

Diálogo Social y negociación colectiva a escala sectorial en la Unión Europea. Limitaciones y perspectivas

Holm-Detlev KÖHLER

Universidad de Oviedo. Departamento de Economía Aplicada. Área de Sociología
hkohler@uniovi.es

Sergio GONZÁLEZ BEGEGA

Universidad de Oviedo. Departamento de Economía Aplicada. Área de Sociología
sgbegega.uo@uniovi.es

Recibido: 26-1-2006

Aceptado: 6-6-2007

RESUMEN

Uno de los principales problemas con el que se enfrenta el proceso de construcción de las relaciones laborales europeas es la ausencia de una estructura de diálogo y negociación a escala sectorial estable y bien definida. De hecho, mientras que los niveles interprofesional y de empresa del sistema europeo de relaciones laborales han experimentado un importante desarrollo a partir del Protocolo Social del Tratado de Maastricht, los avances en el plano sectorial europeo han sido mucho más limitados. El propósito de este artículo es analizar los dos caminos, distintos pero no excluyentes, a través de los que se pretende desarrollar este espacio: el Diálogo Social Sectorial Europeo y la coordinación de las políticas nacionales de negociación colectiva por parte de los sindicatos. Para ello, presentaremos los argumentos más actuales en torno a ambos procesos y los pondremos en relación con últimos proyectos económicos y políticos completados por la Unión Europea, Unión Económica y Monetaria y ampliación, que están teniendo un fuerte impacto sobre las relaciones laborales europeas.

Palabras clave: Relaciones laborales europeas, agentes sociales europeos, Diálogo Social Europeo, negociación colectiva a escala transnacional.

Sectoral Social Dialogue and negotiation in the European Union. Limitations and prospects

ABSTRACT

The lack of stable and clear structures for dialogue and negotiation at sectoral level represents a fundamental problem threatening future developments in European industrial relations. In fact, whereas interprofessional and firm level European industrial relations underwent an important improvement

after the Social Protocol of Maastricht, advances in sectoral level have been much more limited. This article attempts to analyze the two different but not mutually exclusive ways to develop this level of dialogue and negotiation: the European Sectoral Social Dialogue and the various trade union initiatives for transnational coordination of collective bargaining. We will present the current situation of the debate on these topics and we will connect our arguments with the consequences the latests economic and political projects of the European Union (Economic and Monetary Union and enlargement) are having on European industrial relations.

Key words: European Industrial Relations, European social partners, European Social Dialogue, collective bargaining at transnational level.

REFERENCIA NORMALIZADA

KÖHLER, Holm-Detlev, y GONZÁLEZ BEGEGA, Sergio. 2006. *Diálogo Social y negociación colectiva a escala sectorial en la Unión Europea. Limitaciones y perspectivas, Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 25, núm.2, 2007*

SUMARIO: I. Introducción. II. El Diálogo Social Sectorial Europeo. Resultados y debilidades. III. El Diálogo Social Sectorial Europeo a corto plazo. IV. La coordinación transnacional de las políticas sindicales de negociación colectiva. V. Experiencias de coordinación interregional y europea a escala sectorial. VI. Limitaciones y expectativas de la estrategia de coordinación. VII. Discusión: Diálogo y negociación a escala sectorial en la Unión Europea. VIII. Referencias Bibliográficas.

I. INTRODUCCIÓN

El proceso de europeización de las relaciones laborales experimentó un fuerte impulso a comienzos de la década de los 90' tras la firma del Acuerdo sobre Política Social por parte de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), en representación de los intereses de los trabajadores, y de las organizaciones empresariales UNICE y CEEP¹. Este acuerdo supone un salto cualitativo de primera magnitud. De hecho, la institucionalización de sus términos contenidos y su incorporación al Protocolo Social del Tratado de Maastricht (1991) y al articulado del Tratado de Amsterdam (1997) eleva a un primer plano la importancia de los acuerdos alcanzados por los agentes sociales europeos.

Tras Maastricht, los agentes sociales europeos quedan facultados para concluir acuerdos colectivos europeos tanto a escala interprofesional como sectorial europea y pasan a contar con capacidad de iniciativa normativa en materia social (ver artículos 137 a 139 del Tratado de la Unión). Maastricht significa la superación de las experiencias de diálogo previas, esencialmente tripartitas y consultivas y la puesta en marcha de un proceso de negociación autónomo que ha pasado a ocupar el lugar central de las relaciones laborales europeas y que constituye una premisa esencial

¹ UNICE ('Union des Industries de la Communauté Européenne') y CEEP ('European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest') son las principales asociaciones de empresarios europeas, y representan respectivamente los intereses del empresariado privado y los de las empresas de sectores estratégicos o con participación pública.

para su desarrollo (Keller, 2003). Efectivamente, el conjunto de intercambios formales e informales entre los agentes sociales europeos y con las instituciones europeas que se agrupan bajo el término de Diálogo Social Europeo constituyen la clave que permitirá (o no) a las relaciones laborales en Europa convertirse en relaciones laborales europeas (Streeck, 1997; ver también) Lo Faro, 1999; 2000 (sobre las connotaciones políticas y la confusión en torno al término de Diálogo Social Europeo). Sin embargo, las posibilidades de diálogo, negociación y participación en la toma de decisiones políticas abiertas tras Maastricht han tenido un desarrollo desigual dentro de los distintos niveles de las relaciones laborales europeas.

“Cualquier sistema europeo de relaciones laborales (...) debe contar con distintos ‘pilares’ o niveles (micro- o de empresa, meso- o sectorial y macro- o interprofesional) (...). Se han producido avances a escala micro, con la introducción de los Comités de Empresa Europeos (...) y también a escala macro, con el impulso dado al Diálogo Social Interprofesional Europeo o a la participación de los agentes sociales europeos en la Estrategia Europea de Empleo. [Por contra] el Diálogo social sectorial continúa estancado (...) limitado a un estadio embrionario de desarrollo” (Keller, 2003: 52) (traducción propia).

El propósito de este artículo es analizar por qué las relaciones laborales a escala sectorial europea se encuentran bloqueadas y exponer qué otras experiencias se han puesto en marcha para atajar este subdesarrollo. Esta cuestión no es en absoluto marginal, porque la culminación del proyecto de Unión Económica y Monetaria en 2002 ha situado en primer plano los problemas que generan las deficiencias del plano de diálogo y negociación a escala sectorial europea (Schulten, 2001a). Ante las facilidades de comparación competitiva que proporciona la nueva realidad económica europea y la ausencia de una regulación sectorial adecuada, crecen las posibilidades de que aparezcan prácticas de ‘dumping’ social entre los países miembros de la Unión.

Ante esta situación, aparecen dos alternativas no excluyentes con potencial para desarrollar las relaciones laborales europeas a escala sectorial: Diálogo Social Sectorial Europeo y coordinación transnacional de las políticas de negociación colectiva.

El primero de ellos constituye un proceso genuinamente *europeo* e incide en una construcción *desde arriba* de las relaciones laborales sectoriales europeas. Se fundamenta en los derechos de participación e iniciativa legislativa en materia social de los agentes sociales europeos recogidos por el Tratado de Maastricht, cuenta con una agenda de contenidos *suaves*² y se orienta hacia la convergencia de las relaciones laborales europeas en torno a unos estándares compartidos.

Por su parte, el segundo, está formado por una serie de experiencias genuinamente nacionales, aunque puedan llegar a estar coordinadas a escala europea por la CES a través de sus Federaciones Sindicales de Industria Europeas (ver anexo 1) y exclusivas de los sindicatos. Estos procesos inciden en la construcción *desde deba-*

² Determinados por las propias limitaciones competenciales en materia social de las instituciones europeas y de las que quedan formalmente excluidas las cuestiones correspondientes a remuneración, derechos de asociación, sindicación, huelga y cierre patronal (ver artículo 137 del Tratado).

jo de las relaciones laborales europeas a través de la puesta en común de los contenidos más fuertes de la negociación colectiva nacional, incluidas las cuestiones salariales. Por su agenda, por su sentido y por sus actores ambos procesos no sólo resultan compatibles sino incluso complementarios.

El esquema del artículo será el siguiente. En primer lugar, analizaremos los escasos resultados y las múltiples debilidades que presenta la construcción de las relaciones laborales sectoriales europeas a través del Diálogo Social Sectorial Europeo. Posteriormente, haremos referencia al impacto de la estrategia sindical de coordinación de las políticas de negociación colectiva a escala transnacional sobre las relaciones laborales europeas. Finalmente, a modo de conclusión, valoraremos si tras los recientes cambios económicos y políticos experimentados por la Unión Europea, es posible seguir desarrollando el sistema europeo de relaciones laborales sin contar con un plano sectorial de diálogo y negociación bien definido.

II. EL DIÁLOGO SOCIAL SECTORIAL EUROPEO. RESULTADOS Y DEBILIDADES

La hasta hace relativamente poco tiempo no muy abundante bibliografía en torno al diálogo social sectorial europeo (Nunin, 2001; Keller, 2003; Pochet *et al.*, 2004; TRANSFER, 2005; De Boer *et al.*, 2005) coincide al señalar que este proceso ha recibido escasa atención por parte de la investigación en relaciones laborales europeas.

En primer lugar, el Diálogo Social Sectorial Europeo no ha contado con el interés que los académicos, agentes sociales y las propias instituciones de la Unión Europea han dispensado a su homólogo interprofesional o a los Comités de Empresa Europeos. Además, la atención de los actores de las relaciones laborales europeas por este espacio de diálogo y negociación es bastante reciente y se relaciona con los desequilibrios a los que puede llevar la culminación de los últimos proyectos económicos de la Unión Europea, en particular, la Unión Económica y Monetaria, ver Comisión Europea, 1998a; Keller y Sörries, 1999; Nunin, 2001.

En segundo lugar, sus resultados han sido muy modestos. Por lo general, se han visto limitados a meras opiniones conjuntas suscritas por los agentes sociales dentro de procesos altamente informales (ver anexo 2). La ausencia de resultados ha provocado que el interés suscitado por este plano de diálogo y negociación haya sido muy bajo. Lo paradójico es que la primera experiencia de participación de los agentes sociales en la toma de decisiones a escala europea se produjo a escala sectorial y en fecha anterior a la creación de la Comunidad Europea. Fue en 1952, y en el seno de la CECA (Comunidad Europea del Carbón y del Acero) cuando los representantes de los trabajadores y del empresariado europeo fueron invitados a participar en las mesas paritarias que decidieron la reestructuración de los sectores del carbón y del acero europeos.

