

FUNDACION
1º DE MAYO



documentos de trabajo

DOC 2/1999

INTEGRACIÓN EUROPEA Y RELACIONES LABORALES :
UNA PERSPECTIVA DESDE ESPAÑA

Jorge Aragón (Dir.)

Jorge Torrents

Fernando Rocha

Colaboradoras: Raquel Gómez, Inma Díaz

DOC 2/1999

**INTEGRACIÓN EUROPEA Y RELACIONES LABORALES :
UNA PERSPECTIVA DESDE ESPAÑA**

Jorge Aragón (Dir.)

Jorge Torrents

Fernando Rocha

Colaboradoras: Raquel Gómez, Inma Díaz

INDICE

INTRODUCCIÓN

I. ASPECTOS ECONÓMICOS DE LA INTEGRACION EUROPEA

I.1. LA CONSTRUCCIÓN EUROPEA DESDE UNA PERSPECTIVA ECONOMICA

- I.1.1. Tendencias históricas del proyecto europeo
- I.1.2. El debate sobre integración económica, empleo y estado de bienestar.

I.2. EL MODELO DE INTEGRACION DE ESPAÑA EN LA UNION EUROPEA

- I.2.1. Principales rasgos económicos de la integración de España
- I.2.2. Comercio exterior y estructura productiva
- I.2.3. Inversión extranjera
- I.2.4. Mercado de trabajo y empleo

II. EL DESARROLLO DE LA NORMAS SOCIALES EN LA UNIÓN EUROPEA

II.1. EL DERECHO SOCIAL COMUNITARIO

- II.1.1. Las fuentes del derecho social comunitario.
- II.1.2. El desarrollo social del Derecho Comunitario: su evolución.
- II.1.3. La intervención comunitaria en el ámbito social.
- II.1.4. La anticipación del futuro: la coordinación de las políticas de empleo.

II.2. LA PARTICIPACIÓN DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

- II.2.1. El papel de los interlocutores sociales en el procedimiento de adopción de decisiones.
- II.2.2. La participación institucional de los interlocutores sociales.

II.3. LA APLICACION DEL DERECHO SOCIAL COMUNITARIO

- II.3.1. El papel del Tribunal de Justicia
- II.3.3. Los litigios y soluciones en el terreno social

III. AGENTES SOCIALES Y RELACIONES LABORALES

III.1. VALORACIONES SOBRE LA DIMENSIÓN SOCIAL EN EL PROYECTO EUROPEO

- III.1.1. Posiciones gubernamentales
- III.1.2. Los agentes sociales (I): organizaciones sindicales.
- III.1.3. Los agentes sociales (II): organizaciones empresariales.

III.2. EL DIÁLOGO SOCIAL EN EUROPA.

- III.2.1 Antecedentes históricos, estructura y resultados.
- III.2.2. Tendencias actuales del diálogo social en Europa.

III.3. MODELOS Y TENDENCIAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

III.3.1 La negociación colectiva en Europa: modelos y tendencias.

III.3.2. La negociación colectiva en el caso español.

III.4. LOS COMITÉ DE EMPRESA EUROPEOS.

III.4.1. Principales contenidos de la Directiva

III.5. ALGUNOS CASOS DE DESLOCALIZACIÓN DE INVERSIONES Y DE REGULACIÓN DE CONDICIONES LABORALES.

IV CONCLUSIONES

INTRODUCCION

El proceso de integración europea ha ocupado un papel significativo en la configuración de las relaciones internacionales, desde su creación en el contexto del orden mundial perfilado tras la segunda guerra mundial hasta nuestros días, sin que se pueda entender como una realidad estática o cerrada en sí misma. Por el contrario, las transformaciones que en su desarrollo se han operado -con notables contradicciones- han evolucionado en paralelo con los profundos cambios que están viviendo las relaciones internacionales en este fin de siglo.

El proyecto de integración europea ha vivido cambios muy importantes a lo largo de los cuarenta años que tienen como punto de partida los acuerdos expresados, a mediados de los años cincuenta, en los Tratados de París o de Roma; cambios de orden interno y externo que obligan a rechazar una concepción homogénea o lineal en su evolución. La construcción europea, que nace inicialmente como proyecto de "pacificación" en el orden internacional creado tras la II Guerra Mundial¹, ha vivido profundas transformaciones en sus objetivos y en su papel en el ámbito internacional, conformándose como un espacio político dinámico y, por tanto, contradictorio, cuyo análisis debe partir de la propia riqueza de los cambios de su proceso histórico.

Así, el aumento de los países que se han ido incorporando a él² supone no solo un crecimiento cuantitativo respecto a los ciudadanos que participan en el proyecto o en el peso de la actividad económica que se desarrolla en su seno, sino una creciente diversidad y heterogeneidad de las economías que lo integran haciendo que quede lejos la homogeneidad del reducido grupo de seis países con los que comenzó su andadura.

También el contexto internacional en el que se ha desarrollado la integración ha sufrido transformaciones significativas que es necesario tener en cuenta en su análisis, ya que han alterado no solo el marco en el que se ha desenvuelto sino su propia dinámica interna y que tienen como base el intenso desarrollo de las tecnologías de la información en las últimas décadas del presente siglo ha sido, en gran medida, el soporte de las grandes transformaciones de la actividad económica. Entre ellas cabe destacar dos con especial relevancia: La centralización de capital protagonizada por la transnacionalización de la producción a nivel internacional; y la ampliación de la actividad financiera en relación a la actividad productiva.

A estos procesos se suma la alteración radical del orden económico y político, de un mundo dividido en bloques. La crisis del dólar a comienzos de los años setenta marca el comienzo de un cambio del escenario internacional, atravesado por crisis de distinto tipo como la de la deuda externa o la explosión periódica de "burbujas financieras", y tiene posiblemente en la guerra del Golfo Pérsico y en la caída del muro de Berlín sus expresiones políticas más significativas.

1 No es casual que el escenario del conflicto bélico de la II Guerra Mundial tenga sus principales fronteras en las zonas europeas más relacionadas con la producción del carbón y del acero -bases de la energía de la industria en aquel período- ni que los acuerdos europeos tras el conflicto se establezcan en torno a estos sectores (CECA) o al desarrollo de la energía atómica (EURATOM).

2 A los seis países que inicialmente desarrollan el "mercado común", Alemania, Francia, Italia, Bélgica, Holanda y Luxemburgo, se incorporan en 1973 el Reino Unido, Irlanda y Dinamarca; en 1981 Grecia; en 1986 Portugal y España; y en 1995 Austria, Finlandia y Suecia.

Es necesario, por tanto, comprender el proceso de integración europeo como un fenómeno dinámico, con una notable tradición histórica -al menos, frente a otras áreas de integración- en el que se han producido cambios significativos. Desde esta perspectiva se aborda, en este trabajo, el estudio de la integración europea y las relaciones laborales optando necesariamente por una óptica interdisciplinar en el que se incorporan enfoques orientados desde al ámbito económico, jurídico o sociológico, de manera interrelacionada y aportando, en cada una de las áreas de análisis la perspectiva española del proceso de integración y su efecto sobre las normas sociales y las relaciones laborales.

El trabajo se articula en torno a cuatro capítulos, comenzando por el análisis de los aspectos económicos de la construcción europea que sirve de marco de referencia, desde una perspectiva histórica, tanto al estudio del debate sobre integración económica, empleo y estado de bienestar que se aborda con posterioridad, como al resto de los capítulos. Junto a ello se incorpora el estudio del modelo de integración de España en la Unión Europea, haciendo referencia a sus efectos sobre el comercio exterior, la estructura productiva, el mercado de trabajo y el empleo.

El segundo capítulo se centra en el análisis del desarrollo de las normas sociales en la Unión Europea estudiando las diferentes instituciones con potestad para su acción en este ámbito, los procedimientos que se siguen en su desarrollo y el contenido que se ha abordado en ellas. El tercer capítulo se dirige a estudiar el diálogo social, como proceso especialmente relevante en la participación de los agentes sociales así como los aspectos más significativos en la evolución de las relaciones laborales a lo largo del proceso de integración. Cada uno de estos tres capítulos se cierran con una orientación bibliográfica, que busca dirigir al lector a un reducido número de publicaciones de especial interés. El capítulo de conclusiones ofrece las principales líneas de reflexión desarrollados a lo largo del trabajo.

Se incluyen, por último, tres anexos. El primero de ellos recoge la bibliografía general de referencia de cada uno de los tres capítulos. el segundo aporta direcciones de interés para la consulta, en Internet, de documentos, legislación, publicaciones o fuentes estadísticas, y el tercero recoge el soporte documental y empírico en el que se apoyan las líneas de reflexión desarrolladas.³

I. ASPECTOS ECONOMICOS DE LA INTEGRACION EUROPEA

I.1. LA CONSTRUCCIÓN EUROPEA DESDE UNA PERSPECTIVA ECONOMICA

I.1.1. Tendencias históricas del proyecto europeo

La relación entre integración económica, niveles de crecimiento económico, empleo y bienestar social no permite establecer una vinculación relación concluyente en el ámbito europeo, a pesar de ser uno de los procesos de integración, al margen de la creación de las nacionalidades, con una tradición histórica más amplia.

Los primeros pasos de la integración europea tienen una evidente orientación liberal, desde la consideración de que la libertad de comercio va a generar automáticamente el crecimiento económico y la mejora del nivel de riqueza de los ciudadanos. Una orientación que explica el que apenas se encuentren

³ Queremos agradecer las aportaciones y comentarios de Ricardo Escudero, de la Universidad de Alcalá de Henares; Lorenzo Cachón y Carlos Prieto, de la Universidad Complutense; y de Miguel González Zamora de la CS de CC.OO.

referencias a derechos sociales o mecanismos de redistribución de la riqueza en el Tratado de Roma y que se desarrolla en una etapa de fuerte expansión económica de los países industriales.

En claro contraste, merece recordar que en este mismo período es en el que toma carta de naturaleza el Estado de Bienestar como modelo económico y social de los países que forman parte del proyecto europeo en esta etapa, marcando una clara diferencia en la orientación de la política económica desarrollada por los estados nacionales y la acordada a nivel europeo como proyecto de cooperación supranacional. (Muñoz de Bustillo, 1997)

Esta opción tiene también su reflejo en el escaso desarrollo de las instituciones políticas comunitarias, como queda de manifiesto en la crisis institucional de mitad de los años 60 -expresada en la política de la “silla vacía” adoptada por Francia- y que desemboca en el establecimiento de la regla de unanimidad para la adopción de decisiones sobre temas de especial relevancia, que será reflejo de un escaso desarrollo de las instituciones comunitarias.

Dos cambios radicales en el marco internacional mostrarán las debilidades del proyecto europeo en los momentos de crisis y dejarán las propuestas en “papel mojado”. Por una parte, la “crisis del dólar” en 1971, con el fin de la convertibilidad dólar/oro y el paso de un sistema de tipos de cambios fijos a un sistema de cambios fluctuantes que da lugar a importantes ajustes en los mercados de divisas.

Por otra parte, la “crisis del petróleo”, que surge del conflicto árabe-israelí, supone un elevado aumento de los precios de una de las materias primas clave para la industria de todos los países, que en el ámbito del mercado común significa la adopción de una estrategia no cooperativa - de sálvese quien pueda- en la que cada país reacciona de manera individual. Los efectos de la crisis sobre los niveles de crecimiento y sobre el paro son evidentes y no será hasta finales de los setenta cuando se vuelve a desarrollar un sistema de cooperación estable en el ámbito cambiario con la creación del Sistema Monetario Europeo, en el que se integran ocho países.⁴

El comienzo de un nuevo ciclo expansivo a mitad de los años ochenta, tras una etapa de ajustes que han llevado a un nivel de desempleo generalizado, marca una nueva etapa de desarrollo del proyecto europeo, con la firma del Acta Única en 1986, reformando el Tratado de Roma y dirigida a la finalización del Mercado Único y la adopción de la libertad plena de movimiento de capitales desde julio de 1990⁵. El acuerdo refuerza la libertad de movimiento de mercancías y de capitales como elementos centrales para el desarrollo de la construcción europea, aunque incorpora dos elementos significativos de última hora: la inclusión del principio de cohesión económica y social y la duplicación de los fondos estructurales para su desarrollo..

La aprobación del Acta Unica en el comienzo del ciclo expansivo de mitad de los ochenta parece apuntar que los avances en la cooperación europea se producen en los momentos de crecimiento económico⁶. Una idea que se refuerza con la presentación del Informe Delors y los acuerdos de la Cumbre de Madrid 1989, en los que se plantea la creación de una Unión Monetaria, señalando tres etapas para su desarrollo relacionadas con la constitución de las instituciones europeas encargadas de la política monetaria y con el

4 Con una banda de fluctuación entre las monedas del + 2,25% sobre paridad común y la excepcionalidad de una banda ancha del + 6% a la que se incorporarán Inglaterra, España y Portugal.

5 Con la excepción de España, Irlanda, Portugal y Grecia que se aplica desde diciembre de 1992.

6 Merece recordar que desde 1986 se produce una bajada de los precios del petróleo y continuas caídas del dólar.

cumplimiento de criterios de convergencia nominal⁷ que garanticen la estabilidad cambiaria de los países que se integren en ella; planteamientos que tomarán cuerpo con la firma del Tratado de Maastricht en febrero 1992. La nueva reforma de Tratado tiene una clara asimetría en su planteamiento, basado en compromisos de estabilidad de las variables económicas nominales, pero con escaso desarrollo de otros ámbitos de cooperación económica o social. La inclusión de un protocolo social anexo debido al “opting out” del gobierno conservador británico es más una justificación, en la que se han escudado otros países, que una causa real del escaso desarrollo de la cooperación en el ámbito del empleo y los derechos sociales.

El contexto internacional vive, a finales de los años ochenta, modificaciones importantes que tendrán repercusiones en el desarrollo concreto de esta nueva etapa del proyecto europeo. Entre ellas merece destacar el derrumbe de los países de planificación centralizada del este europeo -y con él, el fin de un orden internacional basado en la división en dos grandes bloques políticos- que tiene su expresión en la “caída del muro de Berlín” en 1989 y la desaparición de la URSS a finales de 1991; y la guerra del Golfo Pérsico.

Nuevamente se produce, por segunda vez en la historia reciente de la construcción europea, la paradoja de que los compromisos de avanzar en el ámbito monetario dan paso a una etapa de crisis en los mercados de cambio y a una creciente falta de cooperación económica en la actuación de los distintos países europeos.

Esta aparente paradoja no tiene solo como causa la manifiesta incapacidad de desarrollar una respuesta común de los países comunitarios a perturbaciones exteriores, sino la insuficiencia de mecanismos de cooperación institucionalizados que para permitan hacer frente a los cambios que se producen en algunos de sus países más significativos.

La falta de una estrategia cooperativa común de los países de la Unión Europea explica una parte importante de esta nueva crisis en el área europea cuyos resultados son dramáticos, tanto en términos de depresión de la actividad económica como de destrucción de empleo, traducida en la pérdida de gran parte de los puestos de trabajo generados en la etapa anterior.

