

ALBA PREGO PINAZAS

LAS RELACIONES LABORALES EN PORTUGAL

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Dirigido por el Dr. Rafael Böcker

Grau de Relacions Laborals i Ocupació



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona

2015

ÍNDICE

RELACIÓN DE ABREVIATURAS.....	3
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	5
1. LÍNEA TEMÁTICA ASIGNADA.....	5
2. OBJETO DE ESTUDIO.....	5
3. CONTEXTO HISTÓRICO Y RELACIONES LABORALES EN PORTUGAL DURANTE LOS SIGLOS XX Y XXI.	5
4. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	10
5. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.....	11
6. JUSTIFICACIÓN.....	11
7. METODOLOGÍA EMPLEADA E HIPÓTESIS DE TRABAJO.....	12
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO SOBRE LAS RELACIONES LABORALES.....	13
1. LAS RELACIONES LABORALES INTERNACIONALES.....	13
2. MODELOS EUROPEOS DE RELACIONES LABORALES.....	17
<i>Modelo anglosajón.....</i>	<i>18</i>
<i>Modelo germánico.....</i>	<i>19</i>
<i>Modelo nórdico.....</i>	<i>20</i>
<i>Modelo mediterráneo.....</i>	<i>21</i>
3. ¿EUROPEIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES?.....	23
<i>Legislación social europea y diálogo social en Europa.....</i>	<i>24</i>
<i>Convergencia y divergencia en la Unión Europea.....</i>	<i>25</i>
4. ACTORES DE LAS RELACIONES LABORALES: SINDICATOS, ASOCIACIONES DE EMPRESARIOS Y EL ESTADO.....	26
<i>Los Sindicatos.....</i>	<i>26</i>
<i>Los Empresarios.....</i>	<i>27</i>
<i>El Estado.....</i>	<i>28</i>
5. PROTESTA Y CONFLICTO LABORAL.....	29
6. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	31
7. FLEXIBILIDAD Y RELACIONES LABORALES.....	32
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN SOBRE LAS RELACIONES LABORALES EN PORTUGAL.....	34
1. EMPRESARIOS PORTUGUESES.....	34
<i>Los empresarios portugueses en la dictadura (1924-1974) y en la transición.....</i>	<i>34</i>
<i>Neoliberalismo y sus efectos sobre los empresarios (1985-2008).....</i>	<i>35</i>
<i>Asociaciones empresariales existentes en la actualidad.....</i>	<i>35</i>
2. SINDICATOS PORTUGUESES.....	38
<i>Los sindicatos portugueses durante la dictadura (1924-1974).....</i>	<i>38</i>

<i>Los sindicatos durante la revolución (1974-1985)</i>	40
<i>Los sindicatos durante la etapa europea (1985-2008)</i>	41
<i>Los sindicatos en la actualidad (2008-2015)</i>	41
<i>Afiliación sindical y su evolución</i>	42
<i>Representación sindical en las empresas portuguesas</i>	43
<i>Densidad sindical en Portugal</i>	44
3. ENTORNO INSTITUCIONAL DE LAS RELACIONES LABORALES	45
<i>Entorno institucional durante la dictadura (1924-1974)</i>	45
<i>Entorno institucional durante la transición (1974-1985)</i>	47
<i>Entorno institucional tras la transición (1985-2008)</i>	48
<i>Entorno institucional y crisis económica (2008-2015)</i>	49
4. ENTORNO ECONÓMICO Y MERCADO DE TRABAJO	49
<i>Bajo la dictadura (1924-1974)</i>	49
<i>La transición política (1974-1985)</i>	50
<i>Entrada en la Unión Europea y neoliberalismo (1985-2008)</i>	51
<i>Economía tras la crisis económica (2008-2015)</i>	52
<i>Desempleo y precarización del trabajo en Portugal</i>	55
5. CONFLICTO Y PROTESTA LABORAL EN PORTUGAL	62
<i>Huelgas en Portugal hasta la crisis económica</i>	62
<i>La forma de las huelgas en Portugal</i>	62
<i>Huelgas en el periodo 2008-2015</i>	64
6. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN PORTUGAL	66
<i>Negociación colectiva tras la Revolución de los Claveles</i>	66
<i>Negociación colectiva reconocida en la Constitución</i>	66
<i>Tipo de negociación en Portugal en la actualidad</i>	67
<i>Características principales de la negociación colectiva</i>	69
<i>Canales de representación en la negociación colectiva</i>	70
7. LA CONCERTACIÓN SOCIAL.....	71
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES FINALES.....	74
1. CONSIDERACIONES FINALES.....	74
<i>Contrastación de las Hipótesis 1, 2, 3 y 4</i>	74
<i>Contrastación de la Hipótesis 5</i>	75
<i>Contrastación de la Hipótesis 6</i>	76
<i>Contrastación de la Hipótesis 7</i>	76
<i>Contrastación de la Hipótesis 8</i>	77
2. REFLEXIONES FINALES.....	78
CAPÍTULO V. BIBLIOGRAFÍA	78

RELACIÓN DE ABREVIATURAS

ACAS	<i>Advisory Conciliation and Arbitrations Service</i>
AEP	<i>Associação Empresarial de Portugal</i>
AIP	<i>Associação Industrial Portuguesa</i>
BE	<i>Bloco de Esquerda</i>
CAP	<i>Confederação da Agricultura Portuguesa</i>
CCP	<i>Confederação do Comércio Português</i>
CDS	Centro Democrático Social
CDSS	Comités de Diálogo Social Sectorial
CECA	Comunidad Europea de Carbón y Acero
CEE	Comunidad Económica Europea
CES	Confederación Europea de Sindicatos
CEUs	Comités de Empresa Europeos
CGTP-IN	<i>Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses- Intersindical</i>
CIP	<i>Confederação da Indústria Portuguesa</i>
CPCS	<i>Conselho Permanente de Concertação</i>
CRP	Constitución de la República Portuguesa
CSI	<i>Congreso de Sindicatos Independientes</i>
CTP	<i>Confederação do Turismo Português</i>
DGB	Confederación Alemana de Sindicatos, <i>Deutscher Gewerkschaftsbund</i>
PCP	Partido Comunista <i>Português</i>
PEC	Planes de Estabilidad y Crecimiento
PRD	Partido Renovador Democrático
PS	Partido Socialista
PSD	Partido Social Demócrata
TJCE	Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
TUC	<i>Trades Union Congres</i>
UE	Unión Europea
UEAPME	Unión Europea de la Artesanía y PYMES
UGT	<i>União Geral de Trabalhadores</i>
UNICE	Unión de las confederaciones de la industria y los empresarios de Europa

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1. Línea temática asignada

La línea temática a desarrollar en este Trabajo de Final de Grado es la siguiente: las relaciones laborales internacionales. El concepto de relaciones laborales puede definirse de manera general como el conjunto de todos los aspectos que intervienen en una relación de empleo, incluyendo desde los aspectos normativos legales hasta las interacciones que la sociedad desarrolla entorno al empleo, pudiendo modificar la estructura social (procesos sociales). Los “actores” principales son tres: empresarios, sindicatos y el Estado. Es inevitable la existencia de conflictos entre las partes, por ello existen mecanismos para canalizar los diferentes intereses, como lo son la negociación colectiva, la concertación social, el arbitraje, etc. Cada país es diferente en cuanto a su estructura económica, política y social. Por tanto en cada uno de ellos existirá un sistema de relaciones laborales diferenciado aunque con puntos en común. Asimismo, la globalización y la integración regional han provocado la internacionalización de las relaciones laborales.

2. Objeto de estudio

En este trabajo se analizarán las relaciones laborales en Portugal, teniendo en cuenta su historia, datos económicos e impacto de la liberalización económica, experiencias, comportamientos de la sociedad, efectos que se producen por las medidas adoptadas de manera supranacional, así como la evolución de sus instituciones, tanto nacional como transnacional.

3. Contexto histórico y relaciones laborales en Portugal durante los siglos XX y XXI

La República Portuguesa, fundada el 5 de octubre de 1910, se constituye en un estado democrático de derecho basado en la soberanía popular, tal como dice la actual Constitución de Portugal, en vigor desde 1976. Es el país más occidental de Europa, situado en la península Ibérica comprendiendo también los archipiélagos autónomos de Madeira (en África) y Azores (en el Océano Atlántico). Su superficie es de 92.225 km² y su nº de habitantes 10.487.289 (INE Portugal). Su tasa de empleo es del 62,3 % en 2013. La tasa de paro¹ del tercer trimestre de 2014 se sitúa en un 13,1% en ambos sexos, siendo

¹ Datos del tercer trimestre de 2014 recogidos en la web <http://www.ine.pt>

ligeramente inferior en los hombres (12,3%) que en las mujeres (14%). En el último trimestre de 2014 la tasa es del 13,5% (13,1% en hombres y 13,9% en mujeres).

El sector predominante es el terciario, aunque el primario sigue teniendo un papel importante. En 2013 un 6,6% de la población activa trabajaba en el sector de la agricultura, silvicultura y pesca, mientras un 68,5 % lo hacía en el sector servicios.

Para contextualizar el objeto de estudio se exponen los antecedentes históricos de Portugal de acuerdo con Barreto y Naumann (2002) durante este pasado siglo. Se diferencian tres grandes periodos marcados por dos hechos históricos: el régimen autoritario nacido en 1933 y la democracia actual fruto de la Revolución en 1975.

En los primeros años del s. XX antes de la dictadura fascista no existían organizaciones fuertes debido al atraso económico que sufría la población. La CGT es la primera confederación sindical nacida en 1919. Defendía la lucha de clases y rechazaba cualquier vínculo político, por lo que se autoexcluyó de la negociación colectiva. Una escisión comunista de la CGT intentó ser la alternativa, pero un golpe de estado militar ocurrió en 1926 llevando al país a una dictadura con la ayuda política de partidos vinculados a los empresarios.

El régimen autoritario de António de Oliveira Salazar se extendió desde 1926 mediante una dictadura militar y a partir de 1933 hasta 1968 a través del *Estado Novo*. Se caracterizó por la intervención directa del Estado en la economía y por la regulación autoritaria de las relaciones laborales, incluso una vez acabada la dictadura hasta 1985. Es el llamado Corporativismo Autoritario.

En 1968 António de Oliveira Salazar fue destituido por enfermedad y Marcello Caetano ocupó su lugar hasta el 25 de Abril de 1974, fecha en la que se produjo la Revolución de los Claveles.

El Régimen comienza a sucumbir por varias razones: el aislamiento del mundo occidental en pleno auge social e intelectual, el coste de mantenimiento de las guerras coloniales africanas de Mozambique y Angola, la sustitución de Antonio de Oliveira Salazar por Marcelo Caetano, y por la crisis del petróleo que azotaba Europa.

La Revolución de los Claves comienza el 25 Abril de 1974. El régimen autoritario fue derrocado por un golpe militar respaldado por toda la población portuguesa, que también salió a la calle. Se crearon nuevos partidos políticos, emergieron los clandestinos y se restauró la libertad de asociación. Durante este breve periodo revolucionario las relaciones laborales se radicalizaron: los trabajadores intimidaban y ejercían la violencia en las negociaciones colectivas. Se produjo durante esta época un espectacular pero

efímero aumento salarial y de prestaciones, que sólo duró hasta principios de los años 80. Esta revolución inicial de corte socialista quería evitar una conversión hacia la democracia liberal. Por primera vez se celebraron elecciones libres basadas en el sufragio universal, que ganan los socialdemócratas. Fue una época muy convulsa políticamente, marcada desde 1974 por seis Gobiernos provisionales hasta la aprobación de la Constitución y por otros cinco hasta 1979 y por varios intentos de golpe de estado debido a la tensión entre las fuerzas de izquierda y la derecha.

Las fuerzas revolucionarias sufrieron un debacle político en el “verano caliente” de 1975, en el que el ala izquierdista de la fuerzas armadas fue desarmado el 25 de noviembre por un nuevo golpe de Estado. Se reanudó el proceso de democratización de Portugal basado en economía de mercado y en instituciones parlamentarias. El 2 de Abril de 1976 se aprobó la Constitución de Portugal y se desarrollaron instituciones democráticas. El sector nacionalizado y las cooperativas agrarias contribuyeron al desarrollo de infraestructuras y a la creación de empleo. Se crearon empresas públicas de gran tamaño que dominaron la economía. La legislación laboral y la regulación directa de las condiciones de trabajo aumentaron vertiginosamente en el sector público y el privado. Un sistema de Seguridad Social de carácter universal y obligatorio se extendió a toda la población. La gran mayoría de los trabajadores estaban cubiertos por regulaciones normativas obligatorias.

A partir del año 1980 el país sufre una brutal crisis económica unida a una inestabilidad política. Existía desempleo a gran escala, alta inflación, déficit y recesión. El Estado sigue interviniendo en las relaciones laborales, dificultando los despidos y estableciendo un salario mínimo (los llamados techos salariales). Fue entonces cuando el Partido Social Democrático (PSD) y el Partido Socialista (PS), debido a la tremenda crisis social que sufría el país establecieron una alianza para tratar los principales asuntos políticos y la revisión de la Constitución. Esta alianza proporcionó la estabilidad política y la fluidez entre la economía y el sistema gubernamental portugués. Esta cooperación llevó a los demás partidos políticos a una situación de marginalidad que les impedía participar activamente en la toma de decisiones a nivel nacional. En este contexto de crisis, en 1986 Portugal entra en la UE. Ello conlleva a nuevas políticas de austeridad exigidas por Europa, pero es beneficiada de las ayudas de los fondos sociales y estructurales de la Unión. No obstante, esta inversión en tecnología, innovación y formación no supuso la transformación de Portugal, siendo un país proveedor de mano de obra sin cualificar y de baja retribución. La crisis del desempleo debilitó a los

sindicatos frente al Estado y los empresarios. Para entonces el Estado había dejado de formar parte activamente en la negociación colectiva (desde 1985). Comienza la decadencia de las movilizaciones, decae la afiliación a los sindicatos y las relaciones de poder cambian a favor de los empresarios.

Los años 90 tuvieron un marcado carácter neoliberal: se producen de nuevo privatizaciones y liberalizaciones. La victoria socialista (PS) marca esta década junto con su colaboración con el PSD para temas relacionados con las relaciones con Europa, dejando esta vez de lado a la derecha política (CDS). En 2005, últimas elecciones antes de la crisis, ganó de nuevo el PS con mayoría absoluta y heredando un país con graves problemas económicos estructurales. La situación no consiguen cambiarla y en 2009 gana de nuevo pero por ajustada mayoría. En las elecciones anticipadas de junio de 2011 ante la dimisión del anterior Gobierno, gana el PPD/PSD, de centro-derecha. Actualmente, Portugal es uno de los países más afectados por la crisis económica: fue “rescatada”, lo que obligó a varios duros planes de austeridad: su Gobierno incrementó el IVA, rebajas salariales para los funcionarios, recorte del gasto público, subida de impuestos al gas y a la electricidad y congelación de pensiones. El país vive 5 huelgas generales en 3 años. Consecuencia de todo ello está en la peor recesión de su historia desde 1975 debido a la caída del consumo.

Actualmente, la Ley Básica del Derecho Laboral en Portugal es el *Código do Trabalho*. Existen también reglamentos que junto con esta ley rigen las actividades laborales. Predominan los convenios colectivos, acuerdos de adhesión y decisión arbitral en proceso de arbitraje voluntario. El más común es el contrato colectivo de trabajo, acuerdo celebrado entre los sindicatos y las entidades patronales, que tiene por objeto regular la actividad de un determinado sector. Se aceptan los acuerdos de empresa, entre la asociación sindical y el empleador, para una empresa o establecimiento. Son acuerdos muy detallados que valoran casi todas las situaciones que pueden surgir, prevalecen sobre la voluntad de las partes. Las leyes laborales de Portugal defienden enérgicamente valores y derechos como la protección del trabajador en caso de enfermedad o accidente laboral, la no discriminación, igualdad de oportunidades, protección a la maternidad, derecho a la formación profesional y la participación de los representantes de los trabajadores en el día a día de la empresa.

Por otro lado, es importante destacar los principales actores que han venido interviniendo en las relaciones laborales de Portugal, en el campo político, empresarial y

sindical. En primer lugar, a partir de la Revolución surgen diversos partidos políticos de diferente orientación, que se desarrollaron en el periodo 1976-1985:

CDS (Centro Democrático Social) de orientación democristiana alineado a la derecha.

PSD (Partidos Social Demócrata) de centro derecha.

PS (Partido Socialista) de centro izquierda.

PCP (Partido Comunista Portugués) de izquierda.

En 1985 se funda un quinto partido, el PRD (Partido Renovador Democrático) de centro y por último en 1999 nace BE (*Bloco de Esquerda*).

Tabla 1: Los Ciclos políticos en Portugal desde el año 1985

<i>Ciclo político</i>	<i>Gobierno</i>
1985-1995	PSD (Cavaco Silva)
1995-2002	PS (António Guterres)
2002-2005	PSD/ CDS-PP (Durão Barroso; Santana Lopes)
2005-2011	PS (José Sócrates)
2011-actualidad	PSD (Pedro Passos Coelho)

Fuente: Elaboración propia

El poder ejecutivo en Portugal está formado por el Presidente, Jefe del Estado (escogido por sufragio universal cada 5 años en las elecciones presidencial) y por el Primer Ministro, jefe del Gobierno que ostenta el poder ejecutivo (escogido en las elecciones generales). En la actualidad el Presidente de Portugal es Aníbal Cavaco Silva, desde marzo de 2006 por el PSD, y el Primer Ministro es Pedro Passos Coelho, desde junio de 2011, también del PSD.

La actual configuración desde 2011 es la indicada a continuación:

Tabla 2: Elecciones legislativas de Portugal de 2011

<i>Partido</i>	<i>%</i>	<i>Escaños</i>
Partido Social Demócrata	38.7	108
Partido Socialista	28.0	74
Centro Democrático Social-Partido Popular	11.7	24
Coalición Democrática Unitaria	7.9	16
Bloque de Izquierda	5.2	8

Fuente: Elaboración propia

Existen en Portugal 5 confederaciones empresariales, sucesoras de las antiguas “corporaciones verticales”, que se organizan con un criterio sectorial:

CIP (Confederação da Indústria Portuguesa): reúne a la industria, fundada en 1974 después de la revolución para proteger intereses patronales. Creada por miembros de las principales asociaciones de empresarios: AIP Lisboa y AIP.

CCP (Confederação do Comércio Português): dividida internamente entre mayoristas y minoristas, representa al comercio y los servicios. Los hipermercados no están en esta confederación, se escinden agrupándose en APED.

CAP (Confederação da Agricultura Portuguesa): reúne al sector de la agricultura. Es una confederación con influencia limitada.

CTP (Confederação do Turismo Português): reúne al sector del turismo.

CNA: reúne a pequeños y medianos agricultores. No reconocida como organización empresarial para la concertación social.

Por último, existen dos grandes confederaciones sindicales de ámbito nacional radicalmente distintas:

- CGTP-IN (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses, conocida como la Intersindical): representa a la gran mayoría de trabajadores sindicados. Posee una extensa red combativa y capacidad de movilización en masa. Su ideología es comunista-revolucionaria y está políticamente unida al PCP. Esta confederación consiguió organizar sus estructuras verticalmente sobre criterios federales, consolidando su dominio.

- UGT (União Geral de Trabalhadores): sus recursos de poder se concentran en la escena política, ejerciendo su influencia en los partidos PS y PSD. Nace en el año 1978 con el apoyo de éstos para intentar combatir a la CGTP-IN.

A finales de los 80 surge CSI (Congresso de Sindicatos Independientes), creada por la organización sindical del PSD, la TSD. Sin embargo está formada por pocos sindicatos.

4. Preguntas de investigación

Las preguntas de este trabajo responderán a las preguntas:

- 1) ¿Cómo es el sistema de relaciones laborales en Portugal?
- 2) ¿Cuáles son los actores sociales portugueses?
- 3) ¿Cómo es la relación entre los actores sociales en Portugal?
- 4) ¿Cómo ha evolucionado el entorno institucional de relaciones laborales en Portugal durante el s. XXI?,
- 5) ¿Cómo es el actual entorno económico?,
- 6) ¿Cuáles son las características de la negociación colectiva?,
- 7) ¿Cuáles son los principales indicadores respecto de las relaciones laborales y su valoración?
- 8) ¿Cuál es el nivel de conflictividad laboral antes y después de la crisis económica?

- 9) ¿Cómo afecta la reforma laboral y las políticas de austeridad impuestas debido a la crisis económica al mercado de trabajo?
- 10) ¿Qué políticas fiscales existen tras la crisis y qué influencia tienen en el mercado laboral?
- 11) ¿Cómo es la concertación social en Portugal?

5. *Objetivos de investigación*

El objetivo general es analizar el sistema de relaciones laborales en Portugal.

Como objetivos secundarios se tratará de

- 1) Describir las características de los actores sociales y cómo se relacionan.
- 2) Estudiar el entorno institucional de las relaciones laborales.
- 3) Profundizar en el entorno económico actual de Portugal.
- 4) Indagar en los procesos de negociación colectiva.
- 5) Conocer el nivel mayoritario de negociación colectiva.
- 6) Analizar los indicadores numéricos más representativos: representación sindical en las empresas, densidad sindical, cobertura de la negociación colectiva, tasa de empleo, tasa de paro, conflictividad laboral.
- 7) Describir los cambios en el mercado de trabajo y las políticas fiscales tras la crisis económica de 2008.
- 8) Estudiar la concertación social.

6. *Justificación*

Este trabajo está justificado por una marcada influencia personal, puesto que Portugal es país vecino de España, con frontera al norte con la Comunidad Autónoma de Galicia, donde nací y viví hasta hace poco. La cercanía física y el conocimiento de su idioma hacen que me incline a investigar las relaciones laborales en este país.

Por otro lado, considero que es de gran relevancia desde el punto de vista académico, puesto que también forma parte de la Península Ibérica y que su historia está marcada por unas pautas semejantes a las de España, en cuanto a país colonizador, a la larga dictadura fascista del siglo pasado, ingreso en la Unión Europea en el mismo año, graves crisis económicas, etc.

7. Metodología empleada e hipótesis de trabajo

La metodología empleada para la realización de este trabajo de fin de grado combina una estrategia cuanti-cualitativa basada en fuentes secundarias de información, que considero es la estrategia metodológica más adecuada para este trabajo de investigación. La estrategia cuantitativa permitirá a través del análisis estadístico cuantificar la realidad social de las relaciones laborales a través de indicadores. Se precisa menos tiempo y recursos que la investigación con datos primarios, facilita el acceso a un mayor volumen de información y permite cubrir amplios periodos de tiempo. Y si bien suele tener los inconvenientes de no estar siempre disponible, no se posee el conocimiento del proceso de obtención y registro originario de la información (lo que limita la evaluación de la calidad de los datos y su interpretación) y su potencial de favorecer la comparación de datos es limitada cuando acaecen cambios en la organización de la información a lo largo del tiempo, en esta investigación se han podido resolver recurriendo a información variada y consistente de las bases de datos estadísticos de Portugal y de la Unión Europea disponibles: del *Instituto Nacional de Estatística* portugués y de la UE Eurostat. Asimismo, se han consultado publicaciones e informes estadísticos de investigaciones, libros y revistas especializadas para obtener datos sobre este país: los Estudios e Investigaciones de la Fundación 1º de Mayo y las publicaciones del INE portugués.

Del método cualitativo escogeré como fuente de información secundaria la técnica del análisis documental, para la interpretación de los discursos, acciones y estructuras. Ello comprende la revisión de diversos archivos documentales siendo su principal ventaja el tiempo, aunque son fuentes que pueden no estar disponibles (aunque no es el caso de la presente investigación). Se realizará un análisis documental de leyes, documentos elaborados por organismos públicos, investigaciones, libros, revistas y tesis doctorales.

Las principales leyes portuguesas que se analizarán son las siguientes²:

- *Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro)*
- Constitución Portuguesa, entró en vigor el 25 de abril de 1976
- Seguridad Social (*Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro*)

Las hipótesis de trabajo de esta investigación son las siguientes:

- 1) No existe unión entre los empresarios portugueses.
- 2) Las relaciones entre los sindicatos en Portugal están fragmentadas.

² La legislación será analizada principalmente en el subapartado 3 Entorno institucional de las relaciones laborales.

- 3) La problemática entre los actores sociales repercute en las tasas de afiliación y sindicalización en las empresas.
- 4) La entrada en la Unión Europea ha contribuido a acelerar el proceso de institucionalización en el país.
- 5) La crisis económica ha afectado gravemente al mercado laboral, contribuyendo a aumentar los niveles de desempleo.
- 6) Las políticas de austeridad aumentan la precariedad laboral y el empleo atípico.
- 7) Las nuevas políticas fiscales tras la crisis han traído un marcado signo regresivo.
- 8) Existe una tendencia a la individualización de la negociación colectiva.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO SOBRE LAS RELACIONES LABORALES

1. Las relaciones laborales internacionales

El concepto de relaciones laborales se define como la normalización del empleo y del trabajo en sentido amplio, incluyendo el conjunto de normas que regula el empleo y el trabajo comportado, los procesos sociales a lo largo de los cuales se somete el empleo a normas y por último, a los actores. En el plano jurídico se sitúan todas las instituciones, normas y prácticas, obligaciones, derechos y poderes en torno al trabajo asalariado. Los trabajadores y sindicatos, empresarios y sus asociaciones, el Estado y sus organismos son los tres sujetos o actores legitimados que interaccionan entre sí.