Pese a ello, el Diálogo Social Sectorial Europeo, al menos en su versión actual, es un proceso muy reciente. La Comisión Europea impulsó su reforma (Comisión

Europea, 1998a) potenciando la autonomía de los agentes sociales sectoriales para que fuese capaz de ofrecer resultados similares a los de su homólogo interprofesional y no siguiese estando limitado “(...) a servir a la Comisión Europea en la elaboración e implementación de la política social comunitaria (...) y a crear un clima de confianza y entendimiento mutuo entre las partes” (Dolvik, 1999: 156), traducción propia.

Para algunos autores, el alcance de esta reforma habría sido inadecuado y demasiado tardío. La Comisión Europea habría tardado demasiado en reaccionar ante el estancamiento de una dimensión clave del sistema europeo de relaciones laborales y sería la primera responsable de su subdesarrollo (Keller, 2003). Este reparto de responsabilidades, que señala a la Comisión como la primera culpable de la marginación de las relaciones laborales sectoriales europeas parece bastante razonable, dado que tanto el Acta Única Europea (1986) como el Tratado de la Unión a través de su artículo 139 (antiguo 118b) atribuyen a esta institución la responsabilidad de promover y desarrollar los distintos Diálogos Sociales a escala europea.

Es cierto que las relaciones laborales sectoriales europeas presentan una serie de deficiencias estructurales particulares que se refieren a la enorme diversidad de actores implicados y a la pluralidad e informalidad de los marcos de diálogo. De hecho, cuando la Comisión Europea intenta atajar estos problemas en 1998, toma como primera medida la reforma de los órganos en los que se habían llevado a cabo los contactos a escala sectorial europea hasta ese momento.

Sin embargo, también existen otras razones que ayudan a entender la debilidad del pilar sectorial de las relaciones laborales europeas y que poco o nada tienen que ver con la supuesta desatención de la Comisión Europea hacia el Diálogo Social Sectorial Europeo. Se trata de dificultades de índole actorial y constitucional que son comunes al resto de dimensiones de las relaciones laborales europeas y que por lo tanto poco tienen que ver con la actitud de la Comisión Europea o con las medidas de reforma que ésta pueda tomar.

1. Deficiencias estructurales: ‘Viejos’ y ‘nuevos’ comités de diálogo sectorial

Como hemos dicho, una de las principales dificultades a las que se ha visto enfrentado el Diálogo Social Sectorial Europeo ha sido la enorme heterogeneidad de órganos en los que se ha desarrollado. La ausencia de una infraestructura institucional adecuada ha constituido uno de los principales factores que explican su falta de resultados (Dolvik, 1999; Keller y Sörries, 1999).

Hasta su reforma en 1998, el diálogo sectorial europeo se desarrolló a través de tres instancias distintas:

- 1) Comités Paritarios, creados a iniciativa de la propia Comisión Europea para la discusión de aspectos concretos de la política comunitaria con los agentes sociales representativos de cada sector y correspondientes a industrias de especial relevancia transnacional.

- 2) Grupos Informales de Trabajo, creados a petición de los propios agentes sociales, para la discusión y participación en la toma de decisiones a escala sectorial comunitaria.
- 3) Grupos de Debate No Estructurados, altamente informales y que responden esencialmente a la intención de los actores de influir políticamente sobre las instituciones europeas.

Tabla 1. Marco institucional del Diálogo Social Sectorial Europeo antes de su reforma en 1998

COMITÉ PARITARIO	GRUPO INFORMAL DE TRABAJO
Agricultura (1963)	Hostelería (1984)
Transporte por carretera (1968)	Industria azucarera (1984)
Navegación fluvial (1967)	Comercio (1985)
Ferrocarriles (1972)	Seguros (1987)
Industria pesquera (1974)	Banca (1990)
Transporte marítimo (1987)	Calzado (1991)
Aviación civil (1990)	Construcción (1991)
Telecomunicaciones (1990)	Limpieza (1992)
Servicios postales (1994)	Textil (1992)
	Madera (1994)
	Seguridad Privada (1994)

Fuente: Keller (2003: 32).

Obviamente, el soporte y la financiación de todas estas estructuras de diálogo corría a cargo de la propia Comisión Europea, que las utilizaba principalmente como fuente de información y de legitimación política bajo el principio de consulta (no vinculante) a los agentes sociales europeos.

El Diálogo Social Sectorial Europeo siguió ofreciendo resultados limitados aún después de la institucionalización de la capacidad de iniciativa normativa de los agentes sociales europeos en Maastricht. En el mejor de los casos, las opiniones conjuntas y recomendaciones generadas a partir de estos procesos de diálogo solamente sirvieron para mejorar los niveles de entendimiento entre los actores participantes.

Tanto es así que la única excepción a esta personalidad simbólica del Diálogo Social Sectorial Europeo carece de valor propio. Los acuerdos europeos que permitieron la extensión de la Directiva 93/104/EC sobre jornada laboral a los sectores del transporte marítimo y ferroviario fueron resultado de una amenaza de intervención directa formulada por la Comisión Europea. Sin ella, los agentes sociales europeos no habrían sido capaces de alcanzar un acuerdo. Aún así, no lograron extender la Directiva al sub-sector más importante al que ésta afectaba potencialmente: el de transporte por carretera (Keller y Bansbanch, 2000).

Tabla 2: Acuerdos europeos resultado del Diálogo Social Sectorial Europeo

ACUERDO SECTORIAL	DIRECTIVA
Acuerdo sectorial europeo entre los agentes sociales relativo a la organización de la jornada laboral de los trabajadores marítimos (30/09/1998)	Directiva del Consejo 99/63/CE de 21/06/1999
Acuerdo sectorial europeo entre los agentes sociales sobre la modificación de la jornada laboral en el sector ferrocarril (30/09/1998)	Directiva del Consejo 2000/34/CE de 22/06/2000, modificando la Directiva 93/104/CE
Acuerdo sectorial europeo entre los agentes sociales sobre la modificación de la jornada laboral del personal de navegación de aviación civil (22/03/2000)	Directiva del Consejo 2000/79/CE de 27/11/2000

Ante esta parálisis, la Comisión Europea decidió suprimir las viejas estructuras sectoriales y sentó las bases para la creación de unos nuevos comités de diálogo sectorial (Comisión Europea, 1998b). Frente a la diversidad de formas de las viejas estructuras de diálogo, se previó que los nuevos comités se establecieran por Decisión de la Comisión Europea en respuesta a la petición conjunta de los agentes sociales. A principios de 2007, la reforma había conducido a la creación de un total de 31 nuevos comités sectoriales, aunque según apunta Keller (2003), la mayor parte de estos *nuevos comités* son bastante similares en cuanto a cobertura y composición a las viejas estructuras que pretenden sustituir (ver anexo 3).

La similitud entre *viejos* y *nuevos* comités refleja la existencia de problemas estructurales de muy difícil solución y que limitan el impacto real de cualquier tipo de reforma procedente de las instituciones europeas. La propia Comisión Europea ha reconocido en sus Comunicaciones que la ausencia de definición precisa de los sectores de actividad europeos y las diferencias existentes entre los países miembros no ayudan en absoluto a definir qué estructuras de diálogo y negociación son las más apropiadas o a clarificar qué actores tienen competencia sobre cada cuestión. Los problemas a la hora de adecuar la composición de los comités sectoriales a la realidad de los sectores europeos, hacen que en ocasiones los actores tengan intereses distintos o no encuentren identidad en los contenidos de sus agendas y por tanto no encuentren utilidad en estas estructuras de diálogo.

2. Deficiencias actoriales y constitucionales

Si a lo largo del apartado anterior nos hemos referido a una serie de problemas específicos del Diálogo Social Sectorial Europeo, a lo largo de este vamos a hacer

referencia a otras dificultades compartidas en mayor o menor medida por el resto de dimensiones de las relaciones laborales europeas. Primero, analizaremos cómo las propias deficiencias de los actores afectan a la calidad de los procesos de diálogo y negociación a escala europea. Después, veremos como la ausencia de un cuerpo definido de derechos para los trabajadores europeos limita las posibilidades de que el Diálogo Social se convierta en el motor de las relaciones laborales europeas.

a) La Comisión Europea

Ya hemos dicho que la Comisión Europea ha sido y es parcialmente responsable del escaso desarrollo del Diálogo Social Sectorial Europeo. Sin embargo, sería un error considerar que la Comisión Europea carece de los problemas de *articulación* que afectan también al resto de actores europeos, incluidas las organizaciones de representación de intereses de los trabajadores y del empresariado (Christiansen, 1996).

La falta de interés de la Comisión hacia el Diálogo Social Sectorial Europeo no ha sido exactamente el resultado de una decisión consciente y racional. Como cualquier actor colectivo, toda estrategia puesta en marcha o decisión tomada por la Comisión se encuentra condicionada por la multiplicidad de intereses que conviven en su interior.

De hecho, “la Comisión (...) no es en si misma un actor unificado. Sino que bajo la superficie de independencia formal de los intereses nacionales, pueden volver a emerger rápidamente las distintas lealtades nacionales y sectoriales” (Héritier, 1996: 157), traducción propia.

