones sectoriales o profesionales u organizaciones regionales, y confederaciones a nivel nacional. Por otro lado, los empresarios se organizan en torno a tres grandes organizaciones, la Federación Helénica de Empresas (SEV), que representa a las grandes empresas, y la Confederación Helénica de Profesionales, Artesanos y Comerciantes (GSEVEE) y la Confederación Nacional de Comercio Helénico (ESEE), que representan a las pymes (Kornelakis y Voskeritsian, 2014).

Antes de la Gran Recesión, el sistema se basaba en el convenio nacional al más alto nivel, que funcionaba como una coordinación centralizada, del Convenio Colectivo Nacional General (EGSSE), que servía de referencia para todos los convenios de nivel inferior. Esto implicaba un amplio grado de cobertura de la nego-

ciación colectiva (incluso del 100%) fomentado por el derecho de extensión y el importante papel del Servicio de Mediación y Arbitraje (OMED). Asimismo, uno de los puntos centrales del sistema de relaciones griego ha sido la duración de la jornada laboral, que pasó de 38 horas semanales en cómputo anual (en la reforma de 2000) a 40 horas semanales (en 2005).

Tras las reformas impuestas por el Memorandum de Entendimiento, MoU, de 2010 y 2012 (Theodoropoulou, 2016), se han introducido medidas como la eliminación de la aplicación de la cláusula más favorable, la descentralización obligatoria a nivel de empresa a través de la primacía de los convenios de empresa sobre los convenios de sector, la posibilidad de que los representantes no sindicales firmen convenios, la caducidad forzosa de los convenios de sector. Estas medidas eliminaron la posibilidad de seguir actuando como un sistema de coordinación centralizado. El establecimiento de un salario mínimo legal, en lugar de firmarse en el EGSSE, ha ido acompañado de la creación de un Comité Nacional de Diálogo Social tripartito. Sin embargo, la toma de decisiones ha sido liderada por el Estado, condicionada por las autoridades de la troika supranacional, lo que en la práctica ha llevado a que las variaciones salariales legalmente determinadas se tomen como referencia en el mecanismo de fijación de salarios (Koukiadaki & Kokkinou, 2016).

El principal problema de la economía griega no había sido un problema de costes salariales excesivos o una deriva salarial muy elevada, sino la especialización de Grecia en actividades de servicios de baja productividad, con un peso importante del turismo, que condicionan todo el sistema productivo griego. La transformación de la negociación colectiva en un sistema dirigido por el Estado en el periodo posterior a la Gran Recesión sólo puede operar en el sentido de la contención salarial (nominal y real) dado el contexto de la intervención de la troika. En conclusión, se trata de una profunda desregulación de las relaciones laborales en Grecia.

En Italia, la negociación tripartita basada en la concertación social ha estado muy presente, con el Gobierno desempeñando un papel central en el establecimiento de normas que condicionan el contenido de los acuerdos sectoriales, pero el modelo se ha transformado con el tiempo (Pulignano, Carrieri y Baccaro, 2018). Existen tres grandes centrales sindicales: la Confederación General Italiana

del Trabajo (CGIL), la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL) y la Unión Italiana del Trabajo (UIL), pero un amplio abanico de asociaciones patronales, siendo las más grandes Confindustria (grandes empresas o manufacturas), Confapi (pymes), CNA y Confartigianato (artesanía), entre otras.

Desde 1993, la coordinación de la negociación colectiva es de tipo intra-asociación y tiene lugar a dos niveles, industria y empresa, con la clara intención de controlar la evolución de los precios para cumplir con los criterios de convergencia. Los convenios sectoriales plurianuales vinculaban los incrementos salariales al comportamiento esperado de los precios en un intento de contener la inflación, mientras que a nivel de empresa los salarios se vinculaban al crecimiento de la productividad de la compañía (Damiani, Pompei, & Ricci, 2019). Sin embargo, el papel de la negociación a nivel empresarial era débil, debido a las bajas tasas de afiliación sindical (Pedersini, 2019). Tradicionalmente, los convenios sectoriales se regían por el principio erga omnes, aunque no existiera una obligación formal de hacerlo, de ahí en parte una de las razones de la baja relevancia negociadora a nivel empresa.

Posteriormente, tras los sucesivos intentos de la principal organización patronal, Confindustria, de reestructurar las negociaciones salariales, y los intentos fallidos de negociaciones tripartitas, en 2009 se llevaron a cabo reformas con la participación de las confederaciones sindicales CISL y UIL, mientras que la CGIL se desvinculó de las negociaciones. Esto llevó a la firma de diferentes convenios colectivos con los distintos sindicatos en algunos sectores. En el convenio tripartito, a pesar de que se mantienen los dos niveles de negociación, se fomenta la descentralización mediante ventajas fiscales para las empresas que alcancen convenios de empresa y se incluyen cláusulas de contención salarial que suspenden los incrementos pactados en el nivel superior. En 2011 se continúa la senda de la descentralización, teniendo como hito clave el acuerdo de empresa alcanzado por FIAT (Leonardi, Ambra, & Ciarini, 2018) con CISL y UIL bajo amenaza de deslocalización, desvinculándose del convenio sectorial y, por tanto, rompiendo el principio erga omnes. En 2011 se alcanza un acuerdo tripartito que permite a las empresas descolgarse de los convenios sectoriales si hay más de un 50% de apoyo de los trabajadores.