Las relaciones laborales se articulan en torno a tres dimensiones básicas estrechamente interconectadas (Monereo *et alli* 2001):

- La dimensión formal contractual: aceptación de un contrato de trabajo libre donde se intercambia fuerza de trabajo por salario.
- Dimensión sociopolítica, ya que se trata de relaciones de poder desiguales entre colectivos con intereses contrapuestos en el que la parte dominante es la que posee el capital y los medios de producción. Los trabajadores son los que “venden” su fuerza de trabajo para sobrevivir.
- La dimensión normativo-institucional, puesto que se integra en una esfera social regulada por normas e institucionalizada.

Por tanto, los sistemas de relaciones laborales según García Calavia (2012) se constituyen a partir de la legislación, el establecimiento de unas normas básicas que regulen la relación como la edad mínima para trabajar, salario mínimo, duración de la

jornada laboral, etc., así como de la legitimación de los actores y la delimitación de los procesos de interacción como la negociación, la conciliación, el arbitraje, mediante las cuales se seguirán construyendo nuevas reglas substantivas y procedimentales en diferentes ámbitos. Reglas, actores y prácticas presentan características propias en cada país (Crouch, 1993).

Se distinguen cuatro fuentes de normalización social. En primer lugar la legislación producida por el Estado; segundo, los acuerdos como consecuencia de la negociación colectiva entre sindicatos y patronales; en tercer lugar la concertación social que se establece entre los actores; y por último por la “regulación comunitaria” que abarca el conjunto de creencias y valores informales no escritos que predominan en la sociedad, por ejemplo la promoción para hijos de trabajadores en las empresas de sus progenitores.

La concertación social son reuniones periódicas entre sindicatos, empresarios y gobierno en las que discuten temas sociales y económicos. Presenta una dimensión tripartita, pero pueden revestir muchas variedades. La finalidad inmediata de la concertación social es la preparación o elaboración de medidas de política económica, social o de empleo, seguridad social, fiscalidad, políticas salariales, diseño de futuras leyes laborales, o la reforma de las ya existentes. Pero con carácter general su función principal es el establecimiento de unas relaciones de intercambio cuasi político entre el poder público y los agentes sociales, con el fin de propiciar la participación de éstos en la gestión de la política social y económica y de garantizar su respaldo a las correspondientes decisiones del Ejecutivo³. Es decir, legitima al gobierno y aporta responsabilidad a las asociaciones de empresarios y sindicatos.

En caso de concertación social fuerte y sólida, la concertación social se denomina corporatismo. Proporciona una base para el diálogo y discusión permanente en la que el poder político se beneficia de una mayor estabilidad social y cooperación en política por parte de los sindicatos a cambio de negociar un reparto más justo de la riqueza. Es característica de los países del norte de Europa.

Las relaciones laborales surgen a lo largo del s. XIX, consolidándose al finalizar la segunda Guerra Mundial. El contexto político en la época se caracterizaba por la intervención del Estado en la planificación con políticas orientadas al pleno empleo y con gran importancia de la negociación colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo y

³Convenios Colectivos: La negociación colectiva: caracterización general DOC 2003\12. Base datos Westlaw Aranzadi Social.

salarios. No obstante, no es el caso de Portugal, España o Grecia, que tuvieron que esperar a la segunda mitad del s. XX.

Los sistemas nacionales de relaciones laborales en Europa son diferentes debido a tres razones fundamentales (García Calavia, 2012): la estructura económica, las tradiciones políticas y las prácticas sociales de cada país. Existen rasgos comunes entre ellos, que radican fundamentalmente en la regulación del mercado laboral y el reconocimiento de los intereses de los trabajadores y de los empresarios. Las asociaciones de empresarios y los sindicatos están legitimados y cuentan con el apoyo social y político. Asimismo, la negociación colectiva y la concertación social regulan los intereses de las partes. Pero existen diferencias, puesto que la graduación por ley de las condiciones de empleo y los procedimientos de negociación difieren dependiendo del país, así como las estructuras de representación, que en algunos casos no revisten la forma de sindicatos y que los conflictos existentes entre las partes no son semejantes entre países.

En la consolidación de los sistemas de relaciones laborales confluyen unos hechos significativos, tal y como indica García Calavia (2012). A pesar de la precariedad laboral en el entorno fabril y la discriminación de género y racial, existía cierta estabilidad en el puesto de trabajo, sobre todo en los hombres. La demanda de productos era creciente o estable, ayudada por los gobiernos que limitaban la entrada de productos internacionales para fomentar el mercado interno. Los sindicatos eran reconocidos como actores centrales, no se consideraban “hostiles” para el modelo productivo y la percepción era que contribuían al progreso de la economía.

A partir de los años 70 Europa se ve afectada por una grave crisis que obligará a la reestructuración de la economía bajo los principios neoliberales, que afectarán globalmente y propiciará un cambio en los sistemas de relaciones laborales. El principal cambio estructural empresarial es la creación de grandes compañías multinacionales con actividades en varios países europeos. Estas empresas siguen estrategias de empleo y de gestión de mano de obra nuevas, evitando los sistemas de relaciones laborales de los países que no les convienen, cambiando su estructura productiva. Aparecen las llamadas empresas red. De este nuevo paradigma tecnoeconómico surge la empresa red como forma de organización dominante. Las características descritas por Köhler y Martin (2005) de acuerdo con Castells (1997; 2000) son: Descentralización interna de las multinacionales; Redes de colaboración de las pequeñas empresas; Interconexión de las redes de pequeñas y medianas empresas con las multinacionales flexibiliza y agiliza aún más la reorganización de la economía global en forma de red; Alianzas estratégicas entre

grandes empresas; Tecnologías de información y comunicación que permiten el funcionamiento flexible en red, la coordinación de actividades dispersas en distintas empresas y localidades. Ello implica una reorganización interna en contra de las normas substantivas conseguidas hasta el momento por los movimientos obreros que incluye una nueva ordenación del tiempo de trabajo, división del trabajo, cambios en las retribuciones, flexibilidad funcional y una mayor movilidad horizontal.

Estos cambios estructurales en los modelos de producción se dirigen a lastrar los principales instrumentos de negociación colectiva, los convenios colectivos sectoriales de las empresas. Existe miedo al desplazamiento de la producción a otros países (“dumping social”) y amenazas a los trabajadores para conseguir cambios en las formas de organización y retribución, de manera que la productividad crezca por encima de los salarios (Hyman, 2000). El principal motivo de la deslocalización es el abaratamiento del coste de mano de obra, ya que los países escogidos para la nueva localización son preferentemente países en vías de desarrollo. A veces incluso, se minimiza el coste ambiental, fiscal, etc.

De acuerdo con García Calavia (2012), estas medidas se extienden también a las Pymes, puesto que éstas son las empresas subcontratadas por las grandes multinacionales, que tienen que hacer frente a las exigencias de quién contrata a menor coste de lo que le supondría a aquella. Se ven contagiadas por la fuerte competencia económica y no poseen capacidad para hacer frente a estas medidas.

A partir de los años 80 se liberaliza el mercado internacional de capital y de divisas, una aceleración de las transacciones consecuencia de las tecnologías de la información y de las telecomunicaciones y su desregulación por parte de los estados. El resultado es una fuerte volatilidad de los capitales, es decir, las fluctuaciones de los valores de las acciones de las empresas de las divisas nacionales son imposibles de predecir, lo que se traduce en una inestabilidad – real o potencial- de la economía productiva (Hyman, 2000).

La liberalización implica la falta de restricciones institucionales y normativas a las empresas, garantizándoles una producción óptima a mínimo coste, desregulando normativa existente para favorecer al capital y darle el control.

Tal y como dice García Calavia (2012), la respuesta europea es hacer frente a través de la moneda única, el euro y aceptando los criterios económicos del tratado de Maastricht (1992), entre los que se incluye no superar el déficit público mayor que el 3% de PIB. Para cumplir las restricciones de déficit los gobiernos se desprenden de empresas

públicas, restringen las prestaciones sociales y la oferta de empleo público, contribuyendo así a socavar los sistemas de relaciones laborales conseguidos. La consecuencia inmediata es la limitación de la concertación social y un mercado plurinacionales en el que abundan las restricciones, con alta competitividad y limitaciones políticas a la acción de los gobiernos, así como a los traslados de las empresas a países con sistemas de relaciones laborales más débiles. Asimismo, la autonomía de los bancos centrales y de otras instituciones financieras que imponen disciplinas difícilmente compatibles con los principios de protección social que subyacen en la mayor parte de los sistemas europeos de relaciones laborales (Hyman, 2000).

En definitiva, como resumen de lo expuesto se puede concluir que la legislación es la base de un sistema de relaciones laborales y ésta dependerá del país en cuestión. Al hablar de normativa debemos incluir los acuerdos consecuencia de la negociación colectiva y de la concertación social. Asimismo, la configuración del sistema de relaciones laborales está estrechamente relacionado con la estructura económica, tradición política y prácticas sociales de los países. Las sucesivas crisis y la liberalización de la economía afectan a las relaciones laborales, exigiendo otras estrategias de empleo y nuevos tipos de empresas, que destruyen los sistemas de relaciones laborales en beneficio de la productividad.

2. Modelos Europeos de relaciones laborales

Se define modelo como la representación de algo, esquema teórico, generalmente en forma matemática, de un sistema o de una realidad compleja, como la evolución económica de un país, que se elabora para facilitar su comprensión y el estudio de su comportamiento. Se entiende por modelo de relaciones laborales aquel subsistema específico de la sociedad cuya función es ordenar, de modo coherente y sistemático, bajo una ideología-cultura concreta, las relaciones entre actores igualmente singulares (trabajadores, empresarios y gobiernos) en el contexto socioeconómico que le es propio (Monereo *et al*., 2012). Se puede realizar una clasificación en base a los rasgos políticos, económicos, sociales, jurídicos, funciones de los actores sociales y poderes públicos y procedimientos de sus relaciones. El método comparado hace posible agrupar ordenamientos nacionales próximos, identificarlos y clasificarlos ya que presentan características comunes (económicas, de cultura sindical, sistemas políticos, etc.). No obstante, a pesar de la convergencia de modelos, cada uno tiene sus propias señas de

identidad, lo que nos lleva a la divergencia. Por tanto, no son modelos puros, tal y como señala Monereo *et alii* (2012)

Las instituciones básicas de todo modelo de relaciones laborales son tres (Monereo *et alii*, 2012): la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga. Aunque la primera es la fundamental, el pilar en que se basan las dos últimas. Sin embargo, la libertad sindical no aparece consagrada hasta el año 1948 en que es publicado el Convenio de la OIT número 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y en el año 1949, que se publica el Convenio de la OIT número 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. A partir de aquí la OIT incorporó en sus convenios normativa posterior. Los principios básicos del modelo estándar dado por la OIT de libertad sindical son la universalidad (se reconoce la libertad sindical para todos los trabajadores sin distinción), la libertad de plena organización y la institucionalización de los sindicatos.

MODELO ANGLOSAJÓN

En el modelo anglosajón se utiliza el término relaciones industriales para nombrar a las relaciones laborales. Este modelo es característico en Inglaterra, Irlanda, Malta o Chipre. Asimismo fuera de la Unión Europea encontramos también a Estados Unidos y Canadá. La característica diferenciadora de este modelo es que se trata de un modelo sindical monopolista, no existiendo pluralismo sindical.

En Inglaterra nace la única confederación sindical que aglutina al sindicalismo británico, la *Trades Union Congress* (TUC), en torno a la cual se articulan todos los sindicatos, siendo además afín al Partido Laborista. Aunque este modelo tiene escasos vínculos con el sistema político, no es así para el caso de Inglaterra, aunque siempre en menor medida que en el modelo mediterráneo.

Las características principales, tal y como indica García Calavia (2012) son: la negociación no sectorial, sino de empresas individuales y de varias empresas con tendencia a negociar las reglas del procedimiento más que las condiciones de trabajo existiendo una principio de autonomía en el que se consagra la negociación y el pacto como principal o única fuente reguladora (autorreguladora); se destaca la voluntariedad del modelo representativo, pues no existe ningún reconocimiento constitucional a la negociación colectiva ni estructuras elegidas por los trabajadores como los comités de empresa ni están recogidos los derechos de información ni consulta en ninguna normativa, siendo una práctica social habitual; existe un monopolio sindical en la

negociación colectiva ya mencionado anteriormente y la imposibilidad de negociación con cualquier otro sujeto; presencia de dualidad de acuerdos colectivos, por un lado los negociados con por sindicatos que siguen el procedimiento (*Statutory Recognition Procedure*) y de otro bando por los que no lo siguen y son de reconocimiento voluntario; la participación de los trabajadores es escasa puesto que hay numerosas empresas no sindicalizadas en la que no existe representación de los trabajadores, motivo por el cual existen diferencias entre empresas sindicalizadas y no sindicalizadas ya que el único que puede solicitar la negociación colectiva es el sindicato; no hay participación en formación profesional, seguridad social, cualificaciones, educación entre otros; la gestión del conflicto está escasamente institucionalizada, y hasta la década de los 60 estaba dominado por el “*laissez faire* colectivo” conforme el cual los convenios regulaban los derechos de los trabajadores y empresarios y el Estado sólo intervenía para respaldar y promover las normas colectivas mediante una limitada *promoting legislation*, eliminando los cortapisas del *Common Law* y los tribunales civiles (Ojeda, 2007).

Para evitar la elevada conflictividad laboral, en Inglaterra se optó por crear un organismo independiente y gratuito para la resolución de todo tipo de conflictos en lugar de legislar en torno a sistemas de representación de los trabajadores en la empresa. Se crea el *Advisory Conciliation and Arbitrations Service (ACAS)*.

A pesar de las grandes diferencias con el resto de modelos europeos, el modelo anglosajón, sobre todo en Inglaterra, presenta una tendencia a la convergencia: comienzan a reconocerse las funciones de información y consulta a los trabajadores para materias como despidos colectivos y existencia de representantes en la empresa aunque ello sea debido a la legislación comunitaria obligatoria, según indica García Calavia (2012).

MODELO GERMÁNICO

El modelo germánico incluye principalmente a Alemania y a los países del centro norte de Europa como Austria, Bélgica, Eslovenia, Holanda y Luxemburgo. En general es un modelo con un movimiento obrero fuerte, combativo y participativo influido por la socialdemocracia y por las políticas de integración y colaboración. Los sindicatos y las organizaciones empresariales están fuertemente centralizadas existiendo una gran unidad sindical muy estructurada y disciplinada. La mayoría de la negociación sindical es a nivel sectorial. Se caracteriza (García Calavia, 2012) por el pluralismo sindical, aunque por ejemplo en Alemania una única confederación reúne al 80% de los sindicatos, la DGB (Confederación Alemana de Sindicatos, *Deutscher Gewerkschaftsbund*).

Indica García Calavia (2012) que existen cinco principios fundamentales en el sistema de relaciones laborales alemán. El primero de ellos es el dualismo de representación de los intereses colectivos, es decir, existen dos formas de representación, la sindical y la no sindical. Los comités de empresa y los consejos de personal (en el sector público) ejercen la representación en los centros de trabajo. Estos órganos no son sindicales, sin embargo la mayoría de sus miembros sí está afiliado a un sindicato. Por tanto, existen dos escenarios con diferentes intereses. El primero la negociación colectiva a través de sindicatos y empresarios en el nivel regional y sectorial y el segundo en el centro de trabajo a través del comité de empresa y la dirección de empresa.

El segundo principio es la fuerte tradición legislativa existente, no estando influenciado el conflicto con la política. La legislación regula los conflictos colectivos y las relaciones laborales en el centro de trabajo y se promueve la profesionalización en la gestión del conflicto.

El tercer principio es la eficacia representativa general, siendo aplicable la negociación colectiva a todos los trabajadores, sin exigencia de estar afiliado al sindicato, es decir, es universal. Ello explica los bajos niveles de afiliación sindical. El comité de empresa puede tomar decisiones en nombre de todo el personal de la empresa.

El cuarto principio es la participación institucional de la representación de los trabajadores, conocido como también como cogestión en las empresas metalúrgicas y grandes empresas, que consiste en que los comités de empresa tienen facultades de decisión en las decisiones importantes de las relaciones de trabajo y participan en las decisiones fundamentales que toma la empresa.

La resolución de conflictos es mayoritariamente a través de los tribunales de justicia, siendo escasa la solución extrajudicial. Existe una elevada litigiosidad y judicialización en la resolución de los conflictos. No obstante, en las propias empresas existe un órgano de conciliación de carácter paritario, que puede ser incluso permanente y que financia la empresa para la resolución de conflictos.

MODELO NÓRDICO

Los países agrupados en este modelo son Suecia, Finlandia, Dinamarca y Noruega. La característica que los define es la cooperación, entendiendo ésta por políticas de tendencia al compromiso y no a la confrontación. Es un modelo que presenta altos niveles de protección y sindicalización. Las características principales del modelo escandinavo son las siguientes (García Calavia, 2012):

- La representación de trabajadores en la empresa es exclusivamente sindical. En Suecia ni siquiera existen los comités de empresa, aunque es la excepción, puesto que en los otros países sí cuentan con un sistema dual de representación, es habitual la vía sindical la dominante. Los sindicatos ostentan la función representativa en el centro de trabajo y están fuertemente arraigados en los centros de trabajo escandinavos. Es habitual la negociación a nivel local, sobre todo en materia de salario y tiempo de trabajo, problemas diarios de los trabajadores. Ello justifica la elevada afiliación sindical.

- Los sindicatos escandinavos son a la vez centralizados y descentralizados. Existe negociación colectiva centralizada (garantía de unidad sindical) y negociación en los centros de trabajo (por ese motivo existe una elevada tasa de afiliación). Aunque la descentralización predomina desde los años 80, sigue existiendo un sistema de cuatro niveles de negociación (en contraposición al tradicional de tres niveles): negociación en el centro de trabajo, en las secciones sindicales locales, en los sindicatos de ámbito nacional y en las confederaciones sindicales. El nivel intermedio de negociación también sigue activo; en las empresas que no cuentan con representación sindical en el centro de trabajo, pueden acudir a las secciones sindicales locales para ser asesoradas.

- Existe una estrecha relación entre acción política y acción sindical. En el movimiento sindical no existe pluralismo ideológico. La ideología nórdica es la socialdemocracia, basando en ella los compromisos que se adquieren entre las empresas y los trabajadores. En el sistema de bienestar nórdico se sostiene por la intervención político-económica del Estado y una notable concienciación y participación política de la sociedad. Esto, a lo largo de los años, ha creado un circuito que se retroalimenta constantemente y que favorece tanto la correcta actuación de los actores públicos como los niveles de exigencia de la sociedad respecto a las políticas públicas y la marcha del país en su conjunto⁴. Las reformas sociales y la búsqueda del pleno empleo son sus estrategias principales.

MODELO MEDITERRÁNEO

El modelo mediterráneo o latino lo forman los países del sur de Europa: España, Francia, Grecia, Italia y Portugal. Es el que presenta mayor politización y peso elevado de las ideologías, con sindicatos afines a partidos políticos. Presenta un sindicalismo de

⁴ Ver más información en Aracón, Fernando. (2014, 7 de marzo). El modelo de bienestar nórdico. Recuperado el 28 de enero de 2015, de <http://elordenmundial.com/economia/el-modelo-de-bienestar-nordico-12/>

clase, plural, fragmentado, revolucionario y fuertemente combativo tanto económica, profesional y políticamente. Es escasa la participación institucional y el conflicto predomina. El sindicalismo es débil como consecuencia de las divisiones por la falta de unidad sindical, por la fragmentación y descomposición ideológica de los sindicatos y la escasa afiliación sindical. Estos son los rasgos generales para Ojeda (2007), pues cada país presenta particularidades.

En el caso de Francia, de acuerdo con García Calavia (2012) existe una intensa rivalidad entre sindicatos donde desacuerdos y divergencias están a la orden del día en cuanto a flexibilidad de los empresarios y la política gubernamental. Incluso aparece un nuevo tipo de organización sindical, sindicatos autónomos reagrupados (“Grupo de los Diez”) que defienden otro modelo democrático más eficiente incluyendo a grupos sociales excluidos. Francia sufre una pérdida de afiliación, que contrasta con el fuerte volumen de negociación colectiva. Sin embargo esta no es plasmada en los convenios colectivos, que siguen siendo muy laxos. En cuanto a resolución de conflictos Francia emplea fórmulas extrajudiciales muy limitadas.

Según García Calavia (2012), Italia se destaca como particularidad la mínima intervención del legislador, dejando que sean las partes las que negocien. Existe amplia normativa, pero los sindicatos y asociaciones de empresarios no tienen personalidad jurídica. El sistema de representación en la empresa es complejo, existiendo varios tipos de representación: las comisiones internas, las secciones sindicales, los consejos de fábrica y las representaciones sindicales en la empresa. Éstas últimas son órganos designados, no elegidos por los trabajadores, con la consecuente pérdida de legitimidad. Tampoco los trabajadores participan en la empresa, el derecho a la información y consulta no está regulado, como tampoco lo está la negociación colectiva que ni siquiera es obligatoria. A pesar de ello, existen tres niveles de negociación, a nivel nacional, sectorial y de empresa. Por último destacar que es un modelo que presenta una alta conflictividad, no existiendo limitaciones al derecho de huelga ni arbitrajes obligatorios.

Por último, en España existe un sindicalismo reivindicativo, ideologizado y fragmentado. Una de las principales diferencias es la existencia de la figura del sindicato más representativo, que mitiga el pluralismo sindical. El doble canal es la forma de representación en la empresa, aunque en la práctica está fuertemente sindicalizado puesto que los miembros de los comités de empresa están afiliados a sindicatos. Hay un equilibrio frágil entre descentralización y centralización, aunque desde hace pocos años prevalece la articulación del sindicato en la empresa.

En la siguiente tabla se pueden ver los rasgos de los distintos modelos.

Tabla 3: Rasgos de los modelos de relaciones laborales

<i>Anglosajón</i>	<i>Germánico</i>	<i>Nórdico</i>	<i>Mediterráneo</i>
Escasos vínculos políticos	Tradición legislativa sin vínculos políticos	Estrecha relación política-sindical (estado del bienestar)	El que presenta mayor politización
Negociación no sectorial	Negociación sectorial mayoritaria	Negociación colectiva centralizada y en los centros de trabajo	Negociación sectorial predominante
Monopolio sindical	Pluralismo sindical	Representación de los trabajadores exclusivamente sindical	Pluralismo sindical, fragmentado y revolucionario
Participación escasa de los trabajadores	Dos formas de representación: sindical y no sindical	Alto nivel de protección	Escasas intervención institucional
Conflictos no institucionalizados	Negociación colectiva universal	Alta sindicalización	Predomina el conflicto
Tendencia a la convergencia	Cogestión	Políticas de tendencia al compromiso	Escasa afiliación sindical

Fuente: Elaboración propia, en base a García Calavia (2012).

3. *¿Europeización de las relaciones laborales?*

En el año 1957, tras la firma del Tratado de Roma, Italia, Bélgica, Holanda, Luxemburgo, Alemania y Francia constituyen la Comunidad Económica Europea (CEE). La CEE engloba a los países de la CECA constituida en 1951 para unir a las industrias francesas y alemanas del carbón y del acero, bases de la economía y del armamento, en una única autoridad cuyo fin es, además de controlar la economía, integrar a Alemania del oeste en Europa y prevenir otra guerra.

Las prioridades de la CEE en sus inicios (García Calavia, 2012) eran la política agrícola, quedando la política social relegada al ámbito del carbón y del acero, como por ejemplo algunos trabajos de seguridad y salud en las minas. Sí existían algunas referencias sucintas en temas de libertad de circulación de personas, de trabajadores, de mercancías. No obstante, era una política social marginal, limitada a la creación de un Fondo Social Europeo que trataba temas sobre formación profesional, seguridad social que beneficiaban sobre todo a Alemania.

Tras la primera crisis del petróleo (1973), reducido el consumo de carbón y de acero, y la creciente demanda de políticas social por parte de la población se plasma en

un programa de acción social en 1974 cuyos objetivos eran el pleno empleo, la mejora de las condiciones de vida laboral a través de normativa europea (directivas) y estudios sectoriales y el desarrollo de la participación de los trabajadores en la empresa. Pero la segunda crisis del petróleo en el año 1979 provoca un aumento del paro y los años 80 están marcados por la recesión económica, y los países empiezan a cuestionar el modelo europeo cuyos costes consideran un obstáculo para salir de la crisis. A pesar de ello, con la abolición de las barreras arancelarias en 1992 se crea el mercado único europeo, donde son protagonistas las políticas económicas y monetarias. Los Estados son obligados a cumplir los requisitos de inflación, deuda y déficit presupuestario. El modelo económico y social está basado en políticas neoliberales, lo que provoca la proliferación de empleo atípico y precario con la consiguiente desigualdad de rentas (García Calavia, 2012).

La construcción de la Europa Social ha ido creciendo descendiendo desde entonces, pero es un referente mundial; los países integrantes han cedido soberanía a favor un sistema jurídico comunitario compuesto por Directivas y Reglamentos y cuyo instrumento jurídico es el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE). El proceso de europeización de las relaciones laborales se manifiesta en la creación de actores sociales que representan a los trabajadores y a las patronales en Europa, la existencia de una agenda común entorno a la negociación colectiva y la regulación de los Comités de Empresa Europeos (CEUs).

LEGISLACIÓN SOCIAL EUROPEA Y DIÁLOGO SOCIAL EN EUROPA

La legislación social europea la inicia la comisión armonizando las normas mínimas para todos los Estados Miembros en forma de directivas que se transponen a la normativa nacional o de reglamentos de obligado cumplimiento que se integran directamente a la normativa nacional. Están excluidos los ámbitos de salario, derecho de asociación y huelga y principio de subsidiariedad con respecto a los agentes sociales. Ello significa que las partes pueden establecer acuerdos autonomamente mediante la negociación y el diálogo (Köhler y Martín 2005). Y los principales y más importantes son la libre circulación de trabajadores, igualdad entre hombre y mujeres y contra la discriminación y seguridad y salud.