La integración económica europea, desde la perspectiva de las últimas décadas, muestra una cierta relación con los niveles de crecimiento de la actividad económica, del comercio, y de la productividad del trabajo. La UE ha tenido un mayor nivel de crecimiento que la media a nivel internacional, señalando, junto al comportamiento de otras áreas industrializadas, una concentración de la renta mundial que puede ser base de procesos de desigualdad y de inestabilidad económica que requieren una mayor atención, (Comisión Europea, 1994 b). Paralelamente los salarios tuvieron un crecimiento positivo, aunque inferior al aumento del PIB, y los resultados en términos de tasa de empleo y paro mostraron resultados claramente negativos.

También en el ámbito del comercio, la integración europea está asociada al aumento de la actividad: los países comunitarios mantienen un nivel de comercio interno en torno al 40% del comercio mundial y cerca del 30% de las exportaciones totales de bienes manufacturados. Aunque el aumento de la cuota de

7 Márgenes máximos de inflación de 1,5 puntos porcentuales sobre la registrada en los tres países con nivel más bajo, tipos de interés 2 puntos, déficit 3% del PIB, deuda pública 60% de PIB y estabilidad monetaria dos años.

comercio internacional de la UE ha sido reducido, en comparación a etapas anteriores a la crisis de los setenta -y con una notable diversidad según las áreas de exportación- el aumento del comercio interior en la UE ha sido significativo, pasando del 40% de las exportaciones de los Estados miembros en la década de los 60, al 56% en los ochenta y, previsiblemente, a cerca del 63% en la década de los noventa.

El proceso de crecimiento económico que se ha desarrollado a lo largo de la integración, está asociado a un elevado nivel de productividad, como se analiza posteriormente. Las tendencias agregadas de la productividad, aunque señalan un proceso general de convergencia -con importantes diferencias entre los distintos países-, al igual que los costes laborales unitarios, no permiten, sin embargo, formular una tesis definida sobre su impacto en términos aproximación de los niveles salariales. Para su estudio, parece necesario desarrollar un análisis que tenga en cuenta los “procesos de segmentación” que se están produciendo, no solo en el ámbito laboral, sino en el propio ámbito de la competencia empresarial, así como el efecto de cambios de naturaleza muy diversa en las transformaciones de la estructura sectorial o de la estructura y características de la ocupación. (Maté, 1995).

La creación de la Unión Económica y Monetaria parece un paso necesario y coherente en el desarrollo del mercado único europeo, pero la cesión de soberanía que implica la renuncia a los tipos de cambio para regular los desequilibrios económicos en cada país - y a la autonomía de la política monetaria y fiscal- requieren el desarrollo de un presupuesto comunitario con un significativo potencial estabilizador⁸ frente a perturbaciones que afecten de manera diferente a cada uno de ellos -los llamados shocks asimétricos- en cuya ausencia se podrá en peligro el propio objetivo de estabilidad que inicialmente se pretendía conseguir.

La relación entre el proceso de integración en Europa y los niveles de crecimiento arrojan, desde una perspectiva histórica, resultados ambiguos apuntando que junto a los efectos positivos en términos de actividad económica y de comercio, la escasa capacidad de cooperación para hacer frente a perturbaciones internas o externas, ha supuesto un agravamiento de los procesos de desaceleración o recesión.

I.1.2. El debate sobre integración económica, empleo y estado de bienestar.

El desarrollo de la última etapa del proyecto europeo se ha centrado en la creación de una Unión Monetaria que tiene como punto de partida la estabilidad nominal, en términos de cuentas públicas, inflación y tipos de interés, que permita dar lugar a la adopción de una moneda única: el Euro. Los avances en este terreno, aunque contradictorios, han sido significativos; Sin embargo, los resultados de la integración en términos de empleo son claramente insatisfactorios, con una tasa de paro superior al 10% y cerca de 18 millones de personas desempleadas.

En gran medida, el debate europeo se centra en la compatibilidad de los objetivos de estabilidad y convergencia nominal y, en consecuencia, de mantenimiento de una política económica dirigida a controlar la inflación y el déficit presupuestario, y la convergencia real que implica el mantenimiento de los niveles de protección social y la mejora del empleo -como elementos indelégables del Estado de Bienestar- junto a la reducción de las desigualdades definidas por el objetivo de la cohesión económica y social que, como se ha señalado, se adopta en el propio Tratado de la Unión Europea.

⁸ Los gastos totales de la Unión Europea no alcanzaban el 1,3% del PIB comunitario en 1996.

Los términos del debate sobre convergencia nominal y real, junto al desarrollo del mercado único han ido implicando ámbitos muy diferentes de discusión, cuya plasmación más significativa se puede encontrar en los planteamientos desarrollados por el Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo formulados por J. Delors (Comisión Europea, 1993). . Las propuestas planteadas en este sentido, se mueven en un ambiguo terreno en el que junto a la orientación liberal del proceso de integración, que encuentra en las “rigideces laborales” la principal causa del desempleo, se consideran necesarias medidas de corte keynesiano, tanto para el estímulo de la demanda efectiva que soporten una mejora de los niveles de crecimiento, como de actuación para el desarrollo de actividades que cubran nuevas necesidades sociales -los llamados yacimientos de empleo- con una alta capacidad de generación de nuevos puestos de trabajo (Aragón, 1994b, Cachón, 1998).

El debate se plantea, en gran medida, en torno a los beneficios de la unidad de mercado (CECHINI et alter, 1988) y la necesidad de potenciar mecanismos de distribución de la productividad en relación a la necesidades sociales, implicando directamente a un concepto social y cultural, importante en el apoyo laboral y ciudadano al proceso de integración, como es el “modelo social europeo”, con implicaciones evidentes en la lucha contra el paro, que es un condicionante directo en la evolución de las relaciones laborales.

La posición de los agentes sociales, como se analiza en posteriores apartados, se ha centrado en estos temas, en los que prima la acción sobre la política de las instituciones europeas o los gobiernos y, en menor medida, las relaciones laborales, con un significativo esfuerzo de las organizaciones sindicales por crear un ámbito europeo. Entre los temas de debate, cabe destacar la contradicción entre los avances en la unidad de mercado y el escaso nivel del presupuesto comunitario, o los escasos acuerdos sobre armonización de política fiscal, o la canalización de los aumentos de productividad y moderación salarial hacia inversión generadora de empleo. Temas de especial relevancia, si se tiene en cuenta la necesidad de reformular el modelo social europeo basado en el desarrollo de una estructura económica con elevados niveles de productividad, altos niveles de cualificación y de salarios reales de los trabajadores, y un amplio sistema de protección social.

En términos generales, el debate expresa posiciones muy diferentes tanto entre los gobiernos como entre la patronal y los sindicatos. Por una parte, las instituciones europeas tienen un escaso nivel de desarrollo democrático y son expresión más de posiciones e intereses de los distintos gobiernos que de la existencia de espacios institucionales de decisión de carácter comunitario, lo que conlleva una reducida capacidad de decisión para hacer frente a una ampliación del presupuesto y de las políticas comunitarias -tal y como se produce respecto a la Agenda 2000- coherente con los objetivos de reducción del desempleo y de ampliación hacia los países de centro y este de Europa.

Sin embargo, cabe reseñar el avance producido en la reformulación realizada por el Tratado de Amsterdam en 1998 y en la Cumbre Extraordinaria de Luxemburgo sobre el Empleo, en el sentido de buscar una actuación común en este ámbito, a pesar de partir de la consideración de las políticas de empleo como una responsabilidad de los estados nacionales. El acuerdo de desarrollar planes nacionales de acción en favor del empleo, dentro de un sistema multilateral de supervisión, basados en orientaciones comunes para fomentar la ocupación, supone un cambio significativo cuya aplicación concreta deberá evaluarse en el futuro.

Para comprender el desarrollo de esta etapa del proyecto europeo, es necesario partir de la consideración de que no existe un mercado de trabajo ni un sistema de relaciones laborales al que se pueda calificar con la denominación común de "europeo". Por el contrario, como se analiza posteriormente, los sistemas de representación laboral, las estructuras de negociación colectiva y los procesos de formación de salarios, ofrecen una amplia diversidad entre los distintos países sin que su armonización haya ocupado un papel relevante.

Este hecho explica que, en esta primera fase de la Unión Monetaria, el debate sobre los salarios se haya centrado en su papel respecto a la estabilidad monetaria y de manera significativa, a evitar tensiones inflacionistas, teniendo en cuenta que la política monetaria va a estar fijada por el Banco Central Europeo, que tiene como principal cometido la citada estabilidad, mientras que la política fiscal, competencia de los estados nacionales, está obligada a conseguir el equilibrio de las cuentas públicas, de acuerdo con el Pacto de Estabilidad.

La tesis de la moderación salarial ha sido, hasta cierto punto, asumida por la Confederación Europea de Sindicatos en la medida en que se ha establecido como prioritaria la acción a favor de la creación de empleo, cuyo desarrollo, depende de acciones que superan ampliamente las referidas al mercado de trabajo. Subsiste, sin embargo, un nivel importante de divergencias respecto a otros temas relacionados con los salarios, entre los que cabe destacar la reducción de los costes laborales no salariales - especialmente las cotizaciones a la Seguridad Social- los efectos de los salarios mínimos sobre el empleo, la ampliación de los abanicos salariales y la posibilidad de mejorar el nivel de empleo para las categorías de trabajadores con menor cualificación o la relación entre los sistemas de protección al desempleo y su efecto sobre la incentivación a la búsqueda de empleo.

No existe evidencia empírica que permita apoyar las acciones en una u otra dirección en este ámbito, dada la complejidad de las transformaciones económicas sectoriales que se están produciendo en el entorno de la integración, las notables diferencias entre los sistemas de protección social y la debilidad de las comparaciones entre las fuentes estadísticas: En cualquier caso, el estado actual del debate apoya la conclusión del papel relativamente marginal que están desarrollando las relaciones laborales en el proceso de construcción europea y la propia posición de los estados miembros de mantener las políticas laborales dentro de los estrictos ámbitos de su competencia como mecanismos de regulación de la actividad económica a nivel nacional.

I.2. EL MODELO DE INTEGRACION DE ESPAÑA EN LA UNION EUROPEA

I.2.1. Principales rasgos económicos de la integración de España

La integración de España, en 1986, como miembro de pleno derecho en la, entonces, Comunidad Europea⁹ se desarrolló bajo la óptica de lo que se puede definir como un modelo de orientación "monetarista", en el sentido de que el primer impacto del proceso supuso una clara pérdida de competitividad frente al exterior que se tradujo en una significativa pérdida del mercado interno abastecido por las empresas españolas frente a la competencia de los productos europeos, a pesar de la mejora de

9 El Tratado de Adhesión de España a las Comunidades Europeas estableció períodos transitorios -entre siete y diez años- para la aplicación de la normativa comunitaria en algunos sectores que se consideraban "sensibles" y para llevar a cabo el desarme arancelario general .

las cuotas de exportación españolas en el área europea. Una pérdida de competitividad que se manifestó en un elevado y continuado déficit del comercio exterior que no pudo ser paliado por el comercio de servicios, que tradicionalmente había compensado, al menos en parte el déficit existente -en base, fundamentalmente, a los ingresos por turismo- y que se compensó con una política de elevados tipos de interés que estimuló la entrada de inversión exterior, ofreciendo elevados superávits de la balanza de capitales.

Parte de los efectos de la pérdida de competitividad se suavizaron porque la integración se produjo en plena fase expansiva de las economías europeas lo que permitió un ritmo de crecimiento medio anual del PIB en España del 2,9% frente al 2,4% de promedio en la UE. Este mayor crecimiento supuso una mejora de la renta por habitante española en relación con la media comunitaria que pasó del 69,7% en 1985 al 76,2% en 1996. Es necesario señalar, sin embargo, que esta aproximación a la media comunitaria no fue lineal ya que, a lo largo de los diez años transcurridos desde la integración, se registró un ciclo económico completo, con una fase de expansión hasta principios de los años 90 y una fase de recesión hasta mitad de la década, pudiendo afirmarse que sobre un nivel medio de crecimiento de la economía española superior a la media comunitaria, el ciclo económico en España se ha ido ajustando de manera creciente a los perfiles del ciclo de la Unión Europea aunque mostrando también una mayor intensidad, de forma que en los períodos de expansión se crece por encima de la media y, en los de recesión, ésta es más aguda.

Uno de los principales mecanismos de equilibrio exterior adoptados por las autoridades económicas españolas para hacer frente a la significativa pérdida de competitividad exterior que se generó en este período, fue la aplicación de una política monetaria altamente restrictiva, cuyos altos tipos de interés -en relación, especialmente, a los fijados por Alemania- supusieron un claro aliciente a la entrada de inversión extranjera, tanto directa como en cartera, que vino a paliar, a través del superávit de la balanza de capitales, los reiterados déficits exteriores por cuenta corriente y generando, incluso, un significativo aumento de las reservas exteriores.

La integración de la peseta en el mecanismo de cambios del Sistema Monetario Europeo, en 1989, con un nivel claramente sobrevalorado respecto a los resultados productivos comentados, vino a cerrar el círculo del equilibrio exterior del proceso de integración ofreciendo la paradoja de que la peseta constituyera una de las divisas más fuertes del SME a pesar de los negativos resultados del comercio exterior.

Junto a estos mecanismos de equilibrio exterior, ha sido igualmente significativo el proceso de generalización de la contratación temporal como mecanismo de equilibrio interior para controlar y reducir los costes laborales internos. Así, en 1984 se llevó a cabo la reforma del Estatuto de los Trabajadores - principal norma legal reguladora de las relaciones laborales en España- rompiendo el “principio de causalidad” que hasta entonces había presidido el mercado de trabajo y por el que los contratos temporales sólo podían ser desarrollados en actividades de carácter igualmente temporal. La importancia de la contratación temporal, a partir de ese momento, queda de manifiesto si se tiene en cuenta que todo el empleo neto creado en el período de expansión tuvo carácter temporal, produciéndose incluso un “efecto sustitución” de trabajadores fijos por trabajadores temporales. Las implicaciones de esta profunda transformación en el mercado de trabajo son evidentes, si se tiene en cuenta que el salario de los trabajadores temporales se sitúa en torno al 60% de los trabajadores fijos y que el ejercicio efectivo de los derechos laborales estatutarios en aquél colectivo de trabajadores queda claramente mermado -por la dependencia de la posible renovación del contrato- suponiendo una figura con un mayor sometimiento a las decisiones empresariales.

Las implicaciones de este proceso no se limitan únicamente, por tanto, a una reducción de los costes laborales unitarios para una parte importante de los trabajadores, que a mitad de los años 90 se situaban en torno al 33% de la población asalariada, sino a una clara segmentación de los mercados de trabajo y de las relaciones laborales que hasta entonces habían caracterizado la realidad española.

El modelo de integración de España en Europa se presentó como un éxito que asociaba apertura al exterior y liberalización financiera junto a altos niveles de crecimiento y empleo. Sin embargo, la crisis de principios de los años 90 puso de manifiesto la debilidad de los mecanismos de equilibrio en que se asentaba. Por una parte, las “turbulencias monetarias” que se registraron a nivel internacional junto a la política monetaria restrictiva adoptada por Alemania en el proceso de reunificación supusieron la retracción de la inversión extranjera y la imposibilidad de mantener los diferenciales de tipos de interés que habían estimulado la entrada de capitales, mientras que se mantenía un elevado nivel de déficit de balanza de pagos por cuenta corriente. La ruptura parcial del SME desencadenó sucesivas devaluaciones que supusieron la pérdida de una cuarta parte del valor de la peseta respecto al ECU o al marco alemán, poniendo fin a la paradoja de una divisa “fuerte” para un comercio exterior deficitario.