Además, esta diversidad interna no solamente hace referencia a los problemas verticales que puedan poner en conflicto a los distintos intereses según su origen nacional, sino también a aquellas tensiones horizontales que, por ejemplo, pueden llegar a enfrentar a distintas Direcciones Generales. Por sus características, el Diálogo Social Sectorial Europeo puede exigir la participación de varias Direcciones que, ante la poca claridad que presentan los sectores de actividad europeos, pueden llegar a enfrentarse al ver solapadas sus competencias. Tal vez esto pueda explicar parcialmente por qué la Comisión ha optado tradicionalmente por aparcar las cuestiones referentes a las relaciones laborales sectoriales europeas y centrarse en otros niveles menos conflictivos, como el interprofesional o el de empresa.

b) Los agentes sociales europeos

De todas formas y más tras la reforma de las estructuras de diálogo en 1998, los agentes sociales europeos han pasado a ser co-responsables de esta situación (Keller y Sörries, 1999; Nunin, 2001). De hecho, en uno de los estudios más serios y amplios sobre las distintas dimensiones del Diálogo Social Europeo, sus orígenes y sus resultados, Dolvik (1999) ha señalado todos los procesos de diálogo entre los

agentes sociales europeos, sea entre ellos mismos o con las instituciones europeas se han encontrado con un problema similar: los agentes sociales europeos son actores con una muy deficiente organización interna de manera que, antes de proseguir con la construcción institucional de las relaciones laborales europeas sería preferible que éstos finalizaran su propia construcción actuarial.

En primer lugar, el empresariado europeo cuenta con una articulación realmente deficiente. Aunque CEEP y sobre todo UNICE constituyen las organizaciones más representativas del empresariado europeo, en la práctica conviven con otras muchas organizaciones de menor tamaño³.

Las dificultades que genera esta diversidad de actores se multiplican en el caso del Diálogo Social Sectorial Europeo dado que, frente a lo que ocurre con la CES, ninguna de las organizaciones empresariales anteriores ha conseguido (o ha querido) desarrollar una estructura para coordinar los intereses sectoriales del empresariado europeo.

Pese a las expectativas que generó la creación de la Red de Empresarios Europeos ('European Employers Network') en 1993, el empresariado europeo no ha mejorado su estructuración sectorial. Por el momento, esta organización cumple funciones esencialmente informativas para sus afiliados, pero no ha llegado a convertirse en un interlocutor válido para las Federaciones Sindicales de Industria Europeas de la CES⁴.

En segundo lugar, ambos interlocutores presentan profundos problemas de legitimidad que les debilitan con respecto a sus miembros.

La relación de poder existente entre los agentes sociales europeos y sus afiliados nacionales provoca que los primeros sean incapaces de superar su secular condición de debilidad. Según algunos autores (Streeck, 1997) dicha debilidad es resultado de la estrategia consciente de sus afiliados, dado que manteniendo débiles a sus organizaciones europeas, las organizaciones nacionales son capaces de bloquear aquellas decisiones políticas europeas que pueden erosionar su posición dentro de sus sistemas nacionales de relaciones laborales. Esta estrategia defensiva por parte de las organizaciones nacionales coloca a los agentes sociales europeos en una situación de incapacidad, salvaguarda la diversidad institucional nacional y la protege frente a la amenaza que representaría una agenda política *estatal* europea impuesta desde arriba por la Comisión Europea y el Consejo Europeo.

³ Por ejemplo la organización que representa a los empresarios de la pequeña y mediana empresa, UEAPME ('Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises'), las organizaciones empresariales sectoriales (ver anexo 3), además de otros grupos de presión como la influyente ERTI ('European Round Table of Industrialists').

⁴ La definición de los interlocutores del Diálogo Social Sectorial Europeo resulta considerablemente más compleja que en el caso del Diálogo Interprofesional donde solamente existen tres organizaciones reconocidas como interlocutores legítimos: UNICE y CEEP por parte del empresariado y CES por parte de los sindicatos. Los criterios de representatividad requeridos para participar en las distintas dimensiones del Diálogo Social Europeo han quedado recogidos en las comunicaciones de la Comisión Europea. Actualmente existen unas 50 organizaciones que cuentan con derechos de participación en los distintos niveles. También se puede consultar el informe sobre representatividad de los agentes sociales europeos elaborado por el ICL-IST (www.europa.eu.int/comm/employment_social/soc_dial/index_en.html).

Como hemos visto, las dos principales organizaciones empresariales no se encuentran en disposición de coordinar los intereses sectoriales del empresariado europeo. Pero es que tampoco las Federaciones de Industria Europeas han recibido el mandato necesario por parte de sus afiliados para obligar a su interlocutor a comprometerse en los procesos de diálogo y negociación o para presionar adecuadamente a la Comisión Europea para que cumpla con su función de impulsora del Diálogo Social.

Los agentes sociales europeos siempre han tenido muchos problemas para convencer a sus afiliados del *valor añadido* del diálogo y la negociación a escala europea. Como resultado de una herencia industrial altamente diferenciada, los afiliados nacionales han ido incluyendo las cuestiones europeas en su agenda de forma diferenciada. Esto ha llevado a la aparición de múltiples opiniones dentro de las propias organizaciones europeas en torno al papel que estas deben tomar ante el Diálogo Social Europeo, tanto en su dimensión interprofesional como sectorial (Keller y Sörries, 1999).

Esta heterogeneidad se manifiesta incluso en el caso del sindicalismo europeo, porque tal y como afirmaban Streeck y Schmitter (1991: 140), “(...) mientras que para los sindicatos de las economías punteras de Europa una estrategia conjunta europea no ofrece mejoras a lo que han conseguido por sí mismos en el plano nacional, para los sindicatos de los países más débiles, las demandas comunes suelen parecer demasiado ambiciosas y distantes de sus prácticas diarias” (traducción propia).

c) *Deficiencias constitucionales*

Para muchos autores el actual marco de diálogo y participación de los agentes sociales europeos en la toma de decisiones en materia social y en la regulación de las relaciones laborales a escala europea es altamente imperfecto.

Maastricht, consolida una relación de poder desigual entre los agentes sociales dentro del Diálogo Social Europeo dado que uno de los interlocutores, el empresariado, es capaz de negarse a participar en aquellos procesos de negociación en los que no está interesado sin sufrir por ello consecuencias negativas (Keller y Sörries, 1999; Degryse, 2000b).

Gracias a esta posibilidad, el empresariado europeo se ha negado a negociar hasta el último momento y ha conseguido bloquear los avances en la regulación de las relaciones laborales europeas. De hecho, solamente se ha avenido a negociar cuando la Comisión Europea ha amenazado con la posibilidad de emprender acciones legislativas directas. De esta forma, y dado que todos los acuerdos europeos han sido alcanzados bajo la extorsión que supone la fórmula *negociad o legislaremos*, resulta adecuado vincular el bajo nivel de resultados de este proceso con la discontinuidad del compromiso de la Comisión Europea para forzar la resistencia empresarial.

Los términos establecidos por Maastricht reafirman las diferencias estratégicas y organizativas existentes entre los agentes sociales europeos. Mientras que el

empresariado es capaz de sobrevivir con una alta fragmentación organizativa y hace de esto una ventaja a la hora de influir de manera informal en la política social europea, la CES necesita un espacio propio, una forma de negociación y una organización interna ordenada. De ahí que esta última disponga de una estructura sectorial bien definida y las asociaciones empresariales carezcan de ella.

“El escaso contenido del Diálogo Social Europeo y su limitada competencia refleja el hecho de que los sindicatos y las asociaciones de empresarios tienen objetivos fundamentalmente distintos con respecto a la regulación social europea. Mientras que los sindicatos persiguen la protección supranacional para protegerse de la desregulación competitiva de los estándares sociales y laborales, para los empleadores, la integración del mercado europeo ofrece una oportunidad para zafarse de las regulaciones sociales nacionales y tomar ventaja en un marco de creciente competencia entre regímenes nacionales” (Schulten, 2002: 3).

Como resultado de esto, los avances en el proceso de europeización de las relaciones laborales han dependido y dependerán casi en exclusiva de la capacidad de los sindicatos para movilizar elementos de presión política que comprometan a las instituciones europeas, y a través de éstas, al empresariado (Dolvik, 1999). Sin embargo, hasta el momento, esta capacidad ha sido bastante limitada.

Bercusson (2003) ha señalado que las limitaciones del marco legislativo europeo en relación a los derechos y obligaciones de los trabajadores han dificultado la solución de estos desequilibrios. Pese al reconocimiento de una serie de derechos sociales a partir de la Carta Comunitaria de Derechos Fundamentales (1989), de su incorporación al *acervo comunitario* a comienzos de la presente década (Tratado de Niza, 2000) y de su inclusión en el texto de Constitución Europea aprobado por el Consejo Europeo de Roma (2004), el marco de derechos ciudadanos y sociales europeos sigue sin estar convenientemente definido. En ausencia de estos elementos, el Diálogo Social Europeo, seguirá siendo incapaz de desarrollar su potencial como elemento central del sistema europeo de relaciones laborales (ver Baylos, 2003; Rodríguez, 2006 para una revisión de estas cuestiones desde una perspectiva jurídica).

III. EL DIÁLOGO SOCIAL SECTORIAL EUROPEO A CORTO PLAZO.

Como hemos visto, la conjunción de una serie de dificultades actoriales, constitucionales y de estructura institucional, ha provocado que el Diálogo Social Sectorial Europeo haya tenido un desarrollo muy escaso pese a su reforma en 1998.

Desde una perspectiva altamente optimista en torno a las posibilidades del sistema europeo de relaciones laborales y a la capacidad de sus actores, algunos autores consideran que la Unión Económica y Monetaria está provocando una presión funcional cuyo resultado será el desarrollo de un espacio de negociación sectorial a escala europea (Nunin, 2001). Sin embargo, la mayor parte de las referencias afirman que aún admitiendo la existencia de esas presiones funcionales, la reforma del

Diálogo Social Europeo no ha conseguido sacarlo del callejón sin salida en el que se encuentra (ver Keller y Sörries, 1999; Traxler *et al.*, 2001; Keller, 2003).

“[A corto y medio plazo] las actividades de los comités de diálogo sectorial seguirán produciendo recomendaciones y opiniones conjuntas – y por tanto ‘resultados’ en ese sentido–, pero muy difícilmente cualquier tipo de acuerdo sectorial vinculante sobre alguno de los aspectos esenciales de las relaciones laborales (...). Los agentes sociales seguirán utilizando las instancias de diálogo sectorial como instrumentos de presión política para cuestiones sectoriales específicas” (Keller, 2003: 51) (traducción propia).

No obstante, en los últimos tiempos, han aparecido juicios menos extremos que, sin negar las evidentes limitaciones a las que se enfrenta este proceso, también subrayan la existencia de aspectos positivos para el futuro las relaciones laborales europeas (ver De Boer *et al.* 2005; Marginson, 2005).