El diálogo social europeo es uno de los pilares más importantes que sustenta el modelo social. Se organiza a nivel multisectorial y sectorial. Los principales logros del diálogo social son la Carta Social Comunitaria de 1989, que reconoce a los actores

sociales el derecho a ser consultados, y la negociación de los artículos 138 y 139 del Tratado de Maastricht (Köhler y Martín, 2005).

El diálogo multisectorial es promovido por la Comisión que propone los temas a tratar, y se refiere a los encuentros en la CES y UNICE y CEP. Su objetivo es aportar ideas para producir normativa comunitaria. Es más, el Tratado de Maastricht obliga a la comisión a consultar a las partes sociales en lo relativo a las directivas de política social. A pesar de ello, se puede considerar muy pobre el diálogo social multisectorial. Se distinguen dos formas de impulsar el diálogo social, la consulta obligatoria y la negociación autónoma (García Calavia, 2012). Sólo se han firmado 6 acuerdos marcos, sobre permisos parentales (1995), el tiempo parcial (1997), contratos de duración determinada (1999), teletrabajo (2002), estrés (2004) y acoso en el trabajo (2007). Los tres primeros a través del método de la consulta obligatoria (la Comisión Europea hace la consulta antes de aprobar una directiva), y han dado lugar a directivas (Köhler y Martín, 2005). Los tres últimos a través de la negociación autónoma, al margen de la Comisión Europea. Existen también unos cincuenta documentos conjuntos relativos a la formación, condiciones laborales y tiempo de trabajo.

El diálogo sectorial es promovido por las federaciones sindicales europeas y las federaciones empresariales de la rama de la industria. Tiene una larga tradición originada en los años 50 bajo la forma de comité consultivo. Elaboran informes en materia de empleo, condiciones laborales, etc. Es creada por la Comisión una estructura única, los Comités de Diálogo Social Sectorial (CDSS) y en 2006 ya existían 34 CDSS. Su dinámica es desigual dependiendo del sector: hay sectores tradicionales como ferrocarril, agricultura, telecomunicaciones y sectores sin relaciones formales como el de la química, audiovisual, etc., correspondientes a sectores más recientes. Si bien es verdad que parece que existe diálogo social, los más de 300 textos conjuntos están lejos de llegar a convertirse en convenios colectivos y mucho menos en directivas, hecho que no propicia el diálogo social sectorial ni interprofesional.

CONVERGENCIA Y DIVERGENCIA EN LA UNIÓN EUROPEA

Desde los años 60 se debate la convergencia/divergencia en la UE. La tesis de la convergencia de Dunlop dice que la globalización y la industrialización impulsan a los sistemas nacionales de relaciones industriales hacia la uniformidad o convergencia, desembocando en un modelo común. Este proceso se denomina efecto *spill-over* (efecto inducido). La tendencia es ir hacia un único modelo de organización del trabajo y de las

relaciones laborales. A día de hoy este efecto se muestra en el impuesto mercado único y unión monetaria. No sólo será impulsado por la economía y la globalización sino también por la transposición de normativa a la escala nacional.

En los años 70, la tesis del “efecto societal” relaciona la crisis del petróleo y sus diferentes soluciones dadas por cada país porque cada uno tiene su propio marco normativo y sistema de reglas interno. Las instituciones son resultado de una construcción social y proporcionan reglas formales, procedimientos y normas mediante las cuales tienden a reproducir pautas de comportamiento que hacen que permanezcan más o menos estables muchos de los elementos de los sistemas nacionales de relaciones laborales (Köhler y Martín 2005).

Las tendencias convergentes en los sistemas de relaciones laborales europeos son el aumento de empleo atípico y la precarización del mercado laboral; un descenso de la tasa de cobertura de los convenios; descentralización de la negociación colectiva y aumento de las cláusulas de descuelgue salarial; pérdida del poder sindical; la tasa de afiliación es mayor en el sector público y escasa en el sector servicios; recortes en gasto público y privatización de empresas; flexibilidad laboral; descenso del número de huelgas; menor concertación social.

4. Actores de las relaciones laborales: sindicatos, asociaciones de empresarios y el Estado.

LOS SINDICATOS

Tal y como indica García Calavia (2008), los sindicatos en su origen se constituyen en la primera mitad del siglo XIX, siempre bajo la coalición de pequeños grupos de asalariados generalmente del mismo oficio, con la finalidad de conseguir mejores salarios y organizar una ayuda mutua para los desempleados, enfermos o demasiado ancianos para encontrar trabajo. Actualmente está presente en todos los países industrializados, es un movimiento sociopolítico.

También son organizaciones de intermediación (García Calavia, 2008), es decir asociaciones de trabajadores que tienen como fin influir sobre los planes y las decisiones de los empresarios que los ocupan. Las políticas de los sindicatos responden a la mediación pragmática entre los individuos a los que representan y a los actores externos con los que tratan (empresarios y estado).

Los sindicatos son una de las manifestaciones organizativas de un modo de producción en el que los que venden su fuerza de trabajo se ven obligados a competir

entre sí y se encuentran sujetos a la dominación de los que dirigen su trabajo. Por esa razón los sindicatos se constituyen para evitar esa competencia y contrarrestar las inhumanas consecuencias de la acumulación del capital. Al mismo tiempo, se configuran como organizaciones de oposición y defensa de intereses, como expresión de la experiencia obrera y aspiraciones compartidas.

A través de la huelga y la acción política como medidas de presión, los sindicatos intentan conseguir por ley o por presión hacia la administración, lo que no pueden conseguir directamente en las negociaciones. Esta defensa por los intereses de los trabajadores confiere a los sindicatos una función importante en la regulación del mercado de trabajo.

Las formas del sindicalismo son el sindicalismo de oficio y el de masas industriales, según García Calavia (2008). El sindicalismo de oficio nace de una parte de la mano de obra recalificada, relativamente bien pagada y que disfruta frecuentemente de una posición favorable en el mercado laboral. Sus características son: que concede una importancia especial a cuestiones relacionadas con la ocupación de sus miembros; busca controlar el reclutamiento y la actividad laboral; por último prefiere las negociaciones de ámbito territorial limitado. El sindicalismo de masas se basa en la mano de obra ocupada en cadenas de montaje de las grandes industrias. Estos trabajadores están en posición individual desfavorable en el mercado de trabajo, que podrán compensar en algún grado mediante la organización y el reconocimiento de la negociación colectiva. Sus características son: representa una población extensa; presta atención a un abanico más amplio de intereses como el salario social, la acción sindical y las políticas macroeconómicas que determinan el funcionamiento del mercado de trabajo; incorporan otras preocupaciones relacionadas con la crisis civilizadora del capitalismo y que no tienen relación directa con el estatuto obrero, es decir, aspectos de la vida personal y social como urbanismo, sanidad, consumo o medio ambiente.

LOS EMPRESARIOS

Las primeras asociaciones de empresarios se constituyen para dar respuesta a los sindicatos en el siglo XIX (García Calavia, 2008). Antes se coordinaban territorialmente para fijar salarios o evitar la competencia, o ponerse de acuerdo para rechazar a trabajadores conflictivos. Tras la 1ª Guerra Mundial, estas asociaciones asumen el papel de representantes de las empresas afiliadas a la negociación colectiva. El ámbito de negociación sobrepasa el ámbito de la empresa individual y a la búsqueda de acuerdo

multiempresa se alcanza en los años 60 y 70. Comienzan a participar en la construcción de los sistemas nacionales de relaciones laborales. Su principal función será la de regular las relaciones de empleo desde su perspectiva, siendo quizá la más destacable la retribución salarial. No sólo defienden sus intereses patronales, sino también los intereses sectoriales como productores de bienes y servicios, asisten técnicamente y jurídicamente a las empresas y promueven actividades para defender sus intereses, desde créditos a bajo interés, utilización de suelo público para uso económico, reducciones fiscales...

Las patronales se constituyen sectorialmente y se agrupan a su vez para formar confederaciones, para la defensa global y la representación de los intereses de los empresarios. El futuro de las patronales es que seguirán negociando como lo han hecho hasta ahora, salarios y tiempo de trabajo, si bien tenderán a ver la situación particular de cada empresa y de la actividad que desarrolla. De todas formas, tal y como señala García Calavia (2008) no se puede vaticinar hasta dónde y cuándo durará la efectividad del discurso empresarial y gubernamental dominante de pedir moderación salarial para poder seguir creciendo económicamente y así seguir generando empleo. Es previsible que sigan utilizando los servicios de consulta y asesoría y manteniendo su presencia en todas las instancias que les permitan defender sus intereses.

EL ESTADO

Los rasgos que caracterizan la intervención del Estado en el entorno económico, según indica García Calavia (2008), son provocar la manipulación de la demanda por parte del gobierno, que, entre otras actuaciones, utiliza el gasto público para evitar depresiones económicas; la creación de departamentos estatales de planificación, orientados a proporcionar un marco predecible en que las empresas puedan llevar a cabo su propia planificación; la presencia estatal, es decir, de capital público, en determinados sectores de la economía, en especial en sectores no rentables (minas, ferrocarriles...) o en sectores que requieren inversiones de alto riesgo (industria nuclear, siderúrgica...).

El Estado intervine, según señala García Calavia (2008): como productor del entorno legislativo para la práctica de las relaciones entre empresarios y trabajadores en su dimensión colectiva; en el entorno institucional para la conciliación y arbitraje entre las dos partes, amortiguador y mediador del conflicto laboral; como ocupador y constructor de políticas de ocupación; y por último interviene en política de orden público que influye en el desarrollo de las relaciones laborales. Así el conflicto laboral es resuelto en muchas ocasiones de manera policial y punitiva durante parte del siglo XX.

La función reguladora del Estado en el ámbito de las relaciones laborales es el de la garantía y arbitraje de éstas. Sus actuaciones significativas como legislador empiezan al final del s. XIX cuando reconoce a las organizaciones que defienden y representan los intereses de los actores sociales, especialmente sindicatos, y después como regulador de clases de conflictos y de negociación. Esta intervención reconociendo ambos derechos es en un contexto dominado por la idea de la existencia de un interés nacional que está por encima de particularismos sociales (García Calavia, 2008).

En la siguiente tabla se ofrece un resumen del origen, tipos y características de los actores sociales.

Tabla 4: Actores sociales.

	<i>Sindicatos</i>	<i>Empresarios</i>	<i>Estado</i>
Origen	Primera mitad S. XIX	S. XIX para luchar contra los sindicatos	Ofrece garantía y arbitraje en las relaciones laborales como productor legislativo; media para la existencia de la conciliación y arbitraje entre las dos partes; actúa como ocupador y constructor de políticas de ocupación
Tipos	Sindicalismo de oficio y sindicalismo de masas	Organización sectorial; se agrupan para formar confederaciones	
Características	Organizaciones de intermediación, manifestación organizativa del modo de producción, inductores de huelga y medidas de presión	Regular las relaciones de empleo, asistencia jurídica y técnica a empresas, promueven actividades para defender sus intereses	

Fuente: Elaboración propia, en base a García Calavia (2008).

5. *Protesta y conflicto laboral*

El conflicto laboral puede tener dos acepciones (García Calavia, 2008). La primera de ellas como divergencias entre las partes, entre empresario y trabajadores, siendo su origen en los diferentes intereses de las partes. La segunda como un movimiento de los trabajadores contra el capital, a partir de las relaciones de ocupación impuestas basadas en la sumisión, es decir, el origen está en la estructura social y en la coerción que comporta. En cuanto a los orígenes, el conflicto laboral se ha observado a lo largo de la historia. Para Charles Tilly (1977), que introduce el concepto de repertorio de acción colectiva, “cualquier población tiende a tener un conjunto limitado y bien establecido de medios para la acción sobre intereses compartidos”. Estos medios han ido variando a lo largo de la historia. En el antiguo Régimen las formas típicas de protesta son los motines rebeldes contra los recaudadores de impuestos, invasiones de campos y bosques...

siendo el alcance de estas acciones de carácter local. Ya en el siglo XIX, las formas de protesta son las huelgas, manifestaciones, mítines electorales, reuniones públicas, marchas de reivindicación y toda clase de reuniones públicas que impliquen acciones públicas visibles. Son promovidas por grupos con intereses delimitados y su ámbito, además de local y supralocal puede ser nacional. En la actualidad constituye la acción colectiva, además de las mencionadas las negociaciones, procedimientos habilitados para quejas, sobreviviendo el sabotaje, reducción deliberada de rendimiento, absentismo... aunque la forma más característica de protesta es la huelga.

La huelga es definida por Hyman (1972) como la “interrupción temporal del trabajo concertada colectivamente por un grupo de trabajadores con la finalidad de mostrar su desacuerdo o expresar sus demandas en materia laboral”. Las huelgas son significativas cuando afectan a terceros, como a los servicios o a otros sectores productivos, ya que su finalidad es presionar para conseguir demandas concretas. Su análisis debe contextualizarse en un determinado momento y valorar sus múltiples causas: índice de precios, tasa de paro, contexto cultural, tradiciones, así como factores dispositivos institucionales de representación y negociación colectiva, su grado de consolidación, la intervención del estado, políticas salariales...

Köhler y Martín (2005) indican que se utilizan para su medición cuatro dimensiones: la frecuencia, número de paros en un período de tiempo; extensión, número de trabajadores partícipes; duración, en términos de jornadas laborales perdidas por cada trabajador; impacto, número de jornadas perdidas por los paros.

En la metodología empleada por Shorter y Tilly (1971) y de Hibbs (1978), que es la que sigue el autor Luque Balbona (2009), se desglosa la actividad huelguística en tres componentes: el tamaño medio, que es resultado de dividir el número total de participantes entre el número de huelgas en un año; la frecuencia, que es el número de huelgas cada 100.000 trabajadores; y la duración, cociente entre jornadas no trabajadas por los participantes o lo que es lo mismo, la pérdida de tiempo por trabajador implicado. Existe otro indicador, el de jornadas no trabajadas por cada mil trabajadores, que tiene se justifica por ser el volumen de las tres dimensiones más representativas de la actividad huelguística y una interpretación intuitiva como índice global del conflicto de trabajo (Hibbs, 1978). Muchos autores han manifestado éste como el mejor indicador posible de la actividad huelguística.

Köhler y Martín (2005) nombran estudios de varios autores como Poole (1993) que tratan de clasificar las huelgas en función de criterios políticos, económicos y del

poder de los actores. La dimensión política explica las diferencias entre los distintos países explorando la ideología y el sistema político. Las ideologías radicales pesan más en los países industrializados tardíamente (como España, Portugal), que tienen una estructura social más desigual y una tardía institucionalización del conflicto. Ello explica la mayor conflictividad laboral. El segundo argumento son las razones económicas; la inflación el desempleo y el nivel salarial. Existen más conflictos en periodos de inflación elevada con gobiernos que practican políticas anti-inflacionistas a la par que provocan pérdida de poder adquisitivo. El ciclo económico expansivo contribuye al aumento de la conflictividad por las mejores expectativas de los trabajadores, así como el ciclo depresivo influye en la disminución de la conflictividad laboral.

En la actualidad, existe una tendencia a una reducción cuantitativa de los niveles agregados de las huelgas y tendencia a la terciarización del conflicto. Se reduce el número de conflictos pero afecta más a servicios que a la industria, siendo sus víctimas cada vez más los consumidores y ciudadanos. Para Köhler y Martín (2005) existen cuatro características del escenario actual del conflicto colectivo y la huelga: la terciarización del conflicto (fragmentado, intermitente, difuso y disperso, microgrupos sindicales, alto poder de vulneración, mayor en el sector público, implicación de terceros, aislamiento del conflicto, multilateral y de corta duración de la protesta) es un reflejo de otros procesos más profundos como segmentación del mercado; cuarteamiento de las bases de representación del sindicalismo y diferenciación y diversificación de la estructura de clases; la clase obrera tradicional pierde capacidad de representación y cohesión, la transformación de la empresa industrial comporta nuevas formas de manifestación del conflicto que se muestran en la descentralización o la subcontratación; el incremento de la competitividad internacional supone una presión para limitar la huelga en la industrial, no afectando al sector público que no compite internacionalmente.

6. *Negociación colectiva.*

Se define negociación colectiva como “el proceso de toma de decisiones entre partes que representan los intereses de los empleadores y los empleados. El objeto primordial es la negociación y aplicación continua de un conjunto de reglas pactadas que regulan las condiciones reales y de procedimiento de las relaciones de trabajo y determinan la relación entre las partes en este proceso” (Windmuller, 1989). Según Köhler y Martín (2005), toda negociación colectiva requiere de seis condiciones: la existencia de un mínimo de intereses comunes o complementarios entre las partes;

convicción de las partes de encontrar acuerdo; reconocimiento como interlocutor válido entre las partes; existencia de autoridad ante sus bases de representación; participación de los trabajadores en la toma de decisiones en aspectos relativos al empleo; debería posibilitar la oportunidad de obtener consentimiento entre las partes.

También se debe definir el concepto de convenio colectivo. Un convenio colectivo es el resultado de la negociación entre los actores sociales, es la expresión del acuerdo firmado por las partes implicadas, de modo que mediante el convenio los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y productividad y establecen derechos y obligaciones para un determinado ámbito de actuación. (Köhler y Martín, 2005).

Existe un tercer actor para mediar entre las partes en la negociación colectiva, los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos. Éstos favorecen soluciones neutrales, objetivas y económicamente ventajosas como alternativa a las actuaciones judiciales si no se llega a un acuerdo. Las funciones de la mediación son tres, la conciliación, la mediación y el arbitraje. La primera trata de unir a las partes creando un ambiente que propicie un acuerdo. La mediación comporta un papel más activo del tercer actor, ya que interviene en las discusiones, sugiere soluciones y propuestas a las partes comportándose como un consejero. Por último, el arbitraje toma las decisiones ante la falta de acuerdos, siendo éstas vinculantes para las partes.

7. *Flexibilidad y relaciones laborales*

Martín (1995), nombrando a Arrighetti (1998), define a nivel de empresa el concepto de flexibilidad. Éste designa el modo de adecuar el sistema productivo, la organización del trabajo y los recursos humanos disponibles a las variaciones de la demanda en cantidad y calidad, así como a la diversificación de productos. La flexibilidad persigue el ajuste de la empresa a las situaciones de incertidumbre.

Asimismo, precisa que bajo este concepto de flexibilidad se ha descentralizado la producción en las grandes fábricas; se ha extendido la subcontratación; se ha introducido maquinaria flexible polivalente más adecuada para producir; se ha diversificado la producción; se han hecho políticas de diferenciación salarial según cualificaciones laborales y entre puestos de trabajo estratégicos y menos importantes; existen nuevas formas de gestión individualizada de la fuerza de trabajo; contratación temporal de empleo. Todas estas medidas han repercutido sobre las relaciones laborales y, en particular, sobre la acción sindical en la empresa. Ha dado lugar a dos cambios:

modificando la composición de la fuerza de trabajo y la reorganización en las prioridades de las empresas, afectando a sus estrategias empresariales.

La flexibilidad externa (Martín, 1995) es un modo de externalizar costes laborales a través del empleo de subcontratas, mientras que la flexibilidad interna es la cantidad de trabajo incorporada al proceso de producción (por ejemplo aumento del número de horas extra), la movilidad funcional de los puestos de trabajo y la flexibilidad salarial (como forma de diferenciación en las retribuciones con objeto de primar los puestos de trabajo estratégicos en la empresa). La definición clásica de Atkinson (1984) establece estos cuatro tipos de flexibilidad: la numérica externa, que aumenta o disminuye el volumen de empleo de acuerdo con las necesidades de la empresa; la numérica interna, que ajusta las horas de trabajo de los empleados; la funcional, que transfiere a los trabajadores a distintas funciones dentro de la empresa; la financiera o salarial, que busca que el salario pueda variar en cada momento del tiempo

Se puede decir que la introducción de la flexibilidad, según apunta Regini (1988) ha reorganizado la producción y ha segmentado el mercado de trabajo, además de repercusiones en los modelos de relaciones laborales como la individualización de los contratos, nuevas formas y ámbitos de negociación, pactos con grupos reducidos de trabajadores estratégicos y cualificados, políticas de participación e integración en la empresa a través de incentivos selectivos, así como otros procedimientos de gestión de los recursos.

En 2007 la Comisión Europea lanzó el concepto de flexiguridad para aunar flexibilidad y seguridad en el mercado de trabajo. De acuerdo con Royuela (2010), para los empresarios significa flexibilidad contractual y que los trabajadores sean capaces de adaptarse al nuevo entorno. Para los trabajadores significa invertir en políticas de formación profesional a lo largo de su vida laboral, en búsqueda de empleo e igualdad de oportunidades y en políticas activas del mercado de trabajo. La flexiguridad intenta unir estas dos necesidades, aunque con un cambio de mentalidad: que la seguridad en un puesto de trabajo pase a una seguridad de encontrar un nuevo trabajo. Para el Estado, la flexiguridad significa mejorar el sistema de protección social, para favorecer el empleo e inclusión social y revisar el funcionamiento de las prestaciones sociales.

En este concepto de flexiguridad surgen dos conceptos (Royuela, 2010): la adaptabilidad y la empleabilidad. La adaptabilidad entendida como la capacidad del mercado de trabajo para adaptarse al cambio tecnológico y estructural, mejorando la empleabilidad, nuevas competencias profesionales de trabajadores. La adaptabilidad

viene definida por los siguientes elementos (Sanchís I Marco, 2000): disponibilidad de manos de obra, condiciones sanitarias y de seguridad de los trabajadores, nivel de educación y formación profesional, capacidad para adaptarse al cambio tecnológico, flexibilidad del tiempo de trabajo, calidad de las relaciones industriales, fiscalidad del trabajo, flexibilidad contractual, protección al empleo, movilidad laboral...

Las conclusiones del estudio de Royuela (2010) sobre flexiguridad indican que: la legislación por sí sola no influye en la tasa de paro; que las políticas activas disminuyen la tasa de paro; un sistema de desempleo generoso aumenta el desempleo; la importancia de los sindicatos disminuye la tasa de paro; los procesos de negociación colectiva más descentralizados vienen asociados con menores tasas de paro y una mayor intervención estatal hace aumentar la tasa de desempleo; la ampliación de la cuña salarial aumenta la tasa de desempleo; el tipo de Gobierno influye en la tasa de paro, cuanto mayor calidad del Gobierno, menor tasa de paro.

En resumen, la flexiguridad permite una flexibilidad del mercado de trabajo, sin perjudicar a los trabajadores, es decir, sin que éstos pierdan la seguridad en el trabajo y mantengan la empleabilidad.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN SOBRE LAS RELACIONES LABORALES EN PORTUGAL

1. Empresarios portugueses

LOS EMPRESARIOS PORTUGUESES EN LA DICTADURA (1924-1974) Y EN LA TRANSICIÓN

Antes de la Revolución, la economía portuguesa era dominada por 7 grandes grupos empresariales, desde el sector financiero hasta la industria y el comercio colonial. Estaban constituidos y supervisados por el *Estado Novo*; eran oligopolios protegidos y sin competencia (Barreto y Naumann, 2002). El Gobierno recelaba de la innovación y desarrollo y no permitió entrada de capital extranjero hasta los años 50 y de manera controlada para superar la crisis. Estaba en contra de la globalización protegiendo valores religiosos, culturales y rurales. Existían las denominadas corporaciones verticales instituidas, controladas y dirigidas por los poderes públicos. El atraso económico y la dictadura retrasaron la aparición de las organizaciones empresariales y sindicales.

Después de la Revolución hubo un proceso de nacionalización de las grandes empresas estratégicas por parte del Estado. Se expropiaron empresas, entre ellas la totalidad del sector financiero nacional, dándole al Estado un papel estratégico central en la economía (Barreto y Naumann, 2002).

NEOLIBERALISMO Y SUS EFECTOS SOBRE LOS EMPRESARIOS (1985-2008)

Desde 1987 y bajo la presión del marco reglamentario europeo, Cavaco Silva, presidente de Portugal desde noviembre de 1985 por el partido de centro-derecha de Portugal, el PSD, inicia un proceso de liberalización y privatización de las empresas públicas. Pretende reestablecer la clase capitalista del país y el sector empresarial. Se inicia el proceso comenzando por el sector financiero y seguido de empresas públicas, entre otras Petrogal (petróleo), cerveceras (UNICER y Centralcer), transporte de viajeros en autobús (Rodoviária Nacional), química (Quimigal) y el acero (Siderurgia Nacional). Se constituyó también una nueva empresa monopolista en el sector de las telecomunicaciones, Portugal Telecom. Con ello se logra la liberación y apertura a mercados e inversiones extranjeras. En 1994 habían sido ya transferidas un 34% del total de volumen de negocios portugués, en comparación con el 3% de 1989. Este proceso fue respaldado por UGT y el PS, oponiéndose la CGTP y el PCP que se mostraban desfavorables a las indemnizaciones exigidas por los empresarios de la industria, que se convirtieron en la clase capitalista nacional.

La división de las grandes empresas públicas para su privatización aumentó las pequeñas empresas; un 80% del total de empresas empleaban en 1994 a menos de 10 trabajadores. Las empresas líderes en Portugal son las multinacionales; las empresas locales tienen grandes dificultades para enfrentarse al mercado único. La única salida para mejorar su productividad es bajar salarios, recortando personal y a través de la economía sumergida, no a través de la innovación, siendo las horas extra no retribuidas algo habitual en el país. Afrontan las crisis apoyándose en recursos públicos: prejubilaciones y bajas anticipadas ante la imposibilidad del despido, creación de empleo atípico, además de que el 69% de las empresas introduce la “polivalencia”, es decir, la flexibilidad funcional. Ésta ni siquiera fue objeto de negociación colectiva.