A este hecho se sumó el efecto de la temporalidad del empleo en el desarrollo de la desaceleración de la actividad económica. Las facilidades existentes para el despido de este colectivo de trabajadores en una etapa de inestabilidad supusieron intensos ajustes de plantilla que agravaron aún más la fase recesiva del ciclo, situándola en la de mayor intensidad de la historia reciente. Conviene tener en cuenta que en 1993 se produce una pérdida de casi el 10% en los sectores de industria y construcción, de manera que en el período recesivo se pierde una parte importante del empleo generado en la etapa de expansión.

Desde una perspectiva diferente, merece señalar el importante desarrollo del sector público que se produce en España desde el comienzo de la transición democrática, tanto desde la óptica de los ingresos, con la potenciación de un sistema impositivo acorde con los patrones europeos, como desde la óptica del gasto, asociado a un importante aumento de la inversión pública y de los sistemas de protección social. En este contexto, cabe subrayar el papel que ha tenido la política regional, directamente relacionada con las acciones de la política de cohesión desarrollada por la Unión Europea.

Así, los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión constituyen instrumentos del presupuesto comunitario de gran relevancia en la inversión en infraestructuras y en el desarrollo de programas de formación y de empleo, dirigidos a las regiones con menor nivel de rentas o a las zonas rurales o en declive industrial, que exigen la cofinanciación por el Estado miembro receptor. (Lázaro y Cordero, 1995).

España es uno de los Estados miembros más beneficiado en términos absolutos -aunque no en términos relativos- por todos estos fondos; hecho, que sin duda, ha ayudado a aminorar las disparidades regionales en los diez años de pertenencia a la UE.

En términos generales, la integración de España en el proyecto de construcción europea, se presenta como una opción necesaria y positiva, dentro del actual proceso de globalización económica a nivel internacional, aunque presenta una significativa complejidad con aspectos positivos y negativos. Parece indudable el esfuerzo de modernización del aparato productivo que se ha llevado a cabo en España en la última década, que se ha acompañado de una significativa mejora de los niveles de protección social. Sin embargo, en paralelo se ha generado y mantenido un alto nivel de desempleo, aunque no sólo como

consecuencia del período de integración, y una creciente precarización de las condiciones de trabajo y segmentación de las relaciones laborales que implican un grave proceso de desvertebración y desigualdad social que, en gran medida, marcan el debate y la posición de los agentes sociales sobre el futuro del proyecto europeo.

I.2.2. Comercio exterior y estructura productiva

La integración de España en la Comunidad Europea, en 1986, ha supuesto una transformación significativa del marco de los intercambios comerciales con el exterior, con la eliminación de barreras al libre comercio y la consiguiente pérdida de protección frente al exterior, de la Tarifa exterior Común en los intercambios con el resto del mundo y la aplicación de la normativa comunitaria en la regulación de la actividad. Al acuerdo de integración se suma la aprobación del Acta única Europea que junto al objetivo del mercado único europeo adopta la libre circulación de capitales.

Desde la fecha de integración, el comercio exterior español ha mantenido altas tasas de crecimiento, tanto desde el punto de vista de las exportaciones como de las importaciones, que han aumentado significativamente el nivel de apertura de la economía española que ha pasado del 35% en 1985 al 49% en 1996, en términos corrientes, o al 64% si se analiza en términos constantes¹⁰. La integración aparece así asociada a un importante crecimiento del comercio y del nivel de internacionalización de la economía española

Valorar este proceso requiere tener en cuenta la debilidad histórica del comercio exterior español manifiesta en los continuados déficits de balanza comercial, entre el 3% y el 6% según la posición cíclica existente, solo parcialmente compensada por la balanza de servicios -especialmente los ingresos por turismo- que daba lugar, periódicamente, a déficits de la balanza por cuenta corriente que suponían una "restricción externa" continuada al crecimiento económico.

El impacto sobre la competitividad de la economía española quedó claramente reflejado en los elevados déficits comerciales y por cuenta corriente que se registraron desde el mismo año de la integración y que se elevaron al 6% del PIB en el primer caso, en el periodo 1989-91, y en el segundo, superaron el 3% del PIB desde 1989 a 1992. Es necesario tener en cuenta que a ellos contribuyeron otros factores, como el elevado ritmo de crecimiento de la demanda interna, que supuso un aumento adicional de las importaciones, y el elevado nivel de cotización de la peseta respecto a las principales divisas europeas, con el que España se integró en el mecanismo de tipos de cambio europeo¹¹

La apertura exterior de la economía española se tradujo en un empeoramiento de la tasa de cobertura de las exportaciones sobre las importaciones, especialmente con los países europeos -con la excepción de Portugal y Grecia- que pasó del 91% en 1986 al 70% en 1989. Solo tras la crisis de comienzos de los años 90, con un claro efecto restrictivo sobre la actividad interna de la economía española, y las diferentes devaluaciones que se produjeron en el entorno de la crisis monetaria europea en 1992 y 1993 y,

10 La notable diferencia entre ambas estimaciones se debe a que los precios de los productos de importaciones y exportaciones han crecido significativamente menos que los del resto de productos.

11 La integración de la peseta en el mecanismo de tipos de cambio europeo se realizó en 1989 con una banda de fluctuación del +/- 6% frente al +/-2,25% existente para la gran mayoría de las monedas.

finalmente, en 1995, se consiguió un ajuste externo que permitió obtener una posición equilibrada en el comercio de bienes y servicios

Junto al aumento del nivel de apertura asociado a la integración europea se ha producido una creciente concentración geográfica del comercio respecto al ámbito comunitario. Hechos que apuntan a la existencia de un claro efecto de "creación de comercio" asociado a la integración, aunque con significativos desequilibrios, como se ha señalado, junto con un efecto de "desviación de comercio", principalmente respecto a EE.UU. pero también Latinoamérica y Japón. La importancia del comercio exterior español respecto a los demás estados miembro ha aumentado significativamente, tanto en su calidad de cliente como de proveedor, aunque con diferencias notables entre ellos. Así, las exportaciones españolas significaron en 1996 una parte importante de las importaciones realizadas por Francia y Portugal (29,7% y 10% respectivamente) mientras que España fue el destino del 17,8% y 12,2% de las exportaciones de estos países.

La estructura de las exportaciones españolas ha presentado tradicionalmente una especialización en los sectores con un dinamismo de la demanda e intensidad tecnológica baja o media, con un reducido peso de los sectores con mayor intensidad tecnológica y dinamismo de la demanda. Por el contrario, las importaciones mantenían un elevado peso de los sectores con mayor contenido tecnológico y una demanda más dinámica (Martín, 1997), mostrando un perfil de comercio exterior alejado de los mostrados por los países más desarrollados de la UE.

Los cambios sectoriales en el comercio exterior han supuesto una aproximación al perfil sectorial de la mayoría de los países europeos, con una reducción relativa de las exportaciones en bienes de "demanda débil" y menor contenido tecnológico -especialmente en sectores como el textil, siderurgia o calzado, donde históricamente se ha especializado la economía española- y una mayor participación en los de demanda media y alta, con un destacado protagonismo del sector del automóvil. En las importaciones, han ganado peso las de niveles intermedios de contenido tecnológico y dinamismo de la demanda frente a los sectores con mayor intensidad de ambos factores. A pesar de estos cambios, es necesario subrayar la distancia que todavía separa las características sectoriales del comercio exterior español del existente en los países europeos más desarrollados.

Estos cambios también se ponen de manifiesto si se analizan los cambios en el comercio intersectorial y en las ventajas comparativas. En 1986 España mostraba frente a los países de la UE claras desventajas comparativas en sectores de alta intensidad tecnológica y demanda fuerte y algunos sectores de contenido intermedio -maquinaria agrícola e industrial- mientras que mantenía ventajas comparativas en sectores más intensivos en mano de obra no cualificada -como el textil- y algunos sectores intensivos en capital físico, como el material de transporte (Rodríguez 1992). Respecto a países menos desarrollados, las ventajas comparativas se registraban en sectores con mayor importancia relativa de capital humano. Desde la integración hasta 1996 se ha producido una pérdida de ventajas comparativas en sectores donde anteriormente éstas eran elevadas, como textil y alimentación, modificándose el perfil hasta entonces existente.

Paralelamente, ha sido significativo aumento del comercio intraindustrial, en mayor medida que el "intersectorial". apoyando la idea de que más que un proceso de "especialización sectorial" según la dotaciones de factores productivos en relación al resto de los países del área de integración, se ha generado una aproximación al patrón sectorial de comercio con una clara interrelación productiva ,

especialmente en sectores en los que se manifestaban en 1986 ventajas comparativas significativas, como material de transporte, alimentación, textil, vestido y calzado.

Parte de los cambios operados en el comercio exterior tienen también un claro reflejo en las modificaciones operadas en la estructura productiva industrial. Así, la reducción de la tasa de cobertura del comercio exterior ha ido acompañada de una caída del peso del valor añadido industrial en el PIB en términos reales, desde el 17,5% en 1986 al 16,5% en 1996; un porcentaje notablemente inferior a la media europea. Dentro de esta tendencia, han sido los sectores de demanda débil y tecnología baja los que han experimentado un descenso más significativo, pasando de suponer el 60% del valor añadido industrial en 1986, al 49% en 1996- mientras que los sectores intermedios han cobrado peso relativo -del 23% al 29% respectivamente- y los sectores de demanda fuerte y mayor intensidad tecnológica han crecido ligeramente, aunque en relación a la evolución del conjunto de los países comunitarios las distancias han aumentado, agravando la infraespecialización de la industria española en estos sectores. Se puede concluir, por tanto, que a lo largo de los diez años de integración se ha producido una convergencia del comercio exterior y de la estructura productiva con los perfiles europeos, aunque esta aproximación ha sido más débil en el caso de las manufacturas que en el conjunto de la economía (Martín, 1997)

I.2.3. Inversión extranjera

El desarrollo del proyecto europeo, al igual que otros proyectos de integración regional, tiene una clara repercusión en los flujos de la inversión directa internacional, tanto por su efecto sobre la posible rentabilidad que ésta puede obtener por su participación en determinados proyectos empresariales, como por los cambios que puede generar en el comportamiento de las empresas transnacionales. A este hecho hay que añadir las características del Acta Unica, por la que se acuerda la libertad de movimiento de capitales en el conjunto de los países que componen la Comunidad Europea. En cualquier caso, no es fácil acotar el efecto neto que ha tenido la integración regional europea en el flujo final de capitales, dado que existen factores “extramercado” que afectan a su comportamiento, como demuestra el hecho de que en torno al 60% de la inversión directa internacional se dirige hacia países industrializados de la órbita de la OCDE y que, de ese volumen, más del 60% se concentró en los Estados que integran el G7.

Desde la perspectiva española, los estudios llevados a cabo en este terreno concluyen que la adhesión de España a la Comunidad Europea fue uno de los factores determinantes del incremento de la entrada de capitales exteriores -Bajo y Sosvilla (1994), Díaz de Sarralde y Martínez (1996)- aunque las causas de esta evolución son diversas, pudiendo obedecer a procesos de reestructuración de las propias empresas transnacionales ya existentes, o a los elevados niveles de rentabilidad que se esperaban de la adquisición de empresas ya existentes teniendo en cuenta las potencialidades del mercado interno español.

A partir de la década de los 90 la inversión directa de capital en España siguió un proceso de caída significativa, por una parte debida a las diferentes “turbulencias” en los mercados de cambios que afectaron directamente al área europea, así como al proceso de desaceleración de la actividad económica que se produjo en paralelo -expresando la clara tendencia procíclica de esta variable- y, por otra parte, al agotamiento del primer impacto de la reducción arancelaria que implicaba la adhesión española a la Comunidad Europea.

Desde una perspectiva más relacionada con las estrategias de las empresas transnacionales, se puede señalar que los procesos de fusiones y adquisiciones ocuparon un papel destacado en relación a la

creación del mercado único. Así, mientras que en 1986 se situaron en torno a 200 las empresas de la Comunidad Europea implicadas en este tipo de actividades, en 1992 llegaron a superar las 1.300, con una creciente implicación de empresas que operaban en más de dos países. Los objetivos empresariales de búsqueda de mercados y racionalización de la producción frente a una mayor competencia, indican claramente la importancia de la inversión extranjera en este período de la integración europea, al igual que ocurriera entre 1958 y 1970 (Comisión Europea 1994 a).

Desde un punto de vista geográfico, las entradas de capital en España no se han visto alteradas sustancialmente con la adhesión, dado que los países centrales de origen siguen siendo Francia, Alemania, Holanda y el Reino Unido.

La inversión española en el exterior ha tenido, tradicionalmente, un volumen muy poco relevante que, sin embargo, ha ido cobrando importancia en los últimos años. Se puede pensar que tras el agotamiento del efecto de la plena integración en el área europea, el propio proceso de competencia abierto a las empresas residentes en España está generando un creciente estímulo hacia la inversión exterior, tanto en el propio ámbito europeo como en países terceros, como mecanismo clave para mantener sus posiciones competitivas. El aumento de la inversión española en el exterior a partir de 1995 puede ser ejemplo de esta tendencia, aunque claramente afectada por circunstancias coyunturales que no permiten conclusiones definitivas.

En cuanto al destino sectorial de la inversión recibida en España, la industria sigue siendo la principal receptora, aunque en los años subsiguientes a la adhesión el sector servicios cobra una creciente importancia, si bien con una tendencia más errática. Se puede señalar, en términos agregados, que la especial actividad de la inversión directa en sectores como la química, maquinaria o alimentación, receptoras tradicionales de la inversión directa exterior, está siendo sustituida por otros sectores como las telecomunicaciones, la banca o los servicios comerciales, posiblemente relacionada con la intensidad de los procesos de liberalización en estas ramas de actividad.

En términos generales, la economía española tuvo una importante capitalización, en el periodo de diez años de integración -la formación bruta de capital creció en España a un ritmo medio anual del 5,3 por 100, casi duplicando el 2,8 por 100 de media de la UE.- que ha supuesto una profunda renovación del aparato productivo español, especialmente intenso en los sectores industriales más abiertos a la competencia externa. En este proceso, ha desempeñado un papel fundamental la inversión extranjera, no sólo financiera sino productiva; como prueba el hecho de que las empresas foráneas supongan el 30 por 100 del capital industrial. Su colaboración a la integración de la industria es evidente pero, en no pocos casos, la venta de empresas españolas ha supuesto, también, pérdida de mercados. Un hecho que ha generado, y genera, un importante debate sobre la necesidad de desarrollar una política industrial más activa a nivel sectorial (CES, 1996).

Desde una perspectiva diferente, el distinto comportamiento temporal de los flujos de inversión exterior hacia España en el periodo comentado plantea serios interrogantes sobre su continuidad en el futuro, teniendo en cuenta la existencia de “economías de aglomeración” que tienden a incentivar su localización en los países o zonas más desarrolladas, al menos en una perspectiva de largo plazo, (Dehesa, 1985) con un efecto negativo sobre la convergencia real en el proceso de integración europea. Una hipótesis que tiene especial significación si se tiene en cuenta el nuevo proceso de integración de los países del centro y este de Europa, anteriormente encuadrados en el ámbito de la antigua URSS, y que puede suponer una

desviación de los flujos internacionales de inversión que, en términos históricos, ha supuesto un elemento de especial importancia en la integración de la economía española.