Tras la crisis económica de la Gran Recesión, las políticas seguidas (las reformas de Fornero) han continuado esta tendencia, pero al mismo tiempo han mantenido o aumentado la cobertura de otras prestaciones sociales (Picot y Tassinari, 2017), como las prestaciones por desempleo y las pensiones (salarios indirectos). La fragmentación sindical y la orientación conflictiva entre los actores colectivos han limitado la coordinación y la firma de acuerdos tripartitos ha dependido en muchos casos del partido que estaba en el gobierno. En definitiva, se puede considerar que la liberalización de las relaciones laborales en Italia responde a una dualización en la medida que se estratifica el mercado laboral italiano.

En el caso de Polonia, la coordinación es del mismo tipo que en el Reino Unido, basada únicamente en la negociación a nivel de empresa y sin cambios notables durante el periodo en el ámbito de la coordinación. Con la reforma del derecho laboral de 1996, se introdujo un mecanismo de negociación colectiva sin influencia estatal, que se limita a establecer unos mínimos comunes en el derecho laboral. A pesar de la casi inexistencia de convenios sectoriales o nacionales, un número considerable de los numerosos sindicatos de empresa están afiliados a dos confederaciones sindicales: La confederación OPZZ y Solidarnosc. Es importante señalar que estos dos sindicatos son el resultado de dinámicas muy diferentes, mientras que el primero representa el sindicalismo de la era soviética, el segundo lideró el movimiento de cambio político (Czarzasty, 2019).

A pesar de que en términos macroeconómicos Polonia no ha sufrido en la misma medida que los demás países de la eurozona, y especialmente de la periferia europea, ha implementado reformas liberalizadoras del mercado laboral que han tenido como resultado el aumento drástico del empleo temporal generando un mercado laboral dual, como otras economías europeas (Maciejewska, Mrozowicki, & Piasna, 2016). Este sistema de relaciones laborales completamente descentralizado y un mercado laboral fragmentado, con el objetivo declarado de ofrecer mano de obra flexible para atraer la inversión extranjera directa, ha dado lugar a un modelo muy fragmentado y politizado con un diálogo social dirigido por el Estado (Bernaciak, 2017). Se puede considerar, por ello, que la liberalización en Polonia es por desregulación.

En España, el tipo de coordinación se ha transformado de una intra-asociativa a una inter-asociativa por picos asociativos, basada en la coordinación de las confederaciones de empresarios y sindicatos y equivalente a la de la negociación a nivel central. Los convenios nacionales, con una fuerte intervención del Estado (renovados a intervalos variables) y esencialmente con cuatro interlocutores, la patronal de las grandes empresas (la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, CEOE), la patronal de las pequeñas empresas (la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, CEPYME), y los dos sindicatos mayoritarios: la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), tienen un mayor protagonismo. Como en el caso francés, se aplica el principio *erga omnes*, que crea menos incentivos para la afiliación sindical y centra la actividad sindical en la representación y las elecciones (donde hay una participación relativamente alta).

Nonell, Alós-Moner, Artiles & Molins (2006) analizan la coordinación vertical y horizontal y, antes de la crisis económica de la Gran Recesión, concluyen que la gobernanza en el sistema de relaciones laborales descansa en elementos legales y culturales específicos. Sin embargo, los mecanismos de negociación salarial han estado condicionados por una política de rentas consistente en la concertación social competitiva o el corporativismo competitivo (Fernández, Ibañez y Martínez, 2016), según la cual la moderación salarial era una condición necesaria para lograr la estabilidad macroeconómica. Una vez establecidas las líneas generales de negociación, ésta se lleva a cabo predominantemente de forma sectorial y provincial, generalmente con los mismos interlocutores, pero en las circunstancias específicas de cada territorio. Desde los años ochenta, estos acuerdos han tomado como referencia principal el control de la inflación (estableciendo bandas y revisiones), lo que ha provocado con frecuencia la caída del salario unitario real. En consecuencia, de las economías analizadas, es la economía cuya negociación salarial se coordina a un nivel más centralizado, ya que la negociación sectorial implica unas condiciones mínimas mejorables en el ámbito de la empresa, pero que eran más difíciles de eludir por la existencia de criterios específicos que limitan la inaplicación del convenio sectorial (aunque a menudo acordaban un incremento salarial medio inferior al sectorial como consecuencia de las tablas salariales).

Tras la Gran Recesión, con las reformas de 2010 y 2012 (Herrero, Cárdenas & López, 2020; Cárdenas, et al. 2021), el nivel de centralización disminuye drásticamente al generalizar la posibilidad de inaplicación del convenio sectorial a través de criterios mucho más laxos que los existentes anteriormente (Molina, 2014), siendo una decisión unilateral de la empresa, y estableciendo que a un convenio que no se renueve no se le podrán prorrogar sus condiciones más allá de un año (fin de la ultraactividad). De tal forma que, en caso de no renovación del convenio, se le aplicará uno superior, incluso aplicando la ley básica (Estatuto de los Trabajadores), que establece las condiciones generales y, por tanto, más duras que los convenios de empresa (mayor jornada, menor salario, etc.). Todo ello ha provocado un importante debilitamiento de las condiciones de trabajo y una marcada devaluación de los salarios como consecuencia de la reducción del poder de negociación de los trabajadores.