“Queda fuera de toda duda que los agentes sociales, empresarios y trabajadores, perciben un valor añadido en el actual marco de diálogo social [sectorial] europeo. En términos generales, tanto el número de sectores cubiertos como el número de resultados alcanzados han aumentado muy significativamente (...). No obstante, el carácter de estos resultados es muy diferente al de los acuerdos colectivos a escala nacional (...). Los agentes sociales dependen de la iniciativa de las instituciones europeas (...), pero a través del diálogo social [sectorial] europeo, pueden influir en prácticamente cualquier propuesta legislativa europea con impacto sobre su sector” (De Boer *et al.* 2005: 66-67) (traducción propia).

El fracaso de la apuesta de Maastricht, que situaba a los agentes sociales como co-reguladores de las relaciones laborales europeas a través de la negociación de acuerdos europeos, parece haber colocado al Diálogo Social Europeo en puertas de una nueva fase. La construcción *fuerte* de las relaciones laborales europeas a través de los elementos reguladores proporcionados por el Diálogo Social Europeo se ha visto sustituida por un nuevo procedimiento de armonización voluntaria, mucho más *suave* y con objetivos más modestos. Las principales características de este nuevo Diálogo Social Europeo son las siguientes: (i) sus actores son más los representantes europeos de los agentes sociales nacionales que unos ‘genuinos’ agentes sociales europeos; y (ii) los intercambios entre estos actores se fundamentan más en el diálogo no vinculante que en la negociación. De esta forma, los documentos de consenso (opiniones conjuntas, recomendaciones, declaraciones, etc.) sustituyen a los acuerdos (ver Pochet, 2004).

Por último, el proceso de ampliación de la Unión Europea, que en 2007 ha recibido a dos nuevos miembros, constituye un reto adicional para el desarrollo del diálogo sectorial a escala europea. En primer lugar, porque implica la incorporación de actores débiles, que proceden de países que carecen de estructuras sectoriales similares a la de otros ‘viejos’ socios comunitarios y que, por tanto, son ajenos al significado de estos niveles de diálogo y negociación. Y en segundo lugar, porque multiplica la heterogeneidad actorial e institucional dentro de la Unión Europea (ver Mailand y Due, 2004). De hecho, tras la cumbre europea de Laeken,

celebrada en 2001, la propia Comisión Europea ha venido expresando sus dudas ante el actual modelo de diálogo social en el contexto de la Europa ampliada, y ha llegado a subrayar la necesidad de simplificarlo en sus últimas comunicaciones (Comisión Europea, 2004).

IV. LA COORDINACIÓN TRANSNACIONAL DE LAS POLÍTICAS SINDICALES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Negociación colectiva, competitividad y Unión Económica y Monetaria

Desde mediados de la década de los 80' los sistemas de negociación colectiva de los países de Europa Occidental han estado sometidos a una doble presión.

Por un lado, a escala nacional, los gobiernos europeos han puesto en marcha medidas políticas dirigidas establecer mecanismos que vinculen los contenidos de la negociación colectiva y los objetivos de mejora de la competitividad nacional. Schulten (2001a; 2002) ha señalado que estas políticas han provocado una transición de la negociación colectiva vinculada a la productividad propia de los 70' y de los 80' a la nueva negociación colectiva vinculada a la competitividad propia de los 90'. Entre las consecuencias de esta transición destaca el cambio que ha experimentado la consideración de los costes laborales. Estos se han visto completamente subordinados al objetivo de mejora de la competitividad nacional. El resultado ha sido la aparición de una tendencia generalizada hacia la restricción salarial en los países europeos, que ha provocado unos incrementos salariales bastante inferiores al aumento de la productividad y una redistribución de la renta nacional a favor del capital y en detrimento del trabajo.

Por otro lado, a escala transnacional, los avances en la integración económica europea también han incidido de forma considerable en la forma en la que los agentes sociales afrontan la negociación colectiva. Desde comienzos de la década de los 90', los objetivos de convergencia económica fijados por el Pacto de Estabilidad y Crecimiento y de entrada en la Unión Económica y Monetaria, dieron un motivo más a los gobiernos nacionales para mantener unas tasas de inflación bajas, restringiendo el gasto público y conteniendo los costes laborales.

La acción combinada de ambas presiones condujo en muchos países europeos a la activación de políticas de concertación social entre gobierno y agentes sociales que se tradujo en la firma de pactos por la competitividad y el empleo y acuerdos sobre política de rentas.

Sin embargo, una vez completado el proyecto de Unión Económica y Monetaria, la orientación competitiva de estas políticas de negociación colectiva puede acarrear muchos problemas para la cohesión social transnacional de la Unión Europea. La Unión Económica y Monetaria facilita la comparación de costes laborales y, dado que estos se han convertido en el principal mecanismo de ajuste económico una vez que los gobiernos han cedido sus competencias monetarias al Banco Central Europeo, se

corre un riesgo evidente de ‘dumping’ social en Europa. Las empresas pueden beneficiarse del régimen de negociación colectiva competitiva al que hacíamos referencia anteriormente y abortar de antemano cualquier proyecto de mejora de los niveles de cohesión social transnacional en Europa (Traxler, 1999). Resulta evidente, por ejemplo, que la reciente ampliación y el aumento de la competencia interna entre socios de la Unión Europea hacen crecer la posibilidad de que los socios occidentales incidan aún más en estas políticas.

Paralelamente, la propia orientación de la política macroeconómica de la Unión Europea sigue constituyendo un importante elemento de refuerzo para la negociación colectiva competitiva. Tanto la Comisión, a través de sus directrices, como el Banco Central Europeo, promueven la contención salarial y recomiendan incrementos inferiores al crecimiento de la productividad. De hecho, el propio Banco Central Europeo ha llegado a insinuar que estaría dispuesto a adoptar medidas monetarias restrictivas si los gobiernos nacionales no cumplen sus recomendaciones.

En estas condiciones, los sindicatos europeos se han visto atrapados entre la espada y la pared. Por un lado, se ven obligados a involucrarse en una negociación de concesiones, aceptando la negociación colectiva competitiva y la restricción salarial como únicas formas de crear (o más bien de conservar) los niveles de empleo. Y por otro, ante la incapacidad del Diálogo Social Europeo para articular un verdadero plano de regulación y negociación a escala interprofesional y sectorial, son incapaces encontrar soluciones para abordar un problema que, en origen, tiene un claro carácter transnacional.

La Unión Económica y Monetaria no ha tenido la capacidad para generar un espacio de negociación a escala europea, solo ha creado esa necesidad. De hecho, “(...) la necesidad de una coordinación de la negociación colectiva a escala transnacional europea no crea inmediatamente las precondiciones necesarias para su aparición y desarrollo” (Traxler *et al.*, 2001: 120) (traducción propia).

Además, dadas sus limitaciones actoriales y constitucionales “el Diálogo Social Europeo no representa el fundamento de un sistema europeo de negociación colectiva (...) sino que es mas bien el producto de un ‘eurocorporatismo simbólico’ que tiene ambiguos resultados para los sindicatos europeos. Por un lado, las instituciones europeas refuerzan el papel y la capacidad de los sindicatos a escala europea, y les involucran en varias áreas de la toma de decisiones políticas. Pero a cambio de esa implicación, deben comprometerse en unos proyectos de integración que erosionan la regulación social en Europa” (Schulten, 2002: 4).

Esta situación, que afecta negativamente al desarrollo de las relaciones laborales europeas, condujo a algunos sindicatos nacionales a emprender otros caminos a finales de la década de los 90’. Su objetivo era no tanto la creación de un sistema centralizado de negociación colectiva a escala europea o la conversión del Diálogo Social Europeo en una suerte de negociación colectiva europea, como la interconexión y coordinación de las estrategias de las distintas organizaciones sindicales para moderar la orientación competitiva que había tomado la negociación colectiva nacional (Dufresne, 2002).

En este sentido, es posible detectar la maduración de varias experiencias de coordinación sindical en tres planos distintos: 1) a escala sectorial e intersectorial interregional, las más avanzadas, pero cubriendo un número bastante limitado de países europeos; (2) a escala sectorial europea, a través de las Federaciones Europeas de Industria y destacando la ejercida por la Federación Europea del Metal (FEM); 3) y a escala interprofesional europea o de coordinación intersectorial, desarrollada por la CES. Nosotros solamente nos acercaremos a las dos primeras y exclusivamente en aquellos aspectos que hacen referencia al plano sectorial.

Tabla 3: Experiencias de coordinación transnacional de la negociación colectiva.

NIVEL	ORGANIZACIONES SINDICALES	MADURACIÓN
Interprofesional y sectorial interregional	Grupo Doorn	Alto
	Federaciones locales de IG Metall	Medio
	Otras iniciativas	Bajo
Sectorial europeo	Federaciones Europeas de Industria	Medio (FEM)
		Bajo (otras Fed.)
Interprofesional europeo	CES	Bajo

V. EXPERIENCIAS DE COORDINACIÓN INTERREGIONAL Y EUROPEA A ESCALA SECTORIAL

1. Coordinación sectorial interregional

La primera experiencia reciente de coordinación de la política sindical de negociación colectiva no fue provocada por una presión económica transnacional europea sino por la decisión de un gobierno nacional, el belga, de vincular su política salarial a los de sus países vecinos para mantener su competitividad.

Tras el fracaso de las negociaciones tripartitas entre el gobierno y los agentes sociales para alcanzar un pacto por el empleo, el gobierno belga decidió establecer unilateralmente un incremento salarial anual máximo para la negociación colectiva sectorial y de empresa, vinculado al de sus principales socios comerciales: Alemania, Holanda y Francia (Serroyen y Delcroix, 1996).

Esta decisión, que en la práctica creaba un área salarial transnacional, llevó a los sindicatos de los países afectados a estrechar sus contactos. En los primeros encuentros, desarrollados a lo largo de 1996 y 1997, se intercambiaron informaciones referentes a sus respectivas estrategias, se discutieron sus expectativas salariales

para las siguientes rondas de negociación y se sentaron las bases para la coordinación de otras cuestiones en el futuro.