I.2.4. Mercado de trabajo y empleo

Gran parte del debate sobre el proceso de integración europeo desde el punto de vista de los agentes sociales ha estado marcado, al igual que la gran mayoría del resto de los países miembro, por su incidencia sobre el empleo. Es, por ello, relevante analizar algunas de las características específicas del mercado de trabajo en España y su evolución a lo largo de los últimos diez años, en la medida en que enmarcan la evolución de las relaciones laborales.

La integración española en la UE se produjo con una elevadísima tasa de paro, superior al 20%, generada desde la crisis de mitad de los años 70, que tuvo un impacto especialmente intenso en la estructura productiva y en los mecanismos de equilibrio de la economía española en el período de industrialización de los años 60 (García Delgado, 1996), al mismo tiempo que supuso el fin del proceso de emigración de trabajadores españoles hacia otros países europeos, que había significado una "válvula de escape" del desempleo existente en el citado período.

Una característica complementaria, que permite comprender en toda su dimensión el problema del desempleo, es la baja tasa de actividad de la población en edad de trabajar frente a la media europea, debida especialmente a la reducida participación de la mujer en el mercado de trabajo. Este hecho explica el aumento tendencial de la tasa de actividad marcada por la continuada incorporación de la mujer a la actividad laboral. Un fenómeno especialmente relevante en el desarrollo de las relaciones laborales y que, posiblemente, ha sido intensificado por la aproximación a los parámetros culturales de trabajo y de vida imperantes en la gran mayoría de los países europeos. Desde esta perspectiva, el desempleo está relativamente infravalorado -dada la reducida tasa de actividad- y su resistencia a reducirse en los períodos de expansión es significativa dada la elevada elasticidad procíclica de su evolución.

En términos de empleo, la economía española registró durante la última década aumentos superiores a la media europea, de manera que la ocupación se incrementó del 10% en España frente al 3% de media en la UE. Sin embargo, su evolución tuvo un comportamiento irregular, de acuerdo con la evolución del ciclo económico, manteniendo un elevado nivel de crecimiento en la fase expansiva de 1986-1990 -el doble que en la UE- mientras que sufrió una intensa destrucción de puestos de trabajo en la fase contractiva, entre 1991 y 1994, manifestando una mayor inestabilidad ante los cambios cíclicos.

Desde el punto de vista sectorial destaca la intensa y continuada reducción de empleo en el sector agrario, así como una disminución con perfiles más irregulares del empleo industrial, mientras que la creación de empleo, en términos netos, se centró en los sectores de la construcción y los servicios de forma que en la actualidad en torno al 70% de la ocupación se concentra en el sector terciario. Aunque este perfil de los cambios sectoriales del empleo es similar al que se ha producido en otros países, la intensidad de la reducción de puestos de trabajo en el sector agrario e industrial mantiene una relación directa con la integración en el proyecto europeo, asociada a la pérdida de protección exterior y a la adopción de normas comunes tanto para la industria como para la agricultura (Política Agraria Común).

Posiblemente, uno de los rasgos específicos más destacables en la evolución de las relaciones laborales es el fuerte aumento del empleo de carácter temporal que, tal y como se comentó, jugó un importante papel

como mecanismo de reducción de los costes laborales pero generó una segmentación de los ámbitos contractuales que constituyen una excepción respecto a la gran mayoría del resto de países europeos. Por el contrario, otras formas de contratación atípicas, como el contrato a tiempo parcial, han tenido un escaso desarrollo hasta fechas recientes.

El modelo de precarización y segmentación del mercado de trabajo mostró efectos muy negativos a medio plazo, tanto por los reducidos niveles de productividad asociados a la temporalidad como por la práctica imposibilidad de desarrollar procesos formativos y de fomento del capital humano en el contexto laboral de inestabilidad que los caracteriza. Esta valoración, compartida por patronal y sindicatos, explica la importancia de los Acuerdos para la Estabilidad en el Empleo firmados en abril de 1997 por la CEOE, CC.OO. y UGT con el objetivo de reducir las elevadas tasas de temporalidad.

Otro elemento significativo en el ámbito de las relaciones laborales ha sido la mejora de los niveles de protección social, proceso que comenzó a principios de la década de los 80 y que ha implicado un significativo aumento del gasto público, aproximándose a los parámetros europeos en un desarrollo tardío de los principales sistemas de protección social entre los que cabe destacar la protección a la vejez, la protección al desempleo, la educación y la sanidad.

La evolución de los salarios se ha mantenido en una tendencia de moderación, tanto por la presión del nivel de desempleo sobre la negociación colectiva como por la asunción, por parte de los sindicatos, de la reivindicación del aumento del empleo como objetivo prioritario sobre la mejora de los salarios individuales. Paralelamente, la productividad ha mantenido una tendencia creciente, con especial intensidad en el sector industrial, aunque buena parte de ella ha sido debida a la reducción del empleo en relación al valor añadido, más que a una mejora de ambas variables asociadas a procesos de innovación empresarial. En su conjunto, por tanto, los costes laborales unitarios han seguido una senda de reducción aunque manteniendo una relativa aproximación, en términos agregados, a la media europea. (Martín, 1997)

No existen, sin embargo, estudios concluyentes, ni consenso entre los análisis laborales sobre la incidencia de los salarios respecto a la evolución de la actividad económica ni a la evolución del desempleo. Los términos del debate sobre la mayor o menor rigidez de los salarios hacen referencia a procesos muy distintos: fijación de los salarios y estructura de la negociación colectiva; papel de los salarios mínimos; brecha fiscal y costes laborales no salariales costes de despido y segmentación laboral; o protección al desempleo. Sin embargo, no existe suficiente información estadística, especialmente a nivel microeconómico, que permita un contraste empírico satisfactorio, ni tesis concluyentes.

Cabe reseñar, por último, que la integración española en la Unión Europea coincide con el fin de un período de pactos sociales centralizados que se produjeron, con carácter casi sistemático, desde el establecimiento del marco político democrático a finales de los años setenta. Así, a la firma del Acuerdo Económico y Social en 1984 por el gobierno, la CEOE y UGT, y rechazado por CC.OO., siguió un período de significativa conflictividad social, con distintas huelgas generales, así como con acuerdos de carácter parcial referidos, especialmente, a la mejora de los sistemas de protección social. En este período, es de destacar la reforma del Estatuto de los Trabajadores en 1994, dirigida a reducir el papel de la legislación laboral en la regulación de las condiciones de trabajo para dar un mayor protagonismo a la negociación colectiva, que tuvo una fuerte contestación sindical.

Tras esta reforma, se ha abierto un nuevo período de diálogo social entre la patronal y los sindicatos, con un claro protagonismo en el desarrollo de acuerdos dirigidos a adoptar medidas de fomento de la estabilidad en el empleo y a la mejora de la estructura de la negociación colectiva, que tomaron cuerpo en los Acuerdos Interconfederales, firmados en 1997, a los que posteriormente se añadió el acuerdo entre el gobierno y los sindicatos para el desarrollo de los contratos a tiempo parcial de carácter estable, que contó con el rechazo de la patronal. Ambos procesos, fomento de la estabilidad en el empleo y articulación de la negociación colectiva, suponen hoy la principal línea de desarrollo del diálogo social y de las relaciones laborales en España.

De manera resumida, no se puede decir que el proceso de integración de España en Europa haya tenido un efecto directo sobre las relaciones laborales aunque sí parece evidente su interrelación en la medida en que éstas han tenido que desarrollarse en un contexto crecientemente abierto a la competencia entre las empresas europeas, en un fuerte proceso de reestructuración industrial, con un marco institucional común en una parte importante de la regulación de la actividad económica.

ORIENTACIÓN BIBLIOGRÁFICA

Para profundizar en los aspectos económicos del proceso de integración europea se pueden consultar distintos manuales, entre los que merece destacar:

MUÑOZ DEL BUSTILLO, R. y BONETE, R. (1997): *Introducción a la Unión Europea. Un análisis desde la economía*, Alianza, Madrid

Para el análisis de los principales aspectos del debate sobre la integración europea y el empleo, merece la lectura de:

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1993): *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y Pistas para entrar en el Siglo XXI. Libro blanco*. Boletín de las Comunidades Europeas, suplemento 6/93, Bruselas.

Respecto a la integración de España en el proyecto europeo tiene especial interés la consulta del libro:

MARTÍN, C. (1997) : "España en la nueva Europa", Alianza, Madrid.

En las memorias anuales del Consejo Económico y Social de España, que se publican desde 1993, se encuentra una descripción detallada de la evolución de las variables económicas, laborales y sociales de España, así como de los acontecimientos más relevantes en la Unión Europea. El consenso entre los agentes sociales de esta publicación hace recomendable la lectura de la valoración que se realiza de la primera década de integración de España en la Unión Europea, en:

CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL (1996) *Economía, Trabajo y Sociedad, España 1995, Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, CES, Madrid.

Por último, para analizar las implicaciones de la integración española desde el punto de vista del mercado de trabajo, es recomendable la consulta de:

ARAGÓN, J. Coord. (1998): *Euro y empleo*. Consejo Económico y Social de España, Madrid.

II. EL DESARROLLO DE LAS NORMAS SOCIALES EN LA UNION EUROPEA

II.1. EL DERECHO SOCIAL COMUNITARIO

II.1.1. Las fuentes del Derecho Social comunitario

Es difícil hablar de acuerdos laborales aislados en el proceso de integración de la Unión Europea, puesto que los pasos logrados en el terreno social no son acciones solitarias, sino que se insertan en la estructura sistemática del Derecho Social Comunitario que es una manifestación de un ordenamiento jurídico más amplio, el Derecho Comunitario, que posee sus propios rasgos.

Se acepta unánimemente la especificidad del ordenamiento comunitario. Su naturaleza es original y autónoma, tanto del Derecho internacional clásico como del Derecho interno de los Estados miembros. Tiene sus propias reglas y nociones jurídicas (vid. epígrafe II.3), y, por su integración en el sistema jurídico de los Estados miembros, destaca la incorporación de los nacionales de estos países como destinatarios de sus normas. El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha recalcado que los Tratados, aunque se hayan celebrado en forma de Convenio internacional, no dejan de ser por ello la carta constitucional de un nuevo ordenamiento jurídico, cuyos rasgos esenciales son, en particular, su primacía respecto a los Derechos estatales, así como el efecto directo de toda una serie de disposiciones aplicables a los mismos Estados y a sus ciudadanos.

Como conjunto organizado y estructurado de normas jurídicas, posee sus propias fuentes, está dotado de órganos y procedimientos aptos para emitirlos e interpretarlos, así como hacer constatar y sancionar las eventuales violaciones. Las fuentes del Derecho Comunitario resultan de los Tratados, '-Derecho originario'- y de las instituciones europeas que aplican esos tratados, '-Derecho derivado'-, además, sobre todo, de su sistematización por el Tribunal de Justicia. Brevemente, son:

1) El **Derecho originario** o primario está integrado por tres elementos. En primer lugar, los Tratados Fundacionales de las tres Comunidades (T. CECA de 1951, T. CEE y T. CEEA ambos de 1957¹²). En segundo, los sucesivos Tratados de modificación: Acta Unica Europea, de 1986 (a veces llamada de "pequeña reforma", aunque supuso un avance importante); Tratado de la Unión Europea, de 1992 (TUE, firmado en Maastricht, por lo que se suele conocer con este nombre), que aportará el impulso más importante para el desarrollo del Derecho Social comunitario y el Tratado de Amsterdam de 1997. En tercer lugar, se incluyen los Acuerdos de adhesión de los Estados miembros.

2) El **Derecho derivado** o secundario lo forman los instrumentos jurídicos que emanan de las instituciones de la Unión Europea con poder normativo: Consejo de Ministros, Comisión y Parlamento Europeo (aunque éste conjuntamente con el Consejo). Estos instrumentos son variados, y se suele distinguir entre los que disfrutan de fuerza normativa o vinculante, y los que carecen de ella. Entre los primeros destacan los Reglamentos, las Directivas y las Decisiones. En los segundos las Recomendaciones y los Dictámenes. Pero, aunque por razones de extensión no los mencionemos, la tipología de instrumentos no se agota con esta relación. Los Reglamentos son normas de alcance general, obligatorias y directa e inmediatamente aplicables en sus propios términos en cada Estado miembro. La Directiva obliga a los Estados en cuanto a

¹² Comunidad Europea del Carbón y del Acero, Comunidad Económica Europea (en la actualidad Comunidad Europea) y Comunidad Europea de la Energía Atómica, respectivamente

un resultado, pero para conseguirlo, pueden elegir la forma y los medios. Es decir, la Directiva debe ser transpuesta por los Estados miembros. Como se verá con más detalle, desde el TUE existe la posibilidad de que esta transposición estatal se lleve a cabo por medio de la negociación colectiva. Las Decisiones son actos normativos de carácter particular y obligatorios para los destinatarios en todos sus términos.

3) A los anteriores hay que añadirles el **Derecho complementario**, que, ampliamente entendido, incluiría un conjunto de normas también aplicables en el ordenamiento jurídico comunitario; aunque algunas de ellas ni siquiera sean escritas, como los principios generales. Entre éstos, destacan los derechos fundamentales, cuyo respeto garantiza el Tribunal de Justicia de conformidad tanto con las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros como con los instrumentos internacionales firmados por ellos. De este modo, aun cuando el Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (Roma, 1950) no forma propiamente parte del Derecho Comunitario, el Tribunal de Justicia interpreta y aplica sus disposiciones, refiriéndose, incluso, a la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de Estrasburgo.

En varias ocasiones se ha planteado, con base en la capacidad de la Comunidad para celebrar acuerdos internacionales, que la Unión Europea ratificara y se adhiriese a textos internacionales como el recién comentado Convenio de Roma. Sin embargo, el Tribunal de Justicia ha dictaminado la falta de competencia de la Comunidad para ello, debido, entre otras cosas, a que el propio Convenio establece que sólo puede ser suscrito por los Estados miembros del Consejo de Europa.

También se ha valorado la ayuda que pueden prestar los Convenios de la OIT que consagran derechos fundamentales para paliar la falta de reconocimiento expreso de un catálogo de estos derechos para los ciudadanos europeos en los Tratados constitutivos (situación que, como se comenta más adelante, cambiará con la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam). Ahora bien, se han ocasionado supuestos de fricción cuando los Convenios de la OIT afectan materias de competencia de la Comunidad Europea. Sobre la pretensión de elaboración y ratificación por la Unión Europea de estas normas laborales internacionales, el Tribunal de Justicia reconoció que la Comunidad no puede sustituir a los Estados miembros en la aprobación de los Convenios de la OIT. Pero añadió que los Estados no pueden contraer obligaciones al margen de las Instituciones comunitarias cuando los convenios afecten a materias cubiertas por normas comunitarias. Se impone, por tanto, una necesaria cooperación entre la Comunidad y los Estados, concluyendo el Tribunal que ambas partes deberán adoptar todas las medidas necesarias para garantizar del mejor modo posible tal cooperación. En relación a ello, el fomento del diálogo social que realiza el Tratado "podría dar pie al desarrollo de un 'tripartismo comunitario' o 'modo regulador trilateral', protagonizado por los interlocutores sociales y la Comisión, que allanase los obstáculos derivados de la composición de la OIT y redujese la distancia institucional que separa a la OIT y la CE" (Casas, 1996).