Aunque el sistema funciona a un nivel relativamente centralizado, los sucesivos cambios han llevado al debilitamiento de los mecanismos de negociación de convenios dentro del sistema multinivel que caracteriza al modelo español. La firma de acuerdos centralizados e interconfederales entre sindicatos y organizaciones empresariales no ha sido obstáculo para que la laxitud de la normativa legal se utilice para desorganizar la negociación colectiva, lo que ha llevado a una reducción del control ejercido por los sindicatos y a una deriva salarial negativa (la variación salarial es inferior al salario pactado). Su trayectoria responde, por tanto, a una desregulación de las relaciones laborales.

En Suecia, el sistema de negociación salarial centralizado a nivel nacional surgido del Acuerdo de Saltsjobaden, que permitía un crecimiento salarial igualitario con una deriva salarial reducida para evitar las presiones inflacionistas, que había caracterizado la época de la Edad de Oro, se transformó a raíz de la crisis de 1991 (Pontusson, 1992). Así, a principios de los años noventa se estableció gradualmente un sistema de negociación colectiva sectorial que combinaba una mayor descentralización con el restablecimiento de la coordinación, y los principios de contención salarial e igualdad característicos del modelo siguen respetándose, aunque de forma menos rígida. Esto se refleja en la transición de un modelo intrasocietario, en el que las asociaciones de nivel máximo no entran en negociaciones centralizadas, sino que las negociaciones se llevan a cabo

a un nivel inferior, hacia uno de negociación de patrones. Al igual que en Alemania, la fijación de los salarios se lleva a cabo a un doble nivel: en las negociaciones sectoriales, dirigidas por los sindicatos nacionales-sectoriales y las organizaciones patronales, y a nivel local, con el protagonismo de las ramas locales de los sindicatos y los empresarios individuales o a título individual entre el trabajador y la empresa.

Por un lado, los convenios sectoriales se realizan en cada rama de la economía y para ocupaciones concretas. Establecen normas de revisión salarial, a veces tipificando incrementos, que deben aplicarse con mayor o menor rigidez según el sindicato firmante. La mayoría de estos convenios establecen que los salarios deben servir de incentivo para el rendimiento de los trabajadores, y ambos elementos deben estar vinculados. Por otro lado, a nivel local, los nuevos convenios se negocian bajo el paraguas de lo establecido a nivel sectorial, posibilitando una aplicación flexible. La representación sindical se organiza por tipo de ocupación, separando a los trabajadores de cuello azul (LO), los de cuello blanco (TCO) y los profesionales (Saco), que firman sus propios convenios locales en cada centro de trabajo.

La negociación salarial sigue un modelo de revisión salarial que obliga a los trabajadores y a los empresarios a debatir regularmente antes de fijar los salarios y, además, establece nuevas funciones para el directivo, el sindicato local y el trabajador. Los directivos son responsables de fijar los salarios y de garantizar que éstos generen incentivos para trabajar; los sindicatos locales tienen un papel de apoyo a los trabajadores antes de la revisión salarial; y los individuos deben tener la oportunidad de discutir los salarios y otros beneficios (Granqvist y Regné, 2008). Sin embargo, el modelo de negociación de patrones liderado por los sectores expuestos se ha reforzado institucionalmente, por ejemplo, con la creación de una Oficina Nacional de Mediación para mediar en la fijación de los salarios y ajustarlos a los acordados en los sectores expuestos internacionalmente (Ibsen 2016). Asimismo, se ha deteriorado el papel del Estado de Bienestar como contrapeso al poder empresarial, lo que ha modificado los recursos de poder de trabajadores y empresarios (Buendía & Palazuelos, 2016).

Aunque el rendimiento laboral de Suecia ha funcionado comparativamente bien desde el comienzo de la Gran Recesión, el equilibrio relativo de poder entre el capital y el traba-

jo, aspecto característico del "modelo sueco", se ha alterado significativamente en beneficio del primero. Los cambios ocupacionales, alejados de la industria manufacturera, y la creciente dispersión de los salarios han reducido la posición hegemónica de los sindicatos dentro de la estructura sindical sueca. En consecuencia, la naturaleza solidaria del mercado laboral sueco se ha visto muy limitada y se han ahondado las diferencias entre los trabajadores sindicados y no sindicados, lo que responde a un proceso de dualización.

En el Reino Unido, a partir de la década de 1980, tras la ola de desregulación promovida por los gobiernos de Thatcher, se abandonaron las negociaciones sectoriales y los convenios colectivos (como los Wages Councils) y se estableció un sistema de negociación salarial altamente individualizado y mercantilizado (Howell, 2005). Por lo tanto, no existe un mecanismo de coordinación organizado en la estructura institucional de las relaciones laborales, sino uno basado en la negociación a nivel de empresa. Esto ha ido acompañado de una caída en la tasa de afiliación sindical y en la tasa de cobertura de la negociación colectiva (del 70% al 25% aproximadamente) en el sector privado; en cambio, el sector público mantiene una alta cobertura y afiliación sindical. A pesar de este descenso de los participantes en la negociación colectiva, se ha producido una tendencia a la fusión de las organizaciones que representan tanto a los trabajadores (con la creación de UNITE) como a los empresarios (con la Confederación de la Industria Británica).