ASOCIACIONES EMPRESARIALES EXISTENTES EN LA ACTUALIDAD

En la actualidad existen las siguientes confederaciones empresariales, sucesoras de las antiguas “corporaciones verticales”, que se organizan con un criterio sectorial:

CIP (Confederação da Indústria Portuguesa): reúne a la industria, creada en julio de 1974 después de la revolución para proteger intereses patronales y defender la libre iniciativa de la actividad privada. Se crea por miembros de las principales asociaciones de empresarios: AIP Lisboa y AIP Oporto (*Associação Industrial Portuguesa*). Representa, a través de sus socios, a cerca de 47 mil empresas portuguesas. Sus prioridades al

principio eran las de reducir el papel del Estado en la economía y mejorar la competitividad de las empresas portuguesas (Pinto, 1990). Más tarde, es creada la CIP⁵, *Confederação Empresarial de Portugal*, que se constituye en enero de 2011, y es la concreción de un ideal defendido por los empresarios portugueses. Se constituye por las entidades más representativas del asociacionismo empresarial portugués: la AEP (*Associação Empresarial de Portugal*), la AIP/CCI (*Associação Industrial Portuguesa / Câmara de Comércio e Indústria*) y la CIP (*Confederação da Indústria Portuguesa*). Está presente en el *Conselho Económico e Social* y en sus comisiones especializadas, y en la *Comissão Permanente de Concertação Social*. Participa activamente en la negociación de políticas económicas y socio-laborales y de legislación defendiendo los intereses empresariales. También es miembro de varios órganos consultivos y comisiones especializadas. Integra las principales organizaciones internacionales de empresas: *BusinessEurope*, Organización Internacional de Empleadores y la OIT.

CCP⁶ (*Confederação do Comércio Português*): Se crea en 1976 como resultado del cambio de régimen, que permitía el asociacionismo. Un conjunto de asociaciones patronales, que surgieron de la organización gremial existente constituye la estructura que aglutina a varios sectores y regiones para la defensa de intereses comunes. El modelo adoptado está dividido internamente entre mayoristas y minoristas, creando la *Federação do Comércio Grossista Português⁷* (FCGP) y la *Federação do Comércio Retalhista Português⁸* (FCRP). Representa al comercio y al sector servicios, excepto a los hipermercados, acompañando a la creciente terciarización de la economía, para albergar la representación de los intereses de este colectivo específico. Como resultado de la evolución económica de las últimas dos décadas, en las que la separación entre minoristas y mayoristas es menor y la aproximación entre el comercio y los servicios aumenta, se hace necesario repensar la organización del sector terciario y como consecuencia de ello los estatutos de la asociación son modificados en 1995 pasando a denominarse *Confederação do comércio e serviços de Portugal*.

CTP⁹ (*Confederação do Turismo Português*): Adquiere personalidad jurídica en 1995 y reúne al asociacionismo empresarial del sector turístico, aglutinando a la totalidad de las

⁵ Consultar su página web para más información <http://cip.org.pt/>

⁶ Desde su web se puede consultar más información <http://www.ccp.pt/CCP/pt-PT/CCP.aspx>

⁷ Comercio al por mayor portugués

⁸ Comercio minorista portugués

⁹ Para mayor información, consultar <http://www.confederacaoturismoportugues.pt/inicio.html>

asociaciones profesionales del sector. Tiene asiento en la *Comissão Permanente da Concertação Social* desde Mayo de 2003.

CAP¹⁰ (*Confederação dos Agricultores de Portugal*): reúne al sector de la agricultura. Es una confederación con influencia limitada. Fue fundada en noviembre de 1975 por un movimiento espontáneo de los agricultores portugueses. Es una organización socio-profesional agrícola que agrupa a unas 250 organizaciones de todo Portugal, entre ellas *Federações, Adegas, Associações Regionais*, correspondientes a las principales zonas agrícolas, *Associações Especializadas por sector técnico* y *Cooperativas*.

CNA¹¹ (*Confederação Nacional da Agricultura*): Creada en el “*Encontro das Organizações da Lavoura e dos Agricultores do Minho, Douro, Trás-os-Montes, Beiras e Delegações de outras Províncias*”, realizado el 26 de Febrero de 1978, en Coimbra. Representa a pequeños agricultores familiares y medianos, reuniendo a 67 asociaciones. No está reconocida como organización empresarial para la concertación social.

En cuanto a las asociaciones de empresarios, se destacan las siguientes:

APED¹² (*Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição*): Nacida en 1981 a partir de la ANS (*Associação Nacional de Supermercados*) y que posteriormente se transformó en la actual asociación empresarial. Es una asociación patronal de ámbito nacional que engloba a las empresas que desarrollan una actividad al por menor en la industria alimentaria o no alimentaria, de venta de productos de gran consumo en régimen de libre servicio. En Portugal, es actualmente la única entidad asociativa representante del comercio moderno.

AIP¹³ (*Associação Industrial Portuguesa*), antes *Associação Promotora da Indústria Fabril* (APIF), fundada el 28 de enero de 1837. En el año 2010 obtuvo el estatuto de Cámara de Comercio e Industria. Actúa de consultora, facilita información, formación, realización de eventos... para sus asociados. Su sede está en Lisboa.

AEP¹⁴ (*Associação Empresarial de Portugal*), antigua *Associação Industrial Portuense* Fundada en mayo de 1848. También ha obtenido el estatuto de Cámara de Comercio e Industria. Realiza funciones de consultoría, información, organización de ferias y congresos, divulgación de información tecnológica y económica, formación profesional y la promoción de todos los productos y servicios portugueses.

¹⁰ Consultar su página web para ampliar información <http://www.cap.pt/>

¹¹ Más información <http://www.cna.pt/inicio.htm>

¹² Para más información consultar <http://www.aped.pt/Default.aspx?areaId=>

¹³ Para ampliar información, consultar con su web www.aip.pt

¹⁴ Para ampliar información consultar <http://www.aeportugal.pt/>

La CIP es muy influyente políticamente y se encuentra mejor organizada que el resto de confederaciones y se reforzó con la entrada de AIP. No obstante sigue habiendo una lucha interna a pesar de estar integradas entre la confederación y las dos asociaciones. La CCP presenta otro tipo de problema interno, puesto que al estar dividida internamente, hubo una escisión que más tarde se convertiría en APED. Los minoristas dentro de la CCP han promovido una campaña para limitar las actividades de los hipermercados. La CCP es incapaz de afiliarse a nuevos miembros en servicios que no sean comercio, a pesar de su ampliación formal de su campo de actividad.

Tabla 5: Confederaciones empresariales portuguesas

<i>Principales confederaciones</i>	<i>Empresa/sector</i>
CIP	Industria
CCP	Comercio: mayorista y minorista
CTP	Turismo
CAP	Agricultura
CNA	Pequeños agricultores, no participa en la concertación social

Fuente: Elaboración propia.

Hay que destacar que las asociaciones empresariales de la banca, los seguros y el transporte no forman parte de ninguna de las confederaciones empresariales.

2. Sindicatos portugueses

LOS SINDICATOS PORTUGUESES DURANTE LA DICTADURA (1924-1974)

Se pueden distinguir dos etapas, una durante el mandato de Salazar y otra bajo el mandato de Marcelo Caetano. De la mano de Salazar, nacen los *sindicatos nacionais*, llamados así en referencia a la subordinación a los intereses de la economía nacional con la prohibición de relacionarse internacionalmente con otras organizaciones sindicales, a partir de la Constitución de 1933, del *Estatuto do Trabalho* y la nueva ley sindical. Se organizaban por profesional y por ámbito de distrito, similares a los anteriores sindicatos libres. Estaban prohibidos los sindicatos de funcionarios y de cualquier trabajador de la administración y de las empresas públicas, incluyendo profesores, médicos, entre otros. Los agricultores y los pescadores tampoco pudieron formar sindicatos, el régimen estableció *as casas do povo* y las *casas dos pescadores*. Los *sindicatos nacionais* eran únicos, pudiendo sólo un sindicato de distrito representar a un determinado sector o profesión, no se permitía la concurrencia de sindicatos. Los sindicatos tenían el

monopolio de representación de los trabajadores y obligatoriamente eran de aplicación los convenios por ellos firmados a todos los trabajadores dentro del ámbito profesional y geográfico. Según Barreto (1991) la libertad sindical se resumía en el simple principio de no obligar a nadie a inscribirse como socio de un sindicato. Aun así existían sindicatos de inscripción obligatoria y otros de inscripción necesaria para ejercer la profesión. Los sindicatos prestaban servicios a los trabajadores como colocación, asistencia, formación... a veces incluso gestionaban prestaciones, pero siempre y cuando estuvieran afiliados. En los años 60 directamente se descontaba la cuota sindical del salario de los trabajadores, y a veces éstos ni siquiera sabían si estaban afiliados; siendo en total más de millón y medio de asalariados a los que se les descontaba la cotización mensual para el sindicato. Tal y como dice Barreto (1991), la elección de representantes sindicales también estaba limitada y condicionada, puesto que aunque se pudieran presentar varias listas, en la práctica sólo había una apadrinada por el departamento gubernamental correspondiente. La huelga y el cierre patronal eran considerados delitos graves.

Según indica Barreto (1991), a partir de 1969, con Marcelo Caetano en el poder, se reforma la ley sindical y una nueva ley de negociación colectiva. Los objetivos eran fortalecer a los sindicatos y una menor intervención del Gobierno en su vida interna y en su actividad. En cuanto a la ley de negociación colectiva, se pretendía dinamizar la negociación entre las partes y atenuar la intervención del Estado. La minimización de esta intervención sería a través de la limitación de los poderes discrecionales del gobierno y de la ceder a los tribunales el poder de decisión de la legalidad de los sindicatos. Asimismo, los dirigentes sindicales electos ya no eran homologados por el Gobierno sino que se verificaban los requisitos previos de elegibilidad y que competían al sindicato. No obstante, el régimen se sigue oponiendo al pluralismo sindical, se mantiene fiel a la unidad de sindicato, seguía sin poder existir más de un sindicato para una misma área y en la misma profesión. Caetano entendía la libertad sindical como la facultad de los trabajadores de afiliarse o no en un sindicato único.

El 28 de septiembre de 1970 cinco direcciones sindicales reunidas en Lisboa convocan la primera *reunião intersindical*¹⁵ para el 11 de Octubre, invitando a 19 sindicatos de todo Portugal, siendo tolerada por el Gobierno. Es el principio de la *Intersindical*, nombre que se daba a las reuniones intersindicales y que más tarde fueron declaradas ilegales por el Gobierno, se mantuvieron en la clandestinidad hasta la

¹⁵ Reunión intersindical

Revolución de 1974. Era un organismo de coordinación fuertemente politizado dirigido por activistas de la oposición dirigidos por los comunistas que se habían hecho con el control de un cierto número de *sindicatos nacionais* (Barreto y Naumann, 2002).

LOS SINDICATOS DURANTE LA REVOLUCIÓN (1974-1985)

El restablecimiento de sindicatos libres en 1974-1976 coincidió con la hegemonía comunista en el seno del movimiento sindical. Esto provocó la aparición de unas profundas divisiones ideológicas y políticas, que finalmente condujeron al pluralismo sindical (Barreto, 1991). Los antiguos *sindicatos nacionais* se transformaron en sindicatos democráticos, con autonomía organizativa no dependiente del Estado y con derecho a la huelga. El único partido político que se infiltra en los sindicatos es el partido comunista, y por tanto que tendría influencia en la transición hacia la democracia, dominada por los sindicatos (Barreto y Naumann, 2002). En 1974-1975, dos terceras partes de los sindicatos existentes se incorporaron a la *Intersindical*, consiguiendo ésta el monopolio legal de la representación otorgado por la Ley Sindical de 1975. Se crearon nuevas estructuras sindicales, *federações*¹⁶ (por rama) y *uniões*¹⁷ (por región) para coordinar sus actuaciones. Se promovieron sindicatos en sectores donde nunca habían existido, como la pesca, la agricultura y los servicios públicos. A pesar de que la *Intersindical* dominaba el movimiento sindical, con la aparición de las *comissões de trabalhadores*¹⁸, éstas comenzaron a salirse del control sindical, llegando a negociar acuerdos por separado, huelgas e incluso asumieron la gestión de pequeñas empresas (Barreto y Naumann, 2002).

Existió en Portugal el *Movimento Autónomo de Intervenção Sindical - Carta Aberta*¹⁹, que defendía la libertad sindical y en contra de las pretensiones de la *Intersindical* de ser el único sindicato. Con la aprobación de la Constitución en 1976 se permite la libre creación de sindicatos, lo que acaba con el monopolio de la *Intersindical*. Asimismo, en 1977 la Ley Sindical cambia, siendo reconocido el principio de pluralidad sindical. Ello unido a las fuerzas políticas no comunistas, que ganan las elecciones sindicales en una serie de importantes sindicatos antes liderados por la *Intersindical*. Así nace la UGT, de la mano de sindicalistas ligados al partido socialista y social democrático (conservador). El 28 y 29 de Octubre de 1978, en la sala del cine Lumiar, en Lisboa, 47

¹⁶ Federaciones

¹⁷ Uniones

¹⁸ Comisiones de trabajadores

¹⁹ Movimiento Autónomo de Intervención Sindical – Carta abierta

sindicatos aprueban *Declaração de Princípios*²⁰ y los *Estatutos da União Geral de Trabalhadores*²¹ – UGT.

LOS SINDICATOS DURANTE LA ETAPA EUROPEA (1985-2008)

A finales de los 80, la organización sindical del PSD, decidió poner fin a la alianza con los socialistas y crear por su propia cuenta una tercera confederación. Intentaron provocar la división de varios sindicatos de UGT sin éxito. El CSI contaba sólo con 7 pequeños sindicatos de oficio y 5 de industria. La evolución durante estos años de los sindicatos es diferente. Mientras la CGTP se organiza en base a criterios federales y regionales y continúa integrando las numerosas organizaciones de reducido tamaño en unidades más grandes, UGT mantiene una mezcla de sindicatos de industria verticales y sindicatos de oficio (Barreto y Naumann, 2002).

El sindicalismo portugués está muy fragmentado. Existen hostilidades entre los dos principales sindicatos hasta 1988, año en que convocan conjuntamente una huelga general contra la liberalización de los despidos. Existen múltiples diferencias de estrategia y de estructura. La colaboración entre ellos sigue siendo una excepción, sobre todo a escala sectorial. A ello contribuye que en el ordenamiento portugués no existen criterios de representatividad; todos son representativos y poseen los mismos derechos y la negociación colectiva depende del empresario y del sindicato con el que quiera negociar. Por este motivo, la *Intersindical* tampoco tiene el antiguo monopolio en la negociación colectiva.

LOS SINDICATOS EN LA ACTUALIDAD (2008-2015)

Las dos Confederaciones existentes en la actualidad son:
CGTP-IN (*Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses Intersindical*): representa a la gran mayoría de trabajadores sindicados. Posee una extensa red combativa y capacidad de movilización en masa. Durante los primeros años de democracia consiguió monopolizar la representación en los centros de trabajo, estando incorporados a esta confederación 2/3 de los sindicatos de la época. Su ideología es comunista-revolucionaria y políticamente unida al PCP. Crean nuevas estructuras sindicales: las *federações* y las *uniões*. Aunque las bases en un principio intentan retar a la confederación desde las *comissões de trabalhadores* por la organización en los centros de trabajo, esta

²⁰ Declaración de principios

²¹ Estatutos de la Unión General de Trabajadores

confederación consiguió organizar sus estructuras verticalmente sobre criterios federales, consolidando su dominio. Cuenta con aproximadamente 370 sindicatos.

UGT (*União Geral de Trabalhadores*): sus recursos de poder se concentran en la escena política, ejerciendo su influencia en los partidos PS y PSD. La UGT actualmente está constituida por 50 Sindicatos y por 6 *Federações*: *Federação do Sector Bancário (FEBASE)*, *Federação dos Engenheiros (FE)*, *Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços (FETESE)*, *Federação Nacional da Educação (FNE)*, *Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores Portuários (FNSTP)* e *Frente Sindical da Administração Pública (FESAP)*

CSI (*Congreso de Sindicatos Independientes*), creada por la organización sindical del PSD, la TSD. Sin embargo está formada por tan sólo 12 sindicatos.

Se ha de destacar que existen en torno a 150 sindicatos independientes de oficio y grupo profesional. Los integran trabajadores de colectivos como pilotos, maquinistas o funcionarios. No se ven como parte del movimiento sindical; son vistos como grupos de interés egocéntricos que sirven a minorías privilegiadas.

Tabla 6: Confederaciones sindicales portuguesas

	<i>Ideología</i>	<i>Afiliados</i>	<i>Sindicatos más importantes</i>
CGTP	Comunista	700.000	Agricultura, alimentación, bebidas y hostelería, metalúrgicas, químicas, eléctricas, farmacéutica, celulosa y papel, gráfica, imprenta, energía y minas, médicos, pesca, textil.
UGT	Socialista	400.000	Economistas, ingenieros, marina mercante, enfermeros, ferroviarios, construcción, profesionales educación, trabajadores de aeropuertos y aviación, escritores, transportes, profesorado y educación, pesca.

Fuente: Elaboración propia.

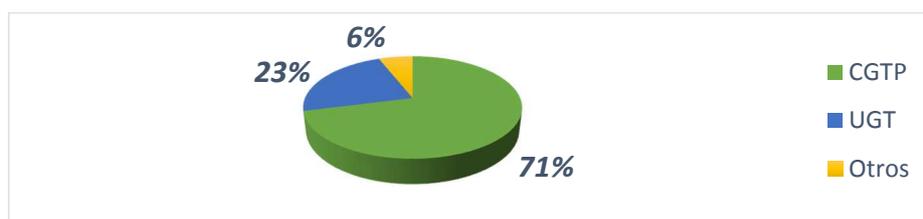
AFILIACIÓN SINDICAL Y SU EVOLUCIÓN

El nivel de afiliación disminuye de forma constante desde finales de los años 70 (Barreto y Naumann, 2002), aunque la afiliación obligatoria del régimen fascista consiguieron mantener la afiliación alta hasta 1977. Una de las razones de la caída de la afiliación es la abolición de la medida de descontar al trabajador del salario la cuota sindical. Otro de los motivos del descenso sindical es que desde 1976 el empleo temporal y el empleo sumergido han aumentado exponencialmente. Este fenómeno refleja la presión del alto nivel de desempleo, agravado en Portugal por las rígidas regulaciones que había sobre el despido (Barreto y Naumann, 2002). Como dato representativo, en la

construcción el empleo informal era del 50% (formado en su mayoría por inmigrantes en situación irregular de las antiguas colonias), si bien también era muy elevado en las empresas de confección, calzado y determinados servicios. Para Ribeiro *et alli*, (1993), la pérdida de miles de puestos de trabajo en bastiones del sindicalismo, la reestructuración del mercado de trabajo, el debilitamiento de la red de delegados sindicales, servicios pobres ofrecidos por los sindicatos, competencia entre sindicatos, politización sindical, creación de facciones en los sindicatos, la poca afiliación de los jóvenes a los sindicatos y las presiones empresariales son causa del descenso de la afiliación en el país.

Los estudios de Stoleroff y Naumann, (1993) cifran en un millón de trabajadores portugueses afiliados a los sindicatos en los años 90, un tercio de los trabajadores. La representación era desigual entre empleados del sector privado y del sector público y entre grandes y pequeñas empresas. Este nivel de afiliación situaba a Portugal en un nivel medio-bajo en el entorno europeo. El sindicato que reúne a más afiliados es la CGTP, con un porcentaje en torno al 71%, UGT reúne al 23% y los demás sindicatos pequeños independientes el porcentaje restante.

Gráfica 1: Distribución de la afiliación entre los principales sindicatos



Fuente: Elaboración propia, en base a Barreto y Naumann (2002).

REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LAS EMPRESAS PORTUGUESAS

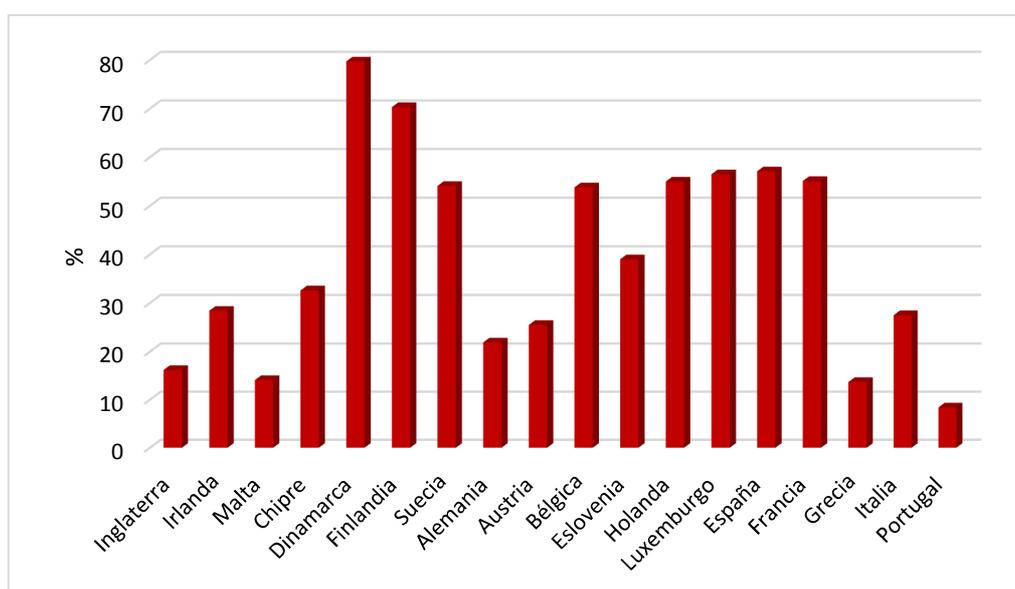
La representación sindical en las empresas es la tasa de cobertura con la que cuentan los sindicatos en las empresas. Los datos se recogen de Eurofond, encuesta europea de empresas 2013. España cuenta con una representación del 57'10%, en Suecia es del 54,10% y en Portugal es del 8'4% de Portugal. Portugal se sitúa muy por debajo de la media europea (en torno al 33%), que sólo superan Lituania, Dinamarca y Finlandia.

La tasa de cobertura en Portugal es muy baja ya que el porcentaje de sindicalización de empresarios y de trabajadores es muy reducida. La alta representatividad en España es consecuencia del ET y la LOLS, donde se establece el mecanismo de elección de representantes en las empresas. Las elecciones sindicales

tienen gran éxito en España, por encima de los países del modelo latino como Francia, Portugal y Grecia; y a la altura de los modelos escandinavos, superando incluso a Suecia.

La directiva 2002/14 UE obliga al establecimiento en todos los países de la unión un sistema de representación en la empresa. Ello permite ampliar la presencia sindical en las empresas. En Portugal, para ampliar el ámbito de aplicación original de los convenios, el *Código do Trabalho* prevé mecanismos administrativos y mecanismos voluntarios: la afiliación de empresarios y o trabajadores a la asociación suscriptor y el acuerdo de adhesión voluntarios (Leite, 2006).

Gráfica 2: Representación sindical en Europa



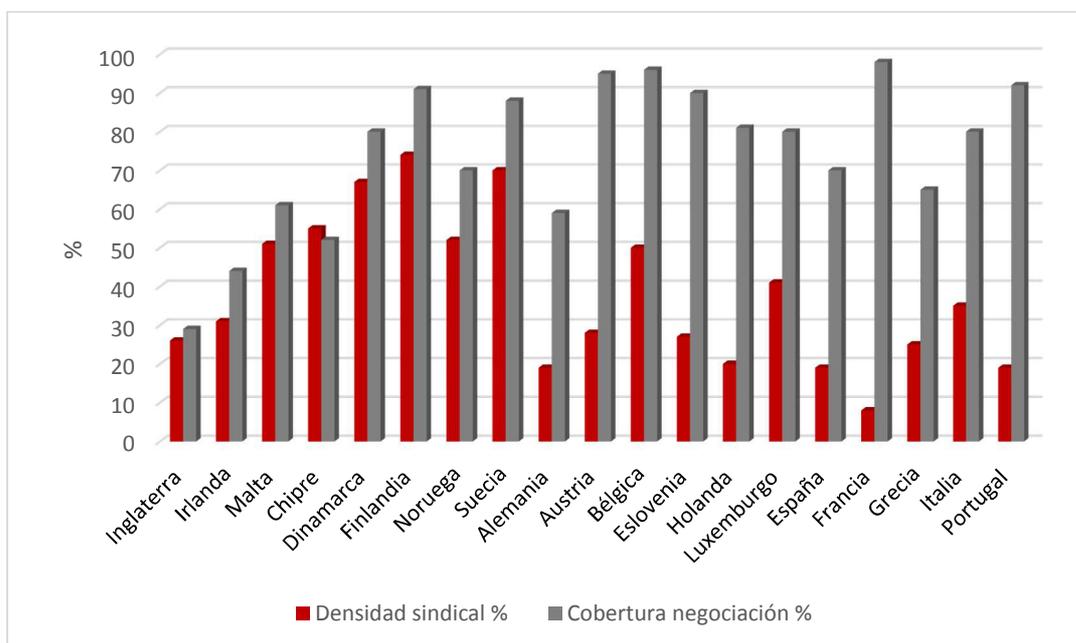
Fuente: Elaboración propia, en base a Beneyto (2014)

DENSIDAD SINDICAL EN PORTUGAL

La densidad sindical es un indicador que puede orientar qué capacidad tienen los sindicatos a la hora de movilizar a los trabajadores. La densidad sindical es la proporción de trabajadores afiliados (Otaegui, 2012). Si bien cabe pensar que a mayor densidad sindical mayor será la tasa de cobertura, no es del todo cierto para algunos países. Portugal presenta una de las tasas de densidad sindical más bajas de la Unión (15% dato del año 2009). En Portugal, debido al paternalismo empresarial, las personas no se afilian a los sindicatos porque puede perjudicar su relación laboral con el empresario, en términos peores que en España. Sin embargo su cobertura en la negociación colectiva es de las más altas de Europa, rondando el 92%, por encima de la media europea que se sitúa en torno al 66%. Es debido a que, a menudo los acuerdos se extienden a empresarios que no los han firmado. La tendencia general indica que el sistema tiende a ser menos centralizado

y menos articulado, donde el peso de la negociación sectorial va disminuyendo a favor de la empresa como espacio específico de negociación (Otaegui, 2012).