II.1.2. El desarrollo social del Derecho comunitario: su evolución

En el diseño de la originaria Comunidad Económica Europea se concedió escasa relevancia a la unificación de los mercados de trabajo, puesto que se pensaba que la pervivencia de los mercados laborales nacionales no falsearía la competencia del mercado común, verdadero objetivo de la Comunidad. Pero, a parte de considerar innecesario el complemento de una política social integrada, los redactores del Tratado de Roma, en colaboración con expertos de la OIT¹³, propugnaban que la propia realización del

¹³ Cfr. "Studi e Rapporti dell'OIL" (nuova serie), Social Aspects of European Collaboration, núm. 46, Ginebra, 1956.

mercado común sería el mecanismo más eficaz para conseguir la progresiva armonización de los diversos sistemas sociales. De ahí que las escasas disposiciones específicamente sociales del Tratado se concibieran al servicio de la supresión de obstáculos a la libre competencia. Por tanto, en cuanto a la unificación de las condiciones de trabajo, los Estados miembros y la Comunidad deberían mantener una actitud fundamentalmente abstencionista.

Estos planteamientos se plasman en el Tratado de forma que se introducen disposiciones instrumentales para la libre circulación de trabajadores y un escueto Capítulo de Política Social. No obstante estas limitaciones, se detectan en el Tratado grandes principios sociales como la garantía de un alto nivel de empleo y la armonización de las legislaciones sociales nacionales para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo.

Aunque lento, y siempre con la tacha del déficit social de la Comunidad, se ha ido produciendo un desarrollo del Derecho Social comunitario. Los grandes titulares de esta evolución serían el Primer Programa comunitario de acción social de 1974; la introducción de nuevas disposiciones sociales por la entrada en vigor, en 1987, del Acta Unica Europea (AUE), que caracteriza una nueva etapa de dinamismo de lo social -aunque ligada al objetivo del mercado interior para 1993-; y la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989, que resulta ser un texto programático debido a que no fue suscrita por el Reino Unido. Precisamente esta autoexclusión británica ha sido la constante que, desde entonces, ha hipotecado la marcha de lo social en la Comunidad.

El temor británico a que cualquier avance europeo en el terreno social supusiera una amenaza a su política interna desreguladora también marcó las negociaciones del Tratado de la Unión Europea (firmado en Maastricht en 1992). Como resultado de la tensión entre esta postura y el general convencimiento de la necesidad de otorgar a los aspectos sociales una relevancia análoga a la de los económicos, se consiguió una solución de compromiso, que se refleja en la enorme complejidad de los textos del Tratado: las materias sociales sufren una doble y ambigua regulación paralela. Por un lado, estaban las actuaciones sociales que se derivan de los preceptos del Tratado y que se aplicaban a todos los Estados miembros de la Comunidad; son las. Por otro, existían las acciones de la Comunidad aprobadas en desarrollo de un Acuerdo sobre Política social anexo a un Protocolo (número 14) del Tratado de Maastricht y que no eran de aplicación al Reino Unido.

El 1 de mayo de 1999 entra en vigor el **Tratado de Amsterdam**, firmado en 1997, e incorpora nuevas disposiciones sociales al Derecho originario de la Unión. Se centran en cuatro aspectos:

1) Se refuerzan los Derechos sociales. Los Estados miembros confirman su adhesión a los derechos sociales fundamentales tal y como se definen en la Carta Social Europea de 1961 (firmada en el ámbito del Consejo de Europa) y la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores de 1989. Es decir, se constitucionaliza, por así decirlo, la Política Social, ya que los derechos básicos de los trabajadores acceden al plano de los principios generales de la Unión. El Reino Unido, por tanto, abandona su retiro y acepta la Carta comunitaria del 89. Pero este hecho no altera su naturaleza programática, aunque le concede un indudable valor orientativo. En especial, la Unión se encamina hacia un concepto más constitucional y menos económico de la igualdad de trato.

2) Se amplían las competencias del Parlamento Europeo en lo que respecta a la adopción de decisiones en materia social.

3) Se reunifica el Derecho Social comunitario al incorporarse el citado Acuerdo de Política Social al texto del Tratado de la Comunidad Europea. Con ello, las normas sociales se aplican a todos los Estados por igual, y las competencias de la Comunidad en el Título de Política Social se agrupan en tres modalidades (art. 137 TCE):

a) Aquellas materias sobre las que se podrán aprobar directivas que adopten disposiciones mínimas por la mayoría cualificada de los representantes de los Estados miembros en el Consejo. Habrán de aplicarse progresivamente, teniéndose en cuenta las condiciones y regulaciones técnicas existentes en cada uno de los Estados. Son: la mejora del entorno de trabajo, para proteger la salud y seguridad de los trabajadores; las condiciones de trabajo, la información y consulta a los trabajadores; la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y la igualdad de trato en el trabajo entre hombres y mujeres, así como la integración de las personas excluidas del mercado laboral (art. 137.1 TCE).

b) Por el contrario, se exige la unanimidad para la adopción de directivas en los ámbitos de: seguridad social y protección social de los trabajadores; protección de los trabajadores en caso de rescisión del contrato laboral; representación y defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y de los empresarios, incluida la cogestión; condiciones de empleo de los nacionales de terceros países que residan legalmente en el territorio de la Comunidad; y contribuciones financieras para el fomento del empleo (art. 137.3 TCE).

c) Por último, se excluyen del Título de Política Social los temas de remuneraciones, derechos de asociación, sindicación, huelga y cierre patronal.

4) Se crea un nuevo Título sobre empleo destinado a desarrollar una estrategia coordinada en esta materia. Pero no va a significar una política comunitaria propia e independiente de las estatales, sino tan sólo una coordinación de las políticas de empleo. Expresamente se prohíbe armonización alguna de las disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros. Este mantenimiento del nivel estatal frente al comunitario se debe a la voluntad de respetar las diferentes recetas que en la lucha contra el desempleo puedan tener, en cada momento, los respectivos Gobiernos nacionales; en especial en lo que se refiere a orientaciones ideológicas sobre el grado de intervención pública en la vida económica. (Oreja, 1998; Galiana, 1998; Rodríguez-Piñero, 1997; Nogueira, 1997; Gómez, 1998; Rodríguez-Piñero Royo, 1998.b).

II.1.3. La intervención comunitaria en el ámbito social

Desde un origen, la política social no aparece en la relación de los núcleos para los que el TCE asigna una política común para todos los Estados. Su función es de política de acompañamiento. Este hecho, que no ha sufrido profundas alteraciones con las reformas posteriores del Tratado, explica la escasez de los resultados conseguidos en materia social en comparación con los obtenidos en las relaciones económicas de la Comunidad.

A pesar de estas limitaciones, se puede afirmar que el Derecho Social comunitario ha experimentado un proceso de expansión. Sin embargo, este desarrollo ha sido inconstante e irregular: en etapas de intensidad variable, los contenidos de las normas sociales aprobadas llegan, en unos casos, a una detallada regulación, mientras que en otros no traspasan la parquedad. No ha habido un tratamiento sistemático y completo del conjunto de las relaciones laborales, sino tan sólo una regulación parcial y fragmentaria de

algunos de ellos. La causa se encuentra en que para que se puedan aprobar disposiciones sociales es necesario superar dos cuestiones:

1ª.- **La oportunidad de la medida comunitaria.** Se trata de que es necesario que la intervención comunitaria esté justificada. Por tanto, se producirá en aquellas áreas en las que hay una mayor diversidad entre los ordenamientos estatales y en las que más se afecten los intereses de los trabajadores. Esta lógica ayuda a explicar el desigual desarrollo del Derecho Social comunitario, ya que éste sólo actuaría cuando fueran necesarias. Pero en muchas materias en las que concurre esta necesidad no se ha producido esta intervención normativa. Ello se debe, en buena medida, al siguiente problema.

2ª.- **La superación del procedimiento legislativo comunitario.** Una vez que existe la justificación de una acción comunitaria concreta, será necesario que pase con éxito, para su culminación normativa, el proceso de adopción de los actos legislativos comunitarios. Son las peculiaridades y, sobre todo, las dificultades de este procedimiento las que explican la trunca evolución del Derecho Social comunitario. Para comprobarlo, basta con percatarse de las numerosas iniciativas que no han pasado de meras propuestas. Se apuntan cuatro grandes obstáculos a los que debe enfrentarse cualquier proyecto legislativo comunitario: que exista competencia comunitaria, el principio de subsidiariedad, que sea técnicamente factible, y que se obtenga el consenso político necesario. Aunque cada uno de ellos aporta su grado de dificultad, puede mantenerse -como se verá- que la clave principal para el avance de la actuación social de la Comunidad radica precisamente en que exista una voluntad política favorable. (vid., en especial, Rodríguez-Piñero Royo, 1998.a y 1998.b; García-Perrote, 1997).

II.1.4. La anticipación del futuro: la coordinación de las políticas de empleo.

A. La nueva coordinación de las políticas de empleo del Tratado de Amsterdam

En el nuevo Tratado se sigue considerando el empleo como un reducto de los Estados miembros, aunque se reconoce que es un asunto de interés común a todos los Estados. Pero en realidad, la soberanía estatal no va a ser absoluta, pues todas las políticas nacionales de lucha contra el desempleo deben ser compatibles con las orientaciones generales de las políticas económicas de los Estados miembros y de la Comunidad fijadas por el Consejo (Oreja, 1998, p. 228). El nuevo Título sobre empleo no establece las líneas o fundamentos que deben seguirse para obtener el alto nivel de empleo deseado. Lo que hace es determinar los mecanismos a través de los cuales se pueda producir una coordinación a nivel comunitario, cuyo esquema apuntamos, a grandes trazos, a continuación.

El art. 128 establece la base de la coordinación sobre cinco documentos que anualmente deberán realizarse. La secuencia temporal de estos documentos se inicia con un informe anual realizado por cada Estado sobre las principales medidas adoptadas para aplicar su política nacional de empleo (documento 1), y termina con las orientaciones anuales del Consejo que los Estados tendrán en cuenta en sus respectivas políticas de empleo (documento 5).

El art. 129 TCE permite que el Consejo adopte unas medidas de fomento para, de un lado, alentar la cooperación de los Estados miembros en la lucha contra el desempleo, y, de otro, apoyarles en su actuación en esta materia de empleo. Sin embargo, estas medidas de fomento no podrán, en ningún momento y según el propio art. 129, incluir armonización alguna de las disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros. Además, las medidas se ven constreñidas por dos Declaraciones incluidas en el Acta Final del Tratado de Amsterdam. La Declaración núm. 23 dispone que estas medidas

siempre deberán especificar los motivos de su adopción, su duración y el importe máximo de su dotación financiera. Por su parte, la núm. 24 resuelve que dichas medidas no pueden financiarse con cargo a los Fondos Estructurales comunitarios.

Por último, el art. 130 crea un Comité de Empleo para fomentar la coordinación entre los Estados en materia de políticas de empleo y mercado laboral. Aunque se margina a los interlocutores sociales en su designación, deberán ser consultados obligatoriamente por el Comité a la hora de ejercer su mandato. Por tanto, se aprecia un pobre papel para los interlocutores sociales en la coordinación de un campo tan importante como es el del empleo. La única salvedad que puede apreciarse es la recogida en el art. 126.2, cuando se señala que en la coordinación comunitaria de las actuaciones nacionales, los Estados tendrán en cuenta "las prácticas nacionales relativas a las responsabilidades de los interlocutores sociales".

B. La Cumbre de Luxemburgo y los Planes Nacionales de acción para el empleo

El Consejo Europeo Extraordinario sobre el Empleo celebrado en Luxemburgo en noviembre de 1997 decidió que el nuevo Título sobre el empleo del Tratado de Amsterdam tuviera efectos inmediatos. De manera jurídicamente sorprendente, se adelantó la aplicación de las disposiciones relativas a la coordinación de las políticas estatales de empleo un año y medio antes de que entrara en vigor el propio Tratado.

La forma para llevar a cabo la coordinación se inspira -como señala el Consejo en sus conclusiones- "mutatis mutandis en el método seguido para la convergencia económica". La estrategia consiste en definir unas "directrices para el empleo" para toda la Unión, que fijarán unos objetivos concretos. En todo momento las directrices deben observar tres exigencias: el respeto al principio de subsidiariedad, las competencias de los Estados miembros en materia de empleo (incluidas las entidades regionales) y la compatibilidad con las orientaciones generales de política económica.

En la Cumbre de Luxemburgo se introdujo una innovación importante respecto a Amsterdam: la obligación para los Estados de elaborar, con una perspectiva plurianual, unos planes de acción nacionales para el empleo, en los que se incluirán las directrices. De este modo, cada Estado podrá adaptar los objetivos de éstas a sus peculiaridades.

Lo importante de la Cumbre es que vino a paliar el defecto de participación de los interlocutores sociales que resultaba del Tratado de Amsterdam. Ahora se introduce su participación en el proceso de coordinación de las políticas de empleo. En primer lugar, está claro que se hará "en el marco del necesario fortalecimiento del diálogo social". En segundo lugar, se diseña la participación al más alto nivel de todo el proceso: las reuniones semestrales de los interlocutores sociales con una 'troika' de Jefes de Estado o de Gobierno y la Comisión, que se celebrarán antes de cada Consejo Europeo. Para la adecuada preparación de estas reuniones, se mantendrán contactos periódicos con el Consejo. En conjunto, surgen muchas dudas en torno a esta participación, tanto en lo relativo a los aspectos más procedimentales como sobre la entidad que se le va a conceder. Acerca de su contenido, tan sólo se determina que en los contactos periódicos entre el Consejo y los interlocutores sociales se intercambiarán, en particular y de forma pormenorizada, impresiones sobre la aplicación de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores de 1989. Lo que supone un nuevo refuerzo material del valor de dicha declaración.

C. Las directrices para 1998 y el Plan de Acción para el empleo del Reino de España

En cumplimiento de los compromisos asumidos en la Cumbre de Luxemburgo, se publica el 15 de abril de 1998 el Plan de acción para el empleo del Reino de España para el mismo año, que se estructura en las mismas 19 directrices adoptadas en Luxemburgo en torno a cuatro ejes principales. El propio Plan reconoce que el diálogo social con los agentes sociales es un componente necesario para su correcto desarrollo y mayor eficacia. Así, por ejemplo, los borradores del Plan presentados por el Ministerio de Trabajo fueron fuertemente criticados por los sindicatos por su poca concreción y la falta de cuantificaciones. Estas censuras fueron paliadas en el texto definitivo, donde se dan cifras concretas de actuaciones. Los cuatro Pilares en que se articula el Plan español son:

1) Primer Pilar, referido a la mejora de la capacidad de inserción profesional. El Gobierno insta a los interlocutores sociales a que lleguen a acuerdos que favorezcan la empleabilidad. En este ámbito de diálogo social, se marcan las experiencias logradas en los distintos Acuerdos Interconfederales de 1997 y, en general, lo que se ha venido a llamar como la "Reforma laboral pactada".