Por lo tanto, la negociación salarial se lleva a cabo de forma fragmentada en los centros de trabajo y con un único empresario, lo que explica los bajos índices de cobertura. Los convenios colectivos existentes se firman en las empresas y en los centros de trabajo, y es ahí donde los sindicatos desempeñan un papel más destacado; sin embargo, estos convenios no son vinculantes y no tienen que aplicarse, por lo que no tienen que cumplirse necesariamente (Visser, 2013). Además, los acuerdos salariales aislados por centro de trabajo o individuales no están coordinados entre las diferentes unidades de negociación, entre las que predominan las relaciones de mercado y la cooperación es residual.

Frente a la descentralización, el Gobierno estableció en 1999 un salario mínimo, el Salario Mínimo Nacional, que debe ser respetado, y dio lugar a que los salarios más bajos crecieran

significativamente, compensando el efecto de la menor coordinación, todo ello vinculado al hecho de que existen mecanismos informales de coordinación horizontal en los incrementos salariales basados en el sistema de benchmarking en el que las empresas tienden a imitar el incremento salarial del resto (Schmidt & Dworschak, 2006). Aun así, la diferencia entre los salarios medios y la mediana se ha intensificado, lo que refleja una mayor desigualdad salarial. Esta tendencia está desapareciendo a raíz de la crisis económica de la Gran Recesión.

Después de 2008, se introdujeron nuevos cambios en el marco de las relaciones laborales, la aprobación de la Ley de Sindicatos en 2016 promulgó una nueva oleada de restricciones al derecho de huelga, al control de los piquetes informativos y a las protestas, y en el sector público restricciones a la financiación, al tiempo liberado de los representantes de los trabajadores y a las cuotas sindicales. Estas medidas afectaron a las principales centrales sindicales del sector público, como UNISON, que representan casi la mitad de los trabajadores afiliados a los sindicatos. En definitiva, la liberalización del mercado laboral del Reino Unido responde principalmente a una desregulación.

4 Conclusiones

En conclusión, combinando los indicadores cuantitativos anteriores con los aspectos cualitativos señalados en la literatura, se puede afirmar que se confirma la primera hipótesis planteada. Primero, es relevante seguir destacando la importancia del marco institucional como condicionante del comportamiento de los agentes económicos. Así, en las economías estudiadas se observan importantes diferencias entre las estructuras institucionales, que en última instancia reflejan las distintas formas de coordinación entre los actores económicos en el mercado laboral.

En este caso, Suecia y Alemania aparecen como las economías con mayores niveles de coordinación en la fijación de salarios, basados en modelos de negociación por patrones. Italia y España basan su coordinación en acuerdos sectoriales relativamente centralizados, pero que han sido erosionados por las últimas reformas laborales tras la Gran Recesión. En cambio, en el resto de países predomina la negociación a nivel de empresa. Por un lado, en Francia y Grecia, las negociaciones de empresa están coordinadas por el Estado (aunque de

forma diferente) y, por otro lado, en el Reino Unido y Polonia se aprecia el modelo tradicional anglosajón de relaciones laborales individualizadas y orientadas al mercado. Por tanto, las estructuras institucionales de coordinación de las relaciones laborales difieren significativamente de un país a otro, pero también es relativamente estable en la mayoría de los países.

Segundo, aunque se mantienen las diferencias entre países también se han producido profundas transformaciones en la capacidad de los actores colectivos para coordinarse y llegar a acuerdos sobre los salarios y las condiciones de trabajo como consecuencia de la liberalización del mercado laboral del periodo postfordista. Sin embargo, cada uno de estos países ha tenido una tendencia liberalizadora distinta a través de la descentralización y la desorganización, como elementos que afectarán a la cobertura, el dominio y la capacidad de control de los sindicatos.

En concreto sobre la hipótesis 1.1 la cobertura de los convenios colectivos en Grecia redujo casi a la mitad entre los dos periodos,

seguida de Polonia (26,1 puntos de diferencia), Alemania (más de 11,3 puntos entre los dos periodos), Reino Unido, que ya tenía la cobertura más baja, cayó 6,6 puntos y España, donde bajó 4,3 puntos. La menor caída se produjo en Suecia, que ya tenía la cobertura más alta y sólo bajó 3 puntos de media entre los dos periodos, pero en cambio tuvo una importante caída en la afiliación sindical de más de -16,8 puntos. En cambio, en Francia e Italia la cobertura se mantuvo casi constante durante los años estudiados.

Por su parte, sobre la hipótesis 1.2., la desorganización de la negociación colectiva, el valor medio del índice de los países con negociación sectorial en el periodo posterior a la crisis es ligeramente inferior en todos los países, lo que indica que ha habido tendencias a la desorganización, pero sólo un claro cambio de modelo en el caso de Grecia. Por tanto, según este indicador, la desorganización existe, pero las estructuras institucionales de las relaciones laborales muestran cierta resistencia al cambio en el nivel de negociación (no necesariamente en su contenido).