Gráfica 3: Densidad sindical y cobertura de la negociación en Europa



Fuente: Elaboración propia, en base a Beneyto (2014)

El lado opuesto es Suecia. Sin embargo, debe recordarse que es un país en el que los sindicatos participan en la concesión de prestaciones. Por tanto, ello también contribuye a incrementar el nivel de afiliación. No obstante, en Noruega los sindicatos no participan en este aspecto, y la densidad sindical es elevada. Probablemente el motivo se deba también a un componente natural del empleo en el modelo escandinavo. Los dos modelos de relaciones laborales rondan el 80% de cobertura de media, un porcentaje muy alto en comparación con otros modelos. El modelo anglosajón (en torno al 50%) y el modelo oriental (32%) son sensiblemente inferiores en cuanto a cobertura. Incluso con densidad sindical media, como el caso del modelo anglosajón (40% promedio). La media UE es del 23%, un promedio muy bajo, puesto que países como Alemania, Francia, España y Polonia presentan promedios de sindicalización muy bajos.

3. *Entorno institucional de las relaciones laborales*

ENTORNO INSTITUCIONAL DURANTE LA DICTADURA (1924-1974)

Durante la dictadura de Salazar (1933-1968), la huelga fue prohibida en 1927, la CGT fue disuelta y se suprimió el sistema multipartidista. Hasta que se aprobó la nueva Constitución en 1933 y el *Estatuto do Trabalho Nacional (Decreto-Lei nº 23048 de 23 de Setembro de 1933)* se toleraron algunos sindicatos independientes.

Se controlaban directamente todas las actividades de los *sindicatos nacionais*²² y de los *grêmios*²³ que tenían el monopolio legal de la representación. Durante casi medio siglo se mantuvo paralizado el libre desarrollo de las relaciones laborales. Lo único que consiguieron los *sindicatos nacionais* en esta época fue la elaboración de convenios colectivos para la aplicación de un salario y condiciones de trabajo mínimos.

El art. 34º de la *Constituição* 1933, habla de la "*economía nacional corporativa*", el llamado corporativismo autoritario. Los principios fundamentales del corporativismo de la dictadura son (Abrantes, 2006): el estado regulaba la política económica y social; la solidaridad obligatoria entre el capital y el trabajo, que fracasó porque no se logró la cooperación entre clases, que permanecieron escondidas tras la fachada corporativa; prohibición de la huelga y el lock-out; la negociación colectiva reconocida como un medio para llevar a cabo la mencionada solidaridad entre capital y trabajo aparece fuertemente limitada, en particular a través de su sometimiento a la supervisión administrativa, no funcionando esta estructura para producir relaciones de negociación entre las partes; reconocimiento de los sindicatos como parte de representación, aunque en la práctica sólo eran solicitantes del Estado para la regulación de convenios colectivos que el Estado confeccionaba; se suprime cualquier forma de movilización y organización de trabajadores mientras sí se permitía a los empresarios conservar antiguas asociaciones (Barreto y Naumann, 2002).

Por su parte los empresarios, obligaban al gobierno a regular sectores y grupos ocupacionales mediante estatutos, puesto que no creían necesario negociar sobre la regulación del trabajo colectivo. Las estructuras creadas por este régimen no pudieron conseguir verdaderas relaciones de negociación entre empresarios y trabajadores. Cualquier forma de movilización y organización de los trabajadores era suprimida, por el contrario se permitía a los empresarios conservar las antiguas asociaciones de intereses del lado del sistema.

Durante el mandato de Marcello Caetano, se intentó compatibilizar el corporativismo con la industrialización, el crecimiento de la economía y la internacionalización. En los últimos años de la dictadura, la ley admitió el conflicto industrial aunque la huelga continuaba siendo ilegal; se introdujo la conciliación y el arbitraje; cedió a los sindicatos una autonomía limitada e impulsó la negociación colectiva de manera responsable y regular que se hizo legalmente obligatoria. Estas reformas

²² Sindicatos nacionales

²³ Asociaciones de empresarios

generaron tensión, los integrantes comunistas y católicos progresistas de los *sindicatos nacionais*, bajo la coordinación de la *Intersindical*, movilizaron a los trabajadores contra el régimen. Éstos, reivindicaban la mejora de salarios y condiciones de trabajo, la libertad de asociación sindical y los derechos democráticos. La represión dirigida contra ellos influyó sustancialmente en la radicalización de las relaciones durante la transición a la democracia. Los trabajadores de cuello blanco, promovidos antes por el régimen para asegurarse el apoyo de las clases medias, fueron los que se situaron a la cabeza de las sublevaciones (Barreto y Naumann, 2002).

ENTORNO INSTITUCIONAL DURANTE LA TRANSICIÓN (1974-1985)

En esta etapa se aprueba la Constitución de Portugal, en vigor desde el año 1976, dos años después de la Revolución de los Claveles (25 de abril). Se ha modificado en varias ocasiones en 1982, 1989, 1992, 1997, 2001, 2004 y en 2005. Está compuesta por 311 artículos.

Durante la transición predominó la movilización de masas en todos los ámbitos, de empresa, sector y nacional para defender las conquistas conseguidas por la Constitución. La transición potenció el resentimiento mutuo de sindicatos y patronales. Los primeros años de negociaciones libres resultaron traumáticos. Los trabajadores fuertemente radicalizados llegaban incluso a amenazar, intimidar y ejercían diferentes formas de violencia física para intentar llegar a acuerdos, que los empresarios sólo podían evitar disolviendo la empresa. Como consecuencia, el aumento salarial y las prestaciones a la seguridad social subieron tras la revolución. No obstante, no han logrado mantenerlos más allá de principios de los años 80. Al mismo tiempo, la situación económica empeora y Portugal entra en la profunda crisis económica de principios de década: desempleo, inflación, déficit y recesión que ejerce una presión insoportable en el mercado de trabajo (Barreto y Naumann, 2002). Obligó al Estado a adoptar políticas económicas intervencionistas, ante los constantes bloqueos de la negociación colectiva. La legislación laboral creció en esta etapa, tanto en el sector público como en el privado. Existía una ley que impedía en la práctica los despidos dictada en 1975. El salario mínimo nacional ha sido revisado desde 1974 cada año, se ha reducido el ámbito de la negociación colectiva y a finales de los años 70 se impusieron unos niveles máximos de incremento salarial, conocidos como techos salariales.

El derecho a la *Segurança Social* (art. 63 CRP) se logra a través del sistema de Seguridad Social²⁴ plasmado en las sucesivas leyes de bases. Es de particular importancia las pensiones sociales. Inicialmente fueron establecidas en términos asistenciales, pero posteriormente su alcance se extendió a todas las personas mayores de 65 años que no ejercían actividades remuneradas y no eran cubiertos por ningún régimen de seguridad social mayores de 14 años, que no tuvieran derecho a ninguna otra prestación (Decreto legislativo n.º 59/77 de 23 de febrero).

Se crea el Decreto Ley N° 513-L/79, de 26 de diciembre, de establecimiento del sistema de protección social mínima para todos los ciudadanos residentes, independientemente de su empleo o contribución previa. Pretende garantizar el derecho universal a los beneficios en el campo de la salud y la Seguridad Social, incluyendo la pensión social, la Pensión suplemento de pensión para grandes inválidos, el subsidio familiar y el subsidio mensual para los menores con discapacidad.

El esquema mínimo más adelante es sustituido por el esquema de protección social no contributiva (Decreto ley n.º 160/80 de 27 de mayo) para ciudadanos más desfavorecidos. Aunque con diferentes nombres en los años, el régimen no contributivo sigue siendo una piedra angular de la protección social de la ciudadanía.

ENTORNO INSTITUCIONAL TRAS LA TRANSICIÓN (1985-2008)

En 1984, se aprueba la primera ley de bases de la *Segurança Social* (*Lei n.º 28/84, de 14 de agosto*), que garantiza la protección de los trabajadores y sus familias en situaciones de falta o disminución de la capacidad para trabajar, en situaciones de desempleo y muerte y supervivencia, protección de personas en situación de falta o disminución de medios para subsistir.

El año siguiente se crea a través del *Decreto-Lei n.º 20/85, de 17 de janeiro* el subsidio de desempleo cuya duración y montando está ligado al periodo trabajado y a las contribuciones aportadas.

En esta etapa se van introduciendo nuevas leyes que complementan la Ley Básica y nuevas modificaciones que regulan al trabajador autónomo, la protección de la maternidad y paternidad, proyectos varios de apoyo a las familias, entre otras.

Ya en el año 2000, se publica la segunda *lei de bases do sistema de solidariedade e Segurança Social* (*Lei n.º 17/2000, de 8 de agosto*, que renueva el derecho de todos a

²⁴ Para obtener más información, consultar <http://www4.seg-social.pt/> web de la *Segurança Social* en Portugal.

la Seguridad Social a través de un sistema de solidaridad, con mejora de condiciones y de niveles de protección social. Es derogada por la *Lei n° 32/2002, de 20 de dezembro*, que introduce modificaciones. La *Lei n° 4/2007, de 16 de janeiro* es la que aprueba las bases generales actualmente en vigor del Sistema de Seguridad Social en Portugal. Se compone de tres sistemas: la protección social de la ciudadanía, aportes de pensiones y complementos. En esta etapa comienza el declive de la movilización de masas. Se produce un cambio de fuerzas desde los sindicatos hacia las asociaciones empresariales.

A partir de la década de los 90 se empiezan a aplicar los principios del Tratado de Maastricht. Por tanto, la actividad legislativa en este período es muy abundante.

ENTORNO INSTITUCIONAL Y CRISIS ECONÓMICA (2008-2015)

El último *Código do Trabalho*²⁵ está plasmado en la *Lei n° 7/2009 de 12 de Fevereiro*, y es la norma básica de Derecho Laboral portuguesa. Ha sido modificado por las siguientes leyes: *Leis n.°s 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, e 27/2014, de 8 de maio*. En esta etapa impera la hegemonía del discurso ultraliberal. En 2012, debido a una de las reformas laborales del *Código do Trabalho* se rompen las relaciones entre la UGT, CGTP y patronal.

Se han llevado a cabo múltiples reformas de impuestos (IVA, electricidad, Impuesto de Sociedades, recortes a los funcionarios entre otras), y la reforma laboral que empezó en 2009 y se ha ido sucediendo gradualmente hasta el año 2012, con la modificación de su código de trabajo (Bel Antaki, 2013). Sus principales reformas son en cuanto a la terminación del contrato, el tiempo de trabajo y convenios colectivos.

4. Entorno económico y mercado de trabajo

BAJO LA DICTADURA (1924-1974)

El proceso de industrialización en Portugal se acelera después de la Segunda Guerra Mundial, siendo muy lento durante la primera mitad de siglo. Unido a este proceso, la emigración a gran escala de portugueses durante los años 60 y principios de

²⁵ En la web <http://www.act.gov.pt> se puede consultar la legislación. ACT (*Autoridade para as Condições do Trabalho*) es un servicio del Estado que busca la promoción de la mejoría de las condiciones de trabajo en todo Portugal, a través del cumplimiento normativo laboral. También existe abundante legislación actualizada en la web <http://www.cite.gov.pt/index.html> de la *Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego*, comisión tripartita formada por representación sindicatos, patronal y del Estado. Persigue la igualdad, la no discriminación, conciliación familiar, protección maternidad y paternidad, emite recomendaciones, asesoramiento jurídico, formación...

los 70 hace que exista una escasez de mano de obra trabajadora. Según Gonçalves y Cunha Machado (2002), en las pirámides de población de 1970 se evidencia claramente la erosión al nivel de los jóvenes adultos de ambos sexos de población activa. Se estima que salieron los más dinámicos, ocurriendo en un momento particularmente decisivo del desarrollo de la economía portuguesa: en una época de implantación de la industria nacional, “en que prácticamente no había desempleo (aunque hubiese, sin duda, un acentuado sub-empleo)” (Porto, 1980), se drenó, hacia fuera del país, “los elementos que más dinámicamente podrían contribuir a su crecimiento y desarrollo” (OCDE, 1982).

Según las estadísticas disponibles y tal y como enumera Gonçalves y Cunha Machado (2002), salieron de Portugal, en busca de mejores condiciones de vida, 1.478.786 portugueses (incluyendo los indocumentados para Francia), o sea, cerca de un sexto (16,6%) de la población residente censada en 1960 (8.889.392). Emigraban buscando trabajo en la reconstrucción de los países europeos tras la guerra por percibir unas mejores condiciones de vida en otros países, por la proximidad geográfica y cultural, entre otros factores.

Como consecuencia, las condiciones salariales en Portugal mejoran, crecen los salarios y los trabajadores se benefician de una mejor posición negociadora en el mercado laboral (Barreto y Naumann, 2002). No obstante, se aceleró el éxodo rural y, con él, el despoblamiento del interior. La población del sector primario se redujo drásticamente sin que ello hubiese correspondido, como en otros países, a un incremento significativo de la productividad (Gonçalves y Cunha Machado, 2002).

LA TRANSICIÓN POLÍTICA (1974-1985)

El país atraviesa una crisis económica y un estancamiento a partir del año 1974. En el período de 1974 a 1981 regresaron 182.000 emigrantes (Cónim, 1990), un movimiento sin antecedentes, tan sólo si se exceptúa el regreso de los desalojados de las ex-colonias tras la Revolución del 25 de abril. Fue en el cambio de década de los setenta a los ochenta cuando se dieron los mayores contingentes de regresos provenientes de Francia. Varios factores se conjugaron: en Francia, la política e incentivo al retorno de los inmigrantes y la percepción de una mayor inseguridad (Poinard, 1979); en Portugal, las expectativas positivas al calor de los cambios políticos generados por la “Revolución de los Claveles”. El mismo punto al que había llegado el ciclo de vida de la mayoría de los emigrantes pudo haber influenciado esta opción: había llegado o se aproximaba, para unos, la edad de “disfrutar el retiro” y, para otros, la edad estimada ideal o límite para

ingresar profesionalmente o para establecerse por cuenta propia en Portugal (Gonçaves y Cunha Machado, 2002).

Con el significativo aumento de población y la crisis económica encima, el Estado intenta contener el desempleo bajo una rígida legislación laboral durante los años 70 que en la práctica prohibía el despido libre, y exigía estrictas medidas para el despido justificado. Ello contribuyó a una disminución de los salarios, en lugar del ajuste del nivel de empleo. En los años 80 la legislación permitió la contratación de trabajadores con contratos de duración determinada y posteriormente en 1988 se revisarán las normas sobre el despido. La crisis sigue agravándose en los años 80, y el desempleo crece drásticamente. En este momento, la industria y los servicios eran los sectores más importantes, si bien el empleo total en la industria se estancó.

ENTRADA EN LA UNIÓN EUROPEA Y NEOLIBERALISMO (1985-2008)

Comienza a imponerse el neoliberalismo. En esta etapa la afiliación y la capacidad de negociación caen. También entra en declive la negociación sectorial y la negociación de empresa, ganando importancia la negociación tripartita. Existen acuerdos sobre políticas de rentas y descentralización hacia las empresas, teniendo más poder los empresarios. Durante las décadas de los 80 y 90 cae el empleo en la agricultura y se mantiene la terciarización de la mano de obra. Los servicios públicos experimentaron un fuerte crecimiento. El sector del metal y el textil perdieron empleo mientras que en el sector de la confección y en el del calzado aumentó. Al entrar Portugal en la Unión Europea en 1985 la competencia y el intento de integración europea presionaron a las empresas, viéndose muchas de ellas condenadas a desaparecer. A ello se debe sumar la reestructuración y privatización de las grandes empresas públicas. El número de asalariados desciende y comenzaron a predominar las pequeñas empresas y el empleo autónomo. Incluso muchos trabajadores autónomos hacían el mismo trabajo que antes para sus antiguos empleadores pero subcontratados por éstos. En el año 1995 los trabajadores por cuenta propia eran el 20% de la población activa.

En el año 1989 la ley amplía definitivamente las causas de despido justificado, incluyendo la capacidad del trabajador de adaptarse a los cambios en la naturaleza del trabajo, aunque no contó con el apoyo de los sindicatos que incluso se unieron para convocar una huelga general.

Hasta mediados de la década de los 90, la Comunidad Europea ayuda a Portugal con fondos sociales y estructurales, invirtiendo a gran escala en la infraestructura básica,

desarrollo tecnológico, formación profesional e innovación industrial. A pesar de ello Portugal sigue siendo un país con mano de obra sin cualificar y bajas retribuciones. Las inversiones en formación profesional tampoco dieron sus frutos, puesto que carecieron de estrategia global y resultaron decepcionantes. En innovación industrial sigue siendo de los países con menor nivel de Europa, dirigiéndose las inversiones a las entidades financieras privatizadas, y en alguna en la industria como la empresa Ford-Volkswagen. (Barreto y Naumann, 2002)

ECONOMÍA TRAS LA CRISIS ECONÓMICA (2008-2015)

Desde el año 2008, Portugal se ve afectada por la grave crisis económica, lo que lleva al país a hacer duros recortes, así como a reformar sus ordenamientos jurídico-laborales internos. Su objetivo persigue combatir el imparable crecimiento del desempleo así como flexibilizar el mercado laboral para aumentar la competitividad empresarial (Bel Antaki, 2013). Ya en el año 2009 con respecto al Impuesto de Sociedades, se introdujo un nuevo tipo impositivo general del 12,5% para beneficios hasta 12.500 euros (Calvo, 2014). Se diseñan, tal y como indica González Begega *et alli* (2013) cuatro programas de ajuste denominados Planes de Estabilidad y Crecimiento (PEC). El primero data de marzo de 2010, con reducción de gastos militares y sociales, incremento de la presión fiscal sobre las rentas más altas, congelación de salarios públicos y enajenación de bienes del Estado. Portugal introduce un impuesto complementario estatal para ganancias superiores a 2 millones de euros, así como la obligatoriedad de sujeción a gravamen por parte de las remuneraciones y primas a altos directivos y administradores, que están sujetas a un 35% y en el caso de las instituciones financieras a un 50%. En el segundo PEC se cambia la base imponible de las prestaciones de la Seguridad Social y se redujo el umbral de devolución del IVA. Y en julio de ese mismo año se produjo un incremento de los tipos del IVA: el tipo general pasó del 20 al 21%, el intermedio del 12 al 13% y el reducido del 5 al 6%. En el tercer PEC se reduce más la inversión en gasto público, congelando pensiones y recortando salarios de funcionarios. El cuarto PEC no llega a ser aprobado, y obligó a la convocatoria de elecciones generales anticipadas en 2011.

Tal y como señala Calvo (2014), el 13 de septiembre de 2011 la troika (Unión Europea-Fondo Monetario Internacional-Banco Central Europeo) al intervenir Portugal, exigió la aplicación de recortes en 2012 para recibir 78.000 millones de euros en préstamos. El objetivo era la reducción del déficit al 4,5% del PIB en 2012. El déficit fiscal debería pasar del 10% en 2010 al 3% en 2013. Las medidas adoptadas fueron las

siguientes: se crea un impuesto sobre la paga de Navidad, se incrementa el IVA en la luz y electricidad, se eliminan organismos públicos, se realizan fusiones y privatizaciones y comienza a flexibilizarse el mercado de trabajo. Los salarios de los empleados públicos, que ya habían sufrido un recorte en 2011, son congelados hasta 2014, reduciéndose también el número de empleados públicos en un 2% anual. Asimismo, los funcionarios y pensionistas se quedaban sin paga extra de Navidad y verano en 2012. En los presupuestos de 2012 se preveía también una subida del IVA de determinados productos y servicios del 13% al 23%, se reducen las deducciones fiscales y recortes de los fondos estatales a los Municipios y Regiones Autónomas, acompañado de un recorte en Sanidad y Educación del 8%, de un aumento del 4% en la luz y subida del impuesto de vehículos hasta casi el doble (del 7,6 % al 12,4%). Siguiendo con lo señalado por Calvo (2014), el Gobierno se compromete también a eliminar un 15% de altos cargos de las instituciones e inicia una reforma laboral destinada a abaratar el despido de los trabajadores.

Tabla 7: Planes y reformas del Estado portugués.

<i>Planes y reformas</i>	<i>Fecha</i>	<i>Medidas adoptadas</i>
PEC I	Marzo 2010	Reducción gastos militares y sociales, aumento presión fiscal, congelación salarial a funcionarios y pensionistas y enajenación de bienes del Estado
PEC II	Mayo 2010	Cambios en la base imponible para prestaciones, reducción umbral de devolución IVA, aumento en julio de los tipos de IVA.
PEC III	Septiembre 2010	Se reduce la inversión en gasto público, congelación de pensiones y salarios de funcionarios
PEC IV		No aprobado
Presupuestos 2012	Noviembre 2011	Incremento IVA, reducción deducciones fiscales, recortes en Sanidad y educación, aumento luz, subida de impuestos.
Reforma Código Trabalho	2012	Flexibilización jornada de trabajo: bolsa de horas, reducción indemnizaciones despido,
Presupuestos 2013	Noviembre 2012	Aumento carga trabajadores SS, subida del IRPF

Fuente: Elaboración propia, en base a Calvo (2014)

Las reformas laborales abarcan los siguientes aspectos (Bel Antaki, 2013): en cuanto a la finalización del contrato, la reducción de costes y simplificación de las causas y del procedimiento sobre todo en el despido colectivo que se puede realizar sin autorización administrativa ni aprobación de planes de índole social; en cuanto al tiempo de trabajo, se ha intentado flexibilizar la jornada de trabajo, creando una bolsa colectiva de horas que puede ser solicitada en cualquier momento por el empresario y que no conlleva aumento salarial ni compensación con descanso, sino que es a través de un

incremento de la retribución por hora; por último, en cuanto a los convenios colectivos, ya no existe la monopolización por parte de los sindicatos, sino que éstos pueden delegar sus competencias a otros representantes de los trabajadores.

Otras medidas adoptadas es la reducción de las indemnizaciones de despido, que pasan de 30 días por año a 20 días por año. No obstante, todas estas medidas colisionan con la elevada tasa de desempleo, que en un año pasó del 9% al 13%, siendo en la actualidad del 13,5%, afectando al 36% de los jóvenes de menos de 25 años. Además, muchas empresas portuguesas no han logrado sobrevivir a la crisis económica, han quebrado o se han endeudado. Por otro lado, existe una fuerte restricción de crédito por parte de los bancos, lo que influye negativamente en la recuperación, con caída de la producción y bajada del consumo por las subidas de los impuestos a los ciudadanos. Los sectores turísticos, de combustibles y pequeño comercio sufren caídas constantes del consumo, las más reducidas de los últimos 20 años.

A pesar de las medidas, Portugal tenía una deuda pública que superaba su PIB. Y a menor PIB, mayor es el peso de la deuda pública en la economía, con la dificultad de reducir el déficit bajo estas premisas.

Ya en el año 2012, Portugal anuncia un aumento del 11 al 18% en la contribución de todos los trabajadores a la Seguridad Social y un descenso en la cotización de las empresas del 23,75 al 18%. En medio de estas reformas el Tribunal Constitucional portugués declara medida discriminatoria la suspensión de las pagas extra de los funcionarios, no así las de los pensionistas, por lo que en 2013 no se podrá aplicar este recorte y recuperarían una de las pagas extra.

El 3 de octubre de 2012, se anuncia subidas para el Impuesto de la Renta, reduciendo los tramos y aumentando el tipo de gravamen medio del 9,8 al 13,2%. Además, se modifica la legislación para atraer a personas con rentas altas por cuenta ajena o con alto poder adquisitivo al modificar la legislación para los que eligiesen tributar en Portugal por primera vez, con un tipo fijo del 20% independientemente de las ganancias.

Las reformas más reciente en 2014 es la rebaja en el Impuesto de Sociedades del 25 al 23%, dentro de un plan para impulsar la inversión y ayudar a la economía. Esta medida será de aplicación gradual los próximos años, hasta que en el año 2016 se sitúe entre el 17% y el 19%. También se espera una creación de una nueva tasa para vehículos diésel y la eliminación de pensiones vitalicias a políticos que sobrepasen los 2.000 € al mes y reducción del 3% de trabajadores de las empresas públicas.