2) El Segundo Pilar: Desarrollar el espíritu de empresa. Las medidas contempladas en este pilar se centran en dos polos. El primero atraería las que se encaminan a extraer las potencialidades de generación de empleo que encierran las pequeñas y medianas empresas (un 99% del tejido industrial del país que emplea a tres cuartas partes de la población asalariada), la economía social y los trabajadores autónomos. También potencia el papel de las políticas locales dirigidas a desarrollar los nuevos yacimientos de empleo. El segundo de los polos se refiere a un régimen fiscal más favorable al empleo. Entre estas medidas destacamos la propuesta del Gobierno a los agentes sociales de un ámbito de diálogo social con miras a la articulación de un sistema eficaz de incentivos a la contratación que favorezca la estabilidad en el empleo y el trabajo a tiempo parcial.

3) El Tercer Pilar se dirige a fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas. Para el Gobierno, la clave de este proceso también se encuentra en los interlocutores sociales. Buena muestra de ello son los tan aludidos Acuerdos Interconfederales de 1997. Por otro lado, el Gobierno fundamenta la reducción de la temporalidad laboral en la necesidad de fomentar el contrato a tiempo parcial indefinido; postura que está en perfecta conexión con la de los Gobiernos europeos.

4) El Cuarto Pilar pretende reforzar la política de igualdad de oportunidades. Las medidas se destinan a combatir la discriminación entre hombres y mujeres (directriz 16), conciliar la vida laboral con la familiar (dir. 17), facilitar la reincorporación a la vida activa (dir. 18) cuando han transcurrido las circunstancias que motivaron la excedencia de la mujer de su puesto de trabajo y favorecer la reinserción de los minusválidos en el trabajo (dir. 19).

Para conseguir la realización de todas las medidas propuestas, hay dos mecanismos fundamentales. Uno, la necesaria dotación de recursos económicos (el Plan implica una inversión de un billón de pesetas), donde hay que tener presente el imprescindible papel desempeñado por los Fondos Estructurales comunitarios, y en especial el Fondo Social Europeo. El segundo instrumento es el proceso de diálogo social, al que el Plan reconoce, además de su valor político y social, un valor económico por la confianza que produce.

El efecto de la aplicación del Plan nacional, y de las directrices marcadas por la Cumbre de Luxemburgo, ha repercutido en muchos niveles: la aprobación de numerosas disposiciones administrativas para la acomodación a dichos objetivos de los sistemas de formación ocupacional a los trabajadores

desempleados, la realización de un millón de entrevistas personales en profundidad a los demandantes de empleo, la creación de medidas destinadas a potenciar los nuevos yacimientos de empleo, etc.

Pero también se han trasladado al plano nacional cuestiones como la necesidad de conciliar la vida laboral con la vida familiar o la reducción del tiempo de trabajo como instrumento eficaz de la política de empleo. Las posturas sobre esta última propuesta no convergen ni entre los interlocutores sociales ni entre los propios poderes públicos (el Gobierno de Andalucía acaba de aprobar un Decreto de aplicación voluntaria de 35 horas semanales). Las posturas contrapuestas de la patronal y sindicatos españoles no son un hecho aislado, sino que se corresponden con un debate abierto a nivel europeo y que se refleja en dos criterios distintos sobre las políticas de empleo a seguir. Así, en el escenario político europeo se alinean los Gobiernos socialdemócratas en la defensa de una redistribución del empleo existente sin que se causen mermas importantes en los sistemas de protección social. Por otro lado están las tesis partidarias de que para que las sociedades europeas generen empleos la única vía a seguir es la del crecimiento (Analistas, 1998 *passim*).

II.2. LA PARTICIPACIÓN DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

II.2.1. El papel de los interlocutores sociales en el procedimiento de adopción de decisiones.

El pilar fundamental de esta participación lo aportó el tan mencionado Acuerdo de Política Social. Incluso se ha dicho que las medidas incluidas en el APS han supuesto el reconocimiento del poder normativo de los interlocutores sociales (Torrente, 1997 p 202). Y ello es así en dos sentidos: se diseña una variada participación de los agentes sociales en el proceso decisorio comunitario, y se produce una erosión del monopolio de la iniciativa legislativa de la Comisión a favor de dichos interlocutores. Esta intervención se recoge actualmente en el Tratado de la Comunidad Europea y puede sintetizarse en la siguiente tipología.

1) **La consulta preceptiva** (arts 138.2 y 138.3 TCE). Cuando se vaya a elaborar una propuesta en el ámbito de la política social, se debe producir una doble consulta. La primera es previa a la determinación de la Comisión sobre la conveniencia o no de una acción comunitaria, pues antes de presentar cualquier propuesta, la Comisión consultará a los interlocutores sobre la posible orientación de dicha acción. La segunda deberá realizarse una vez que la Comisión, con los resultados de la anterior consulta, se haya convencido de la necesidad de adoptar una acción comunitaria. En este caso, se pedirá el parecer de los interlocutores sobre el contenido de la propuesta. La doble consulta es preceptiva aunque no vinculante y se llevará a cabo dentro del procedimiento institucional normativo. Los agentes sociales remitirán a la Comisión bien un dictamen bien una recomendación.

2) La **transposición** de las directivas de contenido social **a través** de la **negociación colectiva nacional** (art. 137.4 TCE). Esta intervención se sitúa cuando la directiva se comunica a los Estados miembros destinatarios y se inicia el plazo para su transposición al ordenamiento interno. En este momento, los interlocutores sociales nacionales podrán solicitar conjuntamente al Estado que les confíe la aplicación de la directiva a través de la negociación colectiva. Es decir, se produce un "acuerdo de transposición" nacional.

3) Los **acuerdos sustitutorios** (art. 138.4 TCE). Se sitúan dentro del proceso legislativo comunitario, concretamente en un estadio inmediatamente posterior a las consultas preceptivas señaladas en el primer

punto. Es decir, son unos acuerdos entre las partes sociales que se producen en los momentos iniciales del ejercicio del poder de iniciativa de la Comisión. Su virtud consiste en que los interlocutores comunican a la Comisión su voluntad de paralizar la medida comunitaria para regular ellos mismos dicha materia a través de un acuerdo previsto en el art. 139 TCE. La iniciativa de la Comisión se suspenderá por un plazo máximo de nueve meses, a no ser que los interlocutores acordaran su prolongación con la Comisión. No hay que pasar por alto que este caso no es una mera participación de los agentes sociales en el procedimiento legislativo europeo, sino que desplazan a la Comisión en la producción normativa comunitaria. El Tratado concede un verdadero poder normativo a los interlocutores sociales.

4) Los **acuerdos europeos** (art. 139 TCE). El artículo 139 TCE reconoce la posibilidad de que los actores sociales concluyan acuerdos a nivel europeo. Pero además de este reconocimiento, les concede unos efectos jurídicos. Así, una vez concluidos, este precepto diseña dos maneras para su ejecución. La primera consiste en que los acuerdos celebrados a nivel europeo se aplican según los procedimientos y prácticas de los propios interlocutores sociales y de los Estados miembros. Respecto a esta primera modalidad, la Declaración núm. 27 recogida en el Acta Final firmada en Amsterdam matiza que estos acuerdos europeos se desarrollarán mediante negociación colectiva y con arreglo a las normas de cada Estado miembro, "y que, por consiguiente, dicha modalidad no implica que los Estados miembros estén obligados a aplicar de forma directa dichos acuerdos o a elaborar normas de transposición de los mismos, ni a modificar la legislación nacional vigente para facilitar su ejecución".

La segunda modalidad de aplicación se dirige a los acuerdos que versen sobre los ámbitos de la política social previstos en el art. 137 del Tratado (apuntados más arriba). Su ejecución se hará, a petición conjunta de las partes firmante, "sobre la base de una decisión del Consejo adoptada a propuesta de la Comisión". Es decir, que la eficacia normativa del acuerdo se verá reforzada por una decisión del Consejo. En estos casos, los Estados se verían vinculados por la actuación del Consejo y, por tanto, por los resultados de las negociaciones. Aunque doctrinalmente se han planteado dudas sobre muchos aspectos de este segundo método, hay que recordar que bajo esta fórmula ya han concluido con éxito algunas experiencias importantes, como los permisos parentales, el trabajo a tiempo parcial y los contratos de trabajo de duración determinada. En definitiva, la presencia de estos acuerdos a nivel europeo y sus modalidades de ejecución suponen una ruptura del modelo institucional de legislación en favor de las negociaciones entre las partes sociales, a las que hay que considerar como actores en las fuentes del Derecho Social comunitario. (Rodríguez-Piñero, 1997. Torrente, 1997).

II.2.2. La participación institucional de los interlocutores sociales

En la Unión Europea existen numerosos comités de naturaleza consultiva, en los que están presentes los interlocutores sociales (Colina, Ramírez, Sala, 1995). Unos están previstos en los Tratados (supuestos A a C) mientras que otros han sido creados por las instituciones comunitarias, es decir, con origen en el Derecho Derivado (algunos de ellos se exponen en los subpuntos D a F).

A. Comité Económico y Social. Es el máximo órgano de participación de los interlocutores sociales en el proceso de elaboración de las políticas y la normativa comunitaria. Su composición es compleja. Consta de 222 miembros repartidos en número diferente entre los Estados miembros. Son nombrados por el Consejo de Ministros europeo sobre las listas presentadas por los Estados, que deberán consultar a las respectivas organizaciones profesionales más representativas. Los nombramientos deben garantizar una representación adecuada de las diferentes categorías de la vida económica y social, por lo que en la

práctica los puestos se reparten por tercios entre los sindicatos, asociaciones empresariales y demás categorías (agricultores, consumidores, etc.). Sus funciones son de naturaleza consultiva, que pueden producirse en un triple nivel: a) Consulta obligatoria para la adopción de propuestas legislativas. De este modo, el Comité emitirá dictámenes dirigidos a la Comisión y al Consejo. A las materias previstas inicialmente por el Tratado (políticas agrícola, social y de transportes), el AUE añadió otros ámbitos, como el medio ambiente, Fondos Estructurales, seguridad y salud de los trabajadores y el mercado interior. b) Consulta potestativa en relación a aquellas otras materias que estime la Comisión o el Consejo. c) Emisión de dictámenes propios de motu proprio.

B. Comité de las Regiones. Es un órgano consultivo autónomo, compuesto por representantes de los entes regionales y locales. El número de miembros, su distribución estatal, organización básica y funcionamiento son los mismos que los del Comité Económico y Social. Creado por el TUE, sus funciones también se distinguen entre los dictámenes obligatorios (educación, formación profesional y juventud, salud pública, cohesión económica y social, etc.) y facultativos (entre los que hay que destacar la consulta a propia iniciativa cuando una materia sometida al Comité Económico y Social trate intereses regionales específicos).

C. El Comité del Fondo Social Europeo. Su composición tripartita es similar a la de la OIT. Consta de dos representantes gubernamentales y, respectivamente, de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Sus funciones son de asistencia a la Comisión Europea en la administración y gestión del Fondo Social Europeo, en tres ámbitos: a) emisión de informes sobre la regulación y gestión del Fondo; b) informes a iniciativa propia sobre el funcionamiento del FSE; c) ser informado regularmente por la Comisión acerca de los principales aspectos de la política económica y social de la Comunidad.

D. Comités consultivos de carácter tripartito. Son órganos compuestos generalmente por seis miembros por cada Estado, representando equitativamente a los Gobiernos, sindicatos y patronales. Sus funciones de consulta se concretan en informes y dictámenes e intercambio de documentación y experiencias nacionales, dirigidas a la asistencia de la Comisión en la aplicación de los Tratados y la legislación comunitaria en las materias objeto de su competencia. Estos órganos son: a) Comité Consultivo para la libre circulación de los trabajadores; b) Comité Consultivo para la Seguridad Social de los trabajadores migrantes; c) Comité Consultivo para la formación profesional; d) Comité Consultivo para la seguridad e higiene y la protección de la salud en el lugar de trabajo; e) Órgano permanente para la seguridad y la salubridad en las minas de hulla y otras industrias extractivas (cuya composición varía: dos representantes gubernamentales, uno de los sindicatos y otro empresarial). Todos estos órganos pueden jugar un relevante papel motor del Derecho Social comunitario desde una doble vertiente: incentivando la adopción de normas comunitarias en su correspondiente ámbito y propiciando un foro de encuentro para allanar el camino a unas eventuales negociaciones sectoriales.

E. Comité Permanente del Empleo de las Comunidades. Su composición es de carácter cuatripartito: Comisión, Gobiernos estatales, patronales y sindicatos. Estos dos últimos siempre en igual número total, que será como máximo de 20 y coordinados, respectivamente, por UNICE y la Confederación Europea de Sindicatos. Creado en 1971, ha sido reformado en marzo de 1999 para dar una mayor cabida a los interlocutores sociales en todas las fases de la estrategia coordinada para el empleo, de forma que aporten una contribución importante, que se evaluará periódicamente. Con este objetivo, su función se centra en garantizar de manera permanente el diálogo, la concertación y la consulta entre el Consejo, la Comisión y

los interlocutores sociales, y facilitar, así, la coordinación de las respectivas políticas de los Estados miembros en materia de empleo.

F. Comité Consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Su composición es distinta a la de los otros órganos, pues lo forman, por cada Estado miembro, dos representantes de los organismos nacionales oficiales encargados específicamente del tema del trabajo de la mujer o la igualdad de oportunidades. Los interlocutores sociales a nivel europeo -es decir, sindicatos y patronales europeas- pueden participar como observadores en las reuniones del Comité. Sus funciones, desde su creación en diciembre de 1981, son de asistencia a la Comisión en la elaboración y puesta en marcha de la política comunitaria de promoción del empleo de las mujeres y de la igualdad de oportunidades entre ambos sexos. Además, destaca la de asegurar, en esta materia, un intercambio permanente de experiencias.

II.3. LA APLICACION DEL DERECHO SOCIAL COMUNITARIO

II.3.1. El papel del Tribunal de Justicia

La labor del Tribunal de Justicia ha sido esencial para el progreso de los trabajadores, ya que básicamente ha consolidado las competencias de la Comunidad. Pero también ha tratado de reequilibrar hacia lo social el horizonte economicista de los Tratados, rellenando sus lagunas en este campo. Además, ha sido muy importante su interpretación de las directivas comunitarias en materia social, y más cuando esta doctrina jurisprudencial ha sido tenida muy en cuenta en las reformas de las normas comunitarias. Igualmente, ha elaborado conceptos y nociones propias de Derecho comunitario en materia social. Todo ello se traduce en la gran influencia sobre los ordenamientos y jueces nacionales (García-Perrote, 1997). Se puede decir que el Tribunal de Justicia actúa, en ocasiones, como un auténtico Tribunal constitucional. A todo ello hay que añadir sus funciones consultivas.

El proceso contencioso comunitario no es unitario, sino que existe un proceso más o menos común y varios especiales. Sin entrar en excesivo detalle, comentamos algunos de estos recursos con relación a las funciones -no todas- del Tribunal de Justicia. En primer lugar, para la función del Tribunal como garante del respeto del Derecho comunitario por las propias Comunidades, se contemplan tres procesos: el recurso de anulación (para la declaración de un acto dictado por una institución comunitaria), el de omisión (controla y sanciona las abstenciones, inactividades u omisiones ilegales de las instituciones, incluso los abusos de poder) y la cuestión prejudicial de validez. En segundo lugar, como garantía del respeto del Derecho comunitario por los Estados miembros, caben el recurso por incumplimiento (en el que el Tribunal tiene el poder de pronunciarse en última instancia para constatar que un Estado miembro ha faltado a una de las obligaciones que le incumben en virtud del Derecho comunitario) y la cuestión prejudicial de interpretación.