Tabla 2. Resumen de resultados obtenidos en el análisis de los distintos países propuestos

País	Cobertura	Dominio	Coordinación	Liberalización
Francia	Estable	Declive	El gobierno da señales	Desregulación
Alemania	Declive	Estable	Patrón de negociación	Dualización
Grecia	Declive	Declive	El gobierno da señales	Desregulación
Italia	Estable	Declive	Intra-asociación	Dualización
Polonia	Declive	Declive	Sin coordinación	Desregulación
España	Declive	Declive	Intra-asociación	Desregulación
Suecia	Declive	Declive	Patrón de negociación	Dualización
Reino Unido	Declive	Estable	Sin coordinación	Desregulación

Por tanto, confirmamos nuestra primera hipótesis. Respecto a la segunda, se puede afirmar que la liberalización es incuestionable y tiene una orientación común en todas las economías estudiadas, tal y como han planteado Baccaro & Howell (2017), con una cobertura y dominio declinando en todas las economías analizadas. Sin embargo, también se encuentran diferencias relevantes en las formas de liberalización. Así los países de Francia, Grecia, Polonia, España y UK tienen una trayectoria de desregulación en el núcleo. Esto implica que la liberalización ha afectado a aspectos centrales de su sistema de relaciones laborales. El caso más dramático es el de Grecia, que ha tenido una profunda desregulación en todos los ámbitos. En Polonia y UK, aunque ya tenían niveles de negociación empresarial, se han modi-

ficado aspectos importantes como el derecho de huelga, restricciones a la financiación y los recursos sindicales. Finalmente, en Francia y España el efecto se ha centrado en la reducción de la protección del empleo, especialmente las indemnizaciones y procedimientos de despido, que han erosionado al núcleo del empleo estable y con mayor cobertura sindical.

Por el contrario, en Alemania, Italia y Suecia la liberalización ha supuesto una estratificación de las relaciones laborales. En el caso alemán y sueco, habitualmente identificados con modelos de mayor coordinación, la erosión de su sistema de relaciones laborales ha venido principalmente por la reducción de la afiliación sindical (y en menor medida también por la caída de la cobertura de los convenios co-

lectivos). En el caso de Italia, aunque distintos cambios, como las reformas Fornero, afectaron a importantes aspectos del sistema de relaciones laborales estos han sido de menor entidad y concentrados en aspectos en el margen.

En resumen, este análisis de relaciones laborales comparadas muestra que la transformación de los grandes actores colectivos, especialmente de los sindicatos, y su capacidad de actuar como referentes en la negociación colectiva tal y como se venía practicando habitualmente es una consecuencia fundamental de la liberalización en cualquiera de sus formas. Entre las futuras líneas de investigación se encuentra analizar en qué medida están experimentado procesos de (cierta) re-regulación países como España o Alemania, y que, posiblemente, sea la característica más relevante de las trayectorias de cambio institucional en el mercado laboral en los próximos años.

6. Referencias

- Aidt, T., & Tzannatos, Z. (2008). Trade unions, collective bargaining and macroeconomic performance: a review. *Industrial Relations Journal*, 39(4), 258-295.
- Armingeon, K., & Baccaro, L. (2012). Political economy of the sovereign debt crisis the limits of internal devaluation. *Industrial Law Journal*, 41(3), 254-275.
- Arnholtz, J., Meardi, G., & Oldervoll, J. (2018). Collective wage bargaining under strain in northern European construction: Resisting institutional drift?. *European Journal of Industrial Relations*, 24(4), 341-356.
- Baccaro, L., & Howell, C. (2018). Trajectories of Neoliberal Transformation. Cambridge: *Cambridge University Press*.
- Bechter, B., Brandl, B., & Meardi, G. (2012). Sectors or countries? Typologies and levels of analysis in comparative industrial relations. *European Journal of Industrial Relations*, 18(3), 185-202.
- Benassi, C. (2016). Liberalization Only at the Margins Analysing the Growth of Temporary Work in German Core Manufacturing Sectors. *British Journal of Industrial Relations*, 54(3), 597-622
- Benassi, C., Doellgast, V., & Sarmiento-Mirwaldt, K. (2016). Institutions and Inequality in Liberalizing Markets. *Politics & Society*, 44(1), 117-142
- Bernaciak, M. (2017). Coming full circle Contestation, social dialogue and trade union politics in Poland. Lehndorff, S., Dribbusch, H., & Schulten, T. (Eds.). Rough waters: *European trade unions in a time of crises*. Brussels: ETUI.
- Blyton, P., Bacon, N., Fiorito, J. & Heery, E. (Eds.). (2008). The SAGE handbook of industrial relations. London: *SAGE Publications*.
- Buendía, L., & Palazuelos, E. (2014). Economic growth and welfare state: a case study of Sweden. *Cambridge Journal of Economics*, 38(4), 761-777.
- Calmfors, L., & Driffill, J. (1988). Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance. *Economic policy*, 3(6), 13-61.
- Cárdenas, L. (2019). "La macroeconomía kaleckiana: ¿una tradición de investigación?". *Iberian Journal of the History of Economic Thought*, 6(1), 1-16
- Cárdenas, L. (2020). "La segmentación laboral durante la recuperación económica: Empleo atípico y rotación". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(1), 145-165
- Cárdenas, L., & Arribas, J. (2022). "Flexibilización, desregulación y dualización: las trayectorias de liberalización en el cambio institucional del mercado de trabajo". *Revista Española de Sociología*, 31(2), a102.
- Cárdenas, L., & Fernandez, R. (2020). "The Spanish paradox: demand growth with productivity stagnation". *Journal of Economic Studies*, 48(4), 786-803
- Cárdenas, L., & Herrero, D. (2021). "Distribución funcional de la renta y capacidad negociadora de los trabajadores en España". Papers. *Revista de Sociología*, 106(3), 441-466
- Cárdenas, L., & Villanueva, P. (2020). "Flexibilization at the core to reduce labour market dualism? Evidence from the Spanish case". *British Journal of Industrial Relations*, 59(1), 214-235

- Cárdenas, L., Villanueva, P., Álvarez, I. & Uxó, J. (2021). "In the eye of the storm: the "success" of the Spanish growth model" in Luis Cárdenas and Javier Arribas (eds), *Institutional Change After the Great Recession*, London: Routledge, pp. 202–244.
- Clegg, H. A. (1976). Trade unionism under collective bargaining: a theory based on comparisons of six countries. Oxford: *B. Blackwell*.
- Crouch, C. (1993). Industrial relations and European state traditions. Oxford: *Oxford University Press*.
- Czarzasty, J. (2019). Collective bargaining in Poland: a near-death experience. Müller, T, Vandaele, K., & Waddington, J. (Eds). *Collective Bargaining in Europe. Towards an endgame*. Brussels: *ETUI*.
- Damiani, M., Pompei, F., & Ricci, A. (2020). Opting Out, Collective Contracts and Labour Flexibility: Firm-Level Evidence for The Italian Case. *British Journal of Industrial Relations*, 58(3), 558-586.
- Doellgast, V., & Greer, I. (2007). Vertical Disintegration and the Disorganization of German Industrial Relations. *British Journal of Industrial Relations*, 45(1), 55–76
- Dølvik, J. E., & Marginson, P. (2018). Cross-sectoral coordination and regulation of wage determination in northern Europe: Divergent responses to multiple external pressures. *European Journal of Industrial Relations*, 24(4), 409-425.
- Dunlop, J. T. (1958). *Industrial Relations Systems*. New York: *Holt*.
- Fernández, C. J., Ibañez, R., & Martínez, M. (2016). Austerity and collective bargaining in Spain: The political and dysfunctional nature of neoliberal deregulation. *European Journal of Industrial Relations*, 22(3), 267-280.
- Goldthorpe, J. H. (Ed.). (1984). *Order and conflict in contemporary capitalism*. Oxford: *Clarendon Press*.
- Granqvist, L., & Regnér, H. (2008). Decentralized wage formation in Sweden. *British Journal of Industrial Relations*, 46(3), 500-520.
- Gumbrell-McCormick, R., & Hyman, R. (2013). *Trade unions in Western Europe: hard times, hard choices*. Oxford: *Oxford University Press*.
- Hall, P. A., & Soskice, D. (Eds.). (2001). *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: *Oxford University Press*.
- Hassel, A. (2014). The paradox of liberalization—Understanding dualism and the recovery of the German political economy. *British Journal of Industrial Relations*, 52(1), 57-81.
- Hassel, A., Steen Knudsen, J., & Wagner, B. (2016). Winning the battle or losing the war: the impact of European integration on labour market institutions in Germany and Denmark. *Journal of European Public Policy*, 23(8), 1218-1239.
- Hauptmeier, M. & Vidal, M. (eds) (2014). *Comparative Political Economy of Work*. New York: *Palgrave Macmillan*.
- Herrero, D. (2021). Disentangling the transformation of the German model: The role of firms' strategic decisions and structural change. *Competition & Change*, <https://doi.org/10.1177/10245294211015479>

- Herrero, D., Cárdenas, L. & López, J. (2020). "Does flexibilization lead to lower unemployment? An empirical analysis of the Spanish labour market". *International Labour Review*, 159(3), 367-396
- Howell, C. (2005). Trade unions and the state: The construction of industrial relations institutions in Britain, 1890-2000. Princeton: *Princeton University Press*.
- Hyman, R. (1989). The Political Economy of Industrial Relations: Theory and Practice in a Cold Climate. London: *Macmillan Press*.
- Ibsen, C. L. (2015). Three approaches to coordinated bargaining: A case for power-based explanations. *European Journal of Industrial Relations*, 21(1), 39-56.
- Ibsen, C. L. (2016). The role of mediation institutions in Sweden and Denmark after centralized bargaining. *British Journal of Industrial Relations*, 54(2), 285-310.
- Jackson, G., & Sorge, A. (2012). The trajectory of institutional change in Germany, 1979–2009. *Journal of European Public Policy*, 19(8), 1146–1167
- Katsaroumpas, I., & Koukiadaki, A. (2019). Greece: 'contesting' collective bargaining. In Müller, T., Vandaele, K., & Waddington, J. (Eds). *Collective Bargaining in Europe. Towards an endgame*. Brussels: *ETUI*.
- Kelly, J. (1998). Rethinking industrial relations: Mobilisation, collectivism and long waves. London: *Routledge*.
- Kenworthy, L. (2001). Wage-setting measures: A survey and assessment. *World politics*, 54(1), 57-98.
- Kornelakis, A., & Voskeritsian, H. (2014). The transformation of employment regulation in Greece Towards a dysfunctional liberal market economy. *Relations Industrielles-Industrial Relations*, 69(2), 344-365.
- Koukiadaki, A., & Kokkinou, C. (2016). *The Greek system of collective bargaining in (the) crisis. Working Paper. ETUI*.
- Leonardi, S. & Pedersini R. (eds.) (2018) *Multi-employer bargaining under pressure. Decentralisation trends in five European countries*. Brussels: *ETUI*.
- Leonardi, S., Ambra, M. C., & Ciarini, A. (2018). Italian collective bargaining at a turning point. Leonardi, S., & Pedersini, R. (Eds.). *Multi-employer bargaining under pressure: decentralisation trends in five European countries*. Brussels: *ETUI*.
- Lind, J. (2009). The end of the Ghent system as trade union recruitment machinery. *Industrial Relations Journal*, 40(6), 510-523.
- Maciejewska, M., Mrozowicki, A. & Piasna, A. (2016) The silent and crawling crisis: international competition, labour market reforms and precarious jobs in Poland, in Myant M., Theodoropoulou, S. & Piasna A. (eds.) *Unemployment, internal devaluation and labour market deregulation in Europe*. Brussels: *ETUI*, 229–254.
- Marginson, P. (2015). Coordinated bargaining in Europe: From incremental corrosion to frontal assault. *European Journal of Industrial Relations*, 21(2), 97-114.
- 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, O., & Rhodes, M. (2002). Corporatism: The past, present, and future of a concept. *Annual Review Of Political Science*, 5(1), 305-331.
- Nonell, R., Alós-Moner, R., Artiles, A. M., & Molins, J. (2006). The governability of collective bargaining. The case of Spain. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 12(3), 349-367.
- Palier, B., & Thelen, K. (2010). Institutionalizing dualism: Complementarities and change in France and Germany. *Politics & Society*, 38(1), 119-148.
- Pedersini, R. (2019). Italy: institutionalisation and resilience in a changing economic and political environment. Müller, T., Vandaele, K., & Waddington, J. (Eds.). *Collective Bargaining in Europe. Towards an endgame*. Brussels: ETUI.
- Pernot, J. M. (2017). France's trade unions in the aftermath of the crisis. Lehndorff, S., Dribbusch, H., & Schulten, T. (Eds.). *Rough waters: European trade unions in a time of crises*. Brussels: ETUI.
- Picot, G., & Tassinari, A. (2017). All of one kind? Labor market reforms under austerity in Italy and Spain. *Socio-Economic Review*, 15(2), 461-482.
- Pontusson, J. (1992). At the end of the third road: Swedish social democracy in crisis. *Politics & Society*, 20(3), 305-332.
- Pulignano, V., Carrieri, D., & Baccaro, L. (2018). Industrial relations in Italy in the twenty-first century. *Employee Relations*, 40(4), 654-673.
- Schmidt, W., & Dworschak, B. (2006). Pay developments in Britain and Germany: collective bargaining 'benchmarking', and 'mimetic wages'. *European Journal of Industrial Relations*, 12(1), 89-109.
- Streeck, W. (2010). Taking capitalism seriously: towards an institutionalist approach to contemporary political economy. *Socio-Economic Review*, 9(1), 137-167.
- Streeck, W., & Thelen, K. A. (2005). Introduction institutional change in advanced political economies. In W. Streeck, & K. Thelen (Eds.), *Beyond continuity: Institutional change in advanced political economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Thelen, K. (2014). Varieties of liberalization and the new politics of social solidarity. Cambridge: Cambridge University Press.
- Theodoropoulou, S. (2016). *Severe pain, very little gain internal devaluation and rising unemployment in Greece*. ETUI.
- Traxler, F., & Brandl, B. (2012). Collective bargaining, inter-sectoral heterogeneity and competitiveness: a cross-national comparison of macroeconomic performance. *British Journal of Industrial Relations*, 50(1), 73-98.
- Traxler, F., Blaschke, S., & Kittel, B. (2001). National labor relations in internationalized markets: A comparative study of institutions, change, and performance. Oxford: Oxford University Press.
- Traxler, F., Brandl, B., & Glassner, V. (2008). Pattern bargaining an investigation into its agency, context and evidence. *British Journal of Industrial Relations*, 46(1), 33-58.
- Vincent, C. (2019). France: the rush towards prioritising the enterprise level. Müller, T., Vandaele, K., & Waddington, J. (Eds.). *Collective Bargaining in Europe. Towards an endgame*. Brussels: ETUI.
- Visser, J. (2013). Wage Bargaining Institutions: from crisis to crisis. *Economic papers*, (488), 1-105.

Visser, J. (2016). What happened to collective bargaining during the great recession?. *IZA Journal of Labor Policy*, 5(9), 1-35.

Wilkinson, A., Wood, G., & Deeg, R. (Eds.). (2014). *The Oxford handbook of employment relations: Comparative employment systems*. Oxford: Oxford University Press.

Últimos títulos publicados

WORKING PAPERS

- WP04/22** Gil-Bermejo, Celia; Onrubia, Jorge y Sánchez-Fuentes, A. Jesús: *Inequality and poverty in the European Union: In search of lost dynamics*
- WP03/22** Onrubia, Jorge; Plaza Rocío y Sánchez-Fuentes, A. Jesús: *Una Síntesis cuantitativa del cumplimiento de la Agenda 2030 de la Unión Europea.*
- WP02/22** Gil-Bermejo, Celia; Onrubia, Jorge y Sánchez-Fuentes, A. Jesús: *Graphical Modelling of multivariate panel data models.*
- WP01/22** Castillo Molina, Yury: *Profundizando en la paradoja de la apertura: Evidencias sobre el efecto del temor a la imitación.*
- WP03/21** Rial Quiroga, Adrián: *Baumol's diseases: a subsystem perspective.*
- WP02/21** Yang, Li : *La estrategia de la búsqueda de activos de las empresas multinacionales de países emergentes, transferencia de conocimiento y modernización industrial: El caso de China*
- WP01/21** Castillo Manteca, Jose Manuel : *Crisis de la deuda en Grecia y gestión del programa económico de austeridad por parte de Syriza.*
- WP06/20** Vilariño, Ángel; Alonso, Nuria; Trillo, David : *Análisis de la sostenibilidad de la deuda pública en España*
- WP05/20** Herrero, Daniel : *Productive linkages in a segmented model: analyzing the role of services in the exporting performance of German manufacturing*
- WP04/20** Braña Pino, Francisco-Javier : *Cuarta revolución industrial, automatización y digitalización: una visión desde la periferia de la Unión Europea en tiempos de pandemia*
- WP03/20** Cerdá, Elena: *Claves de internacionalización de las universidades españolas. Las universidades públicas madrileñas en el Horizonte 2020.*
- WP02/20** Fuertes, Alberto: *External adjustment with a common currency: The Case of the Euro Area*
- WP01/20** Gómez Gómez, Marina: *La gestación subrogada: un análisis desde una perspectiva comparativa y del sistema español de Derecho internacional privado*
- WP05/19** Biurrún, Antonio: *New empirics about innovation and inequality in Europe*
- WP04/19** Martín, Diego: *Entre las agendas globales y la política territorial: estrategias alimentarias urbanas en el marco del Pacto de Milán (2015-2018)*
- WP03/19** Colón, Dahil: *Instituciones Extractivas e Improductivas: El caso de Puerto Rico*
- WP02/19** Martínez Villalobos, Álvaro. A: *Cooperación en empresas subsidiarias en España*
- WP01/19** García Gómez, Raúl; Onrubia, Jorge; Sánchez-Fuentes, A. Jesús: *Is public Sector Performance just a matter of money? The case of the Spanish regional governments*
- WP02/18** García-García, Jose-Marino; Valiño Castro, Aurelia; Sánchez Fuentes, Antonio-Jesús: *Path and speed of spectrum management reform under uncertain costs and benefits.*
- WP01/18** Sanahuja, José Antonio: *La Estrategia Global y de Seguridad de la Unión Europea: narrativas securitarias, legitimidad e identidad de un actor en crisis.*
- WP09/17** Gómez-Puig, Marta; Sosvilla-Rivero, Simón: *Public debt and economic growth: Further evidence for the euro area.*
- WP08/17** Gómez-Puig, Marta; Sosvilla-Rivero, Simón: *Nonfinancial debt and economic growth in euro-area countries.*
- WP07/17** Hussain, Imran, y Sosvilla-Rivero, Simón: *Seeking price and macroeconomic stabilisation in*

the euro area: the role of house prices and stock prices

- WP06/17** Echevarria-Icazaa, Victor y Sosvilla-Rivero, Simón: *Systemic banks, capital composition and CoCo bonds issuance: The effects on bank risk.*
- WP05/17** Álvarez, Ignacio; Uxó, Jorge y Febrero Eladio: *Internal devaluation in a wage-led economy. The case of Spain.*
- WP04/17** Albis, Nadia y Álvarez Isabel.: *Estimating technological spillover effects in presence of knowledge heterogeneous foreign subsidiaries: Evidence from Colombia.*
- WP03/17** Echevarria-Icazaa, Victor. y Sosvilla-Rivero, Simón: *Yields on sovereign debt, fragmentation and monetary policy transmission in the euro area: A GVAR approach.*
- WP02/17** Morales-Zumaquero, Amalia.; Sosvilla-Rivero, Simón.: *Volatility spillovers between foreign-exchange and stock markets.*
- WP01/17** Alonso, Miren.: *I open a bank account, you pay your mortgage, he/she gets a credit card, we buy health insurance, you invest safely, they... enjoy a bailout. A critical analysis of financial education in Spain.*
- WP04/16** Fernández-Rodríguez Fernando y Sosvilla Rivero, Simón: *Volatility transmission between stock and exchange-rate markets: A connectedness analysis.*
- WP03/16** García Sánchez, Antonio; Molero, José; Rama, Ruth: *Patterns of local R&D cooperation of foreign subsidiaries in an intermediate country: innovative and structural factors.*
- WP02/16** Gómez-Puig, Marta; Sosvilla-Rivero, Simón: *Debt-growth linkages in EMU across countries and time horizon.*
- WP01/16** Rodríguez, Carlos; Ramos, Javier: *El sistema español de Garantía Juvenil y Formación Profesional Dual en el contexto de la Estrategia Europea de Empleo.*

OCCASIONAL PAPERS

- OP 01/22** Borrel, Josep: *Discurso del Alto Representante, Josep Borrell. Consejo de Seguridad de la ONU, 15 de junio de 2022.*
- OP 02/21** Borrel, Josep: *The EU's strategy for the Indo-Pacific.*
- OP 01/21** Mangas, Araceli: *El territorio del Estado: Perspectiva desde el derecho internacional.*
- OP 04/20** Conde Pérez, E. (coord.): Proyecto I+D+i "Fiscalización internacional de drogas: problemas y soluciones" (DER-2016-74872-R) - *Ensayos para un nuevo paradigma en la política de drogas*
- OP 03/18** Conde Pérez, E. (coord.): Proyecto Jean Monnet - *La Unión Europea y la seguridad: defensa de los espacios e intereses comunes*
- OP 02/17** Braña, Francisco J.; Molero, José: *The economic role of the State on the Spanish democratization and "development" process. A case of success?*
- OP 01/16** Borrell, Josep; Mella, José María; Melle, Mónica; Nieto, José Antonio. *"¿Es posible otra Europa? Debate abierto."*