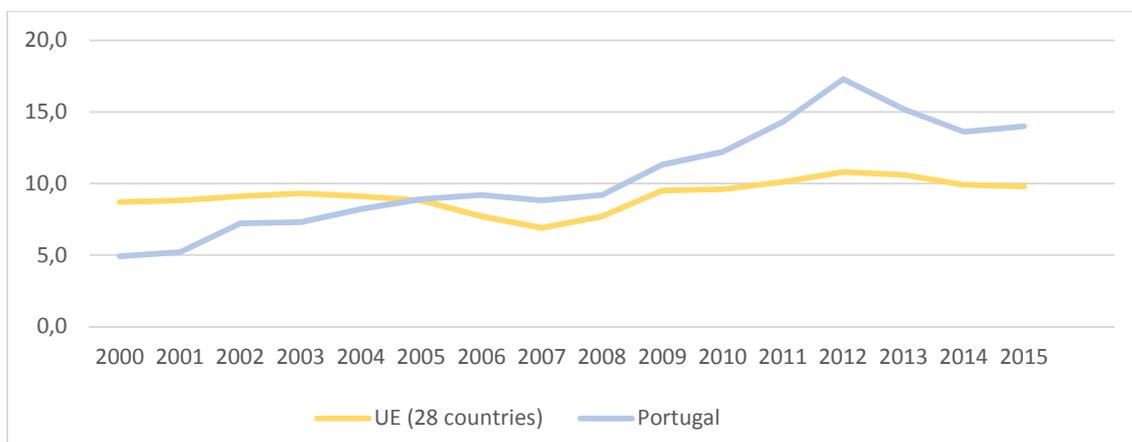
Podemos concluir que Portugal está sumida desde 2009 en una profunda crisis económica, peor que la sufrida en 1974. El país sobrevive a una gran recesión, como consecuencia del desplome de la demanda exterior y las condiciones financieras restrictivas que han afectado a todos los sectores de la economía, sobre todo a las exportaciones y la inversión. Los recortes, que combinan poca inversión pública unido con los recortes sociales, tiene como consecuencia que las desigualdades sociales hayan aumentado, sobre todo entre el norte y el sur del país, creciendo la tensión social y el enfrentamiento entre sindicatos y patronales.

DESEMPLEO Y PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO EN PORTUGAL

Según Gennari y Albuquerque (2012), de acuerdo con el *European Restructuring Monitor*, entidad que gestiona el proceso de creación y supresión de empleo, Portugal es uno de los países de la UE más afectado por las dinámicas de deslocalización hacia los países del Este. La salida de empresas del país se debe a la elevada carga fiscal en Portugal y a que la gran mayoría de los trabajadores están poco cualificados.

Portugal, según datos del último trimestre de 2014 posee una tasa de desempleo actual del 13,5%, de las más elevadas de los países de la UE

Gráfica 4: Tasa de desempleo en Portugal y UE (28 países)

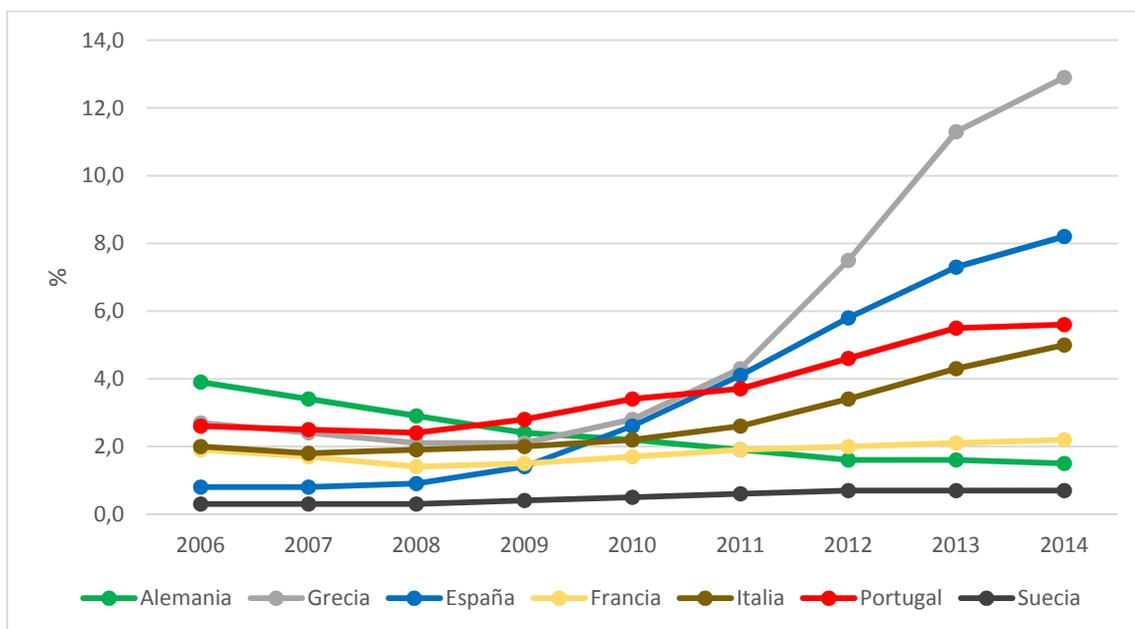


Fuente: Elaboración propia, en base a los datos de Eurostat.

En 2014 la tasa de desempleo es el triple de la registrada en el año 2001. Situándose también por encima de la tasa media de desempleo de la UE. Según datos de Eurostat en enero de 2015 Portugal es el quinto país de la UE con mayor tasa de paro, sólo superado por Grecia (25,7%), España (23,4%), Croacia (18,5%) y Chipre (16,2%). El desempleo es en Portugal uno de los problemas más graves, con tendencia ascendente hasta 2012, año en el que empezó a descender de nuevo. Existe numeroso desempleo de

larga duración, una población cada vez más heterogénea y el país vive dificultades estructurales de recuperación económica (Gennari y Albuquerque, 2012). La tendencia es alta en todos los países del modelo mediterráneo, manteniéndose estable en Suecia (modelo nórdico) e incluso descendiendo en Alemania. La media de la UE (28 países) se sitúa en el 3,1% para el año 2014.

Gráfica 5: Desempleo de larga duración (% de la población activa).



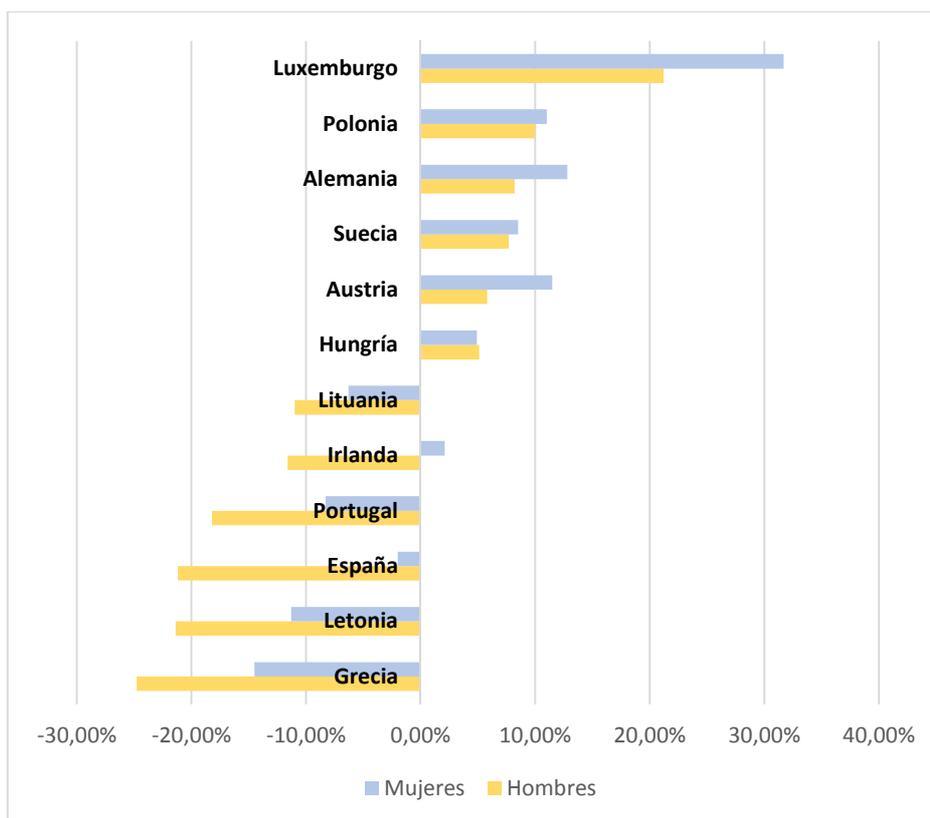
Fuente: Elaboración propia, en base a Eurostat.

Según los datos recogidos de Eurostat por Pérez del Prado (2014), Portugal es el cuarto país con mayor destrucción de empleo en la Unión Europea. Cuenta con un porcentaje de destrucción de empleo entre 2006 (antes de la crisis económica) y el año 2014 en hombres del -18,2% y en mujeres del -8,3%.

La destrucción de empleo ha sido 10 puntos superior en los hombres que en las mujeres. Se entiende que puede ser por la mayor pérdida de empleo en sectores típicamente masculinos como la industria y la construcción, éste último sector en reconversión (Pérez del Prado, 2014b). Es decir, el empleo en las mujeres no mejora, sino que se debe al empeoramiento del empleo masculino y que la crisis se ha cebado con los hombres en mayor medida que con las mujeres.

El estancamiento económico y el cada vez mayor distanciamiento de los ritmos de crecimiento y desarrollo de la EU, unido a los bajos salarios y al tejido empresarial poco competitivo y reacio a la innovación e investigación, endeudamiento empresarial y del país de cara al exterior, hacen de Portugal un país sumido en una feroz crisis económica.

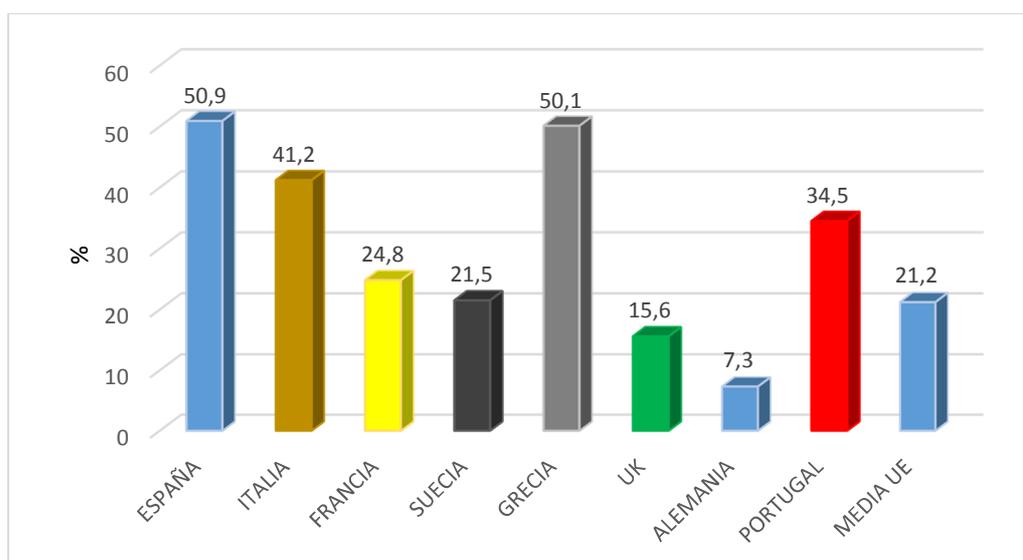
Gráfica 6: Destrucción de empleo en la UE 2006-2014.



Fuente: Elaboración propia, en base a Eurostat y Pérez del Prado (2014).

En cuanto al desempleo juvenil, según datos de Eurostat (abril 2015 para el mes de enero de este año), Portugal es el cuarto país tras España (50,7%), Grecia (50,8 %) e Italia (42,6%) que cuenta con la mayor tasa de desempleo entre los jóvenes menores de 25 años, siendo ésta en febrero de 2015 del 35%. La media de la UE se sitúa en el 21,1%.

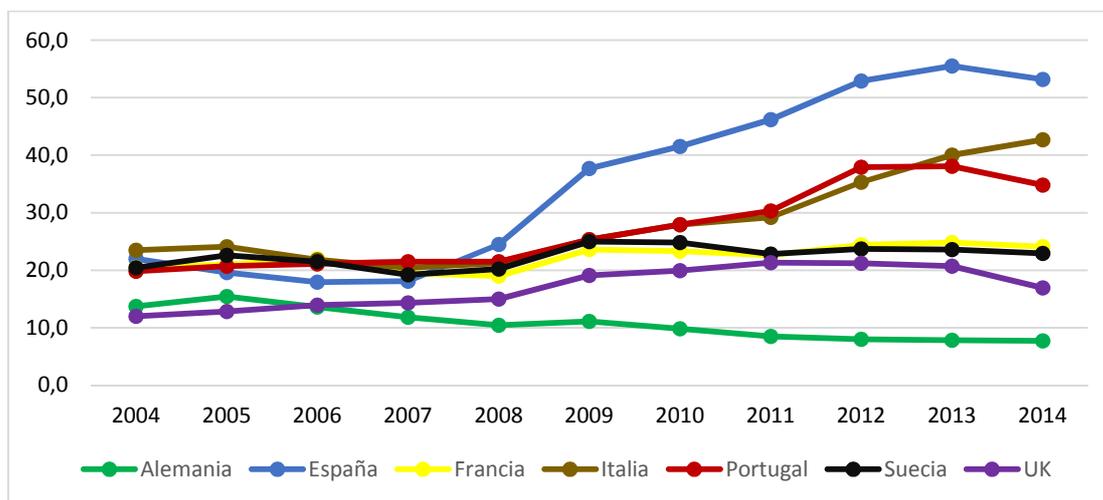
Gráfica 7: Tasa de desempleo menores 25 años.



Fuente: Elaboración propia, en base a Eurostat.

La tasa de desempleo ha ido incrementándose a lo largo de los años en toda la UE. En el Gráfico 7 se observa que los países del modelo mediterráneo son en los que más ha aumentado la tasa de desempleo en este colectivo tras la crisis, disparándose la tasa en comparación con Alemania, Reino Unido y Suecia, a los que la crisis le ha afectado de manera desigual.

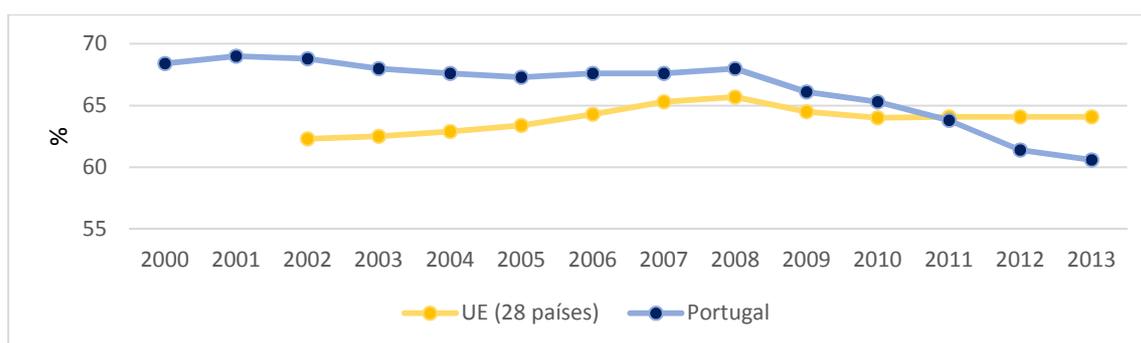
Gráfica 8: Desempleo juvenil (menores de 25 años) en Europa



Fuente: Elaboración propia, en base a Eurostat.

En cuanto a la tasa de empleo, de los datos desprendidos, se puede comprobar que la tasa de empleo en Portugal es ligeramente inferior a la media de la UE en 2013. No obstante, desde el año 2002 la tendencia era a la inversa, Portugal tenía mayor tasa de empleo que la media de la UE, hecho que se ha ido invirtiendo a lo largo de los años.

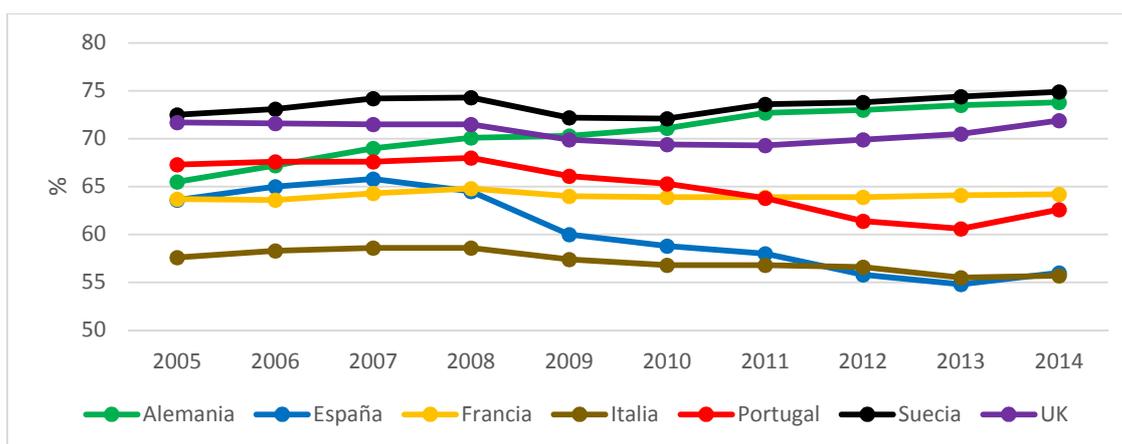
Gráfica 9: Tasas de empleo en Portugal y en la UE



Fuente: Elaboración propia, en base a Eurostat

En la gráfica que a continuación se expone, se puede comprobar como las mayores tasas de empleo están en Suecia, Alemania y Reino Unido, siendo en los países del sur de Europa, correspondientes al modelo latino donde se registran las menores tasas de empleo. La media de la Unión Europea es para 2014 del 64,9%, ligeramente superior a la portuguesa.

Gráfica 10: Tasa de empleo en la UE

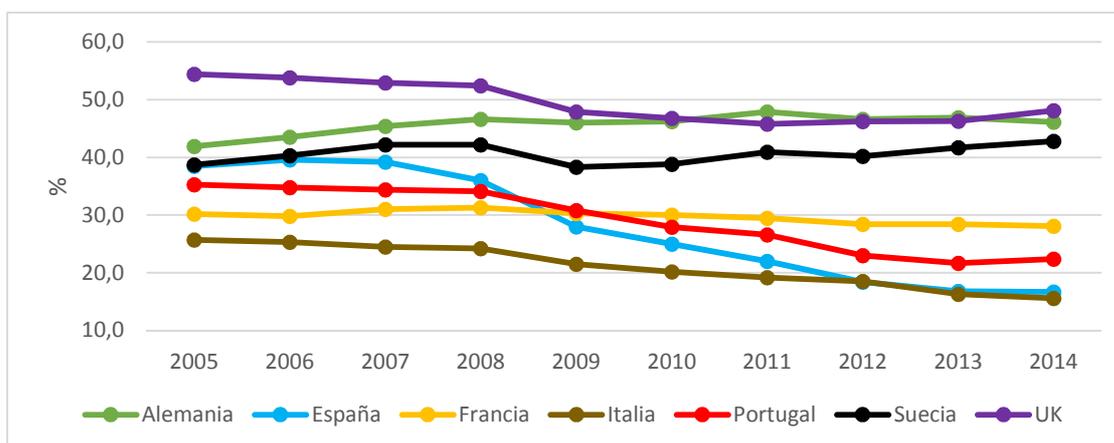


Fuente: Elaboración propia, en base a Eurostat (datos de 2013).

Y para el caso de la tasa de empleo entre los menores de 25 años, Italia y España, seguidas de Portugal son las que presentan las tasas más bajas. Reino Unido y Alemania son las que presentan mayores tasas de empleo juvenil, siendo muy superiores a la media de la Unión Europea, que se sitúa en el 32,5 %.

Desde el año 2008, la crisis en Portugal ha afectado negativamente a la tasa de empleo juvenil, pasando del 34,1% en 2008 hasta el actual 22,4%. No obstante, a pesar del descenso, Portugal no se caracterizaba tampoco antes de la crisis por tasas de empleo juveniles altas.

Gráfica 11: Tasa de empleo para menores de 25 años en la UE.

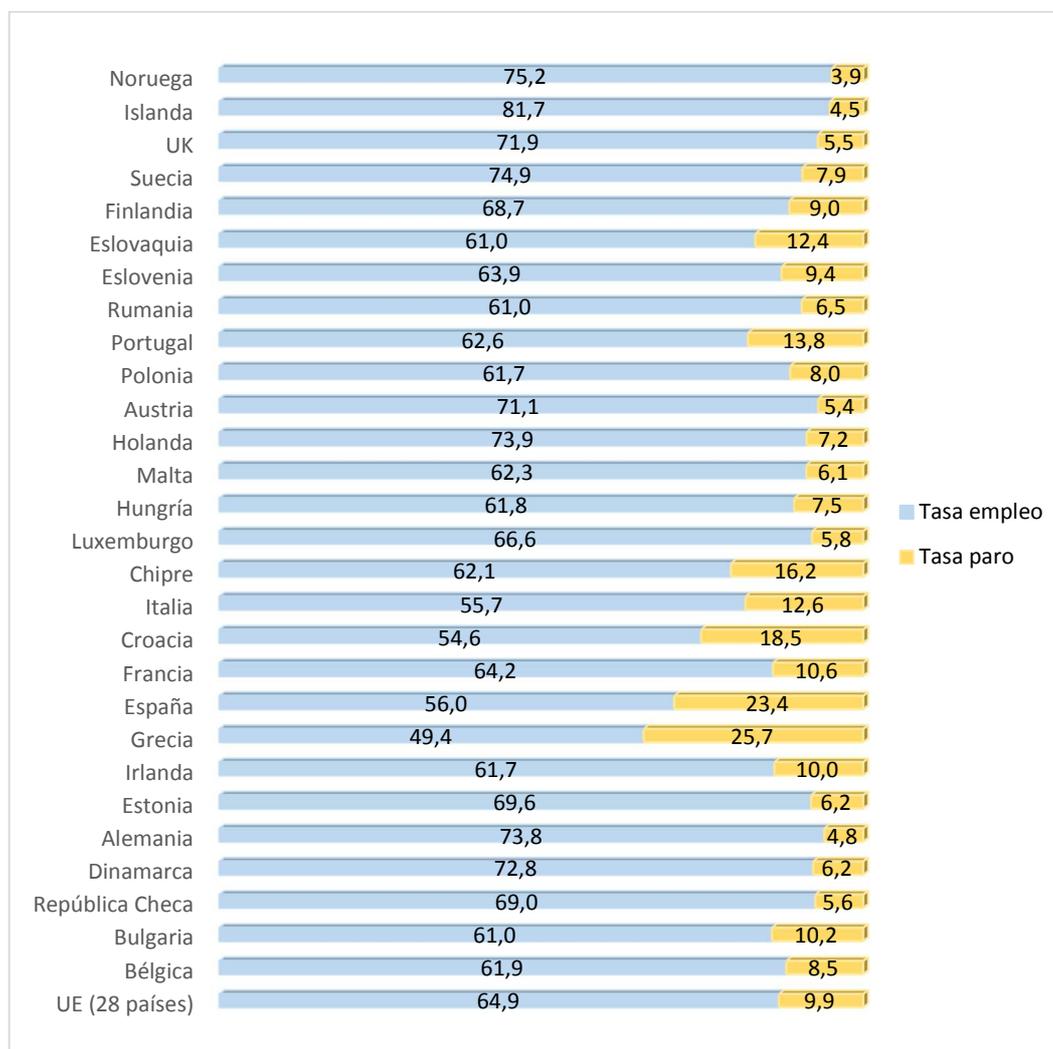


Fuente: Elaboración propia, en base a Eurostat

Para finalizar con la tasa de empleo, se muestra en la gráfica 12 los porcentajes de la tasa de empleo y desempleo totales de los países de la UE en su conjunto. Los datos corresponden al año 2014, y se puede comprobar como los países del modelo mediterráneo presentan las mayores tasas de desempleo de toda la Unión Europea.

Los países del modelo nórdico cuentan con las menores tasas de desempleo, seguidos de los países del modelo germánico y el Reino Unido.

Gráfica 12: Tasa empleo y tasa de paro en la UE.



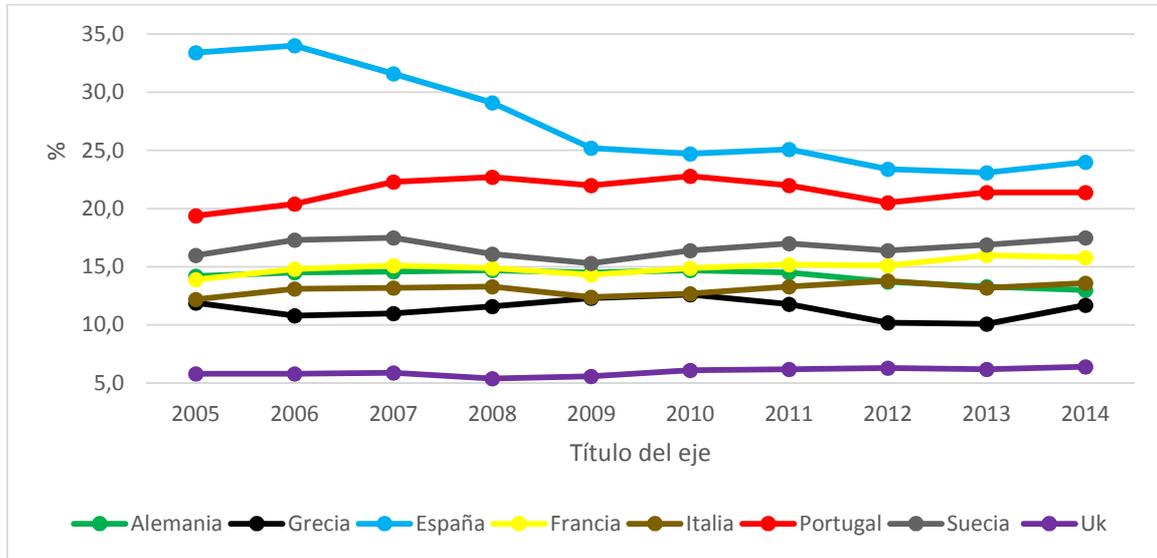
Fuente: Elaboración propia, en base a Eurostat (datos 2014).