No debe olvidarse que cada una de las jurisdicciones nacionales son las garantes del respeto del Derecho comunitario en los Estados miembros. Es necesaria, por tanto una cooperación y complementariedad entre ellas y la comunitaria. El principal mecanismo de cooperación judicial es la **cuestión prejudicial**, en la que los órganos nacionales y el Tribunal de Justicia contribuyen recíprocamente a la elaboración de una decisión judicial. El reenvío prejudicial permite que los órganos jurisdiccionales nacionales, cuando tienen que aplicar el Derecho comunitario en un litigio que se ha interpuesto ante ellos, puedan aplazar su decisión y consulten o interroguen al Tribunal de Justicia sobre la validez o interpretación de aquel Derecho. Es decir, el Tribunal comunitario no juzga el caso, aunque contribuye a su solución. De esta forma, se afianza

la aplicación uniforme del Derecho comunitario, ya que se asegura su mismo efecto en todos los Estados miembros. Es decir, aunque una cuestión prejudicial venga motivada por un caso concreto planteado ante un órgano judicial nacional, la solución que dé el Tribunal tendrá validez, a partir de ese momento, para todos los Estados miembros de la Comunidad. En otras palabras, el juez nacional tiene plena competencia para dictar la resolución definitiva, pero debe ajustarse a la interpretación que el Tribunal de Justicia ha efectuado. Es a través de cuestiones prejudiciales como se han ido forjando los principales avances en el ámbito del Derecho Social comunitario.

A diferencia de los Tribunales Internacionales, en el Tribunal de Justicia están legitimados, además de los Estados y las instituciones comunitarias, los **particulares**: los ciudadanos de la Unión, las personas individuales o jurídicas y los funcionarios y agentes de la Unión. (Palacio, 1996; Isaac, 1997; Díaz, 1996; Bacigalupo, 1995; García-Perrote, 1997). No parece oportuno desarrollar las condiciones de legitimación activa de los particulares -es decir, los términos en que pueden intervenir en los procesos ante el Tribunal de Justicia-, pero sí destacar que mientras que el carácter dinámico del proceso de integración ha avanzado, aunque por etapas, de una forma considerable en el terreno económico, el sistema procesal comunitario no ha sido objeto de una sola modificación sustancial. Se ha quedado obsoleto, con lo que otorga al ciudadano una protección insuficiente. De nuevo, es una manifestación del carácter instrumental que el Derecho presenta en el proceso de construcción europea, marcado por la perspectiva económica sobre la jurídica. En concreto, se pueden apuntar dos problemas. El primero, que en los requisitos de legitimación activa se observa una carencia importante, ya que sus condiciones resultan altamente restrictivas. Por ejemplo, la exigencia de que los asuntos afecten directa e individualmente al sujeto, sin recoger mención alguna a los titulares de intereses legítimos entre los legitimados a recurrir. El segundo tiene que ver con el cada vez mayor desarrollo de las competencias de las instituciones comunitarias, lo que consecuentemente amplía las relaciones directas e indirectas entre dichos órganos comunitarios y los ciudadanos y, sin embargo, el acceso de los particulares a los órganos jurisdiccionales que controlan las actuaciones públicas no ha sufrido un desarrollo paralelo. Es decir, se crea un área de decisión que está exenta de control judicial -denominada "tercera vía"-, en la que la Comisión incrementa su poder de relación con los ciudadanos, mientras que éstos no ostentan derecho procedimental alguno respecto a ella (Galera, 1998).

II.3.2. Los litigios y soluciones en el terreno social

En la materia que nos ocupa no existen, a diferencia de los ordenamientos nacionales, modalidades procesales especiales que vengan a resolver los conflictos que se generen. Por ello, siguiendo la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, se deberá acudir a las modalidades procesales nacionales. Pero esta regla general puede resultar, a menudo, poco o nada útil. A continuación se comentan algunos mecanismos de control en la aplicación del Derecho Social comunitario.

A. Derivados del refuerzo de los derechos fundamentales.

Se ha afirmado que con el Tratado de Maastricht se dio un paso importante en el ámbito nivel comunitario a favor de la aplicación efectiva de los derechos fundamentales, al establecer que la Unión respetará dichos derechos tal y como se garantizan en el Convenio Europeo firmado en Roma en 1950 (vid. supra). De este modo, se entiende que cualquier persona puede acudir al Tribunal de Justicia y recurrir actos de las instituciones que considere contrarios a los derechos fundamentales. Por otro lado, el nuevo art. 7 TUE, introducido por el Tratado de Amsterdam, contempla la posibilidad de determinar la existencia de una

violación grave y persistente de los derechos fundamentales por parte de un Estado miembro. Este incumplimiento lo determina, por unanimidad, el Consejo, reunido en su composición de Jefes de Estado o de Gobierno, que también podrá acordar -por mayoría cualificada- la suspensión de alguno de los derechos del Estado en cuestión, incluido el derecho de voto en el Consejo (Nogueira, 1997).

B. Las discriminaciones de género indirectas.

Es muy abundante la jurisprudencia del Tribunal de Justicia acerca de que el Derecho Social comunitario se opone a la aplicación de medidas nacionales, aparentemente neutras, que perjudican a un porcentaje muy superior de mujeres que de hombres. Cabe, como salvedad, que tal medida tenga una justificación objetiva ajena a cualquier discriminación por razón de sexo. Para el análisis de la validez de una de esas medidas que suponga una diferencia de trato, se aplican los criterios del denominado BILKA-TEST: a) demostrar que la medida afecta proporcionalmente a un mayor número de mujeres que de hombres; b) la medida en cuestión será contraria al Derecho comunitario siempre que no esté motivada por algún factor que excluya la discriminación de género; c) cabe la demostración de la empresa de las razones objetivamente justificadas y no discriminatorias, y d) el juez nacional deberá determinar la validez de las razones alegadas por la empresa. Corresponde al demandante la carga de la prueba del impacto desproporcionado, y al demandado la de la existencia de la justificación objetiva de las medidas.

C. Dos litigios sobre la representatividad de los interlocutores sociales.

Sobre las reclamaciones judiciales presentadas por los interlocutores sociales, destacan dos recursos de anulación referidos a la representatividad de los interlocutores sociales. El art. 230 TCE reconoce a toda persona física o jurídica el derecho a interponer recurso contra las decisiones que, aunque revistan la forma de un reglamento o de una decisión dirigida a otra persona, le afecten directa e individualmente. En los dos casos que se van a comentar se rechaza la admisibilidad del recurso, pero las sentencias entran, no obstante, a analizar el fondo del asunto.

C.1) La Sentencia del Tribunal de Justicia de 30-6-88, Asunto CIDA y otros v. Consejo. En este caso se planteaba el recurso para la anulación de una Decisión del Consejo relativa al nombramiento de los miembros del Comité Económico y Social. Al respecto, el art. 257TCE dispone que "el Comité estará compuesto por representantes de los diferentes sectores de la vida económica y social". La recurrente era una organización sindical que no representaba, a nivel nacional, a la totalidad de un sector. Nos interesa destacar, a los efectos de las cuestiones procesales que nos ocupan (es interesante la consulta de la sentencia en lo relativo a las facultades y obligaciones del Consejo en aquellos nombramientos), que el Tribunal de Justicia considera que la organización no se ve afectada individualmente por la Decisión comentada, al no encontrarse en una situación que le confiera el derecho de ser considerada por el Consejo cuando éste decida la composición del Comité. Por el contrario, sí están directa e individualmente afectados por esta misma Decisión los candidatos propuestos por un Estado miembro y no designados por el Consejo.

C.2. Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de las Comunidades Europeas de 17-6-98. Se presenta recurso de anulación de la Directiva 96/34/CE, relativa al permiso parental, promovido por la UEAP-ME, según la cual, la afectación directa e individual necesaria para el derecho de recurso derivaba del desconocimiento de su posición y calidad de negociadora (representa y defiende a nivel europeo los intereses de las pequeñas y medianas empresas) en el procedimiento de elaboración del acuerdo marco sobre aquel permiso. Hay que subrayar que la propia asociación demandante planteó el problema de la

protección jurisdiccional de su presunto derecho de negociación colectiva en su condición de interlocutor social europeo representativo. Expuso que si no se admitía su impugnación a través del recurso de anulación, quedaría privada de protección jurídica, al no disponer de ninguna otra vía jurídica eficaz para actuar frente a la conculcación de sus derechos específicos, pues no son adecuados ni el recurso por omisión ni la cuestión prejudicial. Con ello se ve que son tangibles los comentarios apuntados sobre la obsolescencia del sistema procesal comunitario para garantizar la protección de los derechos de los ciudadanos, y en particular, los interlocutores sociales. El ruego de la asociación recurrente no fue atendido por el Tribunal, cuya decisión de declarar inadmisibile el recurso "evita las graves consecuencias que podían derivarse de una decisión estimatoria" (Casas, 1998). Esta autora advierte que esta sentencia no puede pasar desapercibida ni insuficientemente valorada, ya que "presta un apoyo inestimable al mantenimiento y consolidación del sistema de creación del Derecho Social comunitario a partir del APS y después recogido en el Tratado de Amsterdam".

ORIENTACIÓN BIBLIOGRAFICA

Con independencia de que para la elaboración de este capítulo ha sido indispensable la bibliografía citada en el Anexo A.2, se comentan a continuación las fuentes básicas de referencia.

COLINA ROBLEDO, RAMIREZ MARTINEZ, SALA FRANCO (1995): *Derecho Social Comunitario*. Ed. Tirant lo Blanch, Valencia.

Expone de forma completa y prolija el conjunto del contenido del Derecho Social de la Unión Europea.

GALERA RODRIGO, S. (1998): *Aplicación administrativa del Derecho Comunitario. La tercera vía de aplicación: la Administración Mixta*. Civitas, Madrid.

Aporta una visión, desde una perspectiva administrativista, del estado actual y, sobre todo, las carencias del sistema procesal comunitario. En especial, por los problemas originados por el desarrollo de la incontrolada 'Administración mixta'.

ISAAC, G. (1997): *Manual de Derecho comunitario general*. Ed. Ariel, Barcelona.

Obra clásica para un adecuado conocimiento de los fundamentos del Derecho Comunitario.

OJEDA AVILES, A. (1997): *El sistema común europeo de Seguridad Social*. Tirant lo Blanch, Valencia.

Desde su visión específica, puede aportar tanto una visión de los problemas reales de conexión entre los diferentes ordenamientos de los Estados miembros de la Unión Europea, como la fundamentación doctrinal de un Sistema Común de Seguridad Social.

OREJA AGUIRRE, M., dir. (1998): *El Tratado de Amsterdam. Análisis y comentarios*. Vol. I y II. McGraw-Hill, Madrid.

Obra monográfica imprescindible para comprender tanto el proceso de negociación como los resultados del Tratado de Amsterdam.

PALACIO GONZALEZ, J. (1996): *El Sistema Judicial Comunitario*. Universidad de Deusto, Bilbao.

Aporta una amplia visión general del sistema procesal comunitario, con comentarios específicos de los distintos procesos, donde se localiza con facilidad los aspectos relativos a la legitimación activa y los particulares.

PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: *El Derecho Social Comunitario en el Tratado de la Unión Europea*. Civitas, Madrid.

Ofrece un claro y completo análisis de la evolución del Derecho Social comunitario desde el Tratado de Roma hasta el Tratado de la Unión Europea, que es objeto de un detenido tratamiento.

III. AGENTES SOCIALES Y RELACIONES LABORALES

III.1. VALORACIONES SOBRE LA DIMENSIÓN SOCIAL EN EL PROYECTO EUROPEO

Uno de los factores más claramente definitorios de lo que ha sido la construcción europea, desde la firma de los Tratados Fundacionales hasta el momento, ha sido la profunda diferencia en el trato otorgado a los aspectos económicos y sociales: mientras los primeros han protagonizado la inmensa mayoría de la normativa generada desde la UE, todo lo relativo a la protección y garantía de los derechos de los trabajadores ha quedado supeditado, en gran medida, a garantizar la ausencia de distorsiones en el funcionamiento del libre mercado. Desde una perspectiva histórica, es a partir de la década de los 70 cuando comienza a plantearse la dimensión social en el ámbito comunitario, dimensión que –sin embargo– no tendrá un desarrollo concreto hasta la década siguiente, y aún así de forma subordinada al proceso de integración económica. No obstante, a partir fundamentalmente de la firma del Tratado de Amsterdam, parecen dibujarse algunos desarrollos en esta materia, particularmente en algunos aspectos como el empleo. Por otra parte, este marco general contrasta con las políticas nacionales desarrolladas por los diferentes Estados miembros desde la década de los 50, orientadas en buena medida a la construcción del Estado del Bienestar.

III.1.1. Posiciones gubernamentales

El análisis comparado de las posiciones de los diferentes Estados sobre el desarrollo de la dimensión social y laboral en el ámbito comunitario, desvela la ausencia de una tendencia común. Por el contrario, dichas posiciones han estado determinadas por la orientación política de los respectivos gobiernos de cada país en las diferentes etapas históricas. Tomando como referencia la década de los 80, en lo que respecta a los países con mayor peso en la esfera europea, el péndulo oscilaba entre el gobierno conservador de Margaret Thatcher en el Reino Unido –cuya victoria se repetirá a lo largo de todo el decenio– el retorno al poder de los democristianos de Helmut Kohl en Alemania y la elección del socialista François Mitterrand en Francia.

En este contexto, mientras que la postura del gobierno francés es la de preconizar la puesta en marcha de un “Espacio Social Europea”, los gobiernos de signo conservador –especialmente el Reino Unido– adoptarán una política de sistemática oposición a cualquier regulación y ampliación de la dimensión social en el ámbito comunitario. Como ejemplo, el rechazo del Reino Unido a firmar la *Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores* (1989) o el *Acuerdo sobre Política Social* adjunto al Tratado de la Unión Europea (1992). Posteriormente, en la década de los 90, la mayor parte del proceso hacia la Unión Monetaria ha estado dirigida por gobiernos de signo conservador o –como el caso español– socialdemócrata, que han coincidido en supeditar el desarrollo de los aspectos sociales y laborales a los objetivos de la convergencia.

No obstante, en los últimos años, la elección de gobiernos más progresistas en buena parte de los países de la UE –con excepciones como el caso español– permite entrever la posibilidad de un impulso de la dimensión social en el ámbito europeo. Cabe resaltar, al respecto, posturas como la del gobierno socialista de Lionel Jospin en Francia, o la de D’Alema en Italia, reclamando un mayor margen de capacidad de actuación –dentro del proceso de convergencia– que posibilite el desarrollo de políticas sociales y laborales.

III.1.2. Los agentes sociales (I): organizaciones sindicales

La organización que tiene actualmente la representación de los diferentes sindicatos europeos es la *Confederación Europea de Sindicatos (CES)*, cuyo congreso fundacional se celebró en Bruselas en febrero de 1973. Actualmente, la CES integra 65 Centrales Sindicales Nacionales de 28 países –incluidos los del Centro y Este de Europa– y 14 Federaciones de Industria Europeas, que suponen un total de 59 millones de trabajadores.

