



LOS AGENTES SOCIALES ESPAÑOLES ANTE EL PROCESO DE INTEGRACIÓN EUROPEA. NUEVAS OPCIONES DE PARTICIPACIÓN Y NUEVAS RESPONSABILIDADES

Ana Marta Guillén Rodríguez y Sergio González Begega *

RESUMEN

El proyecto de integración económica y política de la Unión Europea ofrece importantes opciones de participación para las organizaciones representativas del empresariado y de los trabajadores, pero también plantea fuertes retos de carácter estratégico y estructural. La posibilidad de que estos actores tomen parte en la toma de decisiones políticas a escala comunitaria es un hecho desde la propia creación de la Unión Europea, aunque se ha ido consolidado y adquiriendo una mayor relevancia en los últimos tiempos. La articulación de mecanismos de participación institucional más desarrollados, como el Diálogo Social Europeo, ha permitido al empresariado y a los sindicatos europeos ampliar su capacidad de influencia sobre el diseño de políticas a escala comunitaria. El objetivo de esta contribución es evaluar las nuevas obligaciones que estos actores han debido asumir como resultado de la participación en los procesos europeos de toma de decisiones.

ABSTRACT

The economical and political integration project of the European Union opens new room for participation in decision-making for trade unions and employers' associations. However, it also poses significant challenges, both in strategic and structural terms to these groups of interest representation. The active role played by these actors in political design at European level has been one of the main characteristics of the European Union from the mid 50s, although it has received further institutional support in recent times. The articulation of new and more developed institutional tools to facilitate the involvement of the social partners in political design at European level, as in example the European Social Dialogue, has strengthened the capacity of trade unions and employers to participate in communitary decision-making. The aim of our contribution to this volume is to evaluate the new obligations that the trade unions and employers' organizations have had to assume as a result of their closer involvement in political design at European level.

1. Introducción

La consolidación del proyecto europeo ha requerido, a través de sus etapas, la implicación activa de actores distintos a las propias instituciones comunitarias y a los representantes de los gobiernos nacionales. Desde sus mismos orígenes, codificados a través del Tratado de Roma (1958), el modelo de formulación política europeo ha favorecido la participación de numerosos grupos de influencia que, con la intención de satisfacer sus intereses particulares, han contribuido a dotar de legitimidad civil a las iniciativas de la Unión. En el ámbito específico de las políticas sociales y de empleo, las organizaciones representativas de los intereses del trabajo y del empresariado europeo han gozado de una capacidad de participación especialmente amplia, habiendo llegado incluso a asumir responsabilidades directas de regulación en materia de relaciones laborales y de mejora de las condiciones de trabajo.

* Universidad de Oviedo.

El espacio de participación abierto, que ha sido presentado como uno de los principales marchamos del llamado Modelo Social Europeo, exige sin embargo una serie de adaptaciones no solamente a las organizaciones representativas del trabajo y de los empresarios que actúan en un plano europeo, sino también a sus afiliados, las asociaciones patronales y los sindicatos a nivel nacional. También ellos han debido afrontar, muchas veces con dificultades, toda una serie de nuevas obligaciones derivadas de su inclusión indirecta en el sistema de formulación política europeo. Nuestra intención es abordar esta problemática, que entronca, por ejemplo, con el actual debate en torno a los límites de la democracia participativa.

Para ello, comenzaremos haciendo una breve referencia a las bases político-constitucionales que han hecho posible la incorporación del empresariado y del trabajo europeo a los procesos de toma de decisiones a escala comunitaria a través del complejo conjunto de procesos que englobamos bajo el término de Diálogo Social Europeo. En este primer apartado, ofreceremos, además, una presentación de la articulación y objetivos de las organizaciones representativas de los agentes sociales a escala europea, así como de las peculiares relaciones que les unen a sus afiliados nacionales. En segundo lugar, y tomando como principal referencia las percepciones de los sindicatos y de la patronal española, trataremos de evaluar en qué medida las exigencias derivadas de la integración europea han condicionado las estrategias de estos actores colectivos en los últimos años. Nuestro análisis del discurso reciente de estas organizaciones en relación «a lo europeo» servirá además para introducir una perspectiva comparativa que incluirá a otros países en los cuales trabajo y empresariado se encuentran hoy ante la obligación de enfrentar retos de muy similares características. Finalmente, y a modo de síntesis, ofreceremos una serie de reflexiones generales en torno la participación de los agentes sociales en la toma de decisiones a escala comunitaria, y a las dificultades que atraviesa el proyecto europeo de integración política y social.

2. La participación del empresariado y del trabajo en el diseño de las políticas públicas de la Unión Europea

2.1. Fundamentos y espacios concretos de participación: el Diálogo Social Europeo

La incorporación de las organizaciones representativas de los intereses del empresariado y del trabajo a los procesos públicos de toma de decisiones se ha convertido, a lo largo del pasado siglo, en uno de los elementos característicos de las comunidades políticas definidas como liberal-democráticas. En ellas, el principio de representación democrático a través del cual los ciudadanos escogen a sus legítimos representantes en las instituciones para el ejercicio del poder público convive con un segundo principio, de representación pluralista o de intereses funcionales, a través del cual una serie de grupos organizados de carácter privado establecen un debate con dicho poder público con el objetivo, de alcanzar acuerdos más o menos estables en torno a la distribución de los recursos accesibles por la sociedad (Primo Cella, 2003).

La Unión Europea, como comunidad política construida sobre un conjunto de Estados-nación que participan en mayor o menor medida de ambos principios, se asienta sobre el mismo sistema de representación dual. Desde la aparición de los primeros esbozos del actual aparato comunitario, las instituciones de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA) (1951), primero, y de la propia Comunidad Económica Europea (CEE) (1958), después, han perseguido la implicación activa de las organizaciones de representación de intereses en la toma de decisiones con la intención de dar solución a sus problemas de legitimidad, déficit democrático y desconexión con la sociedad civil (Greenwood, 1997). La excesiva distancia entre ciudadanos y poderes públicos europeos ha sido un problema constante en el devenir histórico del proyecto de integración, que ha tratado de ser subsanado a través de la construcción de un sistema de formulación política que no solamente atiende a los intercambios entre las instituciones comunitarias y los Estados miembros, sino que también reserva un espacio de participación a los grupos de influencia¹. Según Coleman (2006:202), la Unión Europea ofrece un modelo de gobierno dentro del cual las instituciones y los actores de la sociedad civil se encuentran comprometidos en una serie de acuerdos de cooperación que trascienden la tradicional división entre lo nacional y lo supranacional, lo público y lo privado. Kohl y Platzer (2004:334) inciden en la misma idea, y subrayan que el diseño de las políticas comunitarias responde a un complejo proceso de institucionalización y difusión de normas y procedimientos que se consolidan, en primer lugar, en un espacio propiamente europeo con la participación de múltiples actores y que, después, pasan a ser incorporados, con distinto grado de intensidad y adaptabilidad, a la lógica, identidad y procesos de la política doméstica.

La participación de las organizaciones representativas del empresariado y del trabajo europeo en el diseño de las políticas públicas comunitarias cuenta con un arraigado fundamento constitucional, construido a través de los sucesivos Tratados. Desde el mismo documento fundacional de la Comunidad Económica Europea, el Tratado de Roma (1958), se reconoce a los agentes sociales un derecho de intervención en la definición de las políticas europeas que se ha hecho operativo a través de dos vías. En primer lugar, a través de la incorporación de estos actores colectivos al principal órgano consultivo en materia socioeconómica del entramado comunitario, el Consejo Económico y Social. Y en segundo lugar, y dentro de un conjunto de experiencias de diálogo tripartito que se extienden a lo largo de varias décadas, a través de una serie de espacios institucionales creados a tal efecto que han facilitado el intercambio de consultas entre las autoridades comunitarias y el empresariado y el trabajo europeo. Fundamentalmente, y sin excluir los contactos mantenidos con otras instituciones comunitarias, como el Consejo o el Parlamento, el ejercicio de la consulta ha partido de la Comisión Europea, que, como pieza institucional responsable del diseño de las políticas de la Unión, ha terminado convirtiéndose en el principal interlocutor público de los agentes sociales europeos (ver Köhler-Koch, 1999:30).

¹ La permeabilidad de las instituciones europeas a las influencias de las organizaciones de representación de intereses ha hecho que algunos investigadores hayan intentado establecer paralelismos entre el modelo de gobierno comunitario y el de la administración estadounidense, dentro del cual la ascendencia de los grupos de influencia privados resulta un elemento determinante en los procesos de construcción política (Jordan y McLaughlin, 1993).

Sobre el sustrato anterior, los derechos de participación de los agentes sociales recibieron un nuevo (y decisivo) impulso constitucional a mediados de la década de los años 80, con el lanzamiento del proceso conocido como Diálogo Social Europeo, a través del cual ha quedado consolidada la implicación del trabajo y del empresariado en la construcción de las políticas macroeconómicas, de empleo y socio-laborales de la Unión. De hecho, tal y como ha reconocido la propia Comisión Europea en una reciente comunicación, si bien la consulta a los agentes sociales en estas materias tiene su origen en las décadas de los años 60 y 70, a través de órganos tales como el (ya mencionado) Consejo Económico y Social o el Comité Permanente de Empleo (1970-1978), entre otros, la habilitación de un verdadero mecanismo de concertación tripartita tiene lugar a partir de la Cumbre del Consejo Europeo celebrada en Val Duchesse (1985), en la cual el por entonces presidente de la Comisión, Jacques Delors, acuña el término de Diálogo Social Europeo (Comisión Europea, 2004:8).

La consolidación del papel de los agentes sociales en la configuración de la agenda social comunitaria tiene lugar, dentro de un proceso de desarrollo constitucional que es producto en gran medida del debate político abierto en Val Duchesse, con la adopción del Protocolo Social anexo al Tratado de Maastricht (1992), incluido cinco años después en el Tratado Ámsterdam o de la Unión Europea (1997). Los artículos 137 a 139 de este texto amplían sustancialmente las atribuciones reconocidas al empresariado y al trabajo europeo en Tratados anteriores, al reconocer no solamente el derecho de estos actores a ser consultados por los poderes públicos comunitarios en las cuestiones anteriormente referidas, sino también su capacidad para definir el rumbo a tomar por las políticas europeas. A partir de Maastricht, los agentes sociales europeos han sido investidos de un poder de iniciativa normativa que les permite producir regulación en materia social a través de un instrumento de negociación colectiva bipartita similar al existente en la mayor parte de socios continentales de la Unión (ver Köhler y González Begega, 2008).

La asunción de nuevas responsabilidades, que confieren a las organizaciones representativas del trabajo y del empresariado europeo un mayor protagonismo en el diseño de las políticas públicas de la Unión, ha supuesto un incentivo de primer orden para la reorientación estratégica hacia Europa de los sindicatos y de las asociaciones empresariales nacionales. Desde la perspectiva de estos dos últimos actores, la conformación de un espacio público europeo de toma de decisiones con atribuciones cada vez más amplias para los agentes sociales ha constituido una razón más que sobrada para destinar una mayor cantidad de recursos hacia «lo europeo». Aunque, como tal, el proyecto de integración política y económica europea carece de las connotaciones negativas de una crisis, es innegable que su impacto constituye uno de los elementos determinantes (y quizá también más interesantes) de la evolución reciente de los sindicatos y de las asociaciones empresariales a escala nacional (Lehmkuhl, 2000:2).

Por otro lado, las especificidades del sistema de gobierno comunitario, sujeto a constantes redefiniciones (sobre todo en los últimos años) han provocado que el modelo organizativo del trabajo y del empresariado europeo responda a unas características ciertamente peculiares. El elevado grado de institucionalización alcanzado por los agentes sociales europeos y su imbrica-



ción en los procesos de determinación política, impulsada desde los propios poderes públicos, les habría convertido en una suerte de actores interfaz, con competencias muy distintas a las de un grupo de presión tradicional (ver Knill, 2000). Grande (1996), propone el siguiente esquema (ver Tabla 1), en el que a las funciones de servicios e influencia comunes al conjunto de organizaciones de representación de intereses que actúan en la órbita de las instituciones comunitarias se añaden otras dos, de participación y de seguimiento, que resultan exclusivas de los agentes sociales europeos, y que ayudan a entender de qué forma se hace operativa la capacidad de intermediación entre las organizaciones empresariales y sindicales a nivel nacional y las instituciones de la Unión Europea.

Tabla 1.
Funciones de las organizaciones representativas de los agentes sociales europeos

Función	Definición	Tipo de competencia
De servicios	Prestación de servicios a sus afiliados (p. e.: información)	Común a todos los grupos de representación de intereses en la órbita comunitaria
De influencia	Presión no participativa sobre los procesos de toma de decisiones	Común a todos los grupos de representación de intereses en la órbita comunitaria
De participación	Implicación formal en los procesos de toma de decisiones (a través de la consulta o de la asunción de la responsabilidad reguladora)	Específica de los agentes sociales europeos
De puesta en práctica	Implicación formal en el seguimiento de las políticas definidas a escala comunitaria	Específica de los agentes sociales europeos

Fuente: Adaptado de Grande (1996).

2.2. Las organizaciones representativas del empresariado y del trabajo a escala europea

La amplitud y el indudable valor de la intermediación en el diseño (y puesta en práctica) de la política pública europea no ha forzado, sin embargo, ningún tipo de sumisión organizativa por parte de los sindicatos y las asociaciones empresariales nacionales hacia sus representantes a escala europea. En la mayor parte de los casos, las organizaciones nacionales han optado por conservar canales de acceso individuales a los poderes públicos comunitarios, confiando así en recursos propios para defender sus intereses en caso de que éstos entren en contradicción con los de otros afiliados nacionales. Tal y como señalan Streeck y Visser (2006), el mantenimiento de vías de influencia paralelas constata que, pese a la indudable presión funcional ejercida por el proceso de integración europea sobre los agentes sociales nacionales, aún no es posible hablar

de un empresariado o un trabajo europeo totalmente cohesionado o genuinamente transnacional, sino más bien de organizaciones internamente diversas y sujetas a equilibrios inestables que dependen, en buena medida, de las coincidencias puntuales en torno a una serie de prioridades estratégicas.

Tanto el aspecto organizativo como la lógica de acción colectiva del empresariado europeo se ajustan perfectamente a estas características: compleja constelación de asociaciones, escasa cohesión interna, inestabilidad de los acuerdos y compromisos alcanzados y frecuente desviación por parte de los afiliados nacionales de la línea marcada por la organización representativa a escala europea². Pese a esta aparente debilidad, el empresariado cuenta con una dilatada experiencia asociativa a nivel europeo que, en ciertos aspectos, es incluso anterior a la del trabajo. La lógica subyacente a la conformación de los grupos de influencia empresarial europeos es la misma que explica la aparición de los primeros movimientos asociativos de empresarios a escala nacional a mediados del siglo XIX: la defensa de sus intereses comerciales frente a las instituciones públicas y el moldeamiento, fundamentalmente a través de la presión indirecta y no de la participación, de las decisiones de regulación de los mercados de producto y de las condiciones de producción. Su transformación en organizaciones de empleadores es, en todo caso, posterior y reactiva, debiendo ser entendida como una respuesta a la creciente influencia política alcanzada por los sindicatos a lo largo de la segunda mitad de ese mismo siglo.

Como señala Tyszkiewicz (1991), la articulación organizativa del empresariado europeo reproduce este mismo esquema. El establecimiento de las instituciones de la CECA, primero, y después de la propia Comunidad Económica Europea habría sido contestada desde el ámbito empresarial con la creación de varias asociaciones de carácter comercial. La *Union des Industries des Pays de la Communauté Européenne* (UNICE) aparece en 1953, junto a otras organizaciones sectoriales pertenecientes a las industrias del carbón y del acero como una reacción a las instituciones de la CECA. El mismo año de la entrada en vigor del Tratado de Roma (1958), UNICE asume, junto a la recién establecida *Federation of European Business and Industry Organizations* (FEBI), la representación de los intereses del empresariado privado europeo ante los poderes públicos comunitarios a escala intersectorial y sectorial, respectivamente (ver Tabla 2). De manera progresiva, y ante el desbordamiento hacia un plano político y social del proceso de integración económica (y también, aunque secundariamente, ante los avances organizativos del trabajo a escala comunitaria), las organizaciones empresariales europeas se verán compelidas a asumir mayores responsabilidades, recibiendo progresivamente competencias de sus afiliados nacionales en materia social y de empleo.

² Tal y como indica Primo Cella (2003), uno de los rasgos que definen el funcionamiento del sistema de representación pluralista o de intereses funcionales (y por tanto, de los actores colectivos que participan de él) es que las decisiones no son necesariamente tomadas siguiendo criterios democráticos, según estricta mayoría de votos. Por el contrario, éstas son el resultado de negociaciones conducentes a acuerdos más o menos amplios, únicamente vinculantes para el conjunto de los interesados en caso de que se hayan alcanzado por unanimidad. Este mecanismo reserva una opción de salida (cuando no una capacidad de veto) para aquellos actores que puedan sentirse perjudicados por una determinada decisión o que, simplemente, no la compartan.



Tabla 2. Principales organizaciones empresariales europeas

1948	<i>Conseil des Fédérations Industrielles d'Europe</i> (CIFE)	Organización para la Cooperación Económica Europea (OCEE)
1953	<i>Union des Industries des Pays de la Communauté Européenne</i> (UNICE)	Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA)
1958	<i>Federation of European Business and Industry Organizations</i> (FEBI)	Comunidad Económica Europea (CEE)
1961	Centro Europeo de Empresas con Participación Pública y Empresas de Interés Económico General (CEEP)	Comunidad Económica Europea (CEE)
1976	Asociación Europea de Artesanos, Pequeñas y Medianas Empresas (UEAPME)	Comunidad Económica Europea (CEE)
2006	<i>Business Europe</i>	Unión Europea (UE)

Fuente: Adaptado de Dølvik (1999).

Actualmente, y en lo que respecta al plano intersectorial, los intereses del empresariado europeo se encuentran representados en tres organizaciones distintas. La primera de ellas, *BusinessEurope*, creada en 2006 y heredera directa de UNICE, es la principal asociación empresarial de carácter privado y agrupa a un total de 39 afiliados nacionales procedentes de 33 países (entre ellos, los 27 miembros de la Unión Europea). La segunda, el Centro Europeo de Empresas con Participación Pública y Empresas de Interés Económico General (CEEP), fundado en 1961, representa los intereses de las empresas de carácter público (o participadas por el Estado) a escala europea, así como los de aquéllas otras pertenecientes a sectores considerados estratégicos tales como la energía, el transporte, las comunicaciones o las infraestructuras. La tercera, la Asociación Europea de Artesanos, Pequeñas y Medianas Empresas (UEAPME), establecida en 1979, constituye una organización independiente, a pesar de lo cual se integra, *de facto*, en la delegación de *BusinessEurope* en algunos procesos de interacción política con las instituciones comunitarias como el Diálogo Social Europeo (ver Jacobs y Ojeda Avilés, 1998).

A escala sectorial, la situación resulta aún más compleja, con una diversidad organizativa muy superior que responde a las más de cincuenta asociaciones legitimadas por las instituciones comunitarias como actores colectivos con derecho de participación en los procesos políticos de toma de decisiones. A ellas habría que sumar, además, un número aún mayor de organizaciones de pequeño tamaño no reconocidas por los poderes públicos europeos como interlocutores, pero que tratan igualmente de influir sobre éstos en representación de los intereses de sus afiliados, en este caso a través de la presión indirecta y no de opciones participativas. Bouwen (2006), ofrece una reciente descripción de la compleja constelación de organizaciones empresariales que actúan dentro del sector financiero europeo.

Las dificultades del empresariado europeo a la hora de definir un modelo organizativo si bien no común, sí al menos coordinado entre las distintas asociaciones que representan sus intereses a escala intersectorial y sectorial, responden a las características de sus miembros, diversos no solamente en términos nacionales, sino también en lo referente a mandato y función. Entre las organizaciones afiliadas a *BusinessEurope*, CEEP y UEAPME se cuentan igualmente asociaciones de empleadores, que representan únicamente a sus miembros en las cuestiones relacionadas con el mundo del empleo, cámaras de comercio y federaciones de industria, cuyas competencias se encuentran restringidas a la defensa de los intereses económico-comerciales de las empresas y organizaciones de carácter dual, como la española CEOE-CEPYME.

Pese a todo, la inconsistencia organizativa no debe ser interpretada aquí en términos necesariamente negativos. El hecho de que la densidad organizativa del empresariado europeo haya sido tradicionalmente baja no significa en absoluto que su capacidad real de influencia sobre la toma de decisiones pública a escala comunitaria también lo haya sido (ver Arcq, Dufresne y Pochet, 2003:304). Los empresarios han tenido un considerable éxito a la hora de trasladar sus demandas y defender sus intereses frente a las instituciones europeas. La clave de esta aparente paradoja se encuentra en que, frente a lo que sucede con el trabajo, el empresariado europeo nunca ha requerido de un alto grado de coordinación estratégica para alcanzar sus metas. Por el contrario, ha sido suficiente con mantener la presión sobre las instituciones comunitarias a través de vías indirectas, combinándola puntualmente con acciones quirúrgicas de asunción de responsabilidades de participación directa en aquellos casos en los que alguna iniciativa política ha llegado a representar una amenaza para su interés común.

La literatura clásica sobre acción colectiva, así como su adaptación a la problemática comunitaria, nos ofrecen una explicación ciertamente interesante de las razones por las cuales los empresarios no han podido (o necesitado) fortalecer su compromiso organizativo a escala europea (ver Offe, 1992; Streeck y Schmitter, 1991 y Lanzaalaco, 1995). Todas las asociaciones empresariales tienen su razón de ser en la capacidad para proporcionar unos bienes colectivos a sus afiliados (las empresas) que, de otra forma, resultarían mucho más costosos de adquirir. Ahora bien, dada la naturaleza inherentemente competitiva e individualista de estos afiliados, la percepción de qué bienes colectivos concretos deben ser perseguidos en cada momento puede diferir, e incluso entrar en contradicción. Es precisamente en esta tensión entre la necesidad de contar con algún tipo de organización colectiva a escala europea y, al mismo tiempo, la exigencia de retener un cierto grado de independencia estratégica que les permita defender sus intereses por sí mismos, donde estriban los equilibrios de esta relación. De hecho, son numerosas las empresas de gran tamaño que disponen de sus propias oficinas de representación en Bruselas y que se encuentran, por tanto, en disposición de influir individualmente sobre las instituciones europeas (Coen y Broscheid, 2003).

Debido a estas razones, y a pesar de las apariencias, no resulta correcto hablar de una respuesta incompleta o inadecuada del empresariado europeo al proceso de integración europeo. Lo apropiado, en este caso, es evaluar la forma en que las distintas organizaciones nacio-

nales articulan sus intereses a escala europea como un peculiar ejercicio de naturaleza esencialmente instrumental, que ha sido más el resultado de una estrategia deliberada que de una incapacidad. Verdaderamente, el empresariado se ha orientado hacia Europa, pero lo ha hecho a su manera, manteniendo un modelo de organización que sigue acercándose más al propio de un grupo de influencia y tratando de aprovechar las ventajas de combinar la presión indirecta y la participación directa dentro de un sistema de gobierno que, como el de la Unión Europea, privilegia a los grupos de representación más flexibles (ver Köhler-Koch, 1999).

El trabajo europeo, por su parte, ha ofrecido tradicionalmente un discurso que incide en la necesidad de superar las limitaciones de un ejercicio de representación de intereses restringido a las fronteras del Estado-nación. La retórica internacionalista y los esfuerzos por agrupar las distintas tendencias sindicales en una sola organización transnacional constituyen rasgos consustanciales del movimiento obrero, que encuentra en el caso europeo un claro ejemplo de las dificultades inherentes a la persecución de este objetivo (ver Hyman, 2005:140). El proceso de integración ha representado, no obstante, un claro impulso para la superación de la heterogeneidad nacional e ideológica y la consolidación de un solo paraguas organizativo (ver Tabla 3). La unidad de acción no ha sido tanto el producto de la satisfacción de una serie de aspiraciones más o menos utópicas como de la necesidad de dar una respuesta rápida y efectiva a determinados procesos económicos de carácter transnacional que, como la CEE, se ponen en marcha en la segunda mitad del siglo XX. Los avances en el proyecto europeo son la verdadera razón de la creación, en 1973, de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), dentro de la cual se han ido conciliando las diferentes corrientes sindicales: socialdemócrata, democristiana y (posteriormente) comunista (Moreno y Gabaglio, 2006).

Tabla 3. La CES. Principales ampliaciones ideológicas, geográficas y organizativas

1973	Fundación de la CES por parte de 16 organizaciones sindicales confederales de raíz socialdemócrata pertenecientes a 14 países miembros y no miembros de la Comunidad Económica Europea.
1974	Primera ampliación. Incorporación de los sindicatos democristianos afiliados a la Confederación Mundial del Trabajo (CMT). Segunda ampliación. Afiliación del primer sindicato comunista, el italiano CGIL.
1991	Tercera ampliación. Articulación de una estructura de carácter sectorial dentro de la CES a través de la integración de las Federaciones Europeas de Industria.
1995	Cuarta ampliación. Afiliación como miembros de pleno derecho de las primeras confederaciones sindicales procedentes de la Europa Central y del Este.
1999	Quinta ampliación. Afiliación del sindicato comunista francés CGT.

Fuente: Adaptado de Moreno y Gabaglio (2006).

El trabajo europeo ofrece una elevada cohesión organizativa. La adscripción de la mayor parte de sindicatos nacionales a una sola asociación representativa a escala europea garantiza una coherencia estratégica y de actuación de la que carece el empresariado. En la actualidad, la CES cuenta con un total de 82 afiliados nacionales procedentes de 36 países europeos.³ Además (y también frente a lo que ocurre con los empresarios), el trabajo europeo ha conseguido dotarse de una continuidad organizativa entre los planos intersectorial y sectorial a través del establecimiento de un vínculo estable entre una estructura confederal, representada por la CES y una sectorial, formada por doce Federaciones Europeas de Industria (Köhler y González Begega, 2007).

Pese a este alto grado de desarrollo organizativo, la relación entre la CES y sus afiliados nacionales se encuentra sujeta a la misma tensión entre lógicas de pertenencia y de influencia que hemos descrito para el empresariado europeo (Dølvik, 1999). De hecho, la CES se ha visto perjudicada en la defensa de su discurso a favor del fortalecimiento de los intercambios formales con las instituciones comunitarias y el empresariado europeo como instrumento de determinación de la política social europea por las reticencias de sus afiliados. Richard Hyman (2001) incide en la persistencia de problemas de diversidad interna dentro del movimiento europeo, e indica que su constitución como actor colectivo genuinamente europeo continúa siendo una tarea pendiente. Según este autor, el sindicalismo europeo debe completar su propia construcción como actor colectivo para que sus presiones hacia el resto de los interlocutores en los procesos de determinación política europea puedan tener éxito. La CES sigue estando enfrentada a la difícil tarea de dirimir la pugna histórica entre las distintas tendencias internas y conciliarlas en una sola agenda capaz de convencer a sus afiliados nacionales de la necesidad de transferir un mayor mandato (y también mayores recursos) al plano europeo. Tal y como afirmaba en un número anterior de esta misma publicación el secretario general de UGT y ex presidente de la CES (2003-2007), la persecución de una mayor coherencia estratégica debe seguir constituyendo una preocupación de primera magnitud para el movimiento sindical europeo ante las apuestas sociales y económicas que actualmente afronta la Unión (Méndez, 2007). Además, la CES se encuentra ante otro reto, dadas las características del sistema de gobierno comunitario que, como hemos visto, no aseguran una mayor probabilidad de éxito político a aquellos grupos de representación de intereses que cuenten con un mayor grado de articulación. Una elevada densidad organizativa, por el contrario, puede adquirir connotaciones negativas y dificultar la persecución de los objetivos políticos si se ve asociado, como ocurre en el caso del trabajo europeo, a una falta de flexibilidad.

³ En la página web de la CES puede consultarse una relación actualizada de los sindicatos nacionales afiliados a esta organización (<http://www.etuc.org/82>).



3. Los agentes sociales españoles ante el proceso de integración europea

Europa constituye un horizonte explicativo esencial del devenir político español desde la reinstauración del régimen democrático. Si la entrada en la Comunidad Económica Europea fue el referente central de buena parte de los discursos y de las actuaciones de los actores sociales, económicos y políticos españoles hasta mediados de la década de los años 80, a lo largo de la década siguiente lo ha sido la satisfacción de los criterios de acceso a la Unión Económica y Monetaria. Las principales reticencias hacia a la orientación del proyecto europeo o con respecto a las duras condiciones de entrada en la moneda única procedieron del ámbito sindical, pero fueron olvidadas tras Maastricht, una vez se asumió el criterio de estabilidad económica como elemento de cierre del diseño de políticas y de la producción de regulación (Fraile, 1999).

La impronta europea es perfectamente perceptible como una de las lógicas explicativas del proceso formativo del modelo neo-corporatista español (Martínez Lucio, 1997). El proyecto europeo aparece como argumento implícito o explícito en la mayor parte de los ejercicios de concertación llevados a cabo desde comienzos de la década de los años 80, habiendo llegado a convertirse en un punto común de acuerdo en torno al cual se ha tejido el entramado de pactos de carácter sociolaboral alcanzados por el empresariado, los sindicatos y la administración pública (Gutiérrez Palacios, Guillén y González Begega, 2007). La afirmación continúa siendo perfectamente válida en tanto en cuanto el proceso de europeización ha ido estableciendo vínculos cada vez más estrechos entre los planos nacionales y supranacionales de toma de decisiones políticas y ha orientado estratégicamente, como hemos visto, a los actores nacionales hacia Europa.

Ahora bien, la existencia de oportunidades y también de exigencias derivadas del proceso de integración europea no ha impedido que, progresivamente, los distintos actores hayan podido desarrollar una visión pragmática del mismo y que hayan podido redefinir las estrategias según sus intereses específicos. En el caso español, los sindicatos y la patronal forman parte, respectivamente, de las principales organizaciones del trabajo y del empresariado europeo, lo cual no ha implicado, en absoluto, ni la sumisión a las directrices políticas emanadas del plano europeo ni la renuncia a la posibilidad de retener un cierto grado de capacidad de influencia autónoma sobre las instituciones comunitarias.

La CEOE ha mantenido una oficina de representación permanente en Bruselas desde 1980, a través de la cual ha realizado un seguimiento de los efectos del proceso de integración y ha defendido los intereses del empresariado español, proporcionando a los afiliados servicios de información, asesoramiento e intermediación tanto ante los poderes públicos comunitarios como ante BusinessEurope, la patronal privada europea. Por su parte, UGT y CCOO, miembros de la CES desde noviembre de 1973 y mayo de 1990⁴, respectivamente (Ebbinghaus y Waddington, 2000),

⁴ La tardía afiliación de CCOO a la CES es resultado, por un lado, del complejo proceso de incorporación de los sindicatos de orientación comunista y del bloqueo ejercido por UGT a la demanda de afiliación de CCOO, retirado una vez resueltas las tensiones que enfrentaron a ambas organizaciones sindicales a lo largo de la década de los años 80 (Moreno, 2001). Las otras dos organizaciones sindicales españolas que forman parte de la CES son ELA-STV, desde marzo de 1973, y Unión Sindical Obrera (USO), cuya demanda de afiliación, presentada en septiembre de 1993 no fue resuelta hasta octubre de 2005.

han optado por una línea de actuación similar. Ambas organizaciones sindicales se cuentan entre los 18 afiliados nacionales de la CES que disponen de una oficina de representación propia en Bruselas desde comienzos de la década de los años 90, con el objetivo de ampliar el caudal informativo y mejorar la capacidad de influencia informal sobre los procesos políticos comunitarios.

La decisión de sostener una vía de acceso autónoma a las instituciones de la Unión, a pesar del importante desarrollo organizativo experimentado por los agentes sociales europeos en la última década, es fácilmente comprensible en el caso del empresariado. Tal y como indican Offe (1992) o Lanzalaco (1995), la lógica de acción colectiva de las asociaciones empresariales se encuentra condicionada por el carácter competitivo de los sujetos individuales que representan. Las empresas son organizaciones independientes por derecho propio que compiten entre sí en el mercado y que, por tanto, ofrecen un elevado grado de heterogeneidad en cuanto a intereses y expectativas, que puede verse reducido (aunque no eliminado) a medida que entran en juego otros factores de identidad, como la pertenencia a un determinado sector de operaciones o la procedencia nacional. El acceso no mediado de la CEOE a los poderes públicos comunitarios tendría sentido como garantía de representación de los intereses, sobre todo comerciales, del empresariado nacional español ante la toma de decisiones a escala europea, entendiéndose simplemente que la variable país de origen constituye un elemento de cohesión que permite evitar las incertidumbres y contradicciones inherentes a la interacción con organizaciones de otros entornos nacionales.

El mantenimiento de un cierto individualismo estratégico por parte de UGT y de CCOO, similar por otro lado al que muestran otros grandes sindicatos nacionales europeos, resulta más difícil de entender, al menos si nos atenemos en exclusiva a las interpretaciones más tradicionales de las lógicas de acción colectiva del trabajo y del empresariado (ver nuevamente Offe, 1992). La existencia de un canal de influencia al margen de la CES ha respondido, tanto en el caso de UGT como en el de CCOO, a la desconfianza que, pese al fuerte componente internacionalista del discurso obrero, sigue provocando la cesión de responsabilidades al plano europeo. A pesar de ello, UGT, en las resoluciones de su XXXVII Congreso Confederado de 1998, y en plena efervescencia del Diálogo Social Europeo, que arrojaba por entonces los primeros acuerdos colectivos en materia de regulación laboral, incidía en la transferencia de un mayor mandato a la CES por parte de los sindicatos nacionales para seguir formalizando convenios vinculantes con el empresariado susceptibles de ser transformados en regulación por los poderes públicos comunitarios, y para convertir al sindicalismo europeo en un actor relevante con capacidad de movilización política y social (Ojeda Avilés, 2000:31).

En relación al desarrollo del mecanismo de negociación colectiva a través del Diálogo Social Europeo, los agentes sociales han suscrito hasta 2007 un total de seis acuerdos euro-

⁵ Acuerdo Marco sobre el Permiso Parental (de 14/12/1995, Directiva del Consejo 96/34/CE de 3 de junio de 1996); Acuerdo Marco sobre Trabajo a Tiempo Parcial (de 06/06/1997, Directiva del Consejo 97/81/CE de 15 de diciembre de 1997); Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada (de 18/03/1999, Directiva del Consejo 99/70/CE); Acuerdo Marco sobre Teletrabajo (de 16/07/2002); Acuerdo Marco sobre Estrés Laboral (de 8/10/2004); y Acuerdo marco sobre Acoso Sexual y Violencia en el Lugar de Trabajo (de 27/04/2007).



peos, posteriormente transformados en Directivas del Consejo⁵ (Kohler y González Begega, 2008). Con respecto a la capacidad de la CES para movilizar a la ciudadanía europea, esta organización ha sido responsable desde 2000 de la convocatoria de cuatro euro-manifestaciones que han tenido como objetivo hacer llegar a los poderes públicos europeos los contenidos de la agenda sindical. La primera de estas euro-manifestaciones se celebró en Bruselas en diciembre de 2001, en defensa del proyecto social europeo y de la participación de una representación de la CES en la Convención constitucional. La segunda, también llevada a cabo en Bruselas en marzo de 2005, tuvo por objeto la demanda de más y mejores empleos en Europa y el rechazo del proyecto de Directiva Bolkestein relativa a la liberalización de servicios en el mercado interior. La tercera, reiterando la exigencia de retirada de la Directiva Bolkestein (Directiva 2006/123/CE), tuvo lugar en Estrasburgo en febrero de 2006. La última, por el momento, se ha celebrado en Ljubljana en marzo de 2008, reclamando mayores salarios y el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores europeos (Ljubljana, 5/04/2008).

En la misma línea que UGT, CCOO argumenta en un documento de trabajo de más reciente aparición la necesidad de dotar al movimiento sindical europeo de un carácter integrado y orgánico, a través de la construcción de un verdadero sindicato europeo en su sentido más amplio, desde el ámbito confederal hasta cada una de las federaciones sectoriales (CCOO, 2004:73).

Las declaraciones europeístas de UGT y de CCOO, que podrían ser compartidas a grandes trazos por la mayor parte de los sindicatos nacionales afiliados a la CES, han debido someterse, no obstante, a importantes limitaciones reales. Tal y como señalan Ebbinghaus y Waddington (2000:759), el movimiento sindical europeo se encuentra actualmente ante una disyuntiva que le sitúa entre seguir confiando en las instituciones de los Estados nacionales para la defensa de los derechos sociales y de bienestar, o perseguir el mismo objetivo dentro del proyecto de la Unión Europea. Por el momento, la respuesta al problema de la integración organizativa a escala europea ha resultado altamente ambivalente. Las dudas de los sindicatos nacionales y la postergación de la decisión de apostar por uno u otro camino han mantenido a la CES en una situación irresuelta de debilidad financiera y dependencia estratégica.

La cantidad de recursos disponibles por la CES constituye una pequeña fracción del presupuesto operativo de cualquiera de los grandes sindicatos nacionales europeos. Más aún, el presupuesto de la CES ha dependido históricamente en más de tres cuartas partes de las contribuciones individuales de los afiliados, destacando por su tamaño las aportaciones efectuadas por los sindicatos británicos agrupados en torno a la TUC, por un lado, y la confederación sindical alemana DGB, por otro (Abbott, 1997). La menor cuantía de las contribuciones económicas del resto de movimientos sindicales nacionales, incluido el español, les ha situado en la periferia de los procesos de definición política de la CES. Martin y Ross (1999) han señalado que el movimiento sindical europeo ha estado sometido estratégicamente a la tensión existente entre ambos sindicalismos nacionales, británico y alemán, cuyas visiones acerca del proceso de integración europea han diferido de forma muy significativa. Las reformas administrativas emprendidas por la CES a lo largo de la década de los años 90, que culminan en las resoluciones

adoptadas en los últimos congresos de la organización celebrados en Praga (2003) y en Sevilla (2007), han tratado de reducir la polarización existente y de introducir una mayor pluralidad en los procesos internos de toma de decisiones. Para ello, entre otras medidas, se ha eliminado el derecho de veto de las organizaciones nacionales afiliadas, se ha introducido el criterio de validación de medidas por mayoría cualificada o se han clarificado los procedimientos de elección del Comité Ejecutivo y del Secretariado, al tiempo que se reforzaban sus competencias como máximos órganos de gobierno de la CES (Moreno y Gabaglio, 2006).

Más allá de consideraciones estrictamente organizativas, la actitud y expectativas del empresariado y del trabajo español hacia el proceso de integración europea deben ser explicadas a partir del contexto político y social nacido de la Transición (Martínez Lucio, 1997). La percepción positiva de lo europeo ha sido una constante en el discurso de los agentes sociales españoles por distintos motivos. Para el empresariado, la entrada en Europa consolidó la recepción de flujos de inversión extranjera y, en sentido inverso, también supuso la apertura de mayores posibilidades de penetración de las empresas españolas en los mercados de los socios comunitarios (Guillén, 2005). La agenda de los sindicatos españoles con respecto a Europa ha estado marcada por la percepción del horizonte europeo como un factor de fortalecimiento del nuevo sistema de relaciones laborales democrático. Los modelos de protección social, bienestar y derechos laborales más avanzados del continente europeo han sido vistos como un referente en torno al cual articular las propuestas sindicales (Magone, 2001).

La normativa europea en materia de regulación socio-laboral, aunque tímida e incompleta en muchos aspectos, ha servido para orientar en algunos casos, y para impulsar en otros, la adquisición de nuevos derechos por parte de los trabajadores españoles, como en el caso de la Directiva 96/34/CE sobre el permiso parental. Las directrices comunitarias sobre empleo, elaboradas desde 1997 a través del mecanismo de revisión anual de la Estrategia Europea de Empleo, han ayudado a acomodar las iniciativas de los agentes sociales españoles a los objetivos definidos para el conjunto de los socios nacionales de la Unión (Aragón, 2002).

La nueva etapa del Diálogo Social Europeo, abierta tras la Cumbre del Consejo en Laeken (2001), que profundiza en la autonomía de los agentes sociales no sólo en la negociación de los acuerdos europeos y de otros textos como opiniones conjuntas, declaraciones o recomendaciones, sino también en la puesta en práctica de los contenidos a escala nacional, ha conferido nuevas obligaciones a las principales organizaciones representativas de los intereses del empresariado y del trabajo a escala estatal. CEOE, UGT y CCOO han debido asumir la responsabilidad de garantizar la extensión de los resultados del Diálogo Social Europeo a través de la negociación colectiva nacional, tal y como ha ocurrido con los últimos acuerdos marco europeos sobre teletrabajo, estrés laboral y acoso sexual y violencia en el lugar de trabajo. Por otro lado, la adquisición de mayores compromisos ha conferido a los agentes sociales españoles una mayor capacidad de adaptar la agenda social comunitaria a las exigencias concretas del caso español, al tiempo que les ha ayudado a percibir el espacio europeo de toma de decisiones como algo más cercano y también más accesible a la participación (Kohler y González Begega, 2008).



A pesar del intenso componente de aprendizaje que, para el caso español, ha tenido la progresiva incorporación de los actores de las relaciones laborales a la toma de decisiones comunitaria, la relación entre dinámicas nacionales y europeas no debe ser interpretada, en ningún caso, como una vía de único sentido. Los préstamos entre ambos niveles han sido mutuos, como ilustra el interés suscitado en ámbitos sindicales europeos por la temprana experiencia española de flexibilización del mercado laboral. La respuesta de los sindicatos españoles a fenómenos tales como la introducción de nuevas formas de empleo atípicas definidas por la temporalidad, la externalización de los servicios de contratación a las empresas de trabajo temporal, o la aparición de prácticas que favorecen la extensión del empleo de carácter precario, como el encadenamiento de contratos, han suscitado el interés de organizaciones sindicales de otros países de la Europa Continental, que comienzan a enfrentarse a tensiones similares en los últimos tiempos al haber iniciado con posterioridad el proceso de flexibilización del mercado de trabajo.

Los intercambios con Europa, sobre todo el caso de los sindicatos, han demostrado el elevado potencial de aprendizaje de estas organizaciones y la posibilidad de alcanzar puntos de acuerdo entre las distintas agendas nacionales. Las diferentes tradiciones de sindicalismo nacional, acosadas por la crisis de identidad que, al menos desde mediados de la década de los años 80 viene poniendo en cuestión la capacidad de los sindicatos para representar adecuadamente los intereses de los trabajadores, han encontrado en Europa un espacio para el intercambio de ideas en torno a los nuevos objetivos y cometidos del movimiento obrero. El énfasis en la formación, la salud y la seguridad, la provisión de servicios de apoyo a los trabajadores y, en general, todas aquellas propuestas que resultan coherentes con la orientación hacia la mejora de la oferta que muestran las políticas públicas, han sido objeto de intenso debate a escala europea en la búsqueda de un nuevo marco estratégico de actuación sindical. Las coincidencias en torno a la incorporación de nuevos contenidos al discurso sindical no han excluido, no obstante, la aparición de voces discordantes pertenecientes a organizaciones que cabría situar en el ala izquierda del sindicalismo europeo, como la CGT francesa, la CGIL italiana o la propia CCOO española (Hamann y Martínez Lucio, 2003).

La participación de los sindicatos nacionales en Europa constituye no solamente una oportunidad para influir sobre las instituciones responsables de la regulación a escala comunitaria, sino también un espacio para el intercambio de experiencias y el préstamo y adquisición de prácticas. En este sentido, la afiliación de las organizaciones nacionales a la CES puede ser interpretada de dos formas cualitativamente distintas en cuanto a las exigencias de participación y a los resultados que, potencialmente, pueden llegar a ser obtenidos. La primera de ellas alude a los procesos de representación formal de las organizaciones nacionales en la CES a través de la actividad congresual y de reuniones ordinarias de los órganos de gobierno para la configuración de la agenda política del movimiento sindical europeo. En el caso español, tanto UGT como CCOO han coincidido en la necesidad de reforzar el discurso de la CES a favor del fortalecimiento de la dimensión social del proyecto europeo, con especial énfasis en la regulación de los mercados, el mantenimiento de los niveles de bienestar y la protección de los derechos del trabajador.

La segunda vía de participación en la CES hace referencia al aprovechamiento, por parte de los sindicatos nacionales, de los recursos formativos, sistemas de intercambio de información y actuaciones de investigación que la propia CES lleva a cabo con el apoyo de la financiación pública comunitaria. Walter, Martínez Lucio y Treverrow (2007) han subrayado la relevancia de estas iniciativas para la creación de redes de colaboración sindical a escala transnacional europea y para el estrechamiento de vínculos con la comunidad académica. Los sindicatos españoles han tomado parte en proyectos de investigación e intercambio de experiencias, como los financiados a través del programa TRACE⁶, que han abordado cuestiones tan dispares como la incorporación de las nuevas tecnologías y herramientas de comunicación, la conformación de una agenda común en torno a los comités de empresa europeos o la toma de decisiones estratégicas con respecto a la reestructuración de la industria textil. Por el momento, resulta altamente complejo evaluar el impacto que la participación en este tipo de iniciativas europeas de investigación y debate ha tenido sobre los procesos de configuración estratégica de las organizaciones sindicales nacionales. Desde el análisis de la experiencia española, sería aventurado afirmar la existencia de una comunidad epistémica relacionada con las cuestiones de la Europa social, capaz de establecer conexiones sistemáticas entre los planos sindicales nacional y transnacional. No obstante, el creciente interés de CCOO o UGT por los debates europeos, así como las aportaciones de ambas organizaciones a la agenda política de la CES a través de reuniones oficiales, proyectos de investigación y redes informales de discusión, apuntan a la consolidación de flujos de comunicación que, de forma aún embrionaria, introducen regularmente las cuestiones emanadas de la agenda europea en la discusión propiamente nacional. En el caso de CEOE, el significado de la participación en Europa resulta aún más difícil de evaluar por la menor densidad organizativa y estratégica del empresariado europeo. Dada la escasez de referencias, la exploración de los vínculos existentes entre la patronal española y las organizaciones representativas de los empresarios a escala de la Unión Europea constituye por sí misma un importante reto de investigación para el futuro.

4. Discusión

La participación de los agentes sociales españoles en la toma de decisiones a escala europea se ha convertido en una cuestión relevante para entender el futuro de los discursos y de las estrategias de estos actores. Tanto el movimiento sindical como, quizás en menor medida la patronal, han estrechado los lazos con las organizaciones representativas del trabajo y los empresarios a escala comunitaria, adquiriendo con ello mayores compromisos en la definición de la agenda social y económica del proyecto europeo. En ambos casos, aunque más claramente en el de los sindicatos, la participación en Europa ha contribuido a forjar perspectivas compartidas en torno a un amplio número de preocupaciones, con creciente influencia sobre la agenda nacional.

⁶ La página web <http://www.traceproject.org> ofrece información detallada acerca de los contenidos y de los resultados de las actuaciones llevadas a cabo en el marco del programa TRACE, acrónimo de *Trade Unions Anticipating Change in Europe*, dirigido a mejorar la capacidad de respuesta de las organizaciones sindicales a las condiciones de cambio industrial y económico en Europa.



No obstante, la creciente orientación hacia Europa y, sobre todo, hacia las posibilidades de participación en el diseño de políticas a escala comunitaria no debe ser interpretada como un mero proceso de ajuste funcional a la nueva realidad institucional. La reacción de los agentes sociales nacionales a la invitación de las instituciones de la Unión Europea a incorporarse a la toma de decisiones no ha sido en absoluto homogénea, siendo posible encontrar importantes diferencias según actores, países e incluso tendencias ideológicas dentro del ámbito sindical. La diversidad de respuestas al reto de la participación en Europa ha respondido a la elevada heterogeneidad de tradiciones y prácticas de relaciones laborales, así como a la percepción (y al interés) que la posibilidad de intervenir a escala comunitaria ha podido tener en cada organización.

En el caso español, los agentes sociales han construido un discurso altamente favorable con respecto a la participación en Europa en torno al cual, no obstante, cabe albergar algunas dudas. Muy posiblemente, el compromiso retórico adquirido por los empresarios y (sobre todo) por los sindicatos no se ha visto acompañado del esfuerzo organizativo necesario para establecer conexiones sistemáticas entre las actuaciones a escala nacional y europea. En UGT y CCOO, así como en las estructuras federales de ambos sindicatos, los departamentos de relaciones internacionales disponen por lo general de una baja dotación de recursos y personal que les impide trasladar efectivamente los contenidos de la agenda europea al conjunto de la organización. A pesar de ello, resulta sorprendente el elevado grado de conocimiento de los debates europeos que muestran los agentes sociales españoles, así como la rápida incorporación de los más recientes conceptos emanados de la retórica comunitaria, tales como gestión anticipada del cambio, partenariado social, conciliación de vida laboral y familiar o flexiseguridad laboral.

El proyecto europeo, aún dentro del actual momento de indefinición que resulta de las dificultades de asimilación de nuevos socios y del fracaso de la iniciativa constitucional, es capaz de contribuir activamente al enriquecimiento de los procesos políticos nacionales, introduciendo nuevas cuestiones en las agendas de la negociación colectiva y de los ejercicios de concertación. Europa, de alguna forma, se ha convertido en un marco de referencia del cual, además de directivas de obligado cumplimiento y directrices de carácter no vinculante, es posible extraer experiencias capaces de dar solución a los problemas de reforma del Estado del bienestar o del papel de la regulación social.

En cualquier caso, la participación de los agentes sociales nacionales en el complejo entramado comunitario de toma de decisiones constituye un puzzle de difícil reconstrucción para los investigadores. Las peculiares características del trabajo y del empresariado europeo en términos de articulación interna, transferencia de autoridad y legitimación afectan a la capacidad de estas organizaciones para representar efectivamente los intereses de los afiliados nacionales. Por otro lado, el marco institucional de participación que definen el Diálogo Social Europeo y el resto de procesos que, como la elaboración de las directrices comunes de empleo, contemplan la consulta a los agentes sociales, responde a una lógica de gobierno que fragmenta el diseño de políticas en múltiples niveles complementarios y plantea amplias exigencias de flexi-

bilidad. Todo ello ha contribuido a desorientar precisamente a aquellos actores más intensamente comprometidos con el proyecto social europeo, puesto que los sindicatos requieren un alto nivel de formalización y centralización institucional para defender con éxito sus intereses. Y, por el contrario, ha favorecido las pautas de actuación estratégica del empresariado, ciertamente implicado en el desarrollo de la dimensión económica de Europa, pero mucho más reticente a la hora de profundizar en las iniciativas de carácter social.

5. Bibliografía

- ABBOTT, K. (1997): «The European Trade Union Confederation. Its organization and objectives in transition»; en *Journal of Common Market Studies* (35); pp. 465-481.
- ARAGÓN, J. (2002): «La Estrategia Europea de Empleo. Aportaciones y contradicciones»; en *Cuadernos de Relaciones Laborales* (XX, 1); pp. 15-56.
- ARCQ, E.; DUFRESNE, A. y POCHET, P. (2003): «The employers: the hidden face of European industrial relations»; en *TRANSFER* (IX, 2); pp. 302-321.
- BOUWEN, P. (2006): «National business associations and European integration. The case of the financial sector»; en W. STREECK; GROTE, J. R.; SCHNEIDER, V. y VISSER, J., eds.: *Governing interests. Business associations facing internationalization*. Nueva York, Routledge; pp. 178-196.
- CCOO (2004): *Democratizar la globalización, construyendo el sindicalismo transnacional*. Madrid, Confederación Sindical de Comisiones Obreras.
- COEN, D. y BROSCHEID, A. (2003): «Insider and outsider lobbying of the European Commission: an informational model of forum policies»; en *European Union Politics*, (IV, 2); pp. 165-189.
- COLEMAN, W. D. (2006): «Global public policy, associative orders and business interest associations»; en W. STREECK; GROTE, J. R.; SCHNEIDER, V. y VISSER, J., eds.: *Governing interests. Business associations facing internationalization*. Nueva York, Routledge; pp. 200-218.
- DØLVIK, J. E. (1999): *An emerging island? ETUC, Social Dialogue and the Europeanization of the trade unions in the 1990s*. Bruselas, ETUI.
- EBBINGHAUS, B. y WADDINGTON, J. (2000): «European trade union organizations»; en EBBINGHAUS, B. y VISSER, J., eds.: *Trade unions in Western Europe since 1945*. Londres, McMillan.
- EUROPEAN COMMISSION (2004): *Commission Communication. Partnership for change in an Enlarged Europe: enhancing the role of European Social Dialogue*. COM (2004) 557, Bruselas.



- FRAILE, L. (1999): «Tightrope. Spanish unions and labour market segmentation»; en MARTIN, A. y ROSS, G., eds.: *The brave new world of European Labour. European trade unions at the Millenium*. Nueva York, Berghahn; pp. 269-312.
- GRANDE, E. (1996): «The State and interest groups in a framework of multi-level decision making: the case of the European Union»; en *Journal of European Public Policy* (III, 3); pp. 318-338.
- GREENWOOD, J. (1997): *Representing interests in the European Union*. Londres, MacMillan.
- GUILLÉN, M. (2005), *The rise of Spanish multinationals*. Cambridge, Cambridge University Press.
- HAMMAN, K. y MARTÍNEZ LUCIO, M. (2003): «Strategies of labor union revitalization in Spain»; en *European Journal of Industrial Relations* (IX, 1); pp. 61-78.
- HYMAN, R. (2001): *Understanding European trade unions*. Londres, Sage.
- HYMAN, R. (2005): «Shifting dynamics in international tradeunionism: agitation, organization, bureaucracy, diplomacy»; en *Labour History* (XLVI, 2); pp. 137-154.
- JACOBS, A. y OJEDAAVILÉS, A. (1998): «The European Social Dialogue: some legal issues»; en BERCUSSON, B.; BLANKE, T.; BRUUN, N.; JACOBS, A.; OJEDA-AVILÉS, A.; VENEZIANI, B. y CLAUWAERT, S., eds.: *A legal framework for European industrial relations*. Bruselas, ETUI.
- JORDAN, G. y MCLAUGHLIN, A. (1993): «The rationality of lobbying in Europe: why are Euro-groups so numerous and so weak? Some evidence from the car industry»; en MAZEY, S. y RICHARDSON, J., eds.: *Lobbying in the European Community*. Oxford, Oxford University Press; pp. 122-161.
- KNILL, C. (2000): *Private governance across multiple arenas: European interest associations as interface actors*. Bonn, Max-Planck Projektgruppe Recht der Gemeinschaftsgüter.
- KOHL, H. y PLATZER, H. W. (2004): *Industrial relations in Central and Eastern Europe. Transformation and integration*. Bruselas, ETUI.
- KÖHLER, H. D. y GONZÁLEZ BEGEGA, S. (2007): «Diálogo social y negociación colectiva a escala sectorial europea. Limitaciones y perspectivas»; en *Cuadernos de Relaciones Laborales* (XXV, 2); pp. 152-169.
- KÖHLER, H. D. y GONZÁLEZ BEGEGA, S. (2008): «El Diálogo Social Europeo: de la macroconcertación comunitaria a la negociación colectiva transnacional»; en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Serie Derecho Comunitario* (72); pp. 251-271.
- KÖHLER-KOCH, B. (1999): «The evolution and transformation of European governance»; en KOHLER-KOCH, B. y EISING, W., eds.: *Transformation of governance in the European Union*. Londres, Routledge; pp. 14-35.
- LANZALACO, L. (1995): «L'evoluzione dell'azione imprenditoriale: il ruolo delle asociacion datariali»; en CHISI, A., ed.: *Lavoro e relazioni industriali in Europa*. Roma, La Nova Italia Scientifica.

- LEHMKUHL, D. (2000): «Under stress: europeanization and trade associations in the member states»; en *European Integration Online Papers* (IV, 14). Disponible en <http://eiop.or.at/eiop/texte/2000-014a>
- MAGONE, J.M. (2001): *Iberian trade unionism. Democratization under the impact of the European Union*. New Brunswick, Transaction.
- MARTIN, A. y ROSS, G. (1999): «In the line of fire. The Europeanization of labor representation»; en MARTIN, A. y ROSS, G., eds.: *The brave new world of European labor. European trade unions at the Millenium*. Nueva York, Berghahn Books; pp. 312-367.
- MARTÍNEZ LUCIO, M. (1997): «Spain. Regulating employment and social fragmentation»; en FERNER, A. y HYMAN, R., eds.: *Changing industrial relations in Europe*. Oxford, Blackwell; pp. 426-458.
- WALKER, S., MARTÍNEZ LUCIO, M. y TREVERROW, P. (2007): «Tracing trade union innovation: a framework for evaluating trade union learning projects in a time of complexity»; en *TRANSFER* (2); pp. 267-290.
- MÉNDEZ, C. (2007): «La Unión Europea en su primer cincuentenario: una visión desde el movimiento sindical»; en *Mediterráneo Económico* (12); pp. 391-416.
- MORENO, J. (2001): *Trade unions without frontiers. The communit oriented trade unions and the ETUC (1973-1999)*. Bruselas, ETUI.
- MORENO, J. y GABAGLIO, E. (2006): *El reto de la Europa Social: 30 años de la Confederación Europea de Sindicatos*. Valencia, Germania.
- OFFE, K. (1992 [1984]): *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid, Alianza.
- OJEDA AVILÉS, A. (2000): *Respuestas sindicales a la mundialización. El caso español*. Ginebra, Instituto Internacional de Estudios Laborales.
- PRIMO CELLA, G. (2003): «European governance, democratic representation and industrial relations», en *TRANSFER* (IX, 2); pp. 196-207.
- STREECK, W. y SCHMITTER, P. (1991): «From national corporatism to transnational pluralism: organised interests in the Single European Market»; en *Politics and Society*, (XIX, 2); pp. 133-164.
- STREECK, W. y VISSER, J. (2006) : «Conclusions. Organized business facing internationalization»; en STREECK, W.; GROTE, J. R.; SCHNEIDER, V. y VISSER, J., eds.: *Governing interests. Business associations facing internationalization*. Nueva York, Routledge; pp. 242-272.
- TYSZKIEWICZ, Z. (1991): «UNICE: the voice of European business and industry in Brussels. A programmatic self-presentation»; en SADOWICZ, D. y JACOBI, O., eds.: *Employers' associations in Europe. Policy and Organization*. Baden-Baden, Nomos; pp. 85-101.