

XI Congreso AECPA "La política en tiempos de incertidumbre"
Sevilla 18, 19 y 20 de septiembre de 2013

Área V. Gestión pública y políticas públicas
GT 5.7 Reforma de las políticas sociales y los estados de bienestar en tiempos de crisis: alcance, estrategias políticas e impactos

¿DECLIVE O REVITALIZACIÓN DE LOS SINDICATOS? LOS EFECTOS DE LA CRISIS ECONÓMICA EN LAS ESTRATEGIAS DE LOS SINDICATOS MAYORITARIOS EN ESPAÑA Y PORTUGAL

Angie Gago

Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)

angiegagoflores@gmail.com

ABSTRACT

Tras años de declive en los que han visto reducidos sus niveles de afiliación y en los que ha aumentado la desafección de los ciudadanos ante las organizaciones sindicales, la crisis económica ha vuelto a poner a los sindicatos en el centro del debate abriendo interrogantes sobre su utilidad y funciones en la actualidad. Aquí se analizan las estrategias que están adoptando los sindicatos mayoritarios en dos países europeos, España y Portugal, ante las medidas anticrisis. El objetivo de este análisis es averiguar si las estrategias sindicales en estos países nos confirman el declive de los mismos como interlocutores privilegiados en los procesos de concertación social o si, por el contrario, podemos hablar de revitalización sindical. Para esto se realizará un estudio comparativo de las medidas anticrisis de los gobiernos y las respuestas de los sindicatos ante las mismas.

Palabras clave: sindicatos, estrategias, austeridad, movilización, concertación

Nota biográfica: Licenciada en Periodismo (Universidad de Sevilla), Master's in International Relations (London Metropolitan University) y Máster en Política y Democracia (UNED). En la actualidad es Doctoranda en Política y Democracia (UNED).

1. INTRODUCCIÓN

Los países del Sur de Europa, entre los que se encuentran España y Portugal, se están viendo afectados de manera significativa por las medidas de austeridad desde que comenzó la crisis en 2008. Los gobiernos de dichos países han puesto en marcha una serie de políticas que pretenden reducir el déficit público y las cuales han eliminado algunos derechos sociales y laborales de las clases trabajadoras. Las políticas basadas en la austeridad han ido encaminadas a recortar el Estado de Bienestar y a desregularizar los derechos laborales. Ante este escenario cabe preguntarse en qué situación se encuentran las organizaciones que representan los intereses de las clases trabajadoras.

El declive en el que se encuentran los sindicatos en muchos países europeos, medido por la disminución de su afiliación y su decreciente influencia en la negociación colectiva, ha puesto en duda el hecho de que éstos puedan ejercer algún tipo de influencia en los procesos de tomas de decisiones políticas. Sin embargo, esta afirmación no está tan clara. Los sindicatos siguen representando a un sector muy importante de la población trabajadora. En algunos casos éstos han sido llamados a participar en pactos sociales demostrando que siguen reteniendo parte de su influencia. Además, ejercen cierta presión cuando convocan huelgas o salen a la calle a protestar y pueden canalizar a la opinión pública ante lo que se consideran medidas impopulares influenciando su voto hacia un partido u otro, debilitando a los gobiernos o llegando a vetar la aplicación de dichas medidas.

Pero, ¿cuáles están siendo las estrategias de los sindicatos frente a la austeridad? El objetivo principal de este artículo es observar cuál ha sido el papel de los sindicatos ante las políticas de austeridad en España y Portugal en el periodo 2008-2012. La finalidad del mismo es triple. Por una parte, averiguar cuáles son las estrategias de las organizaciones sindicales. Por otra, intentar averiguar qué variables influyen en su comportamiento. Y, por último, este artículo pretende sacar algunas conclusiones sobre las consecuencias de dichas elecciones estratégicas y observar si éstas nos verifican el declive de los sindicatos o, si por el contrario, podemos hablar de revitalización sindical.

Este estudio plantea por lo tanto tres preguntas de investigación a las que van asociadas **tres hipótesis principales**. Primero, respecto a cuáles son las causas de las estrategias de los sindicatos, la investigación pretende demostrar que el comportamiento sindical está ampliamente influido por las instituciones (grado de corporatismo) y por su papel político (alianzas políticas). Segundo, contestando a la pregunta sobre cuáles están siendo las estrategias sindicales ante la crisis actual, el estudio tiene como objetivo señalar que los sindicatos están poniendo en marcha una estrategia combinada de cooperación y oposición recurriendo a estrategias “dependientes del pasado” sin explorar formas de acción alternativas. Y, por último, en relación a los efectos de las posiciones sindicales, esta investigación argumentará que la crisis ha despojado a las estrategias sindicales de su poder de veto y de su potencialidad de revitalización.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2. 1. El papel de los sindicatos ante la crisis

Los sindicatos han tenido un papel fundamental en los momentos de la historia en los que estaba en juego la distribución de los recursos y del poder. Sin embargo, sus funciones han sido diferentes en cada uno de esos momentos. Después de la II Guerra Mundial, durante los conocidos como los *golden years* del capitalismo, los sindicatos fueron unos actores clave en el mantenimiento del pacto social implícito entre las clases trabajadoras y el capital (Hassel, 2012: 3). Este pacto dio lugar a la consecución de derechos laborales y sociales y a la creación del Estado de Bienestar a cambio de la institucionalización del conflicto de clase. La Teoría de Recursos de Poder defiende que para que eso fuese posible en aquellos años fue necesaria la combinación de dos factores: la existencia de unos sindicatos fuertes y centralizados y la existencia de partidos de izquierda también fuertes (Korpi, 2003; Jensen, 2012).

Esta configuración específica de fuerzas sociales y políticas nació como fruto de una lucha de clases intensa durante la IIGM y los años posteriores a ella que dio lugar a que tanto los sindicatos como los partidos socialdemócratas y comunistas se convirtiesen en organizaciones de masas con alto poder de veto e influencia permitiendo a los sindicatos actuar como contrapoder durante el

S.XX (Hassel, 2013: 2). Fue también en esa época en la que se desarrolló en muchos países europeos el corporatismo, como "sistema de intermediación de intereses" (Schmitter, 1974), a través del cual los sindicatos pasaron a ser actores institucionalizados dentro del sistema político con una serie de derechos oficiales. La literatura neocorporativa explica cómo los sindicatos entraron a formar parte del intercambio político (Hassel, 2013:3).

Las reglas del juego cambiaron a partir de la recesión económica de los años 70. La política económica basada en el keynesianismo y en el consenso de postguerra fue sustituida por el neoliberalismo (Huzzard, 2004; Molina y Martín Rhodes, 2002: 305). Los sindicatos dejaron de verse como aliados para conseguir buenos resultados macroeconómicos y empezaron a verse como obstáculos para liberalizar la económica y dismantelar el Estado de Bienestar (Hassel, 2012: 4). Cuando en los años 90 estalló una nueva crisis económica, la situación de los sindicatos distaba mucho de la que fue en el consenso de postguerra. Aunque el Estado de Bienestar no había sido dismantelado y los sindicatos seguían teniendo cierta influencia en muchos países europeos, es indudable que aquel cambio de reglas del juego había venido para quedarse. Las organizaciones sindicales llegaron a ese nuevo escenario con menos afiliados y menos derechos.

Aún así, jugaron un papel clave en la definición de la política macroeconómica para salir de la crisis a través de los que se conoció como la época de los pactos sociales o el resurgir de la concertación (Molina y Martin Rhodes, 2002:306). La clave de aquella época fue una conjugación de factores que hizo que los Gobiernos prefiriesen concertar antes que aplicar las medidas de manera unilateral y que los sindicatos optasen por dialogar antes que movilizar e intensificar el conflicto. También fue clave el cambio del contenido de la concertación que pasó de tener objetivos distributivos a tener objetivos legitimadores (Molina y Rhodes, 2002: 316; Baccaro, 2010: 3). Es decir, tanto el Gobierno como los sindicatos optaron por la concertación social para conseguir legitimar sus decisiones ante sus votantes, los primeros, y sus afiliados, los segundos.

A pesar de ese repunte en el diálogo social, varios fenómenos han continuado mermando la capacidad de los sindicatos para influir en las

decisiones de política económica. Cuando llegó la crisis actual en 2008, los sindicatos estaban ya en una posición defensiva. La globalización ha creado más incertidumbre en los mercados europeos que cada vez cuentan con más trabajadores en situaciones precarias e inestables. La base tradicional de los sindicatos, proveniente mayoritariamente de los sectores industrial y público, ha disminuido dejando paso a unas economías en las que priman más otros sectores como el de servicios donde los sindicatos no cuentan con tanta presencia (Richards, 2008: 10). A esto se le suma la tendencia a la descentralización de la negociación colectiva, la desregulación de los derechos laborales, la nueva orientación de los partidos socialdemócratas y la presión de la austeridad para reducir los presupuestos destinados al Bienestar (Hassel, 2012).

Una vez hemos visto lo que sucedió en otras épocas de crisis y la situación actual de las organizaciones sindicales, es importante observar qué se ha dicho sobre las causas de que en algunas ocasiones los actores políticos lleguen a un acuerdo mientras que en otras mantengan una postura de enfrentamiento.

2.2. Los factores condicionantes de los pactos y las huelgas

Las causas de los pactos sociales en momentos de crisis son varias en función de los contextos políticos, económicos e institucionales. Mientras que hay estudios que muestran que los choques económicos externos son condiciones necesarias o suficientes para la concertación social o el establecimiento de pactos globales, es necesario estudiar otros factores que aparecen de manera articulada como las condiciones políticas, la configuración de las instituciones y las estrategias de los actores (Avdagic et al 2005, 2011; Pochet et al 2010). Además, las circunstancias económicas parecen ayudar a la aparición de pactos sociales sólo cuando aparecen en combinación con otras condiciones políticas e institucionales (Avdagic et al. 2005; Campos Lima y Martín Artilles 2011). La lista de factores que facilitan los pactos es múltiple y diversa en función de dónde hayan puesto el foco de estudio los académicos. Campos da Silva y Martín Artilles (2011: 388) argumentan que en los 90 la clave para explicar el éxito de la concertación social fue la existencia de gobiernos débiles y una centralización de sindicatos intermedia e indican que los niveles altos de desempleo y las imposiciones de organizaciones europeas

para cumplir con los criterios de Maastricht también pueden verse como condiciones para los pactos.

Otros autores han señalado otros factores: las diferencias institucionales como el papel de los partidos políticos y las dinámicas electorales (Hamann and Kelly, 2010) o las dinámicas de interacción y las percepciones de poder relativo de los actores (Avdagic 2015, 2011). Campos Lima y Martín Artiles (2011: 400) argumentan otras razones por las que los sindicatos pueden firmar un pacto, que tienen que ver con el papel de los mismos como reguladores responsables de las condicionales laborales. En esta línea las motivaciones serán evitar crisis políticas o reducir las presiones europeas o internacionales. Hamann and Kelly (2010), por último, apuntan al hecho de que la concertación está relacionada con la falta de poder de los sindicatos debido a sus niveles bajos de afiliación por lo que tienen que demostrar su influencia política a través de la firma de pactos sociales lo cual refuerza su legitimidad como agentes sociales. Otra razón para la participación de los sindicatos en los pactos es que no se impongan los criterios de los empresarios y evitar así la denominada "sombra de la jerarquía" (Afonso, 2013: 51).

Otra de las estrategias de los sindicatos ante las políticas anticrisis son las huelgas. Mientras que las huelgas económicas suelen ir dirigidas a las empresas, las huelgas generales son contra las reformas de los Gobiernos. Los motivos que pueden llevar a los sindicatos a convocar una huelga son diversos, aunque en general puede decirse que los sindicatos convocan huelgas generales contra los gobiernos cuando éstos aprueban reformas de asuntos que no están regulados por la negociación colectiva (Campos Lima y Martín Artiles 2011: 389). Una de las motivaciones para convocar una huelga también es la exclusión de los gobiernos de los sindicatos del diálogo social (Afonso 2013: 50; Campos Lima y Martín Artiles 2011: 389).

Según Vandaele (2011: 26) la globalización neoliberal ha dado lugar a que las luchas de los sindicatos sean más defensivas y se basen en la resistencia ante el recorte de los salarios y el miedo a la pérdida de los empleos y no en la mejora de las condiciones laborales. Sin embargo, el autor argumenta que con el comienzo de la crisis económica se puede observar un repunte en el número de huelgas y manifestaciones masivas sobre todo realizadas por el sector

público o dirigidas contra los gobiernos por las reformas que afectan a las legislaciones laborales. Para Vandaele (2011:34), la explicación del aumento de las huelgas generales viene dada por la actitud de los gobiernos que han ignorado a los sindicatos y no han tenido en cuenta el marco de las estructuras neocorporativas.

Kelly y Hamann (2010), por su parte, han estudiado las razones que llevan a los sindicatos a elegir la estrategia de la huelga general ya sea antes de un pacto social o después del mismo. Así, mientras que las huelgas que preceden a los pactos indican un cambio en el equilibrio de poder, las que ocurren tras éstos, suelen ser formas de protesta por un pacto fallido. Respecto al primer caso, las huelgas que preceden la firma de un pacto suelen conseguir concesiones para los sindicatos (Kelly y Hamann, 2004: 106).

En conclusión, la literatura de pactos sociales y huelgas nos proporciona una gran lista de condicionantes sobre los factores que determinan su surgimiento pero no presta atención a los dilemas estratégicos de los sindicatos ni a los efectos de sus decisiones. En siguiente apartado, se elaborará un nuevo marco de análisis que nos ayudará a poner en el centro del debate a los sindicatos como los sujetos principales del estudio y a resolver estos problemas metodológicos para poder integrar en un mismo esquema las opciones estratégicas de los sindicatos, sus causas y efectos y las posibilidades que éstas ofrecen para la revitalización de los mismos.

3. MARCO DE ANÁLISIS

El enfoque de este estudio está basado en una combinación entre el Institucionalismo centrado en actores (Scharpf 1997), la Teoría de la elección estratégica (Kochan, Katz y McKersie 1986) y los estudios sobre la revitalización de los sindicatos (Frege y Kelly 2003; Baccaro, Hamann y Turner 2003). El objetivo es el de poder ofrecer un marco de análisis que nos sirva para estudiar tanto los predeterminantes de las estrategias de los sindicatos como los efectos de las mismas.

3. 1. El Institucionalismo centrado en actores

El argumento principal de esta investigación es que los sindicatos son *actores políticos*, que cuentan con una serie de capacidades y con una serie de

recursos de poder, cuyo comportamiento está influido por su *interacción con otros actores* y por las *instituciones* pero que, al mismo tiempo, cuentan con varias *opciones estratégicas* para elegir entre ellas. Dependiendo de las opciones estratégicas que elijan los sindicatos, éstos estarán impulsando o no su *revitalización*.

a) *Los sindicatos como actores políticos*

Los sindicatos buscan maximizar su influencia política respecto a las decisiones de los Gobiernos ya que éstos son los reguladores del Estado de Bienestar y del mercado laboral. Esto ocurre aún de una manera más pronunciada en los casos que nos ocupan, España y Portugal, ya que éstos cuentan con un modelo de corporatismo en el que el Estado juega un papel fundamental. La estrategia política por parte de los sindicatos es muy importante en la actualidad al haber perdido afiliación y fuerza en el terreno de la negociación colectiva. Lo mismo ocurre entonces con las alianzas políticas, que son un factor clave para que los sindicatos creen mayorías para ejercer su poder de veto. En la actualidad, la caída de los partidos socialdemócratas en las elecciones de la mayoría de los países europeos ha dejado a los sindicatos sin sus aliados tradicionales. A esto se le une la identificación que desde hace varias décadas han mostrado los partidos socialdemócratas con el neoliberalismo y el abandono del keynesianismo (Hassel, 2012: 4).

A pesar de esto, los sindicatos, tanto en España como Portugal, siguen siendo considerados como sindicatos politizados. Tradicionalmente, los lazos políticos relacionaban a la *Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP-IN)* y Comisiones Obreras (CCOO) con los partidos comunistas y a las UGT de ambos países con el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) y el Partido Socialista (PS) portugués. Hoy en día esos lazos formales parecen haberse eliminado en algunos casos como el del Partido Comunista y CCOO o el de UGT española y el PSOE¹. Pero, en otros casos, como el de la CGTP-IN y el PC luso parece que los lazos siguen siendo aún consistentes defendiendo la central sindical un sindicalismo de clase de ideología anticapitalista (Stoleroff, 1988:4).

¹ La ruptura entre UGT y PSOE se hizo evidente en 1985 cuando Nicolás Redondo, Secretario General de la UGT y diputado socialista votó contra la reforma de sistema de pensiones propuesta por el Gobierno socialista (Hamann 1993: 113)

Además, la creciente autonomía de las organizaciones obreras respecto de sus referentes políticos (Beneyto 2008: 71), no suponen una merma en la politización de los sindicatos ya que siguen manteniendo un papel importante como actores políticos (Molina 2011: 90).

Por otra parte, el compromiso político, entendido como la construcción de apoyos políticos e institucionales que traspasan las relaciones tradicionales de los sindicatos con la socialdemocracia, ha sido visto como una adaptación estratégica de los sindicatos a su pérdida de afiliación (Baccaro, Hamann y Turner 2003: 119-120). La búsqueda de alianzas políticas es por lo tanto una señal de revitalización, mientras que, por el contrario, una posición institucionalizada fuerte es vista como un obstáculo para construir estrategias de revitalización a largo plazo (Baccaro, Hamann y Turner 2003: 119). En este sentido es importante la diferenciación entre politización e institucionalización.

b) La interacción entre los actores

Los sindicatos no son actores aislados en el juego sino que comparten tablero con otros actores como el Gobierno y los empresarios. Cuando los empresarios tienen actitudes en contra de los sindicatos, éstos suelen poner la presión en el Estado para resolver sus demandas por lo que las decisiones estratégicas de los mismos están determinadas por los movimientos que otros actores hagan ya que las decisiones se toman en “negociaciones complejas” (Hyman y Gumbrell-McCormick, 2010: 317). Por ejemplo, la interacción entre el gobierno, los sindicatos y la patronal dependerá de cuál es el estilo de toma de decisiones, es decir, de si las medidas son tomadas de forma unilateral o negociada (Hamann, 2012:11). También dependerá de si se crean alianzas interclasistas con los empresarios o si por el contrario la relación entre ambos es de confrontación.

En la relación entre el Gobierno y los sindicatos es importante tener en cuenta el concepto de *intercambio político*, formulado por Pizzorno en 1978 que define el proceso a través del cual los Gobiernos negocian con los sindicatos a cambio de consenso (Pizzorno, 1978).

c) Capacidades y recursos de poder

Como argumenta Scharpf (1997) las capacidades de los actores deben ser formuladas en función de los resultados que pretendan con seguir (1997: 50). En nuestro caso concreto, lo que se pretende evaluar es el efecto de las estrategias de los sindicatos respecto a su poder de veto y su potencialidad de revitalización. Tanto de cara a la concertación como de la movilización las capacidades de los sindicatos son el grado de representatividad y su capacidad de influencia política. Respecto a la representatividad, ambos países presentan una paradoja. Mientras que presentan niveles de afiliación bajos, en torno al 15% en España y al 20% en Portugal, la representatividad excede estos porcentajes gracias a las cláusulas de extensión de la negociación colectiva que hacen que los trabajadores no sindicalizados también se vean beneficiados por los mismos.

Por el contrario, el hecho de que esta paradoja no se haya traducido en un aumento de la capacidad de movilización durante la crisis tiene que ver con la percepción del poder relativo de los actores ya que el poder de los sindicatos viene de dos fuentes. Una, su poder organizativo, es decir, la posición de los asalariados en el mercado; y, dos, su poder estructural del que depende el poder de los sindicatos de organizar a los trabajadores (Urban, 2012: 222).

d) *Intereses y preferencias*

El hecho de que la gran mayoría de afiliados a los sindicatos sean *insiders* nos puede llevar a pensar que las organizaciones sindicales sólo defienden a los intereses de esta parte de la población. La segmentación del mercado, que es común en España y Portugal, se basa en la existencia de una parte de población trabajadora que goza de empleos estables y con sólidos derechos laborales (*insiders*) frente a una parte de trabajadores precarios, generalmente jóvenes y mujeres, con contratos temporales y a tiempo parcial (*outsiders*) (Richards 2008). De forma general, los *insiders* suelen estar en sectores como el industrial o el público donde los sindicatos tienen más presencia mientras que los *outsiders* suelen estar en sectores como el de servicios que no cuenta con tanta implantación sindical. Por lo que para conseguir más justicia social los sindicatos tendrían que acercarse más a los jóvenes y los *outsiders* (Hassel 2012: 1). Por otra parte, según Schmid y Steffen no debería sorprendernos que

los sindicatos estén comprometidos con los intereses y demandas de su afiliación central (2007: 263).

e) Las instituciones y el grado de corporatismo

Si, como se ha visto en el apartado anterior, recurrir a la concertación es una de las posibilidades que tienen los sindicatos para actuar frente a la austeridad, entonces, el grado de corporatismo o institucionalización que hay en cada país puede influir en el tipo de elección estratégica que hagan (Baccaro, Hamann y Turner 2003: 128). Existen diferentes tipos de corporatismo, desde el modelo nórdico más consolidado hasta el corporatismo débil de los países del Sur de Europa como España y Portugal (Oliet 2004; Molina 2005). Este corporatismo se caracteriza por la existencia de sindicatos débiles y no centralizados y por un importante papel del Estado y de la contingencia en los procesos de concertación. A pesar de que España y Portugal se encuentran entre los países en los que hubo un aumento de pactos sociales en los años 90 para adaptarse a los desafíos de la integración en el mercado europeo (Molina y Rhodes 2002: 309), éstos no han conseguido asentar unas estructuras y marcos de diálogo sólidos.

Esta característica común entre los dos países habría dado lugar a que en ellos se hubiese desarrollado un tipo de “corporatismo competitivo” (Martín Rhodes 2001). Durante los años 90 los sindicatos ofrecieron la moderación salarial como moneda de cambio para conseguir una mayor influencia política a través de su participación en los pactos sociales (Molina 2011:78). En estos casos, las organizaciones sindicales utilizaron la concertación, no tanto para ejercer su poder de veto, sino para mantener su posición de actor institucionalizado y su influencia política.

3.2 Las opciones estratégicas y su potencialidad para la revitalización

De forma general se puede decir que los sindicatos cuentan con dos tipos de estrategias: diálogo u oposición. También se utilizan otros conceptos para definir estas estrategias y se han llegado a utilizar metáforas como las del *boxing* (confrontación) y *dancing* (cooperación) (Huzzard et al 2004). Normalmente, estas dos estrategias se combinan en un mismo periodo histórico, oponiéndose los sindicatos a unas medidas y dialogando sobre otras

(Campos Lima y Martín Artiles 2011:392), o sucediendo las dos cosas a la vez, dependiendo de los juegos e intercambios que hagan con otros actores como el Gobierno y la patronal (Schmid and Steffen 2007:249).

Cuando los sindicatos quieren aumentar su activismo político para ejercer influencia sobre las decisiones políticas tienen básicamente dos opciones: el diálogo social o la movilización (Baccaro, Hamann y Turner 2003: 123). En los siguientes apartados se tratará de explicar de manera más concreta la relación entre estas dos opciones, el poder de veto y la potencialidad de revitalización que estas estrategias proporcionan a los sindicatos.

a) Oposición, movilización y poder de veto

Durante mucho tiempo las huelgas han sido interpretadas como señal de revitalización los sindicatos (Vandaele 2011). Una de las hipótesis más comunes respecto a las estrategias de los sindicatos es la relacionada entre la crisis y la movilización. En un momento de escasez de recursos, se supone que los sindicatos van a movilizar a sus bases utilizando herramientas tradicionales como la huelga o las manifestaciones para ejercer presión sobre los Gobiernos y los empresarios. La radicalización del conflicto fue la clave de la IIGM para que los sindicatos consiguiesen poder de veto suficiente en la definición del pacto social de postguerra. Aún así, aunque la movilización se considera una estrategia de revitalización en momentos de crisis económica, en el momento actual queda por ver si el aumento de huelgas, sobre todo en el sector público, tendrán ese efecto o no (Vandaele 2011: 4).

Podríamos decir que se espera que en la crisis actual haya un aumento de las estrategias de oposición y que como consecuencia éstas proporcionen a los sindicatos con el poder de veto suficiente para parar las medidas de austeridad. Por ejemplo, respecto a las reformas de pensiones, Ebbinghaus afirma que los sindicatos pueden utilizar su poder de veto no institucional a través de huelgas generales y protestas masivas para luchar contra las reformas unilaterales (2011: 316). A través de las huelgas o del impedimento de la aplicación de las políticas los sindicatos podrían tener capacidad de veto (Ebbinghaus 2010: 199). De hecho, algunos estudios apuntan a que la primera repuesta ante los programas de austeridad están siendo las protestas y las manifestaciones (Kowalsky y Scherrer 2011: 14).

Además, más a largo plazo, la movilización también tiene que ver con organizar a los trabajadores en los centros de trabajo lo cual se identifica con el modelo de “sindicalismo como movimiento social”, considerado como estrategia de revitalización cuando la posición institucional de los sindicatos es débil (Baccaro, Hamann y Turner 2003: 128; Richards 2008:9). Por último, se puede decir que una de las mayores motivaciones de los sindicatos para convocar huelgas en los países del Sur en la crisis actual es la expulsión de los sindicatos de las estructuras corporativas por parte de los Gobiernos y la falta de influencia de los mismos en temas como el Estado de Bienestar y las reformas del mercado laboral (Vandaele 2011: 34).

b) El diálogo social, la institucionalización y el poder de veto

“El diálogo social siempre se ha visto como una respuesta a la crisis y la recesión” (Hyman 2010: 5). Debido también a experiencias pasadas, como en la crisis de los años 90, se podría pensar que la estrategia de los sindicatos hoy en día es la de recurrir al diálogo. El poder de veto de las organizaciones sindicales emanaría, por lo tanto, no de su capacidad movilizadora sino de su capacidad para concertar y llegar a acuerdos ya que éstas también tienen poder de veto a través del intercambio político (Ebbinghaus 2010: 199). Los sindicatos se enfrentarían mejor a los sistemas caracterizados por instituciones corporatistas y electorales inclusivas ya que podrían utilizar sus puntos de veto (Swank 2002 34-46).

También cabe suponer entonces que los sindicatos se opondrían más a las medidas aplicadas de manera unilateral. En este sentido podemos afirmar que para que los sindicatos puedan llegar a tener cierto poder de veto éstos deberían estar integrados dentro del sistema político siendo la integración un nivel diferente de concertación que difiere de la mera consulta o de la negociación colectiva (Molina y Rhodes 2002:323). La intermediación de intereses corporatista no tiene el mismo efecto en la capacidad de veto que la participación de los sindicatos en la administración de las políticas públicas ya que esta última les provee con más capacidad de interferencia (Ebbinghaus 2011: 316). Por el contrario, la crisis actual parece estar erosionando los procesos de concertación social poniendo en peligro el diálogo social y la negociación colectiva (Molina 2011: 88; Clauwaert 2012:7), haciendo que el

diálogo social sea inefectivo (Hyman 2010: 1) y cuestionando su capacidad de revitalización. La consulta institucionalizada apenas provee a los sindicatos con poder de veto porque su papel como consejero es limitado y a menudo son consultados en la última fase del proceso (Ebbinghaus 2011: 323).

4. ESTUDIO DE CASO

4.1. Unidades de análisis

Esta investigación se basa en una comparación de las estrategias sindicales (variable dependiente) en España y Portugal respecto a las medidas anticrisis (variable independiente) de los gobiernos desde el 2008 hasta la Huelga s Generales del 14 de noviembre de 2012 convocadas en ambos países coincidiendo con una convocatoria de movilizaciones europea.

Durante el periodo analizado el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) gobernó en España en minoría desde las elecciones de marzo de 2008 hasta las elecciones de noviembre de 2011 en las que ganó el Partido Popular (PP) con mayoría absoluta. Durante este periodo fueron aprobadas en España las siguientes medidas (Tabla 1) que provocaron diversas reacciones por parte de los sindicatos mayoritarios, Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de los Trabajadores (UGT). Por su parte, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) también jugaron un papel importante. Sindicatos y empresarios forman parte del Consejo Económico y Social de España (CES) junto con otras organizaciones.

Tabla 1. Medidas anticrisis y estrategias sindicales España en 2008-2012

Fecha	Gobierno	Medida	Forma	Estrategia de los sindicatos
29 de Julio de 2008	PSOE (Minoría)	Declaración para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social	Negociada	Concertación
9 de febrero de 2010	PSOE (Minoría)	AENC 2010-2012	Negociada	Concertación
20 de mayo De 2010	PSOE (Minoría)	Real Decreto-ley 8/2010 Déficit público	Unilateral	Huelga 8 de junio 2010
18 de junio de 2010	PSOE (Minoría)	Real Decreto-Ley 10/2010 Reforma Laboral	Unilateral	Huelga General del 29 de septiembre de 2010
12 de febrero de 2011	PSOE (Minoría)	Acuerdo Social y Económico para el Crecimiento, el Empleo y la Garantía de las pensiones	Negociada	Concertación
25 de enero de 2012	PP (Mayoría)	II Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva 2012, 2013 y 2014	Negociada	Concertación
10 de febrero de 2012	PP (Mayoría)	Real Decreto-Ley 3/2012 Reforma laboral	Unilateral	Huelga general del 29 de marzo de 2012
Noviembre 2012	PP (Mayoría)	Reforma Laboral y Presupuestos 2013	Unilateral	Huelga General del 14 de noviembre de 2012

En Portugal, el Partido Socialista (PS) gobernó en mayoría hasta las elecciones del 27 de septiembre de 2009. Desde entonces el PS gobernó con una mayoría simple hasta las elecciones anticipadas del 5 de junio de 2011, en la que ganó por mayoría absoluta una coalición de centro derecha formada por el Partido Social Demócrata (PSD) y el Centro Democrático Social-Partido Popular (CDS). Durante el periodo de análisis ambos gobiernos han aplicado diversas medidas de austeridad (Tabla 2) que han provocado las reacciones de el sindicato mayoritario la Confederación General de los Trabajadores Portugueses (CGTP) y el segundo sindicato más representativo, la Unión General de los Trabajadores (UGT). El diálogo social se desarrolla en la Comisión Portuguesa de Concertación Social (CPCS) junto con las

asociaciones empresariales, la Confederación Empresarial de Portugal (CIP) y la Confederación de Comercio y Servicios de Portugal (CCP), entre otras.

Tabla 2. Medidas anticrisis en Portugal y estrategias sindicales (2008-2012)

Fecha	Gobierno	Medida	Forma	Estrategias sindicales UGT	Estrategias sindicales CGTP
25 de junio de 2008	PS (Mayoría)	Acuerdo Tripartito de regulación de relaciones laborales	Negociada	Concertación	Oposición
Octubre de 2009	PS (Minoría)	Propuesta de Presupuesto para 2010	Unilateral	Huelga sector público 4 de marzo de 2010	Huelga sector público 4 de marzo de 2010
16 de octubre de 2010	PS (Minoría)	Paquete de austeridad Presupuesto de 2011	Unilateral	Huelga del 24 de noviembre de 2010	Huelga del 24 de noviembre de 2010
23 de marzo de 2011	PS (Mayoría)	Acuerdo de Competitividad y Empleo	Negociada	Concertación	Oposición
Octubre de 2011	Coalición PSD-CDS (Mayoría)	Paquete de austeridad Presupuesto de 2012	Unilateral	Huelga del 24 de noviembre de 2011	Huelga del 24 de noviembre de 2011
18 enero de 2012	Coalición PSD-CDS (Mayoría)	Compromiso sobre crecimiento, competitividad y empleo	Negociada	Concertación	Oposición
Marzo de 2012	Coalición PSD-CDS (Mayoría)	Revisión del Código laboral	-	-	Huelga General del 22 de marzo de 2012
Septiembre de 2012	Coalición PSD-CDS (Mayoría)	Propuesta Presupuesto de 2013	Unilateral	Huelga del 14 de Noviembre de 2012 (sólo convocada por algunas federaciones de UGT)	Huelga del 14 de Noviembre de 2012

4.2. El relato de los hechos

En España, aunque la reelección del PSOE el 9 de marzo de 2008 coincidió con los primeros síntomas de la crisis económica, el año 2008 continuó las mismas pautas que la primera legislatura la cual estuvo caracterizada por la relación de colaboración entre los sindicatos y el Gobierno. Unas semanas antes de las elecciones, el 20 de febrero de 2008, los sindicatos mostraron su voluntad de renovar el diálogo social. La situación era bastante similar en

Portugal en 2008. El PS tenía la mayoría absoluta y había estado más de un año negociando con los sindicatos y los empresarios una nueva reforma laboral. Al final los agentes sociales y el Gobierno firmaron el 25 de junio de 2008 un **Acuerdo Tripartito de regulación de las relaciones laborales**, a excepción de la CGTP, que el día 5 de junio había convocado una manifestación contra la reforma y había abandonado las conversaciones porque el Gobierno había enviado el documento final sólo un día antes sin tiempo para estudiar todas las medidas. UGT por su parte había pedido que se retiraran las regulaciones sobre el despido lo cual fue la condición para que firmara el acuerdo.

a) Del diálogo a la oposición

En España, con la profundización de la crisis económica de 2009, el contexto cambia radicalmente para las organizaciones sindicales. Los primeros desacuerdos con el Gobierno se dieron con la propuesta de la reforma laboral (que ya se venía discutiendo desde 2008) lo cual dio lugar a varias movilizaciones contra el Gobierno durante el primer semestre y la ruptura en las negociaciones en el verano de 2009.

A finales de 2009, las organizaciones sindicales mostraron su satisfacción por las movilizaciones convocadas en los primeros meses de 2009 ya que según ellos éstas habían impedido la puesta en marcha de una reforma laboral por parte del Gobierno (CCOO 2009). La llegada de 2010 vino marcada por la ratificación de propuesta de firma del preacuerdo entre las confederaciones sindicales CCOO y UGT y las confederaciones empresariales CEOE y CEPYME para establecer finalmente el **Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012**. Mientras que en el ámbito de la negociación colectiva sindicatos y patronal parecían acercar posturas, el desacuerdo entre sindicatos y Gobierno volvió a aparecer a finales de 2009 y principios de 2010.

Al desencuentro referente a la reforma laboral (que venía desde antes), se le sumó la adopción por parte del Gobierno de una serie de medidas para reducir el déficit: reducción en los programas de familia, recortes en los sueldos de funcionarios, congelación de pensiones (Molina 2011: 88). Además, la propuesta de reforma en enero de 2010 de las pensiones de aumentar de 65 a

67 la edad de jubilación tuvo una respuesta negativa por parte de los sindicatos y fue la causante de las primeras movilizaciones de esta nueva etapa.

Por su parte, ese mismo año Portugal había celebrado unas elecciones el 27 de septiembre de 2009 en las que el PS volvió a ganar pero esta vez sin mayoría absoluta. El FMI y las agencias de calificación empezaron a presionar al Gobierno para reducir el déficit que había alcanzado el 9,3% del PIB (EIRO 2009). Los sindicatos del sector público, FC (vinculado a ala CGTP) y STE y FESAP (vinculados a la UGT) convocaron una **huelga conjunta** por primera vez en los dos últimos años para el **4 de marzo de 2010** tras una manifestación el 5 de febrero ante el pack de austeridad que venía con la propuesta de presupuesto de 2010 y que incluía medidas encaminadas a la convergencia de las pensiones públicas con las privadas penalizando la jubilación anticipada y reduciendo las pensiones.

b) Reformas unilaterales

En España, la ruptura del diálogo social vino tras la aprobación por el Gobierno del *Real Decreto-ley 8/2010*, el 20 de mayo por el que se adoptaban medidas extraordinarias para la reducción del déficit público. El *Real Decreto-ley 8/2010* seguía la misma línea de las políticas de ajuste poniendo en marcha las siguientes medidas: reducción de la masa salarial de los funcionarios del 5%, la suspensión de la revalorización de las pensiones públicas para el 2011, la suspensión de la anulación por nacimiento de 2500 euros, etc. Ante estas medidas las organizaciones sindicales pasaron a la estrategia de oposición y convocaron una **huelga del sector público el 8 de junio de 2010**. Unos meses más tarde, La ruptura total del diálogo social llegó con la aprobación por parte del gobierno de la reforma laboral de manera unilateral y dio lugar a la convocatoria por parte de los sindicatos de la **Huelga General del 29 de septiembre de 2010**. Tras la huelga general, las movilizaciones no pararon y los sindicatos convocaron dos días de protesta, el 15 y 18 de diciembre continuándose así la estrategia de enfrentamiento.

Las reformas unilaterales para implantar medidas de austeridad también ha sido una constante por parte del PS en Portugal que en 2010 aplicó el Decreto Ley 77/2010 para retirar el Plan de Empleo 2010 y el Decreto Ley 72/2010 (18 de junio) con medidas que limitaban el desempleo. A esto se le suman los tres

Planes de Estabilidad y Crecimiento (PEC1, 2 y 3) que el gobierno puso en marcha en los primeros nueve meses de 2010 y los cuales recogían medidas como: congelar los salarios, recortar las pensiones públicas, bajar los salarios, cambios en las ayudas a desempleados, etc. (EIRO 2010).

Respecto a la regulación de desempleo el Gobierno había intentado llegar a un acuerdo con los sindicatos en el CPCS pero no fue posible. El detonante para el fin del diálogo lo marco el anunció del PEC3 el 29 de septiembre de 2010 con el objetivo de que se contemplase en los Presupuestos de 2011 y que dio lugar a la convocatoria de una **Huelga General para el 24 de noviembre de 2010**. Las medidas del PEC3 eran la reducción del salario público en un 5% y de las pensiones, el aumento de los impuestos y la congelación de salarios del sector público (EIRO 2010). Más tarde la UGT se unió a la convocatoria de huelga siendo ésta la primera convocatoria conjunta con la CGTP desde 1988.

Después de anunciar la convocatoria conjunta, el 14 de octubre de 2010 la UGT decidió también abandonar el Pacto por el Empleo iniciado por el Gobierno en el 2 de noviembre de 2009 porque las medidas de austeridad iban en contra de lo acordado en dicho marco. La CGTP había abandonado el Pacto anteriormente tras la aplicación del PEC2 en mayo de ese año.

c) Del enfrentamiento al diálogo en 2011

Los sindicatos españoles volvieron a una estrategia de colaboración firmando un pacto con el Gobierno del PSOE en febrero de 2011, "**Pacto por el Crecimiento, el Empleo y la Garantía de las pensiones**" en el que aceptaban el aumento de edad de jubilación de 65 a 67 años. Sin embargo, el PSOE aún iba a dejar muchas sorpresas antes de acabar su legislatura y tras la derrota de las elecciones municipales de mayo, volvemos a ver un nuevo giro del Gobierno anunciando una reforma laboral sólo unos meses más tarde después del pacto con los sindicatos.

El giro hacia el diálogo también se produjo en Portugal con la firma del **Acuerdo de Empleo y Competitividad** entre el Gobierno, UGT y los empresarios el 22 de marzo de 2011. Al mismo tiempo que negociaba con los sindicatos la creación del Consejo Económico y Social, el Gobierno de José

Sócrates anunció el 12 de marzo de 2011 un nuevo paquete de medidas de austeridad con medidas como el recorte y la congelación de pensiones, el aumento de los impuestos y el recorte de los presupuestos de salud y bienestar. Mientras que la CGTP convocaba una manifestación para el 19 de marzo, UGT prefirió firmar el Acuerdo de empleo con el objetivo de apoyar al Gobierno para legitimar su plan de austeridad ante el Parlamento y para que no se tomaran medidas más extremas (EIRO 2011).

Sin embargo, este plan fue rechazado en el Parlamento y el gobierno de José Sócrates convocó elecciones anticipadas para el 5 de junio de 2011. Aún así, antes de abandonar el Gobierno del PS pidió el rescate al Banco Central Europeo (BCE), la Comisión Europea (CE) y el Fondo Monetario Internacional (FMI), conocidos comúnmente como la Troika.

d) Vuelta a las medidas unilaterales en España

Tras ganar las elecciones el 20 de noviembre de 2011 Mariano Rajoy presentó a los agentes sociales una hoja de ruta para la reforma laboral y los instó a proporcionar un texto consensuado el 6 de enero de 2012. Los sindicatos pidieron al gobierno la convocatoria de la mesa de diálogo social tripartita como un derecho constitucional de los agentes sociales a ser informados y pidieron que respetase lo ya contenido en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva 2012, 2013 y 2014. Sin embargo, el 10 de febrero de 2012 el Gobierno del PP se salió rotundamente de las negociaciones y presentó su reforma profunda del mercado laboral a la que los sindicatos respondieron con una **Huelga General el 29 de marzo de 2012**. La agenda unilateral del PP y las medidas de austeridad también resultaron en una nueva convocatoria de **Huelga General el 14 de noviembre de 2012**, conocida como la Huelga General europea.

e) Combinación de diálogo y oposición en Portugal

Desde el anuncio del rescate, la Troika mostró su intención de que las condiciones del Memorandum de Entendimiento (MdE) fuesen pactadas con los sindicatos. Tras una primera reunión el 12 de abril de 2011, la CGTP muestra su rechazo convocando una gran manifestación para el 18 de mayo de 2011 mientras que la UGT afirmó estar en contra sólo de algunas medidas, que

se contraponían al último acuerdo entre UGT y el Gobierno, mientras que apoyaba al resto que sí que se encontraban recogidas en dicho pacto.

Además, el nuevo Gobierno que comenzó el 21 de junio de 2011 y que estaba basado en una coalición de centro derecha entre el PSD y el CDS, mostró su intención de ir más allá de las condiciones del MdE con medidas como la aplicación de un impuesto extra a la paga de Navidad o la creación de un contrato único (EIRO 2011). De hecho, la propuesta del Gobierno para el Presupuesto de 2012 entregada el 17 de octubre de 2011 fue más dura que lo requerido por la Troika con medidas como la suspensión de las pagas extra a funcionarios y pensionistas, media hora más de trabajo en el sector privado sin compensación económica, aumento del IVA, etc.

Ante esta propuesta de presupuesto, los dos sindicatos CGTP y UGT deciden convocar una **Huelga General para el 24 de noviembre de 2011** siendo el principal motivo de controversia el aumento de la media hora de jornada. El Gobierno decide seguir adelante con el presupuesto sin embargo se encontró con una gran oposición en las calles y cambió de postura. Se restablecieron las negociaciones tripartitas y se creó una comisión en el CES para estudiar las propuestas.

El Gobierno vuelve a cambiar de opinión y presenta el borrador (Número 36/XII) el 7 de diciembre en el Consejo de Ministros que lo lleva al Parlamento el 16 de diciembre. Antes este desplante, la CGTP decide convocar una manifestación el 18 de enero de 2012. El ambiente generalizado de oposición llega hasta el Parlamento mostrándose el PS en contra de una medida unilateral. Finalmente el Gobierno vuelve a las negociaciones y se acaba firmando el Compromiso de crecimiento, competitividad y empleo en el CPCS el 18 de enero de 2012 (EIRO 2012) en el que el Gobierno estuvo dispuesto a retirar la medida de la media hora para poder conseguir la firma de la UGT pero la CGTP rechazó sentarse en las negociaciones.

Finalmente, la nueva revisión del código laboral, que introducía una serie de cambios radicales en las relaciones laborales provocó que la CGTP convocase una nueva **Huelga General el 22 de marzo de 2012**. La oposición sostenida ante las medidas de austeridad en Portugal continuaría hasta finales de 2012 con una nueva convocatoria de **Huelga General el 14 de noviembre de 2012**

por parte de la CGTP y algunas federaciones de la UGT contra la propuesta de Presupuestos para 2013.

4.3. Análisis

En el periodo analizado en Portugal se han producido tres pactos y cuatro huelgas generales. UGT firmó los dos pactos y la CGTP ninguno estableciéndose una clara diferenciación entre las estrategias de estos dos sindicatos. Mientras que el primero muestra un talante más negociador y dialogador el segundo ha optado por la movilización como estrategia fundamental para enfrentarse a las medidas de austeridad. La firma del segundo pacto por parte de la UGT, tras haber convocado la huelga sólo unos meses antes, puede responder a esa voluntad de seguir manteniendo un papel de influencia política al ser el sindicato minoritario. UGT explotaría sus recursos de actor institucionalizado ya que carece de recursos de representación al firmar un pacto que claramente penalizaba a los trabajadores como había indicado el CIP (EIRO 2013). Como afirma Costa, al firmar este acuerdo la UGT comprometía su capacidad de oposición a futuras medidas motivo por el cual no se unió a la Huelga de marzo de 2012 (2012: 406).

Tanto en el Pacto por las pensiones de España con el PSOE como en el primer Acuerdo de empleo y competitividad de Portugal podemos confirmar que las huelgas anteriores a los mismos hicieron cambiar la balanza de poder lo que hizo que los sindicatos consiguieran algunas concesiones al firmar esos pactos. Esto fue evidente en el Pacto de pensiones español en el que a cambio del compromiso por parte de los sindicatos de aumentar la edad de jubilación, consiguieron que se aplicasen varias medidas de políticas activas de empleo y políticas inclusivas para nuevos colectivos (mujeres, autónomos, becarios, etc.).

Por el contrario, la firma de los Acuerdos de Negociación Colectiva en España parece haber perdido su legitimidad ya que justo después de la firma de dichos acuerdos los gobiernos han entrado a legislar de manera unilateral para profundizar las reformas. La estrategia sindical de firmar pactos para que no se apliquen más tarde medidas más drásticas no ha dado resultado tampoco en Portugal. Además, los pactos en Portugal carecen de legitimidad al no ser firmados por el sindicato mayoritario produciéndose una situación cuanto

menos paradójica cuando ante una misma medida se producen pactos y huelgas simultáneamente. Según el informe del EIRO de 2012, las negociaciones de los pactos sociales en Portugal no reflejaron ninguna intención seria por parte del Gobierno de aceptar las propuestas de los sindicatos por lo que el margen de maniobra de éstos fue mínimo. Además, los gobiernos presentan las decisiones al CPCS cuando ya están tomadas (Costa 2012: 406).

Por otra parte, ninguna de las huelgas convocadas ni en España ni en Portugal ha conseguido que se echen atrás las medidas de austeridad. Las huelgas han servido más para influir en la opinión pública que para ejercer como poder de veto de las organizaciones sindicales. Se confirma así la tendencia de la utilización de los sindicatos de la movilización no como un instrumento de revitalización sino como un instrumento de lobby político. Sólo en una ocasión en Portugal hemos observado que la movilización sostenida en el tiempo ha provocado un cambio de rumbo de las estrategias gubernamentales aunque sólo en un periodo de tiempo concreto.

5. CONCLUSIONES

Esta investigación se planteaba dar respuesta a tres cuestiones: las causas del comportamiento de los sindicatos, las estrategias sindicales ante la crisis y los efectos de las mismas en la revitalización de las organizaciones sindicales.

La **primera hipótesis** afirmaba que la posición de los sindicatos estaba determinada tanto por el grado de corporatismo (las instituciones) como por las alianzas políticas. En el estudio hemos encontrado algunos signos que afirman la primera parte de la misma. La debilidad de los modelos corporatistas en ambos países deja mucho margen a la contingencia en la toma de decisiones, siendo los sindicatos altamente dependientes de las estrategias de los Gobiernos. Aún así, el estudio muestra una limitación evidente en el análisis comparativo. Los dos países analizados tienen el mismo grado de corporatismo por lo que hacer una comparación con un tercer país que cuente con unas instituciones corporatistas más fuertes sería deseable. En relación con las alianzas políticas no podemos extraer conclusiones muy rotundas ya que se requiere un análisis más profundo de las relaciones entre los sindicatos y los partidos políticos o los movimientos sociales. Aún así, podemos adelantar que

el hecho de que los sindicatos no cuenten con aliados parlamentarios fuertes puede que esté minando la capacidad de influencia de los mismos.

Por su parte, la segmentación del mercado ha tenido efectos diferentes en España y Portugal. En el primero, hemos observado como los sindicatos han aceptado una rebaja en derechos de los *insiders* a cambio de más inclusión de los *outsiders* (Pactos de pensiones), lo cual ha ocurrido en Portugal aunque se hayan planteado dilemas parecidos en varios acuerdos que no consiguieron consenso. Aún así, la segmentación del mercado sí parece tener influencia en la capacidad de movilización de los sindicatos al no contar éstos con tanta afiliación en los sectores en los que están concentrados los *outsiders*. En este sentido, se podría adelantar que las cláusulas de extensión ya no son una seguridad para garantizar la movilización de los trabajadores. Por último, respecto a los predeterminantes de las estrategias de los sindicatos sería deseable incluir otros en el estudio como la influencia de la Unión Europea y la existencia o no de un rescate financiero o las estructuras internas, las estructuras de movilización y las identidades de los sindicatos que parecen haber tenido una influencia importante.

En relación a la **segunda hipótesis**, podemos afirmar que, respecto a España, queda confirmada la tendencia de una estrategia mixta entre concertación y oposición por parte de los sindicatos. La creciente erosión del diálogo social desde la entrada del PP y el aumento de la movilización parece ser más una consecuencia de la estrategia del Gobierno y no tanto de los sindicatos ya que éstos han mostrado en repetidas ocasiones su voluntad para negociar confirmándose así en el caso español el hecho de que los sindicatos recurren a la oposición cuando han sido expulsados de los procesos corporatistas por los Gobiernos. En Portugal, la conclusión es diferente ya que los sindicatos han elegido estrategias diferentes. La CGTP ha mantenido una estrategia de oposición y movilización sostenida que se contrapone a la combinación de ambas y a una tendencia mayoritaria basada en el pacto por parte de la UGT.

Por último, las conclusiones que podemos sacar respecto a la **tercera hipótesis**, la revitalización de los sindicatos, son limitadas ya que necesitamos un análisis más profundo sobre sus capacidades y su poder relativo. Aún así,

podemos adelantar que, sobre todo en el caso de las CCOO y la UGT españolas y de la UGT portuguesa, el uso de la concertación se ha visto despojado de su poder de veto dificultando la influencia de los sindicatos a través de este instrumento. Este hecho puede crear dudas sobre si la concertación social es una herramienta útil en la actualidad para la revitalización a largo plazo (Urban 2012:220). Por su parte, las huelgas parecen haber perdido también su capacidad de veto lo que puede ser un indicio sobre la pérdida de poder de los sindicatos. Queda abierto el interrogante sobre si una estrategia de oposición continuada tendría un efecto contrario o si, por el contrario, se tendrían que explorar nuevas estrategias de organización de los trabajadores para recuperar el poder perdido.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Afonso, Alexandre. 2011. "What's left to trade: the changing logic of corporatist policymaking in Europe" European University Institute, Florence. Max Weber Programme.
- Afonso, Alexandre. 2013. *Social Concertation in Times of Austerity. European Integration and the Politics of Labour Market Reforms in Austria and Switzerland*. Amsterdam University Press
- Avdagic, Sabina, Martin Rhodes y Jelle Visser. 2005. "The Emergence and Evolution of Social Pacts: A Provisional Framework for Comparative Analysis". EUROGOV.
- Avdagic Sabina, Martin Rhodes y Jelle Visser. 2011. *Social Pacts in Europe: Emergence, Evolution and Institutionalization*. Oxford University Press.
- Armingeon, Klaus y Lucio Baccaro. 2012. "The Sorrow of Young Euro: Policy Responses to the Sovereign Debt Crisis", en Nancy Bermeo and Jonas Pontusson (eds.): *Coping with Crisis: Government Responses to the Great Recession*. New York: Russell Sage.
- Baccaro, Lucio, Kerstin Hamann y Lowell Turner. 2003. "The Politics of Labour Movement Revitalization: The need for a revitalized perspective". *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1): 119-133
- Baccaro, Lucio. 2010. "Similar Structures, Different Outcomes: Corporatism's Surprising Resilience and Transformation". pp. 2- 34 Département de Sociologie Université de Genève. Disponible en http://pluto.mscc.huji.ac.il/~mshalev/ppe/Baccaro_Corporatism%20resilience%20and%20transformation_27Aug10.pdf
- VVAA. 2010. "Labour and the global financial crisis". *Socio-Economic Review* 8: 341-376
- Beneyto, Pere J. 2008. "El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia" *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 28 (1): 57-58.

- Bonoli, Giuliano y David Natali (eds.). 2012. *The Politics of the New Welfare State*. Oxford University Press.
- Campos Lima, María da Paz y Antonio Martín Artiles. 2011. "Crisis and trade unions challenges in Portugal and Spain: between general strikes and social pacts". *European Review of Labour and Research* 17: 387.
- CCOO (2008) "CCOO confirma su voluntad de renovar el diálogo social tras las elecciones del 9 de marzo". Gaceta Sindical. Disponible en http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub4976_Gaceta_Sindical_Digital_n_564.pdf
- CCOO (2008-2012) "Cuadernos de Información Sindical". Disponible en http://www.ccoo.es/csccco/menu.do?Informacion:Publicaciones:Cuadernos_de_Informacion_Sindical
- Clauwaert, Stefan e Isabelle Schömann. 2012. "The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise Country by country analysis" Annex to Working Paper ETUI2012.04
- Costa, Hermes A. 2012. "From Europe as a model to Europe as austerity: the impact of the crisis on Portuguese trade unions". *Transfer: European Review of Labour and Research*. 18: 397
- Cradden, Conor. 2011. "Understanding the past to change the present: The Social Compromise. The corporate theory of society and the future shape of industrial relations": 49-63 en VVAA. 2011. *Trade Unions and the global crisis labour's visions, strategies and responses*. International Labour Organisation.
- Ebbinghaus, Bernhard y Philippe Manow. 2001. *Comparing welfare capitalism Social Policy and Political Economy in Europe, Japan and the USA*. Rutledge.
- Ebbinghaus, Bernhard. 2002. "Trade unions' changing role: membership erosion, organisational reform and social partnership in Europe". *Industrial relations Journal* 33:5
- Ebbinghaus, Bernhard. 2010. "Unions and employers": 96-210 en Francis G. Castles, Stephan Leibfried, Jane Lewis, Herbert Obinger y Christopher Pierson (Eds.): *The Oxford Handbook of the Welfare State*. Oxford.
- Ebbinghaus, Bernhard. 2011. "The role of trade unions in European pension reforms: From 'old' to 'new' politics? *European Journal of Industrial Relations* 17 (4): 315-331
- EIRO. 2008. "Government launches proposals for the reform of labour relations". *European Industrial Relations Observatory online*
- EIRO. 2008. "UGT takes cautious stance on proposed labour relations reform" *European Industrial Relations Observatory online*
- EIRO. 2008. "Massive demonstration against proposed labour reforms" *European Industrial Relations Observatory online*
- EIRO. 2008. "Social partners reach agreement on the reform of labour relations" *European Industrial Relations Observatory online*
- EIRO. 2008. "Main challenges to the Labour Code revision in new tripartite agreement" *European Industrial Relations Observatory online*
- EIRO. 2008. "Portugal: EIRO Annual Review 2008" *European Industrial Relations Observatory online*

- EIRO. 2010. "Public sector unions demonstrate against wage freeze and reduced pensions" *European Industrial Relations Observatory online*
- EIRO. 2010. "Public sector trade unions hold general strike against wage freezes and lower retirement pensions" *European Industrial Relations Observatory online*
- EIRO. 2010. "Trade unions oppose new cuts in unemployment protection" *European Industrial Relations Observatory online*
- EIRO. 2010. "CGTP and UGT announce joint strike against austerity measures" *European Industrial Relations Observatory online*
- EIRO. 2010. "Employment pact fails as UGT leaves negotiations" *European Industrial Relations Observatory online*
- EIRO. 2011. "EC, ECB and IMF meet with social partners before setting bailout conditions" *European Industrial Relations Observatory online*
- EIRO. 2011. "Government prepares labour reforms demanded by EC, ECB and IMF" *European Industrial Relations Observatory online*
- EIRO. 2012. "Unions set to strike over austerity budget plan" *European Industrial Relations Observatory online*
- EIRO. 2012. "Unions split over tough labour agreement" *European Industrial Relations Observatory online*
- EIRO. 2012. "Controversial new labour code comes into force" *European Industrial Relations Observatory online*
- El País. 2010. "Los funcionarios retrasan la huelga al 8 de junio" Disponible en http://economia.elpais.com/economia/2010/05/17/actualidad/1274081580_850215.htm
- El País. 2011. "El Gobierno aprueba una reforma laboral que promete derogar" Disponible en http://politica.elpais.com/politica/2011/09/15/actualidad/1316120192_512051.html
- Frege Carola M. y John Kelly. 2003. "Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective" *European Journal of Industrial Relations* 9(1): 1-24
- Hassel, Anke. 2012. "What are unions for? The changing role of trade unions in modern economies" *Política Comparada* (6). Laboratorio de Alternativas.
- Hassel, Anke. 2013. "Trade unions and the future of democratic capitalism" Paper presented in Hertie School of Governance. June 2013
- Hamman, Kerstin. 2012. "Analyzing the dynamics of union inclusion in Spain under Zapatero". Prepared for delivery at IPSA.
- Hamann, Kerstin y John Kelly. 2007. "Europe Party Politics and the Reemergence of Social Pacts in Western". *Comparative Political Studies* 40: 971
- Hamman, Kerstin. 2012. *The Politics of Industrial relations. Labor unions in Spain*. Routledge
- Häusermann, Silja. 2010. *The Politics of Welfare State Reform in Continental Europe. Modernization in Hard Times*. Cambridge University Press
- Hyman, Richard. 2010. "Social dialogue and industrial relations during the economic crisis: Innovative practices or business as usual?" Dialogue International Labour office Working Paper No. 11.

- Hyman, Richard y Gumbrell-McCormick. 2010. "Trade unions, politics and parties: is a new configuration possible?" *Transfer: European Review of Labour and Research* 16: 315.
- Huzzard, Tony; Gregory Denis y Scott Regan (2004) *Strategic Unionism and Partnership: Boxing or Dancing?* Palgrave Macmillan Basingstoke
- Immergut, Ellen M.1990. "Institutions, Veto Points, and Policy results: A Comparative Analysis of Health Care" *Journal of Public Policy* 10(4): 391-416.
- Jensen, Carsten. 2012. "Two sides of the same coin? Left-wing governments and labour unions as determinants of public spending" *Socio-Economic Review* :1-24
- Kelly J and Hamann K. 2010a. "General Strikes in Western Europe, 1980–2008". Paper for the European Regional Congress of the IIRA, 28 June to 1 July 2010, Copenhagen.
- Kelly J and Hamann K .2010b. "The puzzle of trade union strength in Western Europe since 1980". *Indian Journal of Industrial Relations* 45(4)
- Kochan, T.A., Katz, H.C. and McKersie, R.B. (1986) *The Transformation of American Industrial Relations*. New York: Basic Books.
- Korpi, Walter.2003. "Welfare-State Regress in Western Europe: Politics, Institutions, Globalization and Europeanization" *Annual Review of Sociology*. Vol. 29 pp. 589-609
- Korpi, Walter .2006. "Power Resources and Employer-Centered Approaches in explanations of Welfare State and Varieties of Capitalism. Protagonists, Consenters and Antagonists" *World Politics* 58: 167-206.
- Molina, Oscar y Martin Rhodes. 2002. "Corporatism: the past, present and future of a concept" *Annu.Rev.Polit.Sci.* 5:305-31
- Molina Romo, Oscar. 2005. "Political Exchange and bargaining reform in Italy and Spain". *European Journal of Industrial Relations*. 11:7-26.
- Molina, Oscar y Martin Rhodes.2007. "The political economy of adjustment in mixed market economies: a study of Spain and Italy", en B.Hancké, M.Rhodes, M. Thatcher (eds.) *Beyond Varieties of Capitalism.Conflict, Contradictions, and Complementarities in the European Economy*. New York: Oxford University Press: 223-252.
- Molina, Oscar.2011. "Policy Concertation, Trade Unions and the Transformation of the Spanish Welfare State.The Spanish Welfare State in European Context" United Kingdom: Ashgate: 77-98
- Natali David. Y Martin Rhodes.2004. "Trade-offs and Veto Players: Reforming Pensions in France and Italy. *French Politics*. 2(1) pp. 1-23
- Natali, David y Philippe Pochet.2009. "The evolution of Social Pacts in the EMU Era: What Type of Institutionalization?" *European Journal of Industrial Relations* 15(2): 147-166
- Oliet Palá, Alberto.2004. *La concertación social en la democracia española: crónica de un difícil intercambio*. Valencia: Tirant Lo Blanc
- Pizzorno Alesandro. 1978. "Political Exchange and Collective Identity". In: Crouch, Colin, Alessandro Pizzorno (eds) *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe Since 1968: Volume 2, Comparative Analysis*. London:
- Richards, Andrew.J. 2008. "El sindicalismo en España" *Laboratorio de Alternativas* pp.5-46.

- Rhodes, Martin. 2001. "The Political Economy of Social Pacts: Competitive Corporatism and European Welfare Reform" in Pierson, Paul. *The New Politics of the Welfare State*. Oxford University Press, 165-94
- Royo, Sebastián. 2001. "Ainda o século do corporativismo? Espanha e Portugal comparados" *Análise Social*, vol. XXXVI: 85-117
- Schmid, Josef y Christian Steffen. 2007. "German Trade Unions: Partners for Reforms or Trapped in Nested Games. Economic Efficiency-democratic Empowerment: Contested Modernization in Britain and Germany". Editado por Ingolfur Blühdorn, Uwe Jun.
- Schmitter, Philippe. 1974. "Still the century of corporatism? The Review of Politics, 36 (1) en *The New Corporatism: Social and Political Structures in the Iberian World*: 85-131
- Stoleroff, Alan. 1988. "Sindicalismo e relações industriais em Portugal", *Sociologia Problemas E Práticas* 4:147-164
- Swank, Duane. 2002. *Global Capital, Political Institutions, and Policy Change in Developed Welfare States*. Cambridge University Press. Cambridge, UK
- Tsebelis, G. 2002. *Veto players: How Political Institutions Work*, NJ: Princeton University Press.
- UGT .2008-2012. Notas de prensa Disponible en <http://www.ugt.es/comunicados/indicecomunicados.html>
- Urban, Hans-Jürgen. 2012. "Crisis corporatism and trade union revitalization" in *A Triumph of failed ideas: European models of capitalism in the crisis*. Edited by Steffen Lehndorff. Etui
- Vandaele, Kurt. 2011. "Sustaining or abandoning 'social peace'? Strike development and trends in Europe since the 1990's". Working paper 2011.05. European Trade Union Institute.