En cuanto a sus objetivos y capacidad de actuación, durante varios años las actividades de la CES fueron muy limitadas, en la medida en que muchas Centrales sólo querían una coordinación para influir en la Comisión, para hacer declaraciones políticas previas a las Cumbres de Jefes de Estado y de Gobierno, o como mucho para ayudar a los miembros sindicales que representan a cada país en el Comité Económico y Social de Bruselas. Actualmente, la capacidad de representación y decisión de la CES sigue siendo muy restringida, dada la reticencia de las Centrales nacionales a ceder parte de su soberanía a la misma. En este sentido, cabe resaltar el papel que juega la Comisión Europea reforzando el papel de la CES, a partir de la necesidad de la propia Comisión de contar con interlocutores sociales válidos y representativos en el desarrollo de las diferentes políticas.

En términos generales, la postura de la CES sobre la construcción europea ha sido la de un apoyo crítico al proceso de integración económica y monetaria, resaltando sus aspectos más negativos –particularmente, el fracaso en la generación de empleo– y recalcando la necesidad de salvaguardar y potenciar el “modelo social europeo”. Asimismo, se plantea la necesidad de seguir reforzando el diálogo social en el ámbito europeo, como medio para salvaguardar y extender los derechos sociales de los ciudadanos.

En esta línea, en el IX Congreso de la CES (Helsinki, 29 de junio-3 de julio de 1999) se asumió, entre otros compromisos, presionar para que se reconozcan por parte de la Unión Europea los derechos sindicales básicos y para el establecimiento de un marco legal para las relaciones laborales a nivel europeo. Asimismo, respecto del diálogo social, se acordó proponer a las organizaciones patronales europeas –UNICE y CEEP– un nuevo Acuerdo entre los interlocutores sociales, con el fin de establecer un marco de negociaciones autónomas a nivel europeo, desarrollando así un sistema europeo de relaciones laborales basado en la independencia de los interlocutores sociales. Profundizando en esto, se planteó igualmente promover una estrategia coordinada para la negociación colectiva europea coordinada, a nivel sectorial e intersectorial.

Por lo que respecta a los sindicatos españoles, las dos organizaciones más representativas son *Comisiones Obreras (CC.OO)* y la *Unión General de Trabajadores (UGT)*, cuya postura sobre la construcción europea –desde la perspectiva histórica que supone el hecho de que España, a diferencia de los restantes países de la Europa Occidental, no tuviese democracia formal hasta finales de los años 70, y no se adhiriera a la Comunidad Europea en 1986– ha sido igualmente la de un apoyo crítico al proceso de integración.

III.1.3. Los agentes sociales (II): organizaciones empresariales

La principal organización empresarial de ámbito europeo es la *Unión de Industrias de la Comunidad Europea (UNICE)*, integrada por 33 federaciones empresariales de 25 países, organización a la que

quizás habría que añadir el *Centro Europeo de Empresas Públicas (CEEP)*, si bien su peso es sustancialmente menor.

La UNICE tiene como objetivo genérico la promoción ante las instituciones comunitarias de los intereses de las empresas pertenecientes a las organizaciones que la integran. No obstante, su capacidad de actuación se encuentra fuertemente restringida por su escasa representatividad, mucho menor que en el caso de la CES debido a que es una limitación asumida conscientemente desde la propia UNICE.

En cuanto a sus posiciones sobre el proceso de integración, la UNICE se ha decantado favorablemente por la consolidación de un espacio macroeconómico estable y atractivo, como condición necesaria para que las empresas puedan tomar las decisiones de inversión necesarias al mantenimiento de su competitividad, lo cual significa: estabilidad de los precios y tipos de cambio, unas finanzas públicas y saneadas y una política activa de empleo.

Respecto del diálogo social, la UNICE ha combatido con tenacidad el “intervencionismo” de Bruselas, defendiendo una concepción reductiva del mismo como mero foro de intercambio de puntos de vista y de pareceres que no puede cristalizar en acuerdos. En este sentido, la otra organización empresarial representativa (CEEP), se ha mostrado históricamente más favorable que la UNICE al diálogo social europeo, si bien su capacidad contractual es tan escasa como la de sus “partenaires”.

La organización empresarial española más importante es la *Confederación Española de Organizaciones Empresariales-Confederación Española de Pequeños y Medianos Empresarios (CEOE-CEPYME)*, cuya postura, en consonancia con la UNICE, ha sido favorable al proceso de integración, remarcando igualmente –como medidas a adoptar para la consecución de la Unión Económica y Monetaria– la creación de un marco de estabilidad, la contención del gasto público y reducción del déficit y la necesidad de flexibilización del mercado laboral.

III.2. EL DIÁLOGO SOCIAL EN EUROPA

El diálogo social en el ámbito europeo hace referencia a las deliberaciones entre los interlocutores sociales europeos, sus actuaciones conjuntas y sus posibles negociaciones, así como a los intercambios entre los interlocutores sociales y las instituciones de la Unión Europea. Desde esta perspectiva, el diálogo social tiene por finalidad la búsqueda de posiciones convergentes entre las partes sociales sobre cuestiones de interés común, no necesariamente formalizadas mediante acuerdos colectivos. En síntesis, el concepto de diálogo social europeo alude a una forma más genérica y flexible de participación de los interlocutores sociales, mediante la cual se dota a éstos de un rol más amplio que el referido a la configuración de un sistema europeo de relaciones laborales (Ruiz Castillo, 1997).

III.2.1 Antecedentes históricos: estructura y resultados.

Históricamente, el proceso de configuración del diálogo social revela un desplazamiento del centro de interés desde un diálogo institucionalizado –cuyos antecedentes se encuentran en los organismos de carácter consultivo creados a partir de los Tratados Fundacionales y los Comités Paritarios Sectoriales y, posteriormente, en la creación del Comité Permanente de Empleo en los años 70– a un diálogo autónomo y de carácter bilateral entre las parte sociales, que no comenzará a desarrollarse plenamente hasta la década de los 80. Concretamente, a partir de los Encuentros de Val Duchesse celebrados en 1985 a

iniciativa de Jacques Delors –con la participación de la CES, UNICE y CEEP– donde se comenzó a diseñar la estructura del futuro diálogo social.

El primer refrendo normativo al diálogo social se produce en el Acta Única Europea (AEU) de 1987, en cuyo artículo 118.B se establece que “la Comisión procurará desarrollar el diálogo entre las partes sociales a nivel europeo, que podrá dar lugar si éstas lo consideran deseable, al establecimiento de relaciones basadas en un acuerdo entre dichas partes”. De esta forma, el diálogo social se convierte en objetivo comunitario, reforzándose el papel de los interlocutores sociales y reconociéndose su capacidad de acción en un sentido amplio, no referido al derecho sindical estricto, en sus manifestaciones de asociación y negociación.

En la década de los 90, con el Acuerdo sobre Política Social (APS) vinculado al 14.º Protocolo del Tratado de la Unión Europea, firmado por once Estados miembros –y la autoexclusión del Reino Unido– se da un salto cualitativo de indudable trascendencia en la consolidación del diálogo social a escala europea y que se manifiesta –como se ha analizado en el epígrafe II– en tres niveles diferentes: apertura a la posibilidad de llegar a acuerdos colectivos europeos por parte de los interlocutores sociales; adaptación al campo social del principio de subsidiariedad; y reconocimiento del poder normativo de los interlocutores sociales, a través de lo dispuesto en el procedimiento de consulta previsto en el APS.

En este marco, se plantean tres cuestiones respecto del desarrollo del diálogo social: sujetos, estructura/contenidos y resultados:

(1) Sujetos. Desde una perspectiva histórica, los interlocutores sociales que han participado activamente del diálogo social en el ámbito europeo –a partir de los Encuentros de Val Duchesse– han sido fundamentalmente tres: CES, UNICE y CEEP. Sin embargo, esto ha generado una cierta polémica, en la medida en que otras organizaciones (interprofesionales o sectoriales) han criticado en diferentes ocasiones esta restricción, reclamando su papel como partes. Debido a ello, la Comisión Europea puso en marcha, a partir de 1996, un estudio con el objeto de determinar la representatividad de los interlocutores sociales en el ámbito europeo.

(2) Estructura y contenidos. El diálogo social presenta modalidades muy diversas cuyo contenido, desarrollo y procedimientos se remiten generalmente, explícita o implícitamente, a la autonomía de las partes. En este sentido, es posible distinguir cuatro tipos diferentes de diálogo social desarrollados hasta ahora en el ámbito europeo:

(a) Diálogo social interprofesional. Comprende, a su vez, dos modalidades: por un lado, el modelo de diálogo social iniciado en los Encuentros de Val Duchesse, que consiste en un procedimiento voluntario entre la partes, que deliberan sobre una serie de temas, pudiendo llegar a la elaboración de dictámenes comunes. La participación en este proceso se basa en el reconocimiento mutuo de las partes –hasta ahora, CES, UNICE y CEEP– y no en una decisión de la Comisión, lo que ha generado reclamaciones ante ésta por parte de organizaciones no participantes. La otra modalidad está constituida por los Comités Consultivos Interprofesionales, de carácter tripartito –con participación de representantes de los gobiernos e interlocutores sociales– cuya misión es aconsejar a la Comisión en la elaboración de políticas específicas y proporcionar asistencia sobre su aplicación.

(b) Diálogo social sectorial. Con una tradición que se remonta a varios años, esta modalidad de diálogo social se concreta en los comités paritarios y grupos informales, cuya finalidad es la elaboración de

dictámenes y declaraciones relativos a las propuestas de la Comunidad en materia de legislación o normativa referidas a sectores específicos. Estos comités se caracterizan por su carácter partitario –es decir, están compuestos únicamente por representantes de las organizaciones profesionales– y por haber sido creados mediante decisiones emanadas de la Comisión.

(c) *Comité Permanente de Empleo*. Este Comité, creado mediante decisión del Consejo en 1970, es un organismo consultivo tripartito en el que están representados el Consejo, la Comisión y los interlocutores sociales, y cuya finalidad es garantizar el diálogo, la concertación y consulta a fin de promover la coordinación de las políticas de empleo de los diferentes Estados.

(d) *Diálogo social en el marco del Acuerdo sobre Política Social*. Esta modalidad, donde la Comisión Europea juega un papel decisivo como órgano impulsor, se enmarca dentro del procedimiento de consulta establecido en el APS del Tratado de la Unión y supone –como se ha estudiado en el epígrafe II– la inserción del diálogo social en el ámbito de la política social de la Unión.

(3) Resultados. Unos de los principales obstáculos para el desarrollo del diálogo social ha sido la tensión permanente entre los interlocutores sociales respecto del alcance y eficacia de sus resultados. Así, por un lado las organizaciones sindicales se muestran partidarios de reforzar el diálogo social favoreciendo la búsqueda de acuerdos formales, sin que ello suponga que renuncien a promover la negociación colectiva europea, o reclamar de las autoridades comunitarias mayores compromisos en materia de política social. De otro, las organizaciones empresariales –fundamentalmente, la UNICE– reclaman la reducción de la intervención normativa en beneficio del diálogo social, pero a la vez postulan que éste se circunscriba al intercambio de puntos de vista entre las partes, cuyas conclusiones no sean formales ni vinculantes. Por su parte, la Comisión ha jugado un papel muy activo en la promoción del diálogo social como un valor en sí, independientemente de la capacidad de las partes para concretar el mismo en acuerdos de carácter formal. En este contexto, los resultados alcanzados pueden estructurarse en dos niveles:

3.1. Diálogo social interprofesional. Se concreta principalmente en los 21 dictámenes comunes (*avis comun o joint opinion*), realizados hasta el momento por la CES, UNICE y CEEP, siguiendo el modelo establecido a partir de Val Duchesse, así como en los tres acuerdos formales firmados hasta el momento por las organizaciones señaladas: el *Acuerdo Marco sobre permiso parental (14 de diciembre de 1995)*, el *Acuerdo Marco sobre trabajo a tiempo parcial (6 de junio de 1997)* y el *Acuerdo sobre los contratos laborales de duración determinada (14 de enero de 1999)*.

3.2. Diálogo social sectorial. A través de los Comités Paritarios se han alcanzado acuerdos entre las Federaciones sindicales y patronales europeas bajo la forma de “Declaración Común”, aunque no han tenido un carácter vinculante para las partes. Se trata en su totalidad de acuerdos minimalistas, si bien no hay que minusvalorar la importancia política de muchos de ellos, que afectan a sectores como la agricultura o el comercio.

Por otro lado, hay que resaltar la falta de acuerdos en sectores industriales tan importantes como alimentación, metal y químicas, debidos al rechazo de las organizaciones empresariales europeas existentes en estas ramas de actividad. No obstante, cabe señalar que en el ámbito mediterráneo se da una experiencia de foro de diálogo social en el sector de industrias Químicas, conocido por “la Trilateral”, en la que participan federaciones sindicales y patronales de Francia, Italia y España.

III.2.2. Tendencias actuales del diálogo social en Europa

En su papel de motor del proceso de diálogo social, la Comisión Europea puso en marcha en 1996 un proceso de reflexión, plasmada en su Comunicación relativa al *Desarrollo del diálogo social a escala comunitaria* (18 de septiembre de 1996). Comunicación que, tras recibir las opiniones de las diferentes partes sociales, tuvo su continuación en otra sobre la *Adaptación y fomento del diálogo social a escala comunitaria* (20 de mayo de 1998). En esta última, se recogen una serie de acciones clave estructuradas en cuatro campos, mediante las cuales la Comisión se propone adaptar y promover el futuro diálogo social.

- (a) *Información.* La Comisión pondrán en práctica canales más eficaces de intercambio de información con todos los interlocutores sociales, y animará a los interlocutores sociales europeos a realizar, junto a sus afiliados a nivel nacional, el seguimiento de los resultados del diálogo social europeo.
- (b) *Consulta.* La Comisión sustituirá las actuales estructuras a nivel sectorial por nuevos órganos de diálogo social más flexibles (comités de diálogo sectorial), que sustituirán a los actuales comités paritarios. Asimismo, a nivel interprofesional se llevará a cabo una racionalización de los comités consultivos.
- (c) *Asociación para el empleo.* La Comisión propondrá reformar el Comité Permanente de Empleo, con el fin de intensificar el intercambio entre la misma, el Consejo y los interlocutores sociales, sobre la base de la resolución del Consejo relativas a las Directrices para el empleo de 1998.
- (d) *Negociación.* La Comisión intensificará sus esfuerzos para promover las acciones conjuntas y la negociación entre los interlocutores sociales, con el objeto de reforzar una cultura europea de las relaciones laborales y la asociación.

III.3. MODELOS Y TENDENCIAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Todo análisis de las relaciones laborales en el ámbito europeo debe partir de la premisa de que no existe un modelo homogéneo y único en Europa, que sirva de marco al cual se vayan adaptando los agentes sociales e instituciones de cada país. Por el contrario, las relaciones laborales y, particularmente, los sistemas de negociación colectiva, se encuentran fuertemente influidos por los condicionamientos inherentes a la idiosincrasia social, histórica y económica de los diferentes países.

III.3.1 La negociación colectiva en Europa: modelos y tendencias

Es posible distinguir tres sistemas o niveles complementarios de negociