

Integración europea y relaciones laborales. Enfoques teóricos, procesos políticos y resultados institucionales

Sergio González Begega¹ y Mona Aranea²

Recibido: 18 de mayo de 2020 / Aceptado: 18 de noviembre de 2020

Resumen. El artículo examina la dimensión europea de relaciones laborales. Se reconstruye el proceso político iniciado en la década de los 1950 por las autoridades públicas comunitarias y las organizaciones representativas del empresariado y del trabajo, que ha dado lugar al actual entramado institucional de las relaciones laborales europeas. El artículo utiliza los principales enfoques teóricos de Economía Política sobre europeización con el objeto de revisar los efectos convergentes, de coordinación multi-nivel o disruptivos de las relaciones laborales europeas sobre los sistemas nacionales de relaciones laborales. Se describe la coherencia, funcionalidad e interconexión de las principales piezas institucionales de las relaciones laborales europeas: concertación tripartita; diálogo social interprofesional; diálogo social sectorial; y representación laboral en empresas de dimensión comunitaria. Las conclusiones del artículo sustentan que las relaciones laborales europeas constituyen un estrato de regulación incompleto, que ofrece resultados complejos de armonización de las condiciones de trabajo y empleo en Europa.

Palabras clave: Relaciones laborales; Europeización; Regulación multi-nivel; Diálogo Social Europeo; Comités de Empresa Europeos.

[en] European integration and industrial relations. Theoretical approaches, political processes, and institutional outcomes

Abstract. The article examines European industrial relations in their development over time since the first tripartite negotiations between the European public authorities and the representative trade unions and employers' organizations in the late 1950s. The focus lies strictly on the European layer of industrial relations. Our theoretical framework builds on the review of the main Political Economy approaches with regards to the Europeanization process. We explore the potential for convergence, multi-level harmonization or disruption of European industrial relations and their interdependence with an impact on national industrial relations systems. The article describes the main constituent parts of European industrial relations, which are deployed along four interlinked institutional dimensions: tripartite concertation; cross-industry social dialogue; sectoral social dialogue; and employee representation at community-scale firms. The findings substantiate that European industrial relations constitute an incomplete but perfectly traceable layer of multi-level regulation, with harmonization effects over time on labour and working conditions in Europe.

Keywords: Industrial Relations; Europeanization; Multi-level regulation; European Social Dialogue; European Works Councils.

¹ Universidad de Oviedo, Departamento de Sociología.

Correo electrónico: gonzalezsergio@uniovi.es

² Cardiff University, Cardiff Business School.

Correo electrónico: araneam@cardiff.ac.uk

Sumario. 1. Introducción. 2. Integración económica y gobernanza comunitaria. La construcción política de las relaciones laborales europeas. 3. Perspectivas teóricas sobre europeización: ¿Convergencia, coordinación multi-nivel o integración divisiva? 4. Resultados institucionales y actores de las relaciones laborales europeas. 5. Conclusión. Unir la línea de puntos de las relaciones laborales en la Unión Europea. 6. Referencias bibliográficas.

Cómo citar: González Begega, S.; Aranea, M. (2021). Integración europea y relaciones laborales. Enfoques teóricos, procesos políticos y resultados institucionales, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 39(1), 153-172, <https://dx.doi.org/10.5209/crla.69558>.

1. Introducción

La integración europea es un proceso de desarrollo institucional mixto, político y de mercado. Desde el Tratado de Roma (1958), aunque más intensamente a partir de la década de los 1970, los principales impulsos a la europeización han sido resultado del esfuerzo de agregación de las economías de los socios comunitarios a un único bloque europeo. La integración de los mercados nacionales en Europa se ha producido dentro de un escenario de intensificación de la competencia internacional y de aparición de otras iniciativas de regionalización económica. La integración europea constituye, al mismo tiempo, una respuesta y una retroalimentación de la globalización, un ambivalente juego entre convergencia económica fuerte y mantenimiento de la diferenciación social y laboral (EUROFOUND, 2018: 7).

La construcción de la Europa social, dentro de la que se incluyen las relaciones laborales, ha sido objeto de una atención política subsidiaria frente a los avances económicos del proyecto europeo (Pochet, 2019: 12; ver también Rocha y Beneyto, 2013). Tal y como han señalado Keller y Platzer (2003: 1) la brecha entre las dimensiones económica y social de la Unión Europea (UE) existe y ha sido objeto “de un amplio debate político y académico acerca del lugar de las relaciones laborales dentro de la integración europea”. En palabras de Paul Marginson (2016: 1041), la vertiente social del proyecto europeo ha corregido algunos de los desequilibrios provocados por la integración económica, “limita[ndo], aunque no elimina[ndo] completamente, los efectos corrosivos derivados del movimiento de capitales, trabajadores, bienes y servicios a escala transnacional sobre los mercados de trabajo nacionales, estableciendo un suelo común de estándares y derechos”. En un plano jurídico, la legislación comunitaria, así como las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), que abarca materias diversas relacionadas con los derechos fundamentales de los trabajadores europeos, han contribuido a armonizar los marcos de regulación laboral de los Estados miembros, al tiempo que “han reflejado la tensión fundamental entre libre mercado y protección social, o integración económica e integración social, todos ellos conceptos fundamentales para la UE” (Rönmar, 2008: xxxvii).

La europeización de las relaciones laborales engloba un amplio conjunto de procesos políticos y de desarrollo institucional no necesariamente homogéneos ni coordinados entre sí que tienen su inicio temprano en la década de los 1960. Las relaciones laborales europeas se refieren a las interacciones entre las autoridades públicas comunitarias, las organizaciones sindicales y las asociaciones de empresarios, que tienen lugar dentro de una serie de espacios institucionales interconectados, a pesar

de su apariencia de aislamiento. Estas interacciones se ordenan en varios planos de representación de intereses a escala tripartita y bipartita, interprofesional, sectorial y de empresa, supranacional y transnacional, y engloban a diferentes intereses y actores. Incluyen dinámicas de establecimiento normativo público y otros resultados de ámbito corporativo privado. Como en el juego que invita a los niños a unir con una línea distintos puntos numerados en una hoja en blanco, uno de los principales retos a los que se enfrenta la literatura sobre el tema es “aprender a conectar esos puntos (...) para hacer emerger la imagen institucional completa de las relaciones laborales europeas” (Hoffmann, 2016: 186).

El artículo tiene como objetivo ordenar el mapa institucional de las relaciones laborales europeas e interpretarlo. Para ello, se recurre a los principales enfoques de Economía Política sobre europeización que, adaptados a este ámbito de conocimiento, explican el desarrollo de institucional de las relaciones laborales europeas como un proceso con resultados convergentes (Vaughan-Whitehead y Vázquez-Álvarez, 2019), de coordinación multi-nivel de las condiciones de trabajo y empleo en la UE (Marginson y Sisson, 2004: 25) o de integración divisiva con efectos disruptivos (Lehndorff, 2015). El artículo reconstruye el esfuerzo político que ha dado lugar a la actual arquitectura de las relaciones laborales europeas. El énfasis analítico se efectúa sobre el entramado institucional común de las relaciones laborales europeas, aunque también se exploran las relaciones de interdependencia entre estas y los sistemas nacionales de relaciones laborales. El plano europeo de relaciones laborales se diferencia en aspectos tales como los mecanismos que encauzan su funcionamiento y que lo orientan más hacia los procesos de diálogo social que a la negociación colectiva, aunque los Tratados recojan los fundamentos legales necesarios para su desarrollo a excepción de los contenidos relativos a salarios, contratos y derechos de asociación, huelga y cierre patronal. También es diferente la efectividad sancionadora en caso de incumplimiento, lo cual ha llevado a numerosos autores a utilizar el calificativo de blandas para referirse a las relaciones laborales europeas, en contraposición al de fuertes, usado para designar a las de rango nacional.

Las relaciones laborales europeas constituyen una realidad incompleta pero perfectamente identificable. No sustituyen, sino que complementan, en forma de estrato de regulación superpuesto, a las relaciones laborales nacionales. Tal y como señalaba Wolfgang Streeck (1998: 435), las instituciones de relaciones laborales europeas y nacionales seguirán coexistiendo por razones prácticas “y desarrollarán sus funciones, cualesquiera que sean éstas, en una relación de interacción. Más aún, dadas las diferencias entre sistemas nacionales, esta interacción variará de país en país, de igual forma que lo hará el impacto sobre la regulación de la relación de empleo de esta nueva dimensión europea”.

La estructura del artículo es la siguiente. Tras la introducción, el apartado 2 describe la génesis política de las relaciones laborales europeas, cuyo despliegue como espacio de regulación se encuentra íntimamente ligado al interés de la Comisión Europea y de las organizaciones sindicales, por reforzar la identidad y el poder normativo de las instituciones comunitarias con respecto a las condiciones de trabajo, la protección social y el empleo en Europa. El apartado 3 revisa varias perspectivas teóricas de Economía Política sobre europeización, adaptándolas al estudio del papel jugado por las relaciones laborales en la reducción de la brecha entre los procesos de integración económica y social de la UE. El apartado 4 identifica a los actores de las relaciones laborales europeas y ordena sus espacios institucionales. Por último,

las conclusiones interpretan teóricamente los resultados de la europeización de las relaciones laborales en la post-austeridad y ante los retos que, a comienzos de 2020, plantea la crisis del COVID-19.

2. Integración económica y gobernanza comunitaria. La construcción política de las relaciones laborales europeas

La UE constituye una excepción entre las distintas estructuras supranacionales de gobernanza económica, financiera y de coordinación de mercados. Frente a las áreas NAFTA y ASEAN, a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), a la Organización Mundial del Comercio (OMC) o al Fondo Monetario Internacional (FMI), que materializan únicamente iniciativas de regulación de mercados, la UE ha acompañado su esfuerzo de integración económica con la producción de normativa sobre condiciones de trabajo, empleo y relaciones laborales. La capacidad regulatoria de la UE excede, con mucho, a la de cualquier otra organización de gobernanza global en estos ámbitos, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La OIT ha emitido 190 convenios, incluyendo 8 fundamentales y 4 prioritarios,³ que establecen estándares supranacionales de regulación laboral, pero carece de los medios para asegurar su ratificación por parte de los gobiernos nacionales o para supervisar su implementación (Baccaro y Mele, 2012: 220).

La UE emerge como un caso único, ante la ausencia de instituciones supranacionales capaces de resolver los vacíos regulatorios provocados por la globalización económica y la declinante capacidad regulatoria de los Estados nacionales. Aún reconociendo la existencia de desequilibrios entre las dimensiones económica y social de integración, la UE dispone de la legitimidad política y de los instrumentos jurídicos necesarios para asegurar la transposición nacional de su regulación en materia social y de relaciones laborales. El *acquis social* comunitario incluye la legislación europea y las sentencias del TJUE sobre condiciones de trabajo y empleo, además de las instituciones de gobernanza tripartita, de diálogo social y de representación de trabajadores en empresas de dimensión comunitaria. La huella del plano de regulación laboral de la UE sobre las prácticas e instituciones de relaciones laborales nacionales ha sido profunda. La UE destaca “por el reconocimiento de los derechos sociales en sus Tratados, cuya observancia queda garantizada a través de un tribunal supranacional y por el establecimiento de estándares laborales comunes, entre los que se incluyen los derechos de residencia, trabajo y seguridad social para los migrantes intra-europeos” (Marginson, 2016: 1041). Ninguna otra iniciativa de construcción supranacional de mercados ha efectuado esfuerzos tan intensos como la UE para acompañar el esfuerzo de integración económica de una dimensión de gobernanza social y laboral.

La génesis política de las relaciones laborales europeas se remonta al momento fundacional de la Comunidad Económica Europea (CEE). El Tratado de Roma establece un área regional de mercado, de la que participan los países firmantes y, al mismo tiempo, desarrolla las instituciones supranacionales necesarias para garantizar su gobernanza económica. La capacidad regulatoria de la CEE excede a la de la Comunidad Europea del Carbón y el Acero (CECA), creada en 1951 con funciones de pla-

³ Búsqueda efectuada el 15/05/2020. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::>

nificación y coordinación de estos sectores industriales. Tal y como indica Scharpf (1996: 16), la incorporación de los mercados nacionales a de la CEE demandaba en primer lugar un proceso de integración negativa, que implicaba el desmantelamiento de los controles económicos ejercidos por los gobiernos nacionales dentro de sus fronteras. En segundo lugar, la creación de la CEE requería también un proceso de integración positiva, a través del cual los Estados miembros cedían soberanía económica a las instituciones comunitarias, permitiendo su desarrollo competencial y provocando su subordinación a ellas.

La particularidad del proyecto europeo, además de su carácter pionero, es que aspira desde un primer momento a acompañar la iniciativa de gobernanza económica supranacional de un esfuerzo político de coordinación en otras áreas, incluida la social (Streeck, 1998: 429). El Tratado de Roma incorpora a las aún embrionarias organizaciones sindicales y empresariales europeas al principal órgano consultivo del entramado institucional comunitario, el Consejo Económico y Social Europeo (CESE). El germen de las relaciones laborales europeas se encuentra en las rondas de consulta tripartita que se llevan a cabo en el CESE, junto a la participación de la representación de los sindicatos y de los empresarios en los comités consultivos sectoriales del carbón y el acero. El principal hito de la primera fase de despliegue de las relaciones laborales europeas, entre 1958 y 1962, es la adopción del primer texto fundamental de la CEE en material social y laboral, la Carta Social Europea de 1961. El cierre de esta experiencia de consultas tripartitas se produce tras la Conferencia Europea de Seguridad Social de 1962 (Dolvik, 1999).

La europeización de las relaciones laborales atraviesa un periodo de estancamiento entre 1962 y 1969. A pesar de ello, se crean dos nuevos comités sectoriales, de agricultura (1963) y de transporte por carretera (1965). La reactivación de las rondas de consulta tripartita entre autoridades comunitarias, sindicatos y empresariado europeo se produce después del Consejo de la Haya (1969) y se extiende hasta 1978. Los resultados institucionales más relevantes de esta etapa euro-corporatista son la creación del Comité Permanente del Empleo (1970), la puesta en marcha del Primer Programa de Acción Social de la Comisión Europea (1972), el establecimiento de dos nuevos comités sectoriales, de navegación fluvial (1972) y de pesca (1974) y el lanzamiento de las primeras iniciativas de regulación societaria europeas, destacando el ambicioso pero frustrado proyecto de Quinta Directiva sobre la Estructura de las Sociedades Anónimas (1972). La Comisión Europea ejerció el liderazgo político de estas iniciativas, en un intento de afianzar su identidad normativa como institución supranacional. El fin de la experiencia euro-corporatista de los 1970 se produjo tras la cuarta Cumbre Tripartita de Empleo (1978) cuando, en el marco de las crisis del modelo productivo fordista, los sindicatos y las organizaciones empresariales decidieron replugar sus agendas hacia el plano político nacional.

La reactivación definitiva del proceso de europeización de las relaciones laborales se produce bajo la iniciativa de la Comisión Europea presidida por Jacques Delors, después de la Cumbre de Val Duchesse (1985). El inminente salto de la integración económica a través del Acta Única Europea (1986), que implicaba la retirada de las últimas barreras comerciales en la CEE, actuó como elemento de tracción de la parcialmente abandonada dimensión social europea. El Acta Única implicaba una revisión en profundidad del Tratado de Roma e invitaba al proyecto europeo a dar un salto hacia delante, a completar con el establecimiento del Mercado Único y de la UE, a través del Tratado de Maastricht (1992). El éxito del programa político de

la Comisión Delors se fundamentó en la promesa de un futuro desarrollo acompañado de la integración económica y social, ampliando la capacidad regulatoria de las instituciones comunitarias para compensar las consecuencias desestabilizadoras del Mercado Único (Sharpf, 1997: 23).

La Cumbre de Val Duchesse marcó además el lanzamiento del Diálogo Social Europeo (DSE) como motor institucional de las relaciones laborales europeas. Bajo la iniciativa de la Comisión Europea, el DSE sustituyó a la experiencia discontinua de consultas tripartitas de las dos décadas anteriores y se convirtió en un ámbito permanente de intercambio, preferentemente bipartito, entre las organizaciones sindicales y el empresariado europeo. La constitucionalización del DSE en los Tratados de Maastricht y Ámsterdam (1997) establece una serie de limitaciones a las materias susceptibles de ser abordadas a través de este espacio institucional, de acuerdo con el artículo 153.5 TFUE (artículo 137.5 TUE). La negociación colectiva de carácter salarial, las formas contractuales o los derechos de asociación, huelga y cierre patronal se encuentran excluidos del DSE y de la legislación laboral europea. Aún con estos límites de contenido, el DSE convierte a las organizaciones representativas del trabajo y del empresariado europeo en agentes sociales y les reconoce para concluir acuerdos colectivos susceptibles de ser transformados en regulación comunitaria. La legitimidad del DSE como espacio institucional para la negociación colectiva a escala supranacional se apoya en la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (1989), incorporada a los Tratados Europeos como texto básico de derechos de representación laboral.

La literatura distingue tres subetapas de desarrollo del DSE (Clauwaert, 2011: 169; ver también Lapeyre, 2017). El primer periodo, de opinión conjunta (1985-1991), tiene como principal resultado la adopción de resoluciones no vinculantes por parte de los agentes sociales que, sin embargo, constituyeron un ejercicio de creación de confianza mutua entre Comisión Europea, sindicatos y asociaciones empresariales.

El segundo periodo, de DSE políticamente reforzado (1992-2001), se abrió con el Acuerdo sobre Política Social (1991) alcanzado por los agentes sociales europeos e incorporado al Tratado de Maastricht. El acuerdo convirtió en obligatoria la consulta a los agentes sociales europeos de cualquier iniciativa política de carácter social lanzada por las instituciones comunitarias. Asimismo, facultó a los agentes sociales europeos a negociar acuerdos colectivos que, una vez transformados en normativa de rango comunitario, deben ser objeto de transposición legal por parte de los Estados miembros. Uno de los principales resultados de este periodo fue la Directiva sobre información y consulta de trabajadores en empresas de dimensión comunitaria o de comités de empresa europeos (1994). Los comités de empresa europeos constituyen la primera institución genuina de las relaciones laborales europeas a escala de empresa.

El tercer periodo, de DSE autónomo (2002-2010), se inició tras la Cumbre de Laeken. Su principal característica fue el giro hacia formas más suaves de regulación y la mayor profundización en formas estrictamente bipartitas de negociación entre los agentes sociales europeos. Los efectos políticos de la crisis económica y financiera de 2008 y las transformaciones del modelo de gobernanza de la UE bajo el Semestre Europeo han tenido efectos negativos sobre el DSE (Zeitlin y Vanhercke, 2017: 150-151). La necesidad de relanzar el pilar social de la UE y, dentro de éste, las relaciones laborales europeas, ha sido reconocida por las autoridades comunitarias

y los agentes sociales (Dutch Presidency, European Commission y European Social Partners, 2016: 2). La evolución del DSE y del resto de espacios de las relaciones laborales europeas desde Val Duchesse se aborda con mayor detalle en el apartado 3.

El despliegue institucional de las relaciones laborales europeas se acompaña de la jurisprudencia del TJUE, que abarca múltiples aspectos relacionados con los derechos fundamentales de los trabajadores europeos, incluyendo el libre movimiento de trabajadores, la no discriminación en el puesto de trabajo, las condiciones de trabajo y empleo, la salud y la seguridad, la información y consulta o la cobertura en caso de reestructuración corporativa alcance transnacional (Miranda Boto, 2017: 19 y ss.).

3. Perspectivas teóricas sobre la europeización: ¿Convergencia, coordinación multinivel o integración divisiva?

La construcción de las relaciones laborales europeas ha sido examinada desde diferentes ángulos teóricos, que se encuentran íntimamente conectados con las expectativas y juicios efectuados sobre el resto de procesos de integración económica y social de la UE. Las teorías sobre europeización incluyen diferentes miradas funcionalistas, neo-institucionalistas y centradas en actores, que anticipan resultados convergentes, de coordinación multi-nivel o de integración divisiva de las relaciones laborales europeas.

a) ¿Hacia un sistema de relaciones laborales europeo? Las primeras aproximaciones teóricas a la integración europea y la posición que, dentro de ella, ocupan las relaciones laborales, datan de la década de los 1950 y se construyen sobre una visión dunlopiana-funcionalista que interpreta la europeización como un proceso con resultados de convergencia de los sistemas nacionales de regulación (Haas, 1958). Según esta perspectiva, la integración económica europea forma parte de una dinámica amplia de internacionalización de mercados cuyo efecto inducido es la convergencia de órdenes institucionales y de normas de organización social. Las reglas supranacionales que emanan de la estructura política, legislativa, jurídica y técnica comunitaria, fundamentalmente de la Comisión Europea, el TJUE o, más recientemente, del Banco Central Europeo (BCE), someten a esta presión convergente a las instituciones de los Estados miembros. El resultado es la alineación de la diversidad de regulación y prácticas nacionales alrededor de un conjunto fijo de reglas comunes y, en el ámbito que nos ocupa, el establecimiento de un sistema de relaciones laborales europeo. Las sentencias del TJUE sobre conflictos laborales transnacionales⁴ o los mecanismos de supervisión disciplinaria de las políticas fiscales nacionales por parte del BCE son ejemplos de estas presiones estructurales.

La visión convergente de las relaciones laborales europeas se apoya también en la existencia de efectos organizacionales, que derivan de las soluciones de gestión de las empresas transnacionales, y cuyo resultado es la homogeneización a escala internacional de las prácticas de recursos humanos. Las reglas procedimentales que regulan las relaciones laborales en el ámbito público se complementan, de acuerdo con esta interpretación, con las reglas substantivas de organización del trabajo que difunden las empresas transnacionales.

⁴ Sentencias del TJUE 11.12.2007, C-438/05, Viking-Line; 18.12.2007, C-341/05, Laval; y 03.04.2008, C-346/06, Ruffert.

La convergencia ha sido “uno de los objetivos básicos de la construcción europea desde sus inicios y ha motivado crecientes esfuerzos de cooperación e integración” (Vaughan-Whitehead y Vázquez-Álvarez, 2019: 9). En el renovado discurso europeo de la post-austeridad, la asimilación de los estándares sociales y laborales nacionales sigue siendo una de las metas del proceso de integración, tal y como se recoge en la reciente documentación comunitaria sobre el Pilar Europeo de Derechos Sociales (European Commission, 2017a; 2017b). Los últimos estudios emitidos por las instituciones comunitarias insisten en la convergencia en resultados de las relaciones laborales europeas, que se estarían aproximando en distintos ítems de evaluación e indicadores, sin que ello requiera necesariamente la homogeneización normativa o procedimental (EUROFOUND, 2018).

b) Gobernanza multinivel y armonización. La perspectiva de convergencia está imbuida de voluntarismo político comunitario. Frente a ella, otros enfoques teóricos intentan explicar la persistencia de los modelos nacionales de regulación sociolaboral después de seis décadas de integración europea. Desde el neoinstitucionalismo, numerosos autores han insistido en que las instituciones y los actores nacionales son capaces de modelar el efecto inducido del marco de regulación supranacional comunitario y de resistir la presión organizacional de las prácticas de gestión de las empresas transnacionales (Hooghe y Marks, 2001; Sisson, 2007; Marginson, 2016).

La resiliencia nacional a las presiones de convergencia conduce a un juego de adaptaciones mutuas e interdependencias entre estratos de regulación mucho más complejo que el propuesto por la explicación funcional. Las relaciones laborales europeas constituyen una realidad institucional con personalidad propia, que resulta de los esfuerzos legislativos y jurídicos de la UE para el establecimiento de estándares mínimos de trabajo, empleo y derechos de información y consulta, de acuerdo con las competencias definidas en el Artículo 153 del Tratado de la Unión Europea (TFUE). La heteronomía de las relaciones laborales nacionales con respecto a las europeas se captura en una bien conocida metáfora, que ilustra la relación entre los planos de regulación supranacional y nacional. Las relaciones laborales en la UE no son estrictamente, ni nacionales ni europeas, sino que se integran en un “sistema de gobernanza multi-nivel” que engloba múltiples instituciones, actores y procesos interrelacionados, localizados en diferentes coordenadas (Marginson y Sisson, 2004: 25). La europeización de las relaciones laborales no causa la sustitución del nivel nacional, que continúa siendo el *locus* dominante de negociación entre autoridades públicas, sindicatos y empresariado. Su efecto es “el redibujado y el incremento de la complejidad del mapa de las relaciones laborales, añadiendo nuevos planos, actores y espacios institucionales y estableciendo nuevas relaciones e interdependencias tanto horizontales como verticales” (Keune y Marginson, 2013: 474).

c) Recursos de poder, conflicto e integración divisiva. Un tercer grupo de referencias sobre europeización enriquece la complejidad institucional del enfoque multi-nivel anterior con el estudio de la acción colectiva y de los conflictos políticos entre actores con distintos intereses y recursos de poder (Schroeder y Weinert, 2004: 200). Esta perspectiva incorpora el contexto histórico de interacción actuarial e institucional dentro del ciclo económico para explicar los desequilibrios entre integración negativa y positiva y su impacto sobre el desarrollo de las relaciones laborales europeas (Streeck, 1998; 2015). Frente a la literatura funcional, que concibe la europeización como un proceso consensuado de cooperación, este enfoque subraya las tensiones, las luchas de poder y las fracturas democráticas de la UE (Höpner y

Schäfer, 2010: 345). Su valoración de la dimensión social de la UE y, dentro de ella, de las relaciones laborales europeas, es fuertemente escéptica. La europeización no ha supuesto la armonización al alza de los estándares regulatorios del trabajo y del empleo sino la erosión de los sistemas de protección laboral nacionales. La integración divisiva de las relaciones laborales europeas es resultado de la implantación de un régimen competitivo de inspiración neoliberal dentro de la UE, que se expresa a través de su nuevo modelo de gobernanza macroeconómica, el Semestre Europeo, y del mandato permanente de austeridad fiscal (Lehndorff, 2015: 13). Los avances de la integración económica tras el establecimiento de la Unión Económica y Monetaria (UME) y del Euro no se han visto acompañado de una arquitectura institucional que permita resolver los problemas de desigual capacidad competitiva y especialización productiva de los Estados miembros. Dentro de este escenario, los países con balance comercial deficitario y problemas de sostenibilidad de la deuda se ven sometidos a presiones de devaluación interna que inciden sobre los costes laborales y erosionan las condiciones de trabajo y empleo. La integración negativa corroe los recursos de poder sindicales y las instituciones de relaciones laborales a escala nacional. Consecuentemente, las relaciones laborales europeas construyen sus estándares mínimos de regulación laboral sobre un suelo fuertemente deteriorado. Los actores de las relaciones laborales europeas carecen, además, de la legitimidad, del mandato y/o de la voluntad para impulsar la integración positiva de la dimensión social de la UE (Hyman, 2015a: 102).

El infradesarrollo de relaciones laborales europeas y la pervivencia de un marco institucional nacional heterogéneo ha llevado a la formulación de un nuevo paradigma teórico ecléctico, que combina el enfoque multi-nivel y la aproximación conflictual de recursos de poder (Visser, 2005: 288). Las teorías sobre europeización han virado hacia formulaciones menos mecanicistas y más ajustadas a la diversidad de fórmulas de gobernanza, espacios institucionales y actores (European Commission, 2001: 25; Hooghe y Marks, 2001). Para las relaciones laborales europeas esto implica su reconocimiento como orden negociado entre actores con intereses diversos, cuyas oportunidades para la acción estratégica se encuentran limitadas por relaciones de poder asimétricas. Las relaciones laborales europeas son el producto del juego político entre autoridades públicas, sindicatos y asociaciones empresariales que operan tanto a escala comunitaria como nacional. Sus resultados institucionales no son ni previsiblemente serán equiparables a los de un sistema clásico de relaciones laborales *á la Dunlop* (EUROFOUND, 2007: 75-77; Marginson y Sisson, 2004; Keune y Marginson, 2013: 474).

Este eclecticismo teórico es particularmente adecuado para abordar el reto de la identificación de espacios institucionales y de la unión de los puntos de las relaciones laborales europeas, que se aborda en el siguiente apartado (Hoffmann, 2016: 203-204; Müller y Platzer, 2017: 291). Los resultados de las relaciones laborales europeas deben interpretarse como el producto de un esfuerzo de gobernanza compartida por parte de un conjunto de actores que colisionan con frecuencia en cuanto a sus intereses, también internamente. A consecuencia de ello, el desarrollo institucional de las relaciones laborales europeas no ha sido lineal sino irregular, sincopado y caracterizado por un notable déficit de coordinación en cuanto a las iniciativas emprendidas en momentos concretos por las autoridades comunitarias y los sindicatos para sus diferentes espacios. Dentro de esta misma perspectiva ecléctica, aunque con una preocupación analítica distinta, se sitúan las investigaciones sobre construcción de

identidad laboral europea a través de órganos como los comités de empresa europeos o de procesos de negociación colectiva transnacional (Whittall, Knudsen y Huijgen, 2007; Aranea, González Begega y Köhler, 2018).

4. Resultados institucionales y actores de las relaciones laborales europeas

Las relaciones laborales europeas engloban un amplio conjunto de ámbitos de representación de intereses y negociación, tanto públicos como a escala de empresa. Su aspecto institucional y sus resultados son heterogéneos, como consecuencia de un proceso de despliegue institucional que tiene varios puntos de inicio y ritmos desiguales de desarrollo.

El entramado de las relaciones laborales europeas incluye: a) un amplio conjunto de procesos de concertación tripartita de las políticas macroeconómicas, laborales y de empleo europeas, que se inspira en las formas neocorporatistas de diálogo social existentes en un amplio número de Estados miembros. Sus resultados son limitados y de dispersa articulación con los restantes espacios de las relaciones laborales europeas; b) el diálogo social interprofesional europeo (DSIE), de carácter autónomo entre los sindicatos y empresarios europeos, reconocidos como agentes sociales, que ha arrojado importantes resultados de armonización normativa a escala comunitaria; c) el diálogo social sectorial europeo (DSSE), de competencias análogas a las de su homólogo interprofesional; y d) un amplio conjunto de estructuras y procesos de representación laboral en empresas de dimensión europea, entre los que destacan los comités de empresa europeos (CEUs), la participación de trabajadores en las Sociedades Anónimas Europeas (SE) o la negociación de Acuerdos Marco Europeos (AME) en empresas transnacionales.

Los intereses del trabajo europeo se encuentran representados por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), creada en 1973 y que afilia a 89 organizaciones nacionales de 39 países, incluidos los 27 Estados miembro de la UE. El empresariado participa en los espacios institucionales de las relaciones laborales europeas a través de 3 organizaciones principales: BUSINESSSEUROPE (anteriormente UNICE), creada en 1958; el Centro Europeo de Empresas con Participación Pública y de Interés Económico General (CEEP), fundado en 1961; y SMEUnited (anteriormente UEAPME), la asociación que agrupa a las pequeñas y medianas empresas. Desde 1998, los representantes de SMEUnited en las rondas de concertación tripartita y en el DSIE se integran en la delegación de BUSINESSSEUROPE. El empresariado europeo participa en el DSSE a través de un amplio número de organizaciones sectoriales, débilmente coordinadas entre sí y con respecto a sus tres homólogas intersectoriales.

La institucionalización de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y de las organizaciones empresariales como agentes sociales europeos no ha resuelto sus problemas de mandato y representatividad. La debilidad organizativa de la CES ha afectado negativamente a su capacidad para hacer efectiva su agenda de impulso a la dimensión social de la UE. El empresariado ha sido reticente al desarrollo del DSE como un espacio de negociación colectiva europea. Su debilidad y fragmentación organizativa, que lo homologa como modelo de acción colectiva más a un grupo de interés que a un agente social, le ha proporcionado una mayor flexibilidad táctica con respecto a la representación del trabajo en la interlocución con las autoridades comunitarias.

4.1. Concertación tripartita en la UE

La CES y las organizaciones representativas del empresariado europeo participan del sistema de gobernanza política de la UE. De acuerdo con el artículo 155 TFUE, la consulta a los agentes sociales es preceptiva en un ámbito número de cuestiones de carácter social y laboral, que se listan en el artículo 153.5 TFUE.

La consulta tripartita a los agentes sociales lleva produciéndose en distintos ámbitos de la política comunitaria desde antes de la creación de la CEE, en el marco de los comités sectoriales de la CECA. La institucionalización y regularización de la concertación tripartita se produjo a través de la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, incorporada al Protocolo Social anexo al Tratado de Maastricht. En la década de los 1990, la UE hizo un uso sistemático de este instrumento dentro de la Estrategia Europea de Empleo y de otros mecanismos análogos de gobernanza supranacional inspirados en el Método Abierto de Coordinación. La concertación europea recibió un refuerzo significativo en 1997, con la creación de la Cumbre Social Tripartita. La institucionalización definitiva de esta fórmula de concertación, que ha pasado a denominarse Cumbre Social Tripartita para el Crecimiento y el Empleo, se produjo en el Consejo de Niza (2000), con el lanzamiento de la Estrategia de Lisboa. La Cumbre Social Tripartita constituye un instrumento de legitimación de las políticas macroeconómicas, de empleo, protección social, educación y formación de la UE (European Council, 2003: 1).

La experiencia reciente de concertación tripartita a escala europea ha estado marcada por la crisis económica y financiera de 2008, por la sustitución de la Estrategia de Lisboa por el programa Europa 2020 y, sobre todo, por la implementación del nuevo modelo de gobernanza de la UE a través del Semestre Europeo, de marcado sesgo disciplinario (De la Porte y Heins, 2015: 9). La representación de los agentes sociales europeos en este proceso es débil. La investigación demuestra los déficits de socialización del Semestre Europeo y aboga por una participación no solamente simbólica de los intereses del empresariado y, sobre todo, del trabajo, en la definición de las políticas macroeconómicas comunes (Sabato, Vanhercke y Spasova, 2017: 35-36).

4.2. Diálogo social interprofesional europeo

El Diálogo Social Interprofesional Europeo (DSIE) es el espacio institucional de negociación bipartita de los agentes sociales a escala interprofesional europea. Su funcionamiento, al igual que el del DSSE, se regula por los artículos 154 y 166 TFUE (artículos 138 y 139 del Tratado de Maastricht). El DSIE suplementa a los procesos de diálogo social existentes en un número de Estados miembros. El ordenar el mapa institucional de las relaciones laborales europeas e interpretarlo confiere a los agentes sociales europeos iniciativa legislativa en materia sociolaboral con las limitaciones de contenido establecidas por el artículo 153.5 TFUE (artículo 137.5 de Maastricht). El DSIE constituye desde su establecimiento en la Cumbre de Val Duchesse, la pieza maestra de las relaciones laborales europeas, dado su potencial como arena institucional de negociación colectiva transnacional.

El DSE, en sus dos variantes interprofesional y sectorial, se articula en dos fases. En la primera, la Comisión Europea debe comunicar a los sindicatos y el empresariado europeo la orientación de cualquier iniciativa política en la que el TFUE les reconozca competencia. En la segunda, los agentes sociales pueden activar sus

competencias legislativas de acuerdo con los artículos 154 y 155 TFUE y proceder a la negociación de un acuerdo colectivo que deberá ser objeto de transformación en Directiva europea. Si los agentes sociales no llegan a un acuerdo, pero la Comisión Europea considera que la acción normativa es deseable, puede presentar una propuesta de regulación independiente. Esta posibilidad ha llevado a los agentes sociales a negociar bajo la sombra de la ley en múltiples ocasiones, siendo un incentivo para la conclusión de acuerdos colectivos en aquellos casos en los que una de las partes, frecuentemente el empresariado, se ha mostrado reticente a la negociación.

El DSIE ha arrojado numerosos resultados de distinto tipo. Se distinguen: (a) tres acuerdos marco, que han sido objeto de respaldo normativo comunitario a través de su transformación en Directivas, sobre permiso parental (1996, revisada en 2010), trabajo a tiempo parcial (1997) y contratación temporal (1999); (b) cinco acuerdos marco autónomos sobre teletrabajo (2002); estrés laboral (2004); acoso y violencia en el lugar de trabajo (2007); mercados laborales inclusivos (2010); y envejecimiento activo en el trabajo y el enfoque intergeneracional (2017). Los acuerdos autónomos han sido implementados y supervisados por los agentes sociales a través de los procedimientos nacionales de negociación colectiva; (c) dos marcos de actuación para el aprendizaje permanente de competencias y cualificaciones (2002) y la igualdad de género (2005); y seis programas multi-anales conjuntos de diálogo social, siendo el último de ellos el correspondiente al trienio 2019-2021. Los resultados del DSIE incluyen, además, 76 textos no vinculantes, incluyendo declaraciones, recomendaciones y posturas conjuntas.⁵

La capacidad del DSIE para impulsar la convergencia de las relaciones laborales en la UE a través de la producción de acuerdos marco europeos ha decaído desde el giro autónomo del DSE en Laeken. La vía de producción de Directivas de contenido social y laboral a través de la negociación colectiva europea ha sido sustituida, después de 2001, por un nuevo procedimiento de producción de acuerdos, que carece del mismo impacto normativo directo. Los acuerdos marco autónomos, los marcos de actuación y los programas multi-anales conjuntos han tenido una implementación e impacto desigual en las prácticas nacionales de relaciones laborales debido a la existencia de discontinuidades entre los planos de DSIE europeo y nacionales y a las deficiencias de los mecanismos jurídicos de exigibilidad y aplicación de convenios colectivos en varios Estados miembros, particularmente los del Este de la UE (Clauwaert, 2011: 170).

Otra cuestión fundamental, ya indicada, es la debilidad intrínseca del proceso de negociación del DSIE, que es también extensible al DSSE. Los agentes sociales europeos solamente han sido capaces de alcanzar acuerdos con impacto normativo directo, es decir, recogidos en Directivas europeas, cuando la negociación se ha producido bajo la amenaza de iniciativa legislativa directa por parte de la Comisión Europea. El reforzamiento de los principios de subsidiariedad y voluntariedad del DSE tras Laeken ha reforzado la frecuencia de los contactos entre los agentes sociales europeos, pero a costa de reducir la efectividad normativa de sus resultados. La “amplificación sin intensificación” del DSE ha dejado insatisfechas las esperan-

⁵ Los textos completos de los acuerdos se encuentran disponibles en la Base de Datos de Textos de Diálogo Social: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>. A fecha de búsqueda, 15/05/2020, el último de los textos del DSIE es la Declaración de los agentes sociales europeos, CES, BUSINESSEUROPE, CEEP y SMEUnited sobre la emergencia del COVID-19, publicado el 16/03/2020.

zas sobre una futura negociación colectiva europea (De Boer, Benedictus y Van der Meer, 2005: 51; González Begega y Köhler, 2008: 252). El estancamiento del DSE como espacio para la negociación colectiva europea responde a la estrategia elusiva del empresariado con respecto a su asunción de responsabilidades de producción de legislación laboral. El compromiso político de la Comisión Europea con respecto a esta posibilidad también ha decaído (Pochet y Degryse, 2016: 3). Las últimas tomas de posición de las instituciones comunitarias y de los agentes sociales con respecto al relanzamiento del DSE tras la crisis económica y financiera, dentro del nuevo pilar social de la UE, tampoco apuntan hacia una reactivación de las capacidades normativas del DSE (Dutch Presidency, European Commission y European Social Partners, 2016).

4.3. Diálogo social sectorial europeo

Los orígenes del DSSE se remontan a los primeros contactos consultivos de las autoridades de la CECA con organizaciones sindicales y asociaciones patronales, a través de los comités sectoriales del carbón y del acero. En la década de los 1960 y 1970, se crearon órganos similares de consulta tripartita en otros sectores de especial relevancia transnacional. La activación de la dimensión sectorial del DSE como espacio bipartito para la negociación colectiva europea, en términos equivalentes a los de su homólogo interprofesional, se produjo en 1998. La Comisión Europea impulsó el proceso de establecimiento de comités de diálogo social sectorial en nuevas ramas de actividad económica, dentro del clima de entusiasmo que caracterizó el despliegue institucional de las relaciones laborales europeas de los últimos años noventa (European Commission, 1998).

En el año 2020, se contabilizan 43 comités de DSSE,⁶ participan 66 organizaciones sectoriales de empleadores y 15 organizaciones sectoriales sindicales, de acuerdo a los términos de reconocimiento establecidos por el artículo 154 TFUE.⁷ Entre los más de 900 textos suscritos dentro del DSSE se incluyen seis acuerdos marco transformados en Directivas comunitarias relativos a los sectores de ferrocarriles (1998 y 2004), transporte marítimo (1998 y 2008), aviación civil (2000) y hospitales (2009) y cuatro acuerdos autónomos implementados según los procedimientos de negociación colectiva específicos de los Estados miembros, referentes a los sectores de ferrocarriles (2004 y 2009), servicios personales (2009) y multisectorial (2006). Junto a ellos se incluye un amplio número conjunto de documentos no vinculantes tales como recomendaciones, declaraciones, opiniones conjuntas, herramientas y reglas de procedimiento.⁸

La dimensión sectorial del DSE ha experimentado un importante impulso en los 2000 hasta convertirse “de forma inesperada (...) en una de las arenas más dinámicas de las relaciones laborales europeas” (Degryse, 2015: 4). El ESSD arroja acuerdos en múltiples materias de relevancia inmediata para las relaciones laborales de empresa, tales como la anticipación al cambio tecnológico y la reestructuración corporativa, el tiempo y las condiciones de trabajo, la formación continua, la seguridad y

⁶ Búsqueda efectuada el 15/05/2020. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=en>

⁷ Búsqueda efectuada el 15/05/2020. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2154&langId=en>

⁸ Ver nuevamente la nota al pie 3. Un alto número de los textos producidos por el ESSD en la primera mitad de 2020 también se refieren a la emergencia del COVID-19.

la salud laboral, la gestión de la diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación o la responsabilidad social corporativa. También ha incorporado cuestiones como la gestión de los efectos de la crisis financiera internacional sobre la actividad económica y el empleo en Europa (Clauwaert y Schömann, 2011: 2).

Más allá de sus resultados, el DSSE se enfrenta a problemas de representatividad y coordinación vertical entre los planos de diálogo social nacional y europeo que afectan negativamente a su eficiencia. Algunos de ellos son compartidos por su homólogo interprofesional. Otros, son específicos o resultan más intensos (González Begega y Köhler, 2007). Entre ellos destacan la dispersión de intereses representados en los comités sectoriales, las reticencias de las organizaciones nacionales a transferir mandato a sus representantes europeos o las dificultades de implementación de acuerdos autónomos y otros textos no vinculantes dada la heterogeneidad de las instituciones de negociación colectiva sectorial en los Estados miembros (Léonard, Perin y Pochet, 2011: 269).

4.4. Las relaciones laborales europeas de empresa. Comités de empresa europeos, Sociedad Anónima Europea y Acuerdos Marco Europeos

La dimensión de empresa constituye el espacio más avanzado de las relaciones laborales europeas. A diferencia del DSE, los avances institucionales en este ámbito no han respondido al impulso de las autoridades públicas, sino que emanan de la iniciativa autónoma de los actores de las relaciones laborales de empresa. Las primeras experiencias de representación de trabajadores en empresas de dimensión comunitaria en los 1980 o, más recientemente, la negociación de AME entre empresas transnacionales y federaciones sindicales europeas, constituyen ejemplos de europeización de ámbito estrictamente corporativo (Rivest, 1996: 235).

El primer y todavía principal hito normativo de las relaciones laborales europeas de empresa es la Directiva 94/45/CE sobre derechos de información y consulta de trabajadores en empresas de dimensión comunitaria, más conocida como Directiva sobre CEUs, adoptada en 1994⁹. Esta pieza normativa, que provee derechos transnacionales de información y consulta a los trabajadores europeos fue resultado de la voluntad de la Comisión Europea, que impulsó políticamente su aprobación. La cobertura legal de los derechos de representación laboral se fundamenta en los principios de subsidiariedad, voluntariedad y autonomía de los actores laborales de empresa, ajustándose a las diferencias normativas entre Estados miembros en materia de sociedades anónimas y gobernanza corporativa. Según Streeck (1997: 335), las limitaciones de las relaciones laborales de empresa europeas se fundamentan en la renuncia del legislador a los principios de ciudadanía industrial que sí se recogían en iniciativas normativas previas que resultaron frustradas, como el proyecto de Quinta Directiva de 1972/1991 o la Directiva Vredeling de 1980/1983. La Directiva sobre CEUs tiene una importancia fundamental para el desarrollo de las relaciones laborales europeas de empresa, pero supone el abandono de cualquier idea ambiciosa de inclusión de los principios de democracia industrial en el modelo de gobernanza de las empresas transnacionales con operaciones en la UE. También introduce restricciones a la posibilidad de conducir procesos genuinos de negociación colectiva transnacional a través de estos órganos de representación laboral (Gordo, 2019).

⁹ Revisada por la Directiva 2009/38/CE.

A pesar de ello, los CEUs han sido calificados de cajas de registro de las relaciones laborales europeas (Fitzgerald y Stirling, 2004: 13), de punto de confluencia de los intereses corporativos y laborales (Weston y Martínez Lucio, 1997: 176) o incluso de embrión institucional de un euro-corporatismo de empresa (Knutsen, 2004: 18). El éxito cuantitativo de los CEUs es incuestionable (González Begega, Köhler y Aranea, 2017). Se han establecido 1593 órganos de representación laboral de este tipo, de los cuales 1171 continúan activos, en 1143 empresas transnacionales.¹⁰ Pese a la existencia de vacíos de cobertura motivados por la ausencia de un registro oficial, los CEUs son, por su expansión numérica y por la atracción de interés académico que han suscitado, la punta de lanza de las relaciones laborales europeas de empresa.

La abundante literatura sobre CEUs identifica una alta heterogeneidad de prácticas de información y consulta, que no ha sido resuelta ni por la Directiva revisada de 2009 ni por la jurisprudencia al respecto.¹¹ Los CEUs son instituciones de representación laboral en permanente reconstrucción, que alojan fórmulas de diálogo social tendentes a la fractura en casos de reestructuración corporativa o ante prácticas de gestión que incentivan la competitividad entre plantas (Waddington, 2010: 1; Aranea, González Begega y Köhler, 2018). Entre sus aspectos más positivos destacan, no obstante, la difusión de buenas prácticas, alimentando procesos de mayor centralización como el DSSE o la contribución a la creación de una identidad laboral europea (Whittall, Knudsen y Huijgen, 2007).

El marco legislativo de las relaciones laborales de empresa europeas se ha completado, tras la normativa sobre CEUs, a través de un conjunto de Directivas que establecen estándares mínimos sobre derechos de representación laboral. Entre ellas se incluyen la Directiva de derechos de información y consulta a los trabajadores en caso de despido colectivo (98/59/CE), de traspaso de empresas (2001/23/CE), de marco general de información y consulta en empresas (2002/14/CE) y de implicación de los trabajadores en la Sociedad Europea y Sociedad Cooperativa Europea (SE) (2001/86/CE y 2003/72/CE, respectivamente). El reconocimiento de los derechos de representación de trabajadores en las empresas constituidas como SE supuso la culminación de un objetivo de regulación societaria largamente perseguido por las autoridades europeas y las organizaciones sindicales (González Begega y Köhler, 2015). Sin embargo, su consecución se hizo a través de un marco legal de muy escasa ambición armonizadora (Casey, Fiedler y Fath, 2016: 87). La participación de trabajadores en la SE arroja resultados cuestionables, tanto por el bajo número de SEs establecidas que alojan procesos reales de participación laboral como por la heterogeneidad de estas experiencias.¹²

Los CEUs y las SEs tienen funciones de información, consulta y participación de trabajadores. La dificultad de llevar a cabo procesos de negociación colectiva a través de estos órganos ha llevado a las organizaciones representativas del trabajo europeo a explorar vías alternativas. Los AME constituyen un espacio autónomo de las relaciones laborales de empresa europeas, no sujeto a soporte normativo público y que reproduce, a escala regional, las experiencias de negociación entre sindicatos

¹⁰ EWC Database. <http://www.ewcdb.eu/stats-and-graphs>. Búsqueda efectuada el 15/05/2020.

¹¹ Destacando la sentencia del caso Renault-Vilvoorde sobre adecuada temporalización de los derechos de información y consulta. Sentencia 04/041997 en B.O. 97/00992 del Tribunal de Grande Instance de Nanterre Cour d' Appel de Versailles 07/05/1997. Ver también nota al pie 2.

¹² Se estima alrededor de las 150, muy lejos del número total de SEs constituidas, 3283. SE Database, <http://ecdb.worker-participation.eu>. Búsqueda efectuada el 15/05/2020.

internacionales y empresas transnacionales para la homogeneización de las condiciones de trabajo en las cadenas internacionales de creación de valor. Los AME son una faceta regional de este proceso global y un intento de ordenar desde el ámbito corporativo la desigualdad de condiciones sociolaborales en el ámbito corporativo. A fecha de redacción del artículo se registran 216 Acuerdos Marco Internacionales (AMI) en vigor, de ellos 61 son AME, al restringir su cobertura a la UE.¹³ Los AME han sido negociados y firmados por las federaciones sindicales europeas. En algunos casos, los CEUs han servido de soporte en la negociación, lo cual indica la interconexión de espacios institucionalizados y no institucionalizados de las relaciones laborales europeas de empresa (Whittall et al., 2017). Es indudable que los AME constituyen herramientas muy valiosas para el desarrollo de la negociación colectiva a escala transnacional. No obstante, también se ha señalado que estas experiencias de negociación ofrecen resultados desiguales y que, ante la ausencia de un marco legal sobre acuerdos colectivos en empresas de dimensión europea, dependen en exceso del voluntarismo de los actores corporativos (Papadakis, 2011: 12).

5. Conclusiones. Unir la línea de puntos de las relaciones laborales en la Unión Europea

Las relaciones laborales europeas constituyen una realidad dispersa y fragmentada. El primer problema analítico al que se enfrenta la literatura es identificar y conectar sus diferentes espacios institucionales o, haciendo uso de la metáfora que sirve de hilo argumental al artículo, unir con una línea los puntos de las relaciones laborales europeas, para hacer emerger su imagen completa. Este objetivo es problemático porque las relaciones laborales europeas no son homologables a las nacionales ni en densidad y articulación institucional ni en legitimidad y mandato de sus actores. Las relaciones laborales europeas son responsables de una importante normativa con efectos de armonización de las condiciones de trabajo y empleo en la UE, así como de otros procedimientos y resultados institucionales, pero no encajan dentro del molde de un sistema de relaciones laborales clásico dunlopiano. La interconexión entre espacios institucionales no se produce a través de normas que engargen las funciones y competencias de la concertación tripartita, el DSE en sus variantes interprofesional y sectorial o los diferentes ámbitos de representación de intereses laborales y negociación colectiva a escala de empresa, facilitando su coordinación. En la mayor parte de los casos, esta vinculación responde a la capacidad de los actores para moverse políticamente entre distintos ámbitos de interlocución. El mapeado de las relaciones laborales europeas debe efectuarse a través de la reconstrucción del rastro dejado por las autoridades públicas comunitarias, las organizaciones sindicales y los empresarios, que operan simultáneamente dentro de espacios institucionales aparentemente aislados.

La europeización de las relaciones laborales arroja un resultado paradójico. Las relaciones laborales en la UE son, al mismo tiempo, supranacionales y nacionales. Los sistemas nacionales de relaciones laborales se han adaptado a la armonización de derechos de representación laboral y de condiciones de trabajo y empleo forzada desde plano de europeo, pero conservan su importancia como espacio fundamental de regulación del trabajo. Las relaciones laborales en la UE constituyen un entramado

¹³ Database on TCAs. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978>. Búsqueda efectuada el 15/05/2020.

de gobernanza multi-nivel, que combina formas de regulación fuertes, basadas en la armonización legal y procedimental, y suaves, orientadas a la convergencia en indicadores y resultados. Adicionalmente, el aspecto institucional actual de las relaciones laborales europeas no es el resultado de un proceso jurídico neutro o funcionalmente determinado. Las relaciones laborales europeas son, al contrario, un espacio institucional intensamente politizado. El escrupuloso respeto del principio de subsidiariedad, la preferencia por formas de regulación voluntaristas o la renuncia al desarrollo del DSE o de los comités de empresa europeos como instrumentos para la negociación colectiva no responde únicamente a la limitación de contenidos de agenda establecida en los Tratados sino también al giro neoliberal y a la reorientación competitiva de la UE tras la consecución de los grandes proyectos de integración de los 1990. La literatura muestra que la crisis económica y financiera de 2008 ha ampliado la brecha entre la dimensión económica y social del proyecto europeo. Los recientes intentos de relanzamiento político de las relaciones laborales europeas, efectuados dentro del esfuerzo general de reactivación del pilar social, tienen un carácter fundamentalmente simbólico, que no corrige la tendencia hacia el debilitamiento de la capacidad normativa de las instituciones de relaciones laborales europeas.

En un artículo reciente, Richard Hyman (2018: 570-571) señala que, entre los escenarios futuros de las relaciones laborales europeas, el más probable es el de profundización en los resultados de integración divisiva. La renuncia a un marco ambicioso de regulación laboral supranacional que reconozca también el protagonismo de los agentes sociales en la definición de las políticas macroeconómicas y de empleo de la UE, seguirá paralizando la agenda de armonización de condiciones de trabajo en la UE, en un contexto de erosión de los sistemas nacionales de relaciones laborales. Esta previsión, no obstante, puede verse corregida por el impacto que la crisis del COVID-19 tenga sobre el proyecto europeo en conjunto, bien en términos de re-nacionalización política o, aunque esto sea menos esperable, de refuerzo de la dimensión social europea.

6. Bibliografía

- Aranea, M., González Begega, S. y Köhler, H.-D. (2018). "The European Works Council as a management tool to divide and conquer. Corporate whipsawing in the steel sector". *Economic and Industrial Democracy*. On-line first. Doi: <https://doi.org/10.1177/0143831X18816796>
- Baccaro, L. y Mele, V. (2012). "Pathology or path dependency? The ILO and the challenge of new governance". *International Labour Relations (ILR) Review*. 62 (2): 195-224. Doi: <https://doi.org/10.1177/001979391206500201>
- Casey, C., Fiedler, A. y Fath, B. (2016). "The European Company (SE). Power and participation in the multinational corporation". *European Journal of Industrial Relations*. 22 (1): 73-90. Doi: <https://doi.org/10.1177/0959680115593653>
- Clauwaert, S. (2011). "20 years of European interprofessional social dialogue: achievements and prospects". *Transfer*. 17(2): 169-179. Doi: <https://doi.org/10.1177/1024258911401403>
- Clauwaert, S. y Schömann, I. (2011). "European social dialogue and transnational framework agreements as a response to the crisis?" ETUI Policy Brief 4/2011. ETUI. Bruselas.
- De la Porte, C. y Heins, E. (2015). "A new era of European Integration? Governance of labour market and social policy since the sovereign debt crisis". *Comparative European Politics*. 13 (1): 8-28. Doi: <https://doi.org/10.1057/cep.2014.39>

- De Boer, R., Benedictus, H. y van der Meer, M. (2005). "Broadening without intensification. The Added Value of the European Social and Sectoral Dialogue". *European Journal of Industrial Relations*. 11 (1): 51-70. Doi: <http://dx.doi.org/10.1177/0959680105050400>
- Degrype, C. (2015). "The European Sectoral Dialogue. An uneven record of achievement?" ETUI Working Paper. 2015.02. ETUI: Brussels.
- Dolvik, J.E. (1999). *An Emerging Island? ETUC, Social Dialogue and the Europeanization of the Trade Unions in the 1990s*. Brussels: ETUI.
- Dutch Presidency, European Commission y European Social Partners (2016). A New Start for Social Dialogue. Statement of the Presidency of the Council, the European Commission and the European Social Partners, Brussels, 27 June 2016.
- EUROFOUND (2007). *New structures, forms, and processes of governance in European industrial relations*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- EUROFOUND (2018). *Upward convergence in the EU: Concepts, measurements, and indicators*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (1998). Commission Decision 98/500/EC of 20 May on the establishment of Sectoral Dialogue Committees promoting the Dialogue between the social partners at European level. Luxembourg: Official Journal of the European Communities.
- European Commission (2001). Communication from the Commission of 25 July 2001 European governance - A white paper. COM(2001) 428 final. Luxembourg: Official Journal of the European Union.
- European Commission (2017a). Commission Recommendation on the European Pillar of Social Rights, C(2017)2600 final of 26 April 2017, Brussels.
- European Commission (2017b). Establishing a European Pillar of Social Rights, COM(2017)250 final of 26 April 2017, Brussels
- European Council (2003). Council Decision 2003/174/EC of 6 March establishing a Tripartite Social Summit for Growth and Employment. Luxembourg: Official Journal of the European Union.
- Fitzgerald, I. y Stirling, J. (2004). "Understanding European works councils". En I. Fitzgerald y J. Stirling (eds.), *European Works Councils. Pessimism of the Intellect, Optimism of the Will?* (pp 13-16). London: Routledge.
- González Begega, S. y Köhler, H.-D. (2007). "Diálogo social y negociación colectiva a escala sectorial en la Unión Europea. Limitaciones y perspectivas". *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 25 (2): 117-149.
- González Begega, S. y Köhler, H.-D. (2008). "El diálogo social europeo. De la macro-concertación comunitaria a la negociación colectiva transnacional". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. 72: 251-270.
- González Begega, S. y Köhler, H.-D. (2015). "La Sociedad Europea (SE). ¿Una oportunidad perdida para la Democracia Industrial en Europa?" *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 33 (1): 65-91. Doi: http://dx.doi.org/10.5209/rev_CRLA.2015.v33.n1.48807
- González Begega, S., Köhler, H.-D. y Aranea, M. (2017). "Los comités de empresa europeos dos décadas después. Una evaluación crítica". *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. 127: 255-273.
- Gordo, L. (2019). *La Representación de los Trabajadores en las Empresas Transnacionales*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Haas, E. (1958). *The Uniting of Europe. Political, social, and economic forces*. London: Stevens & Son.

- Hoffmann, A. (2016). “Still struggling to connect the dots: the cumbersome emergence of multi-level workers’ participation”. En V. Pulignano, H.-D. Köhler y P. Stewart (eds.), *Employment Relations in an Era of Change* (pp. 183-205). Brussels: ETUI.
- Hooghe, L. y Marks, G. (2001). *Multi-level Governance and European Integration*. Boulder: Rowman & Littlefield.
- Höppner, M. y Schäfer, A. (2010). “A new phase of European integration. Organised capitalisms in post-Ricardian Europe”. *West European Politics*. 33 (2): 344-368. Doi: <http://dx.doi.org/10.1080/01402380903538997>
- Hyman, R. (2015a). “Austeritarianism in Europe: what options for resistance?” En D. Natali y B. Vanhercke (eds.), *Social Policy in the European Union. State of Play 2015* (pp. 27-126). Brussels: ETUI/OSE.
- Hyman, R. (2018). “What future for industrial relations in Europe?”. *Employee Relations*. 40 (4): 569-579. Doi: <http://10.1108/ER-02-2018-0056>
- Keller, B. y Platzer, H.-W. (2003). “Introduction. The Europeanization of industrial relations”. En B. Keller y H.-W. Platzer (eds.), *Industrial Relations and European Integration. Trans- and Supranational Developments and Prospects* (pp. 1-10). Aldershot: Ashgate.
- Marginson, P. (2016). “Governing work and employment relations in an internationalized economy: The institutional challenge”. *International Labour Relations (ILR) Review*. 69 (5): 1033-1055. Doi: <https://doi.org/10.1177/0019793916654891>
- Marginson, P. y Sisson, K. (2004). *European Integration and Industrial Relations. Multi-level Governance in the Making*. New York: Palgrave MacMillan.
- Miranda Boto, J.M. (2017). “El derecho social de la Unión Europea en la encrucijada: entre la parálisis legislativa y el impulso judicial”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. 127: 19-44.
- Müller, T. y Platzer, H-W. (2017). “The European trade union federations: profiles and power resources – changes and challenges in times of crisis”. En S. Lehndorff, H. Dribbusch y T. Schulten (eds.), *Rough Waters. European trade unions in a time of crisis* (pp 289-314). Brussels: ETUI.
- Lapeyre, J. (2017). *Le Dialogue Social Européen. Histoire d’une innovation sociale (1985-2003)*. Brussels. ETUI.
- Lehndorff, S (2015). “Europe’s Divisive Integration: An Overview.” En S Lehndorff (ed.), *Divisive integration: The triumph of failed ideas in Europe – revisited* (pp. 7-37). Brussels: ETUI.
- Léonard, E., Perin, E. y Pochet, P. (2011). “The European sectoral social dialogue: questions of representation and membership”. *Industrial Relations Journal*. 42 (3): 254-272. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2011.00624.x>
- Keune, M. y Marginson, P. (2013). “Transnational industrial relations as multi-level governance”. *British Journal of Industrial Relations*. 51 (3): 473-497. Doi: <https://doi.org/10.1111/bjir.12005>
- Knutsen, P. (2004). “European works councils and the development of a Euro-corporatist model”. En I. Fitzgerald y J. Stirling (eds.), *European Works Councils. Pessimism of the Intellect, Optimism of the Will?* (pp 17-33). London, Routledge.
- Papadakis, K. (2011). “Introduction and Overview”. En K. Papadakis (ed.), *Shaping Global Industrial Relations. The Impact of International Framework Agreements* (pp 1-18). London: Palgrave.
- Pochet, P. (2019). *À la Recherche de l’Europe Social*. Paris: PUF.
- Pochet, P. y Degryse, C. (2016). “Dialogue social européen. Une reliance de la dernière chance?” OSE Paper Series. Opinion Paper 17. OSE: Brussels.

- Rivest, C. (1996). "Voluntary European works councils". *European Journal of Industrial Relations*. 2 (2): 235-253. Doi: <https://doi.org/10.1177/095968019622006>
- Rocha, F. y Beneyto, P. (2013). "Europeización de las relaciones laborales: retos y perspectivas". *Arxius de Ciències Socials*. 28: 9-20.
- Rönmar, M. (2008). "Introduction. EU Industrial Relations vs, National Industrial Relations - Conflict, Interplay or Harmony". En M. Rönmar (ed.), *EU Industrial Relations vs. National Industrial Relations* (pp xxi-xlii). Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.
- Sabato, S., Vanhercke, B. y Spasova, S. (2017). "Listened to, but not heard? Social partners' multi-level involvement in the European Semester". OSE Paper Series. Research Paper 35. OSE: Brussels.
- Scharpf, F. W. (1996). "Negative and positive integration in the political economy of European welfare states". En G. Marks, F.W. Scharpf, P.C. Schmitter y W. Streeck (eds.), *Governance in the European Union* (pp 15-39). London: Sage.
- Scharpf, F.W. (1997). "Economic Integration, Democracy and the Welfare State". *Journal of European Public Policy*. 4 (1): 18-36. Doi: <http://dx.doi.org/10.1080/135017697344217>
- Schroeder, W. y Weinert, R. (2004). "Designing institutions in European industrial relations". *European Journal of Industrial Relations*. 10 (2): 199-217. Doi: <https://doi.org/10.1177/0959680104044191>
- Sisson, K. (2007). "Revitalising industrial relations. Making the most of the institutional turn". Warwick Papers on Industrial Relations 85. University of Warwick: Coventry.
- Streek, W. (1997). "Neither European nor works councils. A reply to Paul Knutsen". *Economic and Industrial Democracy*. 18: 325-337. Doi: <https://doi.org/10.1177/0143831X97182007>
- Streeck, W. (1998). "The Internationalization of Industrial Relations in Europe. Prospects and Problems". *Politics and Society*. 26 (4): 429-459. Doi: <https://doi.org/10.1177/0032329298026004002>
- Streeck, W. (2015). "The rise of the European consolidation State". MPIfG Discussion Paper 15/1. MPIfG. Köln.
- Vaughan-Whitehead, D. y Vázquez-Álvarez, R. (2019). "Convergence in the EU: what role for industrial relations?" En D. Vaughan-Whitehead (ed.). *Towards Convergence in Europe. Institutions, Labour and Industrial Relations* (pp. 9-38). Cheltenham: Edward Elgar. Doi: <https://10.4337/9781788978071.00006>
- Visser, J. (2005). "Beneath the surface of stability. New and old modes of governance in European industrial relations". *European Journal of Industrial Relations*. 11 (3): 287-306. Doi: <https://doi.org/10.1177/0959680105057212>
- Waddington, J. (2010). *European Works Councils. A Transnational Industrial Relations Institution in the Making*. London: Routledge.
- Weston, S. y Martínez Lucio, M. (1997). "Trade unions, management and European works councils. Opening the Pandora's box?" *International Journal of Human Resource Management*. 8 (6): 764-779. Doi: <https://doi.org/10.1080/095851997341315>
- Whittall, M., Knudsen, H. y Huijgen, F. (Eds.) (2007), *Towards a European labour identity. The case of the EWC*. London: Routledge.
- Whittall, M., Martínez Lucio, M., Mustchin, S. Telljohann, V. y Rocha, F. (2017). "Workplace trade union engagement with European Works Councils and transnational agreements: the case of Volkswagen Europe". *European Journal of Industrial Relations*. 23 (4): 397-414. Doi: <https://doi.org/10.1177/1721727X17699444>
- Zeitlin, J. y Vanhercke, B. (2018). "Socializing the European Semester. EU social and economic policy co-ordination in crisis and beyond". *Journal of European Public Policy*. 2:149-164. Doi: <https://doi.org/10.1080/13501763.2017.1363269>