De estas primeras reuniones nacerá en 1998 la denominada *Declaración de Doorn*, firmada por las principales confederaciones sindicales belgas, alemana, holandesas y luxemburguesas. Este documento recoge el compromiso de coordinación de las estrategias de negociación colectiva de los sindicatos firmantes y vincula a sus respectivas federaciones dentro de este objetivo de coordinación transnacional (Doorn Initiative, 1998).

El Grupo de Doorn viene intentando atajar los problemas a los que se enfrentan los sistemas de negociación colectiva de estos cuatro países tras la creación *de facto* de un área salarial competitiva transnacional. Asimismo, busca prevenir la aparición de nuevos problemas una vez completado el proyecto de Unión Económica y Monetaria. Para ello, se ha desarrollado un principio mixto de negociación salarial que vincula los incrementos a la evolución de los precios y al aumento de la productividad. Dicho principio, denominado *Fórmula Doorn*, ha sido recogido por la CES y actualmente ocupa un lugar fundamental en sus propuestas de recuperación de la productividad (en sustitución de la competitividad) como centro de gravedad de la negociación colectiva.

Lógicamente el Grupo Doorn ha ido incorporando otras cuestiones de la agenda de la negociación colectiva además de las estrictamente salariales, como jornada laboral, flexibilidad, salud y seguridad, formación, creación de empleo. De hecho, las últimas notas públicas del Grupo Doorn han llegado a desarrollar una agenda con respecto a la política social nacional y europea, demandando entre otros aspectos la armonización de las políticas fiscales europeas, el desarrollo de una política económica europea orientada a la creación de empleo o el refuerzo y la mejora de los niveles de protección de los sistemas nacionales de seguridad social (Doorn Initiative, 2002).

Junto a la experiencia del Grupo Doorn y coincidiendo con el cambio de década, han aparecido otros intentos de coordinación sectorial interregional. Sin embargo, su alcance es bastante más modesto, habiéndose limitado la mayor parte de los contactos al intercambio de información.

Entre ellas destaca la iniciativa del sindicato metalúrgico alemán IG Metall dirigida a desarrollar redes de trabajo interregionales sobre negociación colectiva. Desde 1999 este sindicato encarga a sus federaciones regionales que establezcan contactos con sindicatos de países vecinos con el objetivo de desarrollar redes de cooperación y planificar conjuntamente la agenda de la negociación colectiva⁵ (IG Metall, 2001; ver también Gollbach y Schulten, 2000; Le Queux y Fajertag, 2001; y TRANSFER, 2005 para otros ejemplos).

⁵ La agenda de estos grupos de trabajo sigue siendo fundamentalmente informativa. Pese a ello, esta experiencia ha despertado el interés de la FEM, que en su programa de trabajo 1999-2003 declaró su intención de extender estas redes interregionales al conjunto de Europa. Por ahora solamente se ha detectado una iniciativa similar entre las federaciones del sector metal de las confederaciones sindicales nórdicas (Schulten, 2001b).

2. Coordinación sectorial europea

La puesta en marcha de estas experiencias ha suscitado el interés de la CES que, tras el entusiasmo de la primera mitad de la década de los 90', lleva tiempo intentando explorar otras posibilidades de avance en la construcción del sistema europeo de relaciones laborales además del Diálogo Social Europeo.

Según la CES, la coordinación de las políticas nacionales de negociación colectiva constituye uno de los cuatro espacios sobre los que se debe fundamentar la construcción del sistema europeo de relaciones laborales (junto a la regulación social, el Diálogo Social Europeo en sus dos dimensiones y los Comités de Empresa Europeos) (CES, 2000).

Por ello, y teniendo en cuenta que en la mayor parte de los socios occidentales europeos el nivel nacional de negociación colectiva dominante sigue siendo el sectorial, la CES ha encargado a sus Federaciones Europeas de Industria la puesta en marcha de estrategias de coordinación europea directamente inspiradas en las experiencias de coordinación interregional más exitosas.

Dentro de este diseño, el papel de la CES queda limitado a la coordinación intersectorial, garantizando la coherencia entre las políticas definidas para cada sector⁶, coordinando las demandas salariales en la Europa de la Moneda Única y elaborando una agenda política macroeconómica alternativa a la que llevan implícitas las directrices y recomendaciones de las instituciones europeas (Schulten, 2001b; 2002).

Hasta el momento, las Federaciones Sindicales de Industria Europeas se han limitado a exportar a un plano europeo algunos elementos de las estrategias de coordinación interregional, creando grupos de trabajo o mejorando los canales de información existentes entre los sindicatos nacionales y sus respectivas federaciones europeas. El objetivo de estas iniciativas lógicamente, no es avanzar tanto y tan rápido como lo puedan haber hecho los miembros del Grupo Doorn, sino aumentar la confianza ante este tipo de procedimientos de coordinación voluntaria antes de dar nuevos pasos (para un resumen de la situación actual de estas iniciativas de coordinación europea ver TRANSFER, 2005; Keune, 2005).

Lo que resulta evidente es que algunas Federaciones han logrado avanzar más que otras a la hora de definir plataformas de información y de coordinación voluntaria. La FEM ofrece sin duda el ejemplo de coordinación sectorial europea más avanzado, y sus herramientas, agenda y objetivos han servido de modelo para otras Federaciones (ver anexo 4). Por este motivo consideramos interesante detenernos a analizar su estrategia de coordinación.

La FEM fundamenta su política de coordinación en un principio esencial. Sus afiliados comparten un compromiso común hacia unas directrices de negociación que tienen como objetivo evitar la competencia entre sistemas nacionales de nego-

⁶ Para ello se ha creado un Comité de Negociación Colectiva CES, del que forman parte representantes de los afiliados nacionales de la CES y representantes de las Federaciones Europeas de Industria.

ciación colectiva. Para ello se acuerdan unos estándares mínimos FEM por encima de los cuales deben negociar sus afiliados.

La coordinación que FEM ofrece a sus afiliados nacionales es voluntaria, respetando la autonomía de estos y sus prioridades de negociación. Sin embargo, también establece mecanismos para evitar que las estrategias de los sindicatos nacionales puedan contribuir a la profundización y extensión de la negociación competitiva. En este sentido, el mecanismo de coordinación de FEM se inspira directamente “(...) en el método abierto de coordinación, convertido por la Unión Europea en el nuevo paradigma de gobernanza de varios campos políticos. Esto permite (...) a las Federaciones Europeas de Industria orientar de forma suave las políticas nacionales de negociación colectiva, respetando la diversidad existente y la autonomía nacional, pero siendo también capaces de supervisarlas e incluso de imponer sanciones simbólicas” (Schulten, 2002: 26) (traducción propia).

Los estándares mínimos definidos por la FEM para la negociación colectiva nacional hacen referencia a los contenidos de jornada laboral y de formación. El interés por estas cuestiones resulta del reconocimiento de la imposibilidad de generar un área salarial europea, lo cual no implica en absoluto que no sea posible homogeneizar la agenda de la negociación colectiva sectorial europea en otros puntos.

Para establecer sus estándares, la FEM no ha tomado como referencia ni los indicadores mínimos de los socios europeos, ni la media entre los mínimos y los máximos, sino que ha optado por establecer un abanico flexible entre objetivos mínimos y máximos. Esto permite que la estrategia FEM pueda adaptarse y sea implementada por sus afiliados dentro de una realidad de sistemas nacionales de negociación colectiva tan heterogénea como la europea.

El lanzamiento de la estrategia de coordinación de la FEM se ha visto acompañado por un importante esfuerzo de desarrollo institucional que tiene como objetivo la creación de las estructuras necesarias para ejercer esta coordinación y para facilitar la cooperación de los miembros. Pese a ello, muchos de los sindicatos nacionales afiliados de la FEM encuentran dificultades a la hora de implementar los estándares mínimos definidos por la Federación.

“Existe un grupo de países (Austria, Bélgica, Alemania y Holanda), que está llevando a cabo esfuerzos reales para introducir las recomendaciones de la FEM (...), los países escandinavos, aceptan las recomendaciones pero tienden a interpretarlas con una mayor flexibilidad. Finalmente, Italia, España, Grecia, Irlanda y el Reino Unido, junto a Francia, aceptan en principio las recomendaciones pero no han tomado ninguna decisión dirigida a su implementación” (Pochet 1999: 272) (traducción propia)⁷.

⁷ No resulta sorprendente sean los sindicatos de estos países (Alemania, Holanda, Bélgica, Austria y también los Países Escandinavos) los que muestren unos mayores niveles de compromiso, porque fueron ellos quienes cuentan con las experiencias más avanzadas de coordinación interregional.

Tabla 4: Mínimos estándar de la estrategia de coordinación de FEM

JORNADA LABORAL	FORMACIÓN
<p>Establecimiento de un objetivo máximo en la jornada de 35 horas semanales con compensación salarial.</p> <p>Rechazo de cualquier demanda de aumento general de la jornada laboral contractual.</p> <p>Introducción de un máximo estándar de 1,750 horas de jornada laboral contractual anual.</p> <p>Restricción hasta 100 horas (anuales) del número de horas extras compensables solo a través de beneficios salariales adicionales.</p>	<p>Cada empresa deberá desarrollar un plan anual de formación para todos los trabajadores, detallando su horario, elementos de calidad y número de días mínimos.</p> <p>Todos los empleados deberán contar con un mínimo de 5 días por año de formación.</p> <p>Los representantes laborales a escala de empresa (sindicalistas o miembros del Comité de Empresa) deberán participar en las discusiones y en las decisiones sobre las actividades y los programas de formación.</p> <p>Los empleados y sus representantes recibirán información continua sobre las futuras necesidades de trabajadores cualificados de la empresa.</p> <p>La formación será gratuita para los empleados</p> <p>Todo empleado accederá a la formación durante su jornada de trabajo ordinaria.</p>

Fuente: FEM (2001).

VI. LIMITACIONES Y EXPECTATIVAS DE LA ESTRATEGIA DE COORDINACIÓN

La coordinación de la negociación colectiva “se encuentra en un estadio inicial, demasiado temprano para una estimación de resultados, pero suficientemente avanzado como para prever cuales pueden ser las mayores dificultades a las que se deberá enfrentar” (Schulten, 2001b: 320-329) (traducción propia).

Dichas dificultades estriban, esencialmente, 1) en la naturaleza *voluntaria* de estos procesos de coordinación, 2) en la diversidad institucional sobre la que se desarrolla la negociación colectiva en los socios de la Unión Europea y 3) en las contradicciones que pueden llegar a producirse entre la coordinación europea y la nacional.

1. Naturaleza voluntaria de la coordinación:

Traxler *et al.* (2001) distinguen tres formas bajo las cuales el sindicalismo europeo puede llevar a cabo la coordinación de sus políticas nacionales de negociación colectiva. Dos de ellas son voluntarias y autónomas y se distinguen según su grado de centralización y por tanto de capacidad de las Federaciones Sindicales de Indus-

tria Europeas a la hora de definir objetivos y hacerlos vinculantes. La tercera implica la participación de la agencia estatal para reforzarla.

- 1) Coordinación voluntaria descentralizada, que limita la aparición de problemas verticales de definición e implementación de estrategias y que incide en las formas suaves puestas en marcha por las Federaciones Sindicales de Industria Europeas o por la mayor parte de las iniciativas de coordinación interregionales.
- 2) Coordinación voluntaria centralizada, inspirada en el Grupo Doorn y que incide en la coordinación fuerte (con la existencia de mecanismos de sanción) por parte de las Federaciones Sindicales de Industria Europeas.
- 3) Coordinación de refuerzo (o patrocinio) estatal.

Dados los problemas de articulación vertical y legitimidad de los agentes sociales europeos y la poco probable voluntad de los gobiernos de implicarse en este tipo de procesos para reforzarlos, es bastante difícil que el futuro de la coordinación de las políticas de negociación colectiva de los sindicatos europeos vaya a pasar por las formas (2) o (3). Por el contrario, parece mucho más probable que la coordinación de las políticas de negociación colectiva siga teniendo un carácter voluntario y descentralizado. Los distintos sindicatos nacionales se comprometerán en este proceso en la medida en que los objetivos de negociación definidos a escala transnacional adecuen a sus propios intereses.

2. *Diversidad institucional de los sistemas nacionales de negociación colectiva*

Los problemas que genera la diversidad institucional y de tradiciones de relaciones laborales existente en Europa se hacen patentes incluso en iniciativas interregionales avanzadas y exitosas como la del Grupo Doorn o la de IG Metall (Gollbach y Schulten 2000). La existencia de problemas y objetivos comunes e incluso de un sistema de negociación colectiva bastante similar no impide la aparición de dificultades prácticas como problemas de comunicación e idioma, desconocimiento de los sistemas de negociación colectiva de los países vecinos, distinta capacidad y orientación de las políticas de negociación.

En algunos casos, la lógica institucional que rige un determinado sistema nacional de negociación colectiva puede no ajustarse a la lógica institucional de la estrategia de coordinación transnacional que proponen las Federaciones Sindicales de Industria Europeas. Por ejemplo, la elección del nivel sectorial para llevar a cabo la coordinación de la negociación colectiva puede chocar con la inexistencia de instituciones de negociación colectiva sectorial y con la debilidad, a este nivel, de las organizaciones de representación de intereses, en países como el Reino Unido, Irlanda o muchos de los nuevos socios de la Unión Europea ampliada (ver Mailand y Due, 2004).

Dado que la reciente ampliación no ha hecho sino multiplicar la diversidad institucional y actorial de las relaciones laborales en Europa, el éxito de la coordina-

ción seguirá dependiendo de la cercanía existente entre los intereses y las expectativas de los actores. Por ello, las experiencias de coordinación más exitosas seguirán teniendo lugar entre aquellos sindicatos procedentes de sistemas nacionales de negociación colectiva similares⁸.

3. *Contradicciones entre los compromisos de coordinación europeos y nacionales*

Por último, la coordinación transnacional de la negociación colectiva puede entrar en contradicción con los compromisos adquiridos por parte de muchos sindicatos nacionales a lo largo de la década de los 90’.

La firma o imposición de pactos por el crecimiento y el empleo que constituyeron nuevas formas de corporatismo competitivo y que subordinan la agenda de la negociación colectiva al aumento de la competitividad nacional entran en contradicción directa con la lógica rectora de estrategia de coordinación transnacional: la limitación de ese régimen competitivo.

Hasta el momento, las iniciativas sindicales de coordinación transnacional de la negociación colectiva han llevado a la creación de una serie de herramientas de intercambio de información que permiten a los sindicatos nacionales tomar conciencia de la existencia de problemas comunes y aumentar los niveles de confianza mutua.

“(...) La coordinación de la negociación colectiva europea parece ser más un proceso de aprendizaje, porque las organizaciones sindicales están sumergidas en una fase de observación mutua, y no tanto un proceso de coordinación eficiente del contenido de la negociación” (Pochet, 1999: 278) (traducción propia).

De hecho, cuando hablamos de coordinación transnacional de la negociación colectiva no nos referimos a un proceso autónomo y supranacional que armonice un área de negociación europea, sino más bien de una serie de redes sindicales de trabajo en torno a las estrategias nacionales de negociación colectiva.

Pese a esta limitación, el potencial de esta vía para el desarrollo de las relaciones laborales sectoriales europeas es innegable. Por su agenda y posibilidades, la coordinación de las políticas nacionales de negociación colectiva se ha convertido en una alternativa realista al modelo de construcción desde arriba a través de la conversión del Diálogo Social Sectorial Europeo en negociación sectorial europea.

“En un sentido más amplio, las iniciativas sindicales de coordinación transnacional [de la negociación colectiva] constituyen un cambio muy significativo en las relaciones laborales europeas a escala sectorial, dado que han permitido abordar determinadas cuestiones, como salarios y jornada laboral (...) que han quedado

⁸ En este sentido, no han faltado voces que afirman que es necesario desarrollar estas estrategias de coordinación transnacional también a otros niveles (a escala de empresa) utilizando para ello, por ejemplo, la plataforma que ofrecen los comités de empresa europeos (ver Marginson, 2005 sobre las posibles conexiones existentes entre los niveles de empresa y sectorial a escala europea).

fuera de la agenda *suave* que ha resultado dominante en los distintos diálogos sociales sectoriales (Marginson, 2005: 535) (traducción propia).

VII. DISCUSIÓN: DIÁLOGO Y NEGOCIACIÓN A ESCALA SECTORIAL EN LA UNIÓN EUROPEA

Como hemos visto, la dimensión sectorial de las relaciones laborales europeas se enfrenta a graves problemas de subdesarrollo. Esto es debido, fundamentalmente, a que las instituciones y los actores sociales europeos han preferido apostar por los planos interprofesional y de empresa para impulsar la construcción del sistema europeo de relaciones laborales. Esta elección, consciente o no, se relaciona con el propio carácter del nivel sectorial, puesto que es precisamente dentro de él donde se localizan las diferencias más acusadas entre las distintas tradiciones nacionales de relaciones laborales representadas en la Unión Europea. La existencia de un marco institucional de diálogo y negociación colectiva a escala sectorial es un rasgo definitorio de los sistemas europeo-continental de relaciones laborales, en los que, por otro lado, han venido apoyando sus propuestas las organizaciones sindicales. La CES ha insistido repetidamente en la necesidad de subsanar las actuales deficiencias del nivel sectorial europeo por tres motivos: 1) porque tal y como ocurre a escala nacional, los acuerdos sectoriales ofrecen la posibilidad de alcanzar acuerdos mucho más flexibles y *ajustados* a las necesidades concretas de las partes interesadas que los interprofesionales; 2) porque, al mismo tiempo, garantizan la cohesión social muy por encima de lo que lo puedan llegar a hacer las relaciones laborales de empresa; y 3) porque en la mayor parte de ‘viejos’ países miembros, las cuestiones sustantivas de la agenda de negociación colectiva siguen siendo abordadas a escala sectorial.

No obstante, también existen dentro de la Unión Europea otros muchos países cuyos sistemas de relaciones laborales presentan una menor regulación y centralización, como los anglosajones (Reino Unido e Irlanda) y la mayor parte de los nuevos socios. Dentro de estos sistemas nacionales de relaciones laborales, el espacio habilitado para el diálogo y la negociación a escala sectorial es muy reducido, o incluso inexistente, y de hecho, estos procesos se desarrollan a otros niveles (fundamentalmente la empresa).

La tensión que provocan estas diferencias institucionales plantea múltiples interrogantes sobre el futuro de las relaciones laborales sectoriales europeas, más aún si tenemos en cuenta que los propios entramados nacionales más centralizados han sido objeto de fuertes presiones de desregulación en los últimos años.

Esta tensión ayuda además a entender por qué la mayor parte de la literatura sobre relaciones laborales a escala sectorial europea ha mostrado un grado tan bajo de optimismo. Resulta evidente que el diálogo social europeo, tanto a nivel interprofesional como sectorial, no ha conseguido convertirse en una negociación colectiva europea, tal y como parecía desprenderse de los contenidos del Protocolo de

Maastricht, y desde luego la dirección actual tomada por estos procesos no permite pensar que este objetivo pueda llegarse a cumplir (ver, sobre todo, Keller, 2003). Por otro lado, las iniciativas sindicales en torno a la negociación colectiva se han enfrentado a sus propias dificultades, sobre todo en el caso de aquellas que han tenido como objetivo la formación de un genuino espacio de coordinación europeo, que han sido puestas en marcha por las federaciones de industria afiliadas la CES.

En los últimos tiempos, sin embargo, han aparecido voces menos críticas que han tratado de encontrar elementos positivos dentro de la actual situación. Para de Boer *et al.* (2005), por ejemplo, el diálogo social sectorial europeo ha podido renunciar a las posibilidades de iniciativa legislativa abiertas tras Maastricht, sin embargo, sigue constituyendo un canal privilegiado que permite a los actores sociales defender sus intereses más allá incluso de las cuestiones relativas a política social. En una línea parecida, otros autores han señalado que la principal dificultad estriba en cómo encajar dentro del sistema europeo de relaciones laborales las distintas posibilidades de desarrollo que existen actualmente a escala sectorial: (i) el diálogo social sectorial como instrumento legislativo; (ii) el diálogo social sectorial como herramienta de influencia política; (iii) la coordinación transnacional de contenidos fuertes de la agenda de negociación colectiva (ver Marginson, 2005).

En cualquier caso, estas últimas opiniones reconocen la modestia de la dirección tomada por las relaciones laborales sectoriales europeas que, al alejarse de Maastricht resulta lesivo para los intereses de las organizaciones sindicales y constituye una clara fuente de preocupación para ellas. La consolidación de un sistema de relaciones laborales europeo con un plano sectorial *débil* no solamente afecta de manera determinante las posibilidades de establecer un marco adecuado de regulación para la Unión Europea sino que pone en cuestión el proyecto que defiende una de las partes, el sindicalismo europeo, para dicho proceso⁹.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

BAYLOS GRAU, A. (coord).

2003 *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*, Albacete: Bomarzo.

BERCUSSON, B.

2003 *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights*, Brussels: ETUI.

CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS (CES)

⁹ El debate en torno al significado y al complejo encaje de las relaciones laborales sectoriales europeas constituyó, de hecho, una de las cuestiones de mayor interés dentro la reciente conferencia anual de la red IREC (Industrial Relations in Europe), celebrada en agosto de 2006 en Ljubljana (Eslovenia).

- 2000 “Recommendation on the coordination of collective bargaining” adopted by the ETUC Executive Committee 13-14 December 2000 [<http://www.etuc.org/en/index.cfm?target=/EN/Decisions/ecenglish/colbargain/cbre-com.cfm>].

CHRISTIANSEN, T.

- 1996 “A maturing bureaucracy? The role of the Commission in the policy process”, en J. Richardson (ed.) *European Union: Power and Policy-making*, London: Routledge.

COMISIÓN EUROPEA

- 1998a *Commission Communication Adapting and Promoting the Social Dialogue at Community Level*, COM (98) 332 final of 12/08/1998.

COMISIÓN EUROPEA

- 1998b *Commission Decision of 20 May 1998 on the establishment of Sectoral Dialogue Committees promoting the Dialogue between the social partners at European level*, OJ L 225/27 of 12.8.98.

COMISIÓN EUROPEA

- 2002 *Comunicación de la Comisión al Consejo Europeo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones titulada: “El Diálogo social europeo, fuerza de modernización y cambio”*, COM (2002) 341 final, 26/06/2002, Bruselas.

COMISIÓN EUROPEA

- 2004 *Partenariat pour le changement dans une Europe élargie – Renforcer la contribution du dialogue social européen*, COM (2004) 557 final, 12/08/2004, Bruxelles.

COMISIÓN EUROPEA

- 2006 *Recent developments in the European Sectoral Social Dialogue*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

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*, Vol. 11 Núm. 1: pp. 51-70.

DEGRYSE, C.

- 2000 *Comprendre l’Europe sociale – le rôle des syndicats*, Brussels: FEC-Couleur Savoir EVO.

DOLVIK, J.E.

- 1999 *An emerging island? ETUC, Social Dialogue and the Europeanisation of the trade unions in the 1990s*, Brussels: ETUI.

DOORN INITIATIVE

- 1998 “The Doorn Declaration: The Euro obliges to collaborate on wage policies!”, Nota de prensa, 2nd Annual Meeting of the Doorn Initiative on 5 September 1998 in Doorn, Netherlands.

DOORN INITIATIVE

- 2002 “Increasing Cross-Border Cooperation on Collective Bargaining Policy: Wages and Lifelong Learning!”, Nota de prensa, 5th Annual Meeting of the Doorn Initiative on 6/7 September 2001 in Houffalize, Belgium.

DUFRESNE, A.

- 2002 Origins of wage co-ordination in Europe: roots and routes, en P. Philippe (ed.) *Wages policy in the Eurozone*, Brussels: Pie Peter Lang.

FEDERACIÓN EUROPEA DE TRABAJADORES DEL METAL (FEM)

- 2001 “Collective Bargaining with the Euro”, publicado en T. Schulten and R. Bispinck (eds.) (2001), *Collective Bargaining under the Euro. Experiences from the European metal Industry*, Brussels: ETUI.

GOLLBACH, J. y SCHULTEN, T.

- 2001 “Cross-border collective bargaining networks in Europe”, *European Journal of Industrial Relations* Vol. 6 Núm. 2: pp. 161–179.

HÉRITIER, A.

- 1996 “The accomodation of diversity in European policy making and its outcomes: Regulatory policy as a patchwork”, *Journal of European Public Policy* Vol. 3 Núm. 2: pp. 149-167.

IG METALL

- 1999 “Europapolitische Forderungen der IG Metall”, Vorstandssitzung der IG Metall Brüssel. 26/27 Januar 1999.

KELLER, B.

- 2003 “Social dialogues at sectoral level. The neglected ingredient of European industrial relations”, en B. Keller y H.W. Platzer (eds.) *Industrial Relations and European Integration. Trans- and supranational developments and prospects*. Aldershot-Burlington: Ashgate.

KELLER, B. y BANSBACH, M.

- 2000 “The transport sector as an example of sectoral social dialogue in the EU”, *Transfer. European Review of Labour and Research* Vol. 6 Núm. 1: pp. 115-124.

KELLER, B. y SÖRRIES, B.

- 1999 “The new European Social Dialogue: old wine in new bottles?”, *Journal of European Social Policy* Vol. 9 Núm 2: pp. 111–125.
- KEUNE, M.
2005 *The coordination of collective bargaining in Europe – Annual Report 2005*, Brussels: ETUC.
- HOFFMANN, R., HOFFMANN, J., KIRTON-DARLING, J., RAMPELTSHAMMER, L., KÖHLER, H.D. y GONZÁLEZ BEGEGA, S.
2005 *Revisión de la Literatura Especializada sobre Europeización de las Relaciones Laborales desde una Perspectiva Global*, Bruselas: ETUI.
- LE QUEUX, S. y FAJERTAG, G.
2001 “Towards Europeanisation of collective bargaining: Insights from the European chemical industry”, *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 7 Núm. 2: pp. 117-136.
- LO FARO, A.
1999 *Funzioni e finzione della contrattazione collettiva europea*, Torino: Giappichelli.
- LO FARO, A.
2000 *Regulating social Europe: reality and myth of collective bargaining in the EC legal order*, Oxford-Portland, Oregon: Hart Publishing.
- MAILAND, K. y DUE, J.
2004 “Social Dialogue in Central and Eastern Europe: Present State and Future Development”, *European Journal of Industrial Relations* Vol. 10 Núm. 2: pp. 179-197.
- MARGINSON, P.
2005 “Industrial relations at European sector level: The weak link?”, *Economic and Industrial Democracy* Vol. 26 Núm. 4: pp. 511-540.
- NUNIN, R.
2001 *Il dialogo sociale europeo. Attori, procedure, prospettive*, Milano: Giuffrè.
- POCHET, P.
1999 *Monetary union and collective bargaining in Europe*, Work & Society Series, 22, Brussels: Presses Interuniversitaires Européennes.
- POCHET, P. (dir).
2004 “Rapport final: Dialogue social sectoriel”, OSE (Observatoire social européen) http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_dialogue/docs/rapport_final_dss_fr.pdf.
- RODRIGUEZ FERNÁNDEZ, M.L. (dir).

2006 *La negociación colectiva europea*, Madrid: Consejo General del Poder Judicial.

SCHULTEN, T.

2001a “On the Way towards downward Competition? Collective Bargaining under the European Monetary Union”, en T. Schulten y R. Bispinck (eds.), *Collective Bargaining under the Euro. Experiences from the European metal Industry*, Brussels: ETUI.

SCHULTEN, T.

2001b “The European Metalworkers’ Federation’s Approach to a European Coordination of Collective Bargaining. Experiences, Problems and Prospects”, en T. Schulten y R. Bispinck (eds.), *Collective Bargaining under the Euro. Experiences from the European metal Industry*, Brussels: ETUI.

SCHULTEN, T.

2002 “A European Solidaristic Wage Policy?”, *European Journal of Industrial Relations* Vol. 8 Núm 2: pp. 173-196.

SERROYEN, C. y DELCROIX, J.P.

1996 “Belgium”, en Fajertag, G. (ed.) *Collective bargaining in Western Europe 1995-1996*, Brussels: ETUI.

STREEK, W.

1997 *The internationalization of industrial relations in Europe: prospects and problems*, Dublin: Oak Tree Press.

STREECK, W. Y SCHMITTER, P.C.

1991 “From national corporatism to transnational pluralism: organised interests in the single European market”, *Politics and Society* Vol. 19 Núm 2: pp. 133-164.

TRANSFER, V.V.A.A.

2005 ‘Sectoral Social Dialogue’, *Transfer: European Review of Labour and Research* 11 (3), (número especial sobre Diálogo Sectorial Europeo, varios artículos).

TRAXLER, F.

1996 “European trade union policy and collective bargaining - Mechanisms and levels of labour market regulation in comparison”, *Transfer: European Review of Labour and Research* 2 (2): 287-297.

TRAXLER, F.

1999 “Wage-setting institutions and European Monetary Union”, en G. Huemer, M. Mesch y F. Traxler (eds.) *The role of employer associations and labour unions in the EMU*, Aldershot.

TRAXLER, F., BLASCHKE, S. y KITTEL, B.

	ETF (1)	EFFAT (2)	EFBWW	ETUF-TLC	UNI-Europa	EFJ	EMF	EPSU	ETUCE	EMCEF (4)	EAEA
AÑO DE FUNDACIÓN	1999	2000	1958	1964	2000		1971	1974	1975	1996	1991
ESTATUS	Fd.	Fd.	Fd.	Fd.	Fed.	Fd.	Fd.	Fd.	O.r.	Fd.	Fd.
MIEMBROS (NÚMERO ORGANIZ.)	—	120	50	—	340	49	59	180	43	119	—
AFILIADOS (MILL.)	3	2,6	2,4	1,5	7	0,2	6,4	10	0,16	3	—

(1) Fusión FST (1958) y afiliados europeos a IFT; (2) Fusión EFA (1958) y ECF-IUF (1981); (3) Fusión CI (1965), EURO-FIET (1972) y EGF (1985); (4) Fusión EFCG (1988) y FEBV (1991).

Fd. (federación); O.r. (organización regional).

* A las 11 Federaciones a las que hace referencia la tabla se sumó el 14/11/2005 EUROCCOP, Confederación Europea de Sindicatos de Policía.

** ETF (Federación Europea de Trabajadores del Transporte); EFFAT (Federación Europea de Trabajadores de la Industria Agroalimentaria y del Turismo); EFBWW/FETBB (Federación Europea de Trabajadores de la Construcción y de la Madera); ETUF-TLC/FSE-THC (Federación Europea del Textil, Confección y Cuero); UNI-Europa (Red Sindical Internacional-Europa: comunicaciones, artes gráficas, espectáculos, finanzas y seguros); EFJ/FEJ (Federación Europea de Periodistas); EMF/FEM (Federación Europea de Trabajadores del Metal); EPSU (Federación Europea de Sindicatos de los Servicios Públicos); ETUCE/CSEE (Comité Sindical Europeo de la Educación); EMCEF (Federación Europea del Sector Minero, Químico y Energético); EEA (Alianza Europea de Medios de Comunicación y del Espectáculo).

2001 *National Labour Relations and Internationalised Markets. A Comparative Study of Institutions, Change and Performance*, Oxford: Oxford University Press.

Anexo 1

Federaciones Sindicales de Industria Europeas

TIPO	OBJETO (DESTINATARIO)	TEMAS	EJEMPLOS
Acuerdo Marco (3)	Acuerdos negociados entre los agentes sociales europeo, destinados a las instituciones europeas para su transformación en Directiva o a las organizaciones nacionales para su implementación en la negociación colectiva nacional. (Vinculantes hacia las instituciones comunitarias y hacia sus afiliados nacionales).	Jornada laboral.	Acuerdos sobre organización de la jornada laboral de los trabajadores del mar (Directiva 99/63/CE), de los ferrocarriles (Directiva 2000/34/CE) y del personal navegante de aviación civil (Directiva 2000/79/CE)
Opiniones Conjuntas (92)	Textos producto de la consulta de las instituciones europeas (artículos 138-139) o de la iniciativa de los agentes sociales, destinados a las instituciones europeas, y que expresan la postura de los agentes sociales en relación a cuestiones muy variadas. (No vinculantes)	Políticas económicas y/o sectoriales (28%) Empleo (16%) Cuestiones sociales de las políticas comunitarias (15%) Otros (salud y seguridad, formación, ampliación...) (15%)	Opinión Conjunta de EuroCommerce y UNI-Europa sobre la representación del sector en la Cumbre Tripartita por el Empleo (6/11/2002)
Recomendaciones (20)	Textos acordados por los agentes sociales europeos, destinados a las organizaciones nacionales, y por los que se fijan procedimientos de seguimiento y evaluación para la aplicación de determinadas políticas. (Vinculantes en cuanto a procedimientos, hacia sus afiliados nacionales).	Condiciones de Trabajo (70%) Otros (formación, no discriminación, empleo, jornada laboral, Diálogo Social) (30%)	Acuerdo europeo sobre teletrabajo dentro del sector Comercio (26/04/2001) Acuerdo Europeo sobre la formación profesional en agricultura (5/12/2002). Código de Conducta de la Industria Azucarera (7/02/2003).
Declaraciones (22)	Textos definidos por los agentes sociales europeos, destinados a las organizaciones nacionales o a ellos mismos, en los que se expresan declaraciones de intención. (No vinculantes).	Formación (31%) Ampliación/Diálogo Social (28%) No discriminación (13%) Condiciones de Trabajo (13%)	Declaración de CoESS y EuroFiet sobre la futura ampliación de la UE (11/06/1999) Declaración de EuroCommerce y UNI-Europa sobre la responsabilidad social de las empresas (5/11/2003)
Herramientas (de Formación y Acción) (25)	Documentos (estudios, manuales, índices o bancos de datos) desarrollados conjuntamente por los agentes sociales europeos.	Formación (32%) Salud y Seguridad (28%) Otros (no discriminación, jornada laboral) (40%)	Informe de Eurelectric, EMCEF y FSESP sobre la formación continua dentro del sector eléctrico (12/06/2003)
Reglamentos Internos (20)	Acuerdos de reconocimiento entre los agentes sociales europeos para la creación y la definición de las reglas explícitas de funcionamiento de un Comité de Diálogo Sectorial Europeo.	Reglas de funcionamiento.	Reglamentos internos de 20 de los 28 Comités de Diálogo Social Sectorial Europeo.

Fuente: Adaptado de Hoffmann *et al.* (2005).

SECTOR	TRABAJADORES	EMPRESARIOS	ACP*	GTI**	CDSS***
Agricultura	EFFAT (2000)	GEOPA/COPA (1958)	1974		1999
Muebles	FETBB (1984)	UEA (1954)			2001
Seguros	UNI-Europa (2000)	CEA (1953), BIPAR (1937), ACME (1978)		1987	1999
Aviación Civil	ETF (1999), ECA (1991)	ACI-Europe (1991), CANSO (1988), ERA (1980), IACA (1971), AEA (1973)	1990		2000
Banca	UNI-Europa (2000)	FBE (1960), GECE (1963), GEBC (1970)		1990	1999
Madera	FETBB (1984)	CEI-Wood (1952)		1994	2000
Calzado	FSE-THC (1964)	CEC (1959)		1982	1999
Ferrocarril	ETF (1999)	CER (3) (2002)	1972		1999
Comercio	UNI-Europa (2000)	EuroCommerce (1993)		1985	1999
Construcción	FETBB (1984)	FIEC (1905)		1992	1999
Construcción Naval	FEM (1971)	CESA (1965)			2003
Cultura	EAEA (1999)	Pearle (1991)			1999
Electricidad	FSESP/EPSU (1974), EMCEF (1996)	Eurelectric (1999)		1996	2000
Hostelería/Turismo	EFFAT (2000)	Hotrec (1992)		1983	1999
Minería	EMCEF (1996)	APEP (1983), EURACOAL (1953), Euromines (1995)	1952		2002
Navegación Interior	ETF (1999)	UENF (2001), ESI/OEB	1967		1999
Limpieza Industrial	UNI-Europa (2000)	FENI (1988)		1992	1999
Pesca Marítima	ETF (1999)	Europêche/COGECA (1959)	1974		1999
Correos	UNI-Europa (2000)	PostEurop (1993)	1994		1999
Seguridad Privada	UNI-Europa (2000)	CoESS (1989)		1993	1999
Servicios Personales	UNI-Europa (2000)	CIC Europe (1991)		1998	1999
Azúcar	EFFAT (2000)	CEFS (1954)		1969	1999
Curtidos	FSE-THC (1964)	COTANCE (1957)		1999	2001
Telecomunicaciones	UNI-Europa (2000)	ETNO (1991)	1990		1999
Textil/Vestido	FSE-THC (1964)	Euratex (1995)		1992	1999
Transporte Marítimo	ETF (1999)	ECSA (1990)	1987		1999
Transporte por carretera	ETF (1999)	IRU (1948)	1965		2000
Trabajo Temporal	UNI-Europa (2000)	EuroCIETT (1967)			1999
Hospitales	EPSU (1974)	HOSPEEM (2005)			2006
Acero	FEM (1971)	EUROFER (1976)			2006
Gas	EMCEF (1996)/EPSU (1974)	EUROGAS	10	14	2007
Total	10	44	10	14	31

* ACP (Antiguo Comité Paritario); **GTI (Grupo de Trabajo Informal); ***CDSS (Comité de Diálogo Social Sectorial)

Anexo 2

Agenda y resultados del ‘nuevo’ Diálogo Social Sectorial Europeo (1997-2005)

NOMBRE	COORDINACIÓN SALARIAL	CUESTIONES NO SALARIALES	SISTEMA DE INFORMACIÓN	ESTRUCTURA INSTITUCIONAL
<i>European Transport Workers' Federation (ETF)</i> (Federación Europea de Trabajadores del Transporte)		sí		
<i>European Federation of Food Agricultural and Tourism Trade Unions (EFFAT)</i> (Federación Europea de Sindicatos de Trabajadores Agrícolas y Turismo)	sí			A
<i>European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW)</i> (Federación Europea de Construcción y Trabajadores de la Madera)	sí		sí	E, GT
<i>European Trade Union Federation: Textile, Clothing and Leather (ETUF-TCL)</i> (Federación Europea de Sindicatos: Textil, Confección y Cuero)	sí	sí	sí	E, CN (1997)
<i>European Metalworkers' Federation (EFM)</i> (Federación Europea de Trabajadores del Metal, FEM)	sí	sí	sí	E, CN (1971)
<i>European Federation of Public Service Unions (EPSU)</i> (Federación Europea de Sindicatos del Servicio Público)	sí	sí		E, GT
<i>European Trade Union Committee for Education (ETUCE)</i> (Comité Sindical Europeo de Enseñanza)				
<i>European Federation of Journalists (EFJ)</i> (Federación Europea de Periodistas)		sí	sí	E, CN
<i>European Mining, Chemical and Energy Federation (EMCEF)</i> (Federación Europea de Minas, Química y Energía)	sí	sí	sí	E, CN (1996)
<i>European Federation of Services and Communication (UNI-Europa)</i> (Federación Europea de Servicios y Comunicaciones)	sí	sí	sí	CN (1995)*

A=Acuerdo; E=Estudio; CN=Comité de Negociación; GT=Grupo de Trabajo.

* En algunos casos, la estructura puede ser anterior a la fecha de creación de la Federación de Industria, como resultado de los procesos de fusión experimentados por estas.

Fuente: Pochet (2004). Para una actualización, aunque con menor detalle, ver Comisión Europea (2006).

Anexo 3
Los 31 comités de diálogo sectorial (2007)

Fuente: Pochet *et al.* (2004: 13-14), Comisión Europea (2006) y <http://europa.eu.int/>.

Anexo 4
Mecanismos de coordinación de las principales Federaciones Europeas de Industria

Fuente: Hoffmann.