En cuanto a la contratación temporal, según Eurostat, Portugal es el tercer país de la UE con la tasa más alta de contratos temporales (21,4% en 2013), sólo superada por Polonia (26,9%) y España (23,1%). Es decir, Portugal es el tercer país europeo con mayor precariedad laboral, si consideramos empleo precario el empleo temporal, pudiendo decir que una de cada cinco personas contratadas en esta situación.

Según Gennari y Albuquerque (2012), a ello contribuye una economía informal fuerte y explotadora de mano de obra inmigrante en situación irregular (en su mayoría provenientes de Brasil y de países del Este), con trabajos paupérrimos por muy bajos salarios (en torno a 50 €), sin formación y en situación de semi-esclavitud. Según Estanque (2005) están generadas y potenciadas por la globalización, y que tienden a

conducir y a encuadrar en nuevas situaciones de pobreza sectores poblacionales heterogéneos y vulnerables.

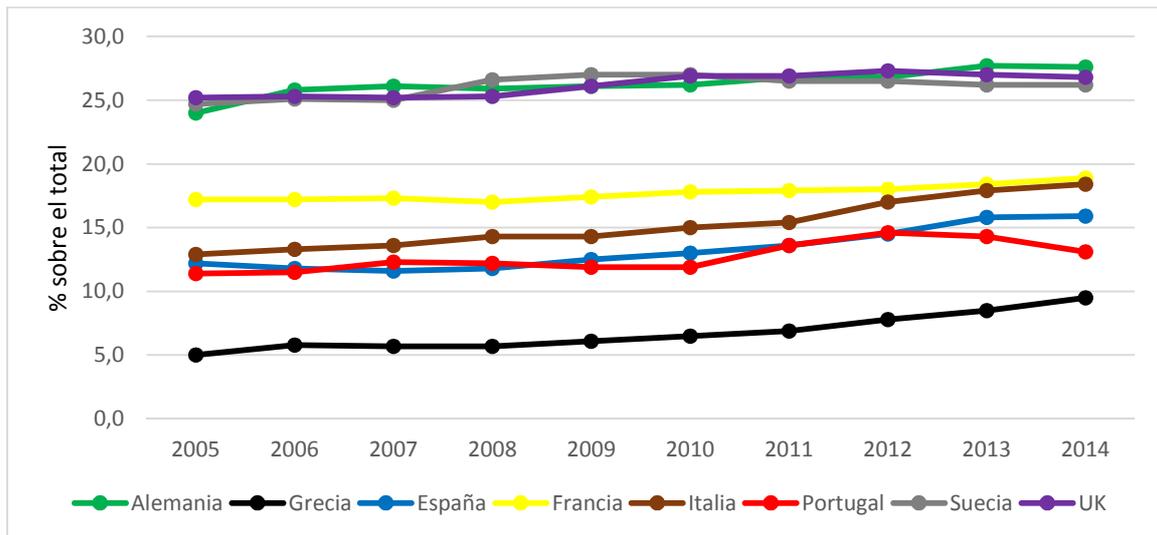
Gráfica 13: Contratos temporales



Fuente: Elaboración propia, en base a Eurostat

El trabajo a tiempo parcial experimenta un ligero pero continuo incremento, si bien los porcentajes de tiempo parcial indeseado, que podría vincularse con condiciones laborales precarias, presenta paralelamente niveles relativamente elevados (Pérez del Prado, 2014b).

Gráfica 14: Contratación a tiempo parcial en Europa.



Fuente: Elaboración propia, en base a Eurostat

En Portugal se observa un pequeño descenso desde el año 2012 hasta 2014. En el caso de Alemania, UK y Suecia, el porcentaje de contratos a tiempo parcial se mantiene elevado y estable. No obstante no es fruto de la recesión económica, pues estos países

está muy extendida la flexibilización de la jornada laboral y, aunque la crisis ha contribuido a aumentar su porcentaje, no es fruto de la desregulación del mercado del trabajo sino de la protección social, contribuyendo al estado de bienestar para la conciliación familiar y para fomentar el trabajo juvenil.

5. *Conflicto y protesta laboral en Portugal*

HUELGAS EN PORTUGAL HASTA LA CRISIS ECONÓMICA

Durante la dictadura fascista sufrida por Portugal no existía el derecho a la huelga, es un derecho que Salazar prohibió, así como la libertad de prensa y la anulación de la oposición política. Después de la legalización del derecho a huelga, éstas alcanzaron su máximo período entre 1980-1983 debido a una profunda crisis económica y social y de oposición de la CGPT al gobierno de derechas. El nivel de conflictividad laboral en Portugal si bien era alto en los años 80 ha ido disminuyendo paulatinamente hasta la fecha. El movimiento huelguista perdió impulso, debido a la crisis del empleo y la naciente lucha entre la CGPT y UGT, además de la falta de efectividad de las huelgas para paliar el descenso de salario o para obligar al gobierno a adoptar políticas económicas dirigidas a atenuar los efectos de la recesión (Barreto y Naumann, 2002).

LA FORMA DE LAS HUELGAS EN PORTUGAL

Según Luque Balbona (2009), el promedio anual de jornadas no trabajadas cada mil trabajadores en el periodo 1980-2006 es en Portugal de 41,9. Es el quinto más bajo de la Europa de los 15. España se sitúa en primer lugar con 290,5, seguida de Italia 219,6 y Finlandia 195,9. En Portugal existe un menor nivel de conflictividad que en Italia y España (países del modelo latino), puesto que el indicador del tamaño de huelgas es menor que estos países (con valores de 28,9 y 17,7 respectivamente). El resto de indicadores son similares, siendo incluso las huelgas más frecuentes en Portugal que en Italia y de duración superior.

Tabla 8: Indicadores actividad huelguística en promedio desde 1980-2006

	<i>Frecuencia (nº huelgas/100.000 trabajadores)</i>	<i>Tamaño (centenas) nº participantes/ nº huelgas</i>	<i>Duración (jornadas no trabajada /nº participantes)</i>	<i>Volumen (jornadas no trabajadas cada 1.000 trabajadores)</i>
PORTUGAL	6,6	4	1,4	40,6
ITALIA	5,4	28,9	1,3	219.6
ESPAÑA	8,8	17,7	2,3	290,5

Fuente: OIT y estudio Luque Balbona (2009)

Respecto a la evolución temporal en Portugal se dejaba de trabajar 1 jornada cada 11,7 trabajadores durante los años 80. Durante 2000-2006 el número asciende a 1 de cada 96,9 trabajadores.

A modo resumen, se puede decir que la frecuencia en la década de los 1980 en Portugal la frecuencia de las huelgas era alta, de tamaño intermedio, de duración corta y volumen intermedio. Durante los 90 la frecuencia, el tamaño y la duración disminuyen y el volumen está en declive. En la etapa del 2000 la frecuencia y tamaño disminuyen, se mantiene estable la duración y disminuye el volumen.

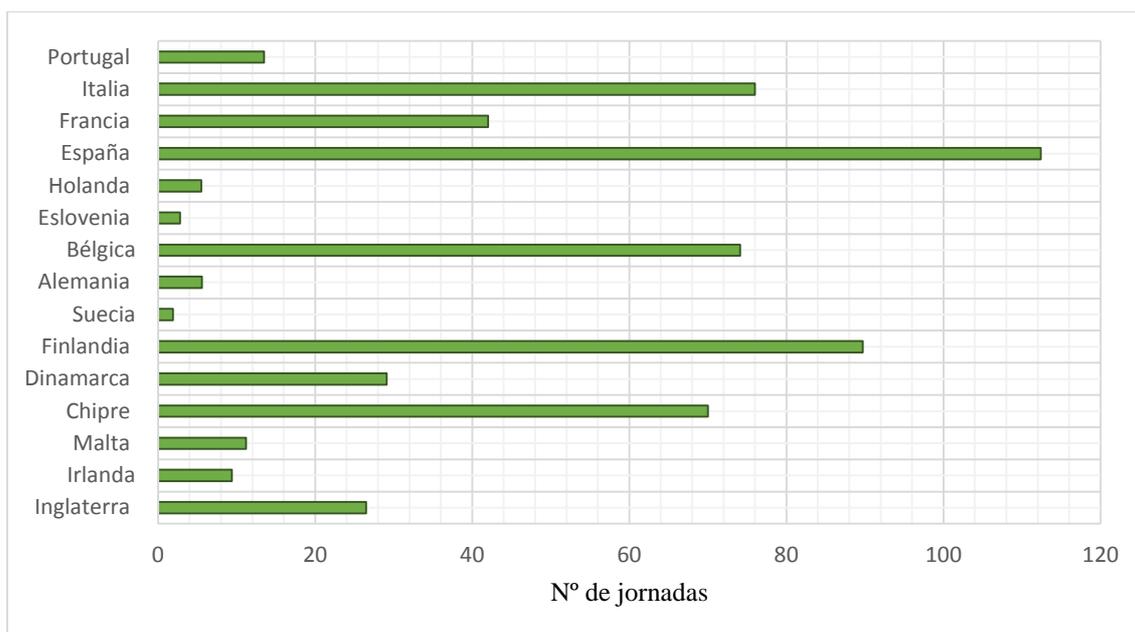
Al reproducir la forma de las huelgas en cada país podemos comprobar que el menor nivel de conflictividad en Portugal y Suecia respecto a España es atribuible en exclusiva a una única dimensión de la actividad huelguística, el tamaño de las huelgas.

El mayor nivel de conflictividad registrado por España se debe a que las huelgas se producen con mayor frecuencia y se prolongan durante una jornada más, aunque sean de corta duración en términos comparados.

Respecto a la evolución de los niveles de conflictividad la pauta general es un descenso pronunciado de los niveles de conflictividad. Así, en los ochenta en España se dejaba de trabajar debido a huelgas 1 jornada cada 2,2 trabajadores y en Portugal 1 jornada cada 11,7 trabajadores. En lo que va de década (hasta 2006) estas tasas son de 1 jornada cada 6,7 trabajadores en España y 1 jornada cada 96,9 trabajadores en Portugal.

En el cómputo total del modelo Escandinavo, Finlandia registra el mayor nivel de actividad huelguística con un promedio anual de 195,9 jornadas no trabajadas cada mil trabajadores. A continuación, a una distancia importante, se sitúa Dinamarca con un registro de 121,7, más próximo a los de Suecia y Noruega que muestran niveles de conflictividad similares entre sí, 84,3 y 74 jornadas no trabajadas cada mil trabajadores, respectivamente. De esta forma, aquellos países con niveles más elevados en los ochenta (España, Italia y Finlandia) continúan actualmente en la primeras posiciones de la clasificación. Sin embargo, las diferencias son menores que en los ochenta. Como tendencia general en los noventa las huelgas fueron menos frecuentes, de menor duración pero de mayor tamaño. Como resultado los niveles de conflictividad se redujeron drásticamente. En lo que va de siglo el nivel de conflictividad promedio continúa en descenso pero de una forma menos acusada. El tamaño de las huelgas crece respecto a la década previa. Por lo tanto, la tendencia general es un descenso de la frecuencia de las huelgas y de su duración, sin embargo cuando se producen obtienen una mayor movilización de los trabajadores.

Gráfica 15: Conflictividad laboral (nº jornadas perdidas / 1000)



Fuente: Elaboración propia, en base a Beneyto (2014)

Actualmente en España por cada 1.000 jornadas se pierden 112,40, en posición muy distante encontramos a Portugal donde se pierden por cada 1.000 jornadas, 13,50 y en Suecia la pérdida es de 1,90 por cada 1.000 jornadas.

Se muestra claramente un descenso de la conflictividad laboral a lo largo de las décadas, que se atribuye principalmente a la frecuencia con la que los trabajadores acuden a las huelgas. Según Luque Balbona (2009) ello se refleja en que el colectivo obrero está a la defensiva ante el desequilibrio que ha supuesto en la relación de fuerza con los empleadores la globalización y la desregularización de los mercados.

HUELGAS EN EL PERIODO 2008-2015

El 24 de noviembre de 2010 se realizó en Portugal una huelga general, convocada por los dos principales sindicatos, CGTP-IN y UGT. Ésta fue una huelga histórica porque desde 1988 era la segunda huelga realizada por el conjunto de los citados sindicatos (Lança, 2010). El motivo de la convocatoria son los denominados Planes de Estabilidad y Crecimiento (PEC) a partir de marzo de 2010. La huelga provocada por el descontento y la indignación de la mayor parte de la sociedad, ya que determinados sectores de la patronal, así como algunas empresas públicas e incluso el Gobierno con respecto a la Administración pública, aprovechan la situación de crisis en que se encuentra el país para adoptar medidas gravosas como la reducción salarial o la retirada de ayudas sociales, así como para aumentar la presión, la represión y la retirada de derechos a los trabajadores,

contó con una participación de más de 3.000.000 de portugueses. Un año después, el 24 de noviembre de 2011, los mismos sindicatos convocan otra huelga general en defensa de los derechos laborales amenazados por los Presupuestos Generales para 2012, de nuevo se presentan recortes salariales, aumento de la jornada laboral, eliminación de pagas extras y vacaciones, reducciones en los ingresos de los jubilados y fin del acceso gratuito a la salud.

Debido a las continuas políticas de austeridad, el 22 de Marzo de 2012, Portugal vive otra huelga general. Convocada por el mayor sindicato del país, CGTP, contra la reforma laboral aprobada y por las políticas económicas aplicadas. Sin embargo, UGT se desmarca de la propuesta y respalda las reformas del mercado laboral realizadas por el Gobierno. A pesar de las diferencias, ambos sindicatos han respaldado el movimiento *Fuck the Troika*, incluida la convocatoria de 15 de septiembre de 2012 contra los recortes impuestos por Europa, que se convirtió en la mayor concentración de protesta de la Revolución de los Claveles en 1974 (González Begega et al., 2013). El movimiento portugués *Fuck the Troika* es un movimiento más transversal que el de los Indignados Españoles y más cercano a las Mareas Ciudadanas. Según Costa (2012) el calendario de protestas de este movimiento ha modificado la tradicional visión portuguesa positiva con respecto a Europa, que ahora es vista como responsable de las políticas de austeridad. Estas movilizaciones han obtenido algunos éxitos, como retiradas de iniciativas de reforma de la Seguridad Social.

El 14 de noviembre de 2012, se convoca por CGTP la segunda huelga del año 2012 por la propuesta de los Presupuestos Generales del Estado para 2013.

En los primeros meses de 2013, UGT denuncia el desarrollo del Compromiso de concertación y en junio de ese mismo año convoca conjuntamente con CGTP para el 28 de junio de 2013 una nueva huelga general.

Tabla 9: Huelgas generales en Portugal durante la crisis (2009-2013)

<i>Fechas</i>	<i>Motivos</i>	<i>Convocantes</i>
24 de noviembre de 2010	PEC I y II	CGTP y UGT
24 de noviembre de 2011	Plan restrictivo de Presupuestos Generales del Estado para 2012	CGTP y UGT
22 de marzo de 2012	Reforma del Código do Trabalho	CGTP
14 de noviembre de 2012	Propuesta de Presupuesto Generales del Estado para 2013	CGTP
28 de junio de 2013	Medidas de austeridad	CGTP y UGT

Fuente: González Begega et al. (2013).

6. La negociación colectiva en Portugal

NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRAS LA REVOLUCIÓN DE LOS CLAVELES

Durante veinte años se trataron de normalizar las relaciones laborales, pero la desafortunada relación entre empresarios y sindicatos y dentro de éstos, las divisiones ideológicas orientadas por la clase o por la concertación obstaculizaron la creación de un modelo fundamentado en el compromiso de clase y en las relaciones de confianza. La actual generación de empresarios y de líderes sindicales se formó durante este período revolucionario y sigue marcada por el mismo (Barreto y Naumann, 2002).

Desde mediados de los años 80 la negociación colectiva estaba estancada. Las negociaciones paralizadas, puesto que los empresarios querían negociar a la baja los convenios firmados durante la revolución mientras que los sindicatos querían conservarlos. Puesto que los empresarios tenían entonces mayor poder, UGT comenzó a negociar mientras que la CGTP-IN se negaba. Durante 1993, más del 90% de la población trabajadora se encontraba bajo algún instrumento de regulación del trabajo (convenios, leyes). La negociación colectiva tiene carácter voluntario; pero una vez se está negociando existen formalismos legales. Los convenios se registran y se publican. Por tanto son vinculantes y están en vigor mientras no se negocie uno nuevo. Éste no puede resultar menos favorable que el anterior existente. La primera negociación del convenio es muy importante y tiene repercusiones futuras en las próximas negociaciones. Existe ausencia de criterios legales de reconocimiento de la representatividad. Todos los sindicatos son representativos y tienen los mismos derechos. Es decir, la empresa puede negociar con un sindicato minoritario en el sector. En cuanto a cobertura, los convenios se aplican únicamente a los trabajadores que están representados por el sindicato negociador. Sin embargo, en la práctica como sólo es posible estar cubierto por un único convenio, es de aplicación a todos los trabajadores.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA RECONOCIDA EN LA CONSTITUCIÓN

Los artículos 55 y 56 de la CRP, otorgan a los trabajadores, el derecho a constituir comisiones de trabajo en las empresas y así defender sus intereses a través de una intervención democrática para reforzar la unidad de las clases trabajadoras. La representación se realiza a través de dos canales de representación, las comisiones de trabajo y los sindicatos. Éstos tienen un papel predominante y se dedican básicamente a la negociación colectiva, mientras que las comisiones de trabajo se dedican principalmente a las actividades de información y consulta. Las comisiones de trabajo

existen más en teoría que en la práctica, es decir, son relativamente poco frecuentes. En la mayoría de las grandes empresas y en menor medida en las empresas medianas se da esta representación dual. Las comisiones de trabajo son elegidas por la totalidad del personal de la empresa mediante votación directa y secreta. Tienen derecho a recibir información, a ejercer el control de la gestión en la empresa, a intervenir en la reorganización de las unidades productivas y a participar en la elaboración de legislación del trabajo y de planes económico-sociales de su sector. A sus miembros se les reconocen las mismas protecciones legales que a los delegados sindicales. En las empresas existen menos comisiones de trabajo que organizaciones sindicales y la mayor parte de las que existen, carecen de actividad. Normalmente la presencia de los órganos sindicales, comités de delegados sindicales en las empresas, está relacionada con la tasa de afiliación sindical. La tasa es baja en casi la mitad de las medianas y grandes empresas, en una cuarta parte de ellas la tasa de afiliación es alta. El nivel de afiliación suele ser más alto en las grandes empresas, en empresas públicas y las que pertenecen a grandes grupos empresariales. El nivel de afiliación más bajo se detecta en empresas con más trabajadoras, jóvenes, contratos temporales y trabajadores de menor antigüedad. La existencia de delegados sindicales, comités de delegados sindicales y comisiones de trabajo depende con diferencia del tamaño de la empresa, si además hay un alto nivel de afiliación sindical se buscan los objetivos del sindicato que prevalece. Existen también órganos bipartitos en el ámbito de la empresa, los comités de salud y seguridad laboral, más visibles en las grandes empresas que en las medianas. En términos generales el grado de participación institucionalizada de trabajadores en las empresas portuguesas es bajo.

TIPO DE NEGOCIACIÓN EN PORTUGAL EN LA ACTUALIDAD

El principal nivel de negociación es a nivel sectorial, el nivel de empresa es muy reducido. La negociación a nivel de empresa está limitada básicamente a empresas públicas o privatizadas; pero la tendencia es a desaparecer. Incluso, en ocasiones, las empresas optan por una negociación colectiva informal (evitando los convenios escritos, pero negociando un *caderno reivindicativo* o lista de exigencias de los trabajadores). No obstante, desde mediados de los años 80 se ha establecido la concertación social tripartita a nivel nacional. El foro principal fue el *Conselho Permanente de Concertação Social* (CPCS), creado en 1984. En 1990 un importante acuerdo tripartito es firmado por los agentes sociales, el Acuerdo Económico y Social. Este acuerdo fue desigual, no se pudo

llevar a cabo el cambio que necesitaban las relaciones laborales, puesto que todavía existían limitaciones en la cobertura y en el contenido de la negociación colectiva.

La negociación colectiva juega diferentes papeles en cada uno de los países europeos. Su función principal es la fijación de unas condiciones de trabajo, esta función se encuentra fuertemente influida en cada país por condicionamientos inherentes a la idiosincrasia social, histórica y económica de cada sociedad. Por ello no existe un único modelo de negociación colectiva que pueda servir de marco al cual se vayan adaptando los agentes sociales y las instituciones de cada país. En Europa conviven tres sistemas complementarios de negociación colectiva. En primer lugar la Concertación o marco nacional de negociación: predominante en Finlandia, Noruega, Bulgaria, Hungría y Letonia. En segundo lugar el Marco sectorial: con fuerte tradición en Austria, Alemania y Países Bajos. En tercer lugar a Nivel de empresa: mayoritario en los países del modelo Anglosajón y los países del modelo Oriental. Estos tres marcos se entrelazan entre sí en la mayor parte de los países, si bien existen casos extremos, como es el caso de Austria en que la ley sólo permite la negociación de sector (propiciado por el fuerte peso que tienen las organizaciones empresariales); y el caso de Gran Bretaña en que la ley fomenta la negociación en empresas. Algunos países combinan la negociación nacional/sector (Finlandia, Noruega y Bulgaria) o sector/empresa (Chipre, Luxemburgo, Francia, Eslovaquia y Rumania), pero en definitiva el nivel mayoritario de negociación en Europa es el de Sector. En Portugal el nivel mayoritario de negociación es el de Sector.

Tabla 10: Tipo de negociación mayoritaria en Europa

País	Nivel mayoritario negociación
Inglaterra	Empresa
Irlanda	Empresa
Dinamarca	Sector
Noruega	Nacional/Sector
Suecia	Sector
Alemania	Sector
Austria	Sector
Bélgica	Sector
Luxemburgo	Sector/empresa
España	Industria
Francia	Empresa/Sector
Grecia	Sector
Italia	Sector
Portugal	Sector

Fuente: Elaboración propia

Existen servicios de mediación y conciliación, gratuitos facilitados por el Ministerio de Empleo. El mecanismo de arbitraje es privado y caro.

Existe numerosa normativa poco flexible y una negociación colectiva voluntaria y sin criterios de representatividad. Ello puede explicar la escasa negociación a nivel de empresa y el poco impacto de la negociación sobre las condiciones de trabajo. Ello unido a la posibilidad de negociación con cualquier sindicato hace que trabajadores del mismo sector estén cubiertos por convenios distintos. Los dos grandes sindicatos han intentado sin éxito unificar la negociación a nivel de sector.

Consecuencia de la crisis económica y la presión de la Troika tras el rescate y por la exigencia de políticas de austeridad, también se adoptan medidas en relación los sistemas de negociación colectiva. En Portugal consisten en (Rocha, 2014): facilitación de la derogación y/o modificación de los convenios de empresa en los convenios sectoriales, aplicación de criterios más restrictivos a la prórroga de los convenios, reducción del periodo de vigencia de un convenio tras su vencimiento, recorte y congelación del salario mínimo en sector privado y sector público, aplicación de criterios más rigurosos a la representatividad de las organizaciones de interlocutores sociales.

CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los principales aspectos de la negociación colectiva en Portugal, tal y como indica Leite (2006) son los siguientes:

- Sólo los sindicatos pueden negociar por parte de los trabajadores un convenio colectivo y firmarlo. No existe el doble canal (sindical y unitario).
- En todo caso, los empresarios y sus asociaciones son siempre competentes para negociar, incluso en ámbitos supraempresariales. Por tanto no existe ninguna distinción en función de la unidad o nivel de negociación.
- Para que exista legitimidad para un convenio colectivo, los firmantes deben representar a todos los afectados, aunque éstos no sean los únicos por ellos representados.
- Ausencia de reglas de legitimidad: la legislación portuguesa no exige un umbral mínimo de representatividad de la asociación. Sólo deben probar, si se les exige, que están registradas en el Ministerio de Trabajo, que se les presuma que fueron constituidas regularmente y que gozan de plena capacidad de sus derechos (personalidad jurídica y capacidad de obrar). No se exige nada más, puede incluso suceder que la unidad negociadora de que se trata no cuente con ningún miembro.

- En cuanto al ámbito de negociación es escogido por las unidades de negociación. Pueden escoger ámbito geográfico concreto (nacional, regional o local) y personal (todas o solamente algunas profesiones representadas). Pueden incluso escoger partes de la empresa, de un grupo de empresas o un sector de actividad.

- Puede suceder que una misma relación de trabajo esté comprendida en dos o más convenios simultáneamente vigentes. Existen entonces unas reglas de conflictos en el Código do Trabalho; antepone ámbito funcional dando preferencia a convenios colectivos verticales sobre horizontales; convenio de menor ámbito prevalece sobre el de mayor ámbito; opción de la mayoría de los trabajadores interesados, que escogen; el convenio publicado más recientemente; y la aplicación del convenio que regule la actividad principal de la empresa.

- Ningún convenio tiene autoridad suficiente para substraer materia a otro convenio o condicionar el régimen previsto suscrito por diferentes sujetos negociadores, salvo cuando la referida autoridad resulte de la relación entre los sujetos negociadores. Es decir, no existe ningún principio de jerarquía de que los convenios de mayor ámbito incluyan cláusulas de observancia obligatoria por convenios de ámbito inferior.

CANALES DE REPRESENTACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En referencia a las formas de representación, los países, establecen en su normativa interna su sistema. En el caso de España y Portugal, el canal de representación es dual pero con preferencia sobre el sindicato. En España existen los llamados comités de empresa y delegados sindicales escogidos en votación por los trabajadores y las secciones sindicales. Si bien los comités y los delegados suelen pertenecer a alguno de los sindicatos, están dominados por éstos. En Portugal existe también este sistema de representación, con figuras análogas ya explicadas antes. No obstante, los comités están más por imperativo legal que por su utilidad. En contraposición, en Suecia predomina la representación a través del sindicato. Las ejecutivas nacionales de los sindicatos tienen mucho control y no les interesan los comités de empresa. En el modelo escandinavo predomina esta modalidad, mientras que en el modelo latino predomina la dualidad entre ambos, aunque con preferencia por el sindicato. En Suecia las confederaciones sindicales se organizan en torno a la categoría profesional. Los canales de representación son variados en la Unión Europea. El canal de representación preferido es el dual con preferencia del comité.

Tabla 11: Canales de representación para la negociación colectiva europea

País	Canal de representación
Inglaterra	Dual con preferencia comité
Irlanda	Dual con preferencia comité
Malta	Sindicato
Chipre	Sindicato
Dinamarca	Dual con preferencia sindicato
Finlandia	Dual con preferencia sindicato
Noruega	Sindicato
Suecia	Sindicato
Alemania	Comité de empresa
Austria	Comité de empresa
Bélgica	Dual con preferencia comité
Eslovenia	Dual con preferencia sindicato
Holanda	Comité de empresa
Luxemburgo	Comité de empresa
España	Dual con preferencia sindicato
Francia	Dual con preferencia comité
Italia	Dual con preferencia comité
Portugal	Dual con preferencia sindicato

Fuente: Elaboración propia, en base a Otaegui (2012).

7. La concertación social

Tal y como indica Barreto y Naumann (2002), en los años 80 se introduce la negociación colectiva tripartita a escala nacional, la también llamada concertación social. El principal foro fue el *Conselho Permanente de Concertação Social*²⁶ (CPCS), creado por el Gobierno, la UGT y las confederaciones de empresarios en 1984 con la oposición de la CGTP. No obstante, la CGTP aceptó su entrada en el año 1987 por la victoria del neoliberalismo de Cavaco Silva en las elecciones. Es un órgano constitucional, creado en la CRP en su artículo 92. Fue el primer paso de la estrategia de refuerzo de la gobernabilidad de la sociedad portuguesa juzgada indispensable para permitir la adhesión del país a la Comunidad Económica Europea (Dornelas, 1999). En la actualidad, el CPCS emite *pareceres* donde informa de su opinión, en donde por ejemplo sabemos que está en contra de la reforma laboral llevada a cabo hasta 2012.

Sus principales objetivos, indicados en página de Internet, son la promoción de la participación de los agentes económicos y sociales en los procesos de toma de decisiones

²⁶ Para saber más sobre sus objetivos y composición, consultar su web www.ces.pt

de los órganos de soberanía, en materias socioeconómicas y el diálogo entre el Gobierno y representantes de la sociedad civil, sindicatos y patronal.

Antes de su creación existía sobrecarga de reivindicaciones patronales y sindicales, se necesitaba reducir inflación e igualar los salarios portugueses y las condiciones de trabajo a la media de los restantes países europeos así como la pretensión de la búsqueda de un modelo social capaz de conjugar mejor un aumento de la competitividad empresarial (Dornelas, 2009). Por estas razones, en un primer momento, el órgano fue concebido como un órgano de consulta del gobierno.

En los años 90 se firman varios acuerdos, entre ellos se destacan los dos siguientes por su trascendencia social (Barreto y Naumann, 2002):

- Acuerdo Económico y Social (AES) en 1990, para la reforma de la negociación colectiva, con la oposición de la CGTP, para ampliar la autonomía de sindicatos y patronales e introducir los mecanismos de arbitraje y conciliación.

- *Acordo de Concertação Estratégica* (ACE) en 1996, que abarca objetivos macroeconómicos y programas de empleo y competitividad, que contó también con la oposición de la CGTP.

El AES de 1990 instó la reducción por la legislación del tiempo de trabajo semanal, de 48 a 44 horas y en cinco años, que pasaría a ser de 40 horas. No obstante, en 1995 seguía existiendo más de un millón de trabajadores con una jornada laboral superior. Por eso se firma un segundo acuerdo en 1996, y en consecuencia, se publicó legislación vinculante al compromiso adquirido (Dornelas, 2009).

Todos estos acuerdos globales sobre regulación de empleo, de protección social y regulación del mercado de trabajo presentan cuatro problemas principales, como indica Dornelas (2009): el primero de ellos es la legitimidad y la utilidad de los acuerdos de concertación social que no incluyan a todas las confederaciones patronales y sindicales con un papel activo en la concertación social; la segunda cuestión es la capacidad limitada de las entidades suscriptoras de los acuerdos para trasladarlos a la negociación colectiva; el tercer problema es el de las fronteras que pueden o deben limitar la concertación social, es decir, la definición de los temas en relación a los cuales es aceptable entenderse con las sindicatos y patronales como interlocutores preferenciales del Gobierno; y para finalizar, el modo de que sean compatibles los consensos tripartitos obtenidos en la concertación social con las competencias específicas de otros órganos del estado de derecho democrático, sobre todo cuando los acuerdos incluyen medidas de competencia reservada a la Asamblea de la República.

Tabla 12: Acuerdos de la concertación social en Portugal entre 1986-2008:

<i>Año</i>	<i>Temas</i>	<i>Acuerdo</i>	<i>Impacto</i>	<i>Papel interlocutores</i>
1986, 1990, 1992, 1996	Moderación salarial	Mayoría	Elevado	Fuerte y generalizado con la oposición de la CGTP
1996	Creación do <i>Rendimento Mínimo Garantido</i>	Unanimidad	Elevado	Reducido
2006	Reforma del Subsidio Desempleo	Unanimidad	Elevado	Reducido
2006	Aumento SMI	Unanimidad	Elevado	Reducido
2001, 2007	Derecho individual de formación, Reconocimiento y certificación de las cualificaciones adquiridas en el ejercicio de la profesión	Unanimidad en 2001, mayoría en 2007	Elevado	Reducido
1991, 2001	Cuadro legal de seguridad, higiene y salud en el trabajo	Unanimidad	Reducido	Reducido
2001	Cuadro legal de protección social	Unanimidad	Elevado	Reducido
2001, 2006	Aumento de la sustentabilidad de la Seguridad Social	Mayoría	Elevado	Reducido
1990, 1996, 2008	Acuerdos globales sobre regulación de empleo, protección social y regulación del mercado de trabajo	Mayoría	Elevado en 1990, reducido en 1996, elevado en 2008	1990 y 1996 Reducido con fuerte oposición de la CGTP

Fuente: Dornelas (2009)

En la actualidad, dentro del contexto de la crisis económica, ha habido dos grandes acuerdos firmados por el Gobierno, UGT y organizaciones empresariales. La CGTP no ha firmado ninguno de los acuerdos. El primero en marzo de 2011, Acuerdo de concertación tripartito por el empleo y la competitividad firmado por Gobierno, UGT y las organizaciones empresariales CIP y CCP; el segundo en enero de 2012 de Compromiso de concertación tripartito por el crecimiento, la competitividad y el empleo, firmado por el Gobierno, UGT y las organizaciones empresariales CIP, CCP, CAP y CTP.

Este último acuerdo consolidó la ruptura entre UGT y CGTP tras dos años de colaboración, y el acercamiento de UGT al Gobierno justificado por la aceptación

posibilista de las limitaciones del nuevo escenario de toma de decisiones generado por el rescate (Bretones, 2013). No obstante, la alianza estratégica se recompone a finales de 2012 por el fracaso de las negociaciones para otro nuevo acuerdo de concertación sobre prestaciones por desempleo, por el relevo en la secretaría de UGT y el desgaste de la posición de legitimado del sindicato (González Begega *et alli*, 2013).

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES FINALES

1. Consideraciones finales

CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS 1, 2, 3 Y 4

Las hipótesis formuladas 1, 2 y 3 se confirman. En primer lugar, y confirmando la hipótesis 1, en cuanto a las organizaciones empresariales existe una manifiesta fragmentación organizativa. Existen las confederaciones patronales, creadas todas después del año 1975 a partir de los gremios corporativos, siendo responsable de la representación social de los empresarios. Por otro lado existen las asociaciones empresariales, como la AIP y la AEP, que representan a los empresarios pero que no participan en la negociación colectiva ni en la concertación social. Existe además un conjunto muy significativo de organizaciones patronales que no está afiliada a ninguna confederación (Cerdeira y Padilha, 1998), a inexistencia de una organización que congregue a todo el patronato portugués, a pesar de las iniciativas surgidas.

En cuanto a la hipótesis 2, de que las relaciones entre sindicatos también están fragmentadas, se confirma también porque en Portugal existen tres modelos sindicales, tal y como indica Dornelas (2009). El primero es representado por la CGTP, con ideología de sindicalismo de clase y dirigido por la corriente sindical comunista. Es la defensora activa y militante de las relaciones laborales que han precedido a la institucionalización de la concertación social. El segundo modelo es representado por la UGT, cuya identidad está ligada a tres factores: el nacimiento de la libertad sindical que permitió su nacimiento, la integración europea de la que fue partidaria desde su fundación y la institucionalización de la concertación social. Es un sindicato ligado políticamente al PS y al PSD. Por último, el tercer modelo es el que rechaza la afiliación a los dos anteriores, por ser su estatus social relevante en segmentos profesionales, que son reconocidos como interlocutores en los conflictos laborales. Es, por tanto, característico del movimiento sindical portugués su creciente fragmentación, por el rechazo de la sindicalización por parte de los trabajadores y por su escasa presencia en muchas empresas (Dornelas, 2009). Por último, la hipótesis 3 también se confirma, puesto que la tasa de sindicalización se sitúa en un

19% (dato de 2009) y el 69% de los asalariados nunca se han afiliado a ningún sindicato. También García Calavia (2008) afirma con rotundidad que desde hace unas décadas se afirma que los sindicatos se encuentran en crisis. Y es aplicable también a Portugal. El motivo de esta afirmación es que existe una baja afiliación y una escasa presencia entre las profesiones y los sectores actualmente más dinámicos de la economía. Otro motivo es porque hay un declive de la solidaridad, triunfo del individualismo en las relaciones laborales. Los sindicatos se conforman como organizaciones que persiguen agregar los intereses de los trabajadores y que pueden influir en la distribución de ganancias y pérdidas entre empresarios y trabajadores, y también entre los propios trabajadores. La pérdida de solidaridad se produce debido a los cambios externos a la mano de obra: entorno liberal de desregularización financiera, la tecnología y los tiempos para mover mercancías y personas. En cuanto a los no externos, se producen por la ampliación de la diferenciación interna en el seno de la mano de obra consecuencia de la precarización y de la incorporación masiva de la mujer e inmigrantes al mercado laboral, así como el debilitamiento de los compromisos igualitarios en los sindicatos.

La hipótesis 4 también se confirma, puesto que la entrada en la UE ha consolidado numerosa normativa en el país para una adaptación a las directivas y reglamentos de la UE. La actividad legislativa es muy elevada desde la Revolución de los Claveles, pero más aún desde que forma parte de la Unión Europea.

CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS 5

El nivel de desempleo es elevado en Portugal. Continuando con la hipótesis 5, sí se puede afirmar que la crisis ha contribuido a aumentarlo. No hay duda de que la brutal crisis económica ha tenido un gran impacto negativo sobre el desempleo. Éste se ha concertado en determinados sectores masculinizados (como la construcción) y que ha propiciado la tasa de desempleo entre los varones. La actual convergencia entre las tasas de empleo masculinas y femeninas se debe a un empobrecimiento de la situación laboral de los varones, y no a una mejora en las condiciones laborales en las mujeres (Pérez del Prado, 2014b). El desempleo de larga duración o las dificultades para el reingreso en el mercado laboral son mayores para las mujeres.

Existe otro problema creciente en Portugal, y es que el desempleo juvenil es muy elevado, aunque no llegue a los niveles de España y Grecia. Pérez del Prado (2014b) ofrece una solución en el plano de las políticas activas de empleo, como es la formación. Portugal, al igual que otros países mediterráneos, presenta graves carencias en materia

formativa, con el añadido de la falta de políticas de recualificación profesional para los parados de sectores en reconversión como la industria o la construcción. Por tanto, uno de los pilares fundamentales para la recuperación económica y para la activación del empleo es asentar unas bases formativas sólidas. La consecuencia es que gran parte de la población ahora desempleada ha perdido su fuente de ingresos, a la vez que las medidas de austeridad han reducido la protección social.

CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS 6

Para contrastar la hipótesis 6, debemos tener en cuenta la flexibilización del mercado de trabajo. La flexibilización del mercado laboral en la Unión Europea pretende aumentar la competitividad de las empresas y permitirles competir con otros países, algunos de los cuales no cuentan con un mercado laboral regulado en cuanto a derechos laborales. El elevado grado de flexibilización ha contribuido a un nivel de desprotección laboral en los trabajadores para potenciar la competitividad de las empresas y se han visto afectado todo el mercado laboral. La bajada de salarios y el aumento de la pobreza han incrementado la desigualdad social y existe un desequilibrio entre clases con el consiguiente malestar social.

La flexibilización y la desregulación productiva está asentada en el mercado de trabajo portugués y afecta en su mayoría a la clase trabajadora. La ampliación de la precarización del mercado de trabajo es fruto de la fragmentación de las relaciones laborales (Gennari y Albuquerque, 2012), cuyas consecuencias son el empleo a tiempo parcial, el empleo doméstico, el empleo terciarizado, el empleo eventual.

Con las políticas puestas en marcha, el trabajo a tiempo parcial ha aumentado, con niveles elevados para el tiempo parcial indeseado. Ante esta situación, con las reformas por la flexibilidad para recuperar la situación económica y fomentar el empleo, no podrá mantenerse si el empleo creado es a tiempo parcial indeseado, inseguro y mal pagado. Por tanto, podemos concluir que la hipótesis 6 se ha confirmado.

CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS 7

Las medidas de triple acción impuestas por la troika: las medidas fiscales, con recortes en salarios, pensiones, sanidad, educación e inversión pública, medidas para reestructurar el mercado de trabajo y las dirigidas a la estabilización y rescate de bancos han contribuido a la regresión portuguesa. Portugal es uno de los países donde la intervención externa ha propiciado medidas de mayor duración y profundidad. Las

medidas para flexibilizar el mercado de trabajo provienen tanto de la acción externa como de los propios sindicatos. La población, en su gran mayoría, no se muestra a favor de las decisiones unilaterales de los gobiernos. La imposición de las medidas buscó la legitimación a través de los interlocutores sociales, pero el mayor sindicato del país no apoyó al gobierno. Se puede concluir que la hipótesis 7 se confirma, dado la importancia de los recortes y la forma en que han afectado a la población y al tejido empresarial.

CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS 8

Para concluir, debemos contrastar que la hipótesis 8 también se confirma. El motivo es que existe una tendencia de reducción de la afiliación y de la densidad sindical. Asimismo, la tendencia en las negociaciones colectivas es el sector y hacia la empresa. No obstante, la estructura del país tanto en la concertación social, en la negociación colectiva sectorial y a nivel de empresa es sólida. Asimismo, se mantiene una cierta continuidad y estabilidad en los índices de cobertura de la negociación colectiva, así como el protagonismo y participación en ella de todos los agentes sociales. No obstante, existe una tendencia a la individualización de las relaciones laborales. En Portugal, al igual que en muchos países de la UE, la negociación colectiva se desplaza hacia la empresa. La concertación social tripartita simplemente aprueba recomendaciones generales. Este proceso provoca que PYMES se queden fuera del modelo, quedando multitud de trabajadores desprotegidos, sin cobertura de convenio colectivo con la consecuente pérdida de derechos laborales. La orientación debería ir encaminada a la cobertura total por parte de los convenios, puesto que éstos son instrumento más adecuado para garantizar salarios justos y no discriminatorios y evitar el ‘dumping’ social.

A medida que las exportaciones ganan peso en el sistema económico, los niveles de conflictividad se reducen. Crece la necesidad de entendimiento entre los actores (empresarios, trabajadores y Estado) para proteger la competitividad del país y el empleo. En Portugal, el modelo productivo heredado de la dictadura ha condicionado su desarrollo en el nivel empresarial, político y social, además de la baja inversión en formación o en I+D. Para finalizar, queremos destacar que el modelo que el latino de relaciones laborales, no se basa en la estabilidad y en un elevado nivel de bienestar, como ocurre en el modelo escandinavo, y que éstos, desde finales de los años 30 ya apostaban por la formación continua en el empleo, reconversiones y reciclaje de trabajadores y políticas salariales de solidaridad. Mientras, Portugal acababa de comenzar su Régimen dictatorial.

2. Reflexiones finales

Compartiendo la opinión de Dornelas (2009) los principales problemas de las relaciones laborales en Portugal giran en torno a tres ejes: el sistema de representación, la negociación colectiva y la concertación social. En cuanto al sistema de representación de intereses por existir una elevada fragmentación y una fuerte competición política entre los sindicatos, asociaciones y patronales. El principal problema en la negociación colectiva es el predominio de las relaciones antagonistas, la ausencia de coordinación entre niveles de decisión y la obsolescencia progresiva de los contenidos. En cuanto a la concertación social, sus principales problemas son la reducida influencia en la negociación colectiva de trabajo y que está sometida a los ciclos políticos.

Como punto final de este trabajo, sería interesante que futuras investigaciones profundizaran, por un lado, los motivos de las convulsas relaciones entre los sindicatos y, por el otro, realizaran un profundo análisis de los datos socioeconómicos y estadísticos, para así evaluar las consecuencias de la crisis que aún hoy padece Portugal. Se trata de una línea de investigación relevante para aquellos estudiantes universitarios e investigadores que estén interesados en proseguir este tipo de estudio en los próximos años.

CAPÍTULO V. BIBLIOGRAFÍA

- Abrantes, J. J. (2006). O Direito do Trabalho do “Estado Novo”. *Cultura*. 23, pp. 331-339.
- Arrighetti, A. (1984). L’evoluzione dell’impresa manifatturiera h luce della categoria de la flessibilità. En Regini, M. (ed.). *La sfida de la flessibilità* (pp. 70-87). Milán: Franco Agneli.
- Atkinson, J. (1984). *Flexibility uncertainty and manpower management*. Brighton: IMS Report 89, Instituto of Manpower Studies.
- Barreto, J. (1991). *A Formação das Centrais Sindicais e do Sindicalismo Contemporâneo Português (1968-1990)*. Tesis doctoral, Universidade de Lisboa.
- Barreto, J., Naumann, R. (2002). Portugal: las relaciones laborales en la democracia. En Ferner, A. (ed.). *La transformación de las relaciones laborales en Europa* (pp. 511 -546). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Bel Antaki, J. (2013). Las reformas laborales en Europa: ¿quo vadis?. *Actualidad Jurídica Aranzadi*. 864, pp. 8.

- Beneyto, P. J. (2014). *La representación de los trabajadores en la Unión Europea y España. Modelos, cobertura ya recursos. Fichas e indicadores por países*. Madrid: Fundación 1º de Mayo. Colección Estudios.
- Bretones, M. T. (2013). Portugal en tiempos de crisis: la protesta social por el derrumbe del Estado del Bienestar. En Salvador Aguilar (ed.). *Anuario del conflicto social 2012* (pp. 999-1012). Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Calvo Vérguez, J. (2014). En torno a las principales reformas fiscales operadas en el seno de la eurozona con motivo de la actual crisis financiera. *Quincena Fiscal Aranzadi*. 9, pp. 21-46.
- Castells, M. (1997). La empresa red. *El País*, 20/05/1997.
- Castells, M. (2000). *La sociedad red. La era de la información: economía, sociedad y cultura (vol 1) (2ª ed.)*. Madrid: Alianza.
- Cerdeira, M.C., Padilha, M.E. (1988). *As estruturas sindicais portuguesas – Uma análise evolutiva de 1933 a Abril de 1987*. Lisboa: MESS.
- Cónim, C. (1990). *Portugal e a sua População (II)*. Lisboa: Publicações Alfa.
- Costa, H. A. (2012). From Europe as a model to Europe as austerity: the impact of the crisis on Portuguese Trade Unions. *Transfer*. 18 (4), pp. 397-410.
- Crouch, C. (1993). *Industrial Relations and European State Traditions*. Oxford: Clarendon Press.
- Dornelas, A. (1999). As relações industriais em Portugal. É possível mudar? É possível não mudar?. *Revista Sociedade e Trabalho*. 7, pp. 45-55.
- Dornelas, A. (2009). Perante a crise: problemas e perspectivas do emprego, do trabalho e da equidade social em Portugal. *Finisterra Revista de Reflexão e Crítica*. 65/66, pp. 101-134.
- Estanque, E. (2005). Trabalho, desigualdades sociais e sindicalismo. *Revista Crítica de Ciências Sociais*. 71, pp. 113-140.
- Ferner, A., Hyman, R. (2002). *La transformación de las relaciones laborales en Europa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- García Calavia, M. A. (2008). *Sociologia de les relacions laborals*. Valencia: Universitat de Valencia.
- García Calavia, M.A. (2012). *Relaciones laborales en Europa Occidental. Una aproximación sociológica a la transformación de sus sistemas nacionales*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

- Gennari, A., Albuquerque, C. (2012). Globalização e reconfigurações do mercado de trabalho em Portugal e no Brasil. *Revista brasileira de ciencias sociais*. Vol. 27.79, pp. 66-79.
- Gonçalves, A., Cunha Machado, J. (2003). La emigración portuguesa hacia Francia en la segunda mitad del siglo XX: breve caracterización. *Cuadernos de la Asociación para el estudio de los exilios y migraciones ibéricos contemporáneos. Migraciones y exilios*. 3, pp. 117-137.
- González Begega, S., Luque Balbona, D., Guillén, A. M. (2013, septiembre). *Las organizaciones sindicales ante las políticas de ajuste del Estado del bienestar: los casos de España y Portugal*. Madrid: AECPA
- Hibbs Jr., D.A. (1978). On the Political Economy of Long-Run Trends in Strike Activity. *British Journal of Political Science*. Vol 8, 2, pp. 1033-1058.
- Hyman, R. (1972). *Strikes*. Londres: Fontana-Collins.
- Hyman, R. (2000). Las relaciones industriales europeas: ¿de la regulación a la desregulación y a la re regulación? *Gaceta sindical*. 185, pp. 39-45.
- Köhler, H-D., Martín Artiles, A. (2005). *Manual de sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Publicaciones Delta.
- Lança, F. (2010). El callejón portugués. *Revista de Estudios y Cultura de la fundación 1º de mayo*. 22, pp. 22-26.
- Leite, J. (2006). El sistema de negociación colectiva en Portugal. En Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. *Experiencias de negociación colectiva en Europa y sus puntos críticos. XVIII Jornadas de Estudio sobre negociación colectiva* (pp. 55-106). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Luque Balbona, D. (2009, mayo). *La forma de las huelgas en Europa, 1980-2006*. Madrid: UNED. GESP-Grupo de Estudios sobre Sociedad y Política.
- Martín, A. (1995). *Flexibilidad y relaciones laborales. Estrategias empresariales y acción sindical*. Madrid: CES.
- Monereo, J.L., Moreno, M.N., Márquez, A., Almendros, M.A., Díaz, M.T., Fernández, J.A., et alli (2011). *Manual de teoría de las relaciones laborales*. Madrid: Tecnos.
- Ojeda Avilés, A. (2007). *Métodos y prácticas en la solución de conflictos laborales: un estudio internacional*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

- OCDE (Reunião de Peritos) (1982). A Interação entre a Emigração e o Desenvolvimento Económico da Região do Norte de Portugal. Póvoa de Varzim: Comissão de Coordenação da Região Norte.
- Otaegui, A. (2012). *Participación sindical en Europa y representación de los trabajadores y trabajadoras en tiempos de crisis*. Madrid: Fundación 1º de Mayo.
- Pérez del Prado, D. (2014a). Desempleo juvenil y formación en Europa: el problema de los “Ninis”. *Revista de Información Laboral*. 2, pp. 249-264.
- Pérez del Prado, D. (2014b). Empleo, desempleo y géneros tras la crisis. *Revista de Información Laboral*. 7 pp. 295-313.
- Pinto, M. (1990). Trade union action and industrial relations in Portugal. En Baglioni, G., Crouch, C. (ed.). *European Industrial Relations: The Challenge of Flexibility* (pp. 243-264). Londres: SAGE publications.
- Poinard, M. (1979). *Le retour des travailleurs portugais*. Paris: La Documentation Française.
- Porto, M. (1980). Desequilíbrios Regionais e Emigração. *Prospectivas*.1, pp. 5-16.
- Regini, M. (1988). *La sfida de la flessibilità*. Milán: Franco Agnelli.
- Ribeiro, J., Granjo, P., Leitão, N., Harouna, A. (1993). *Posições face à Sindicalização, Desafios de Mudança*. Lisboa: Edições Cosmos.
- Rocha, F. (2014). *La nueva gobernanza económica europea y su impacto en los sistemas nacionales de negociación colectiva*. Madrid: Fundación 1 de Mayo.
- Royuela Mora, V. (2010). La flexiguridad como atributo clave de un mercado de trabajo adaptable. *Papeles de Economía Española*. 124, pp. 109-127.
- Sanchís I Marco, M. (2000). Perturbaciones macroeconómicas, políticas de ajuste y adaptabilidad del mercado de trabajo. *Información Comercial Española*, 784, pp. 123-134.
- Shorter, E., Tilly, C. (1971). The Shape os Strikes in France, 1830-1960. *Comparative Studies in Society and History*, vol 13, nº1, pp. 60-86.
- Stoleroff, A., Naumann, R. (1993). A sindicalização em Portugal. *Sociología: Problemas e Práticas*. 14, pp. 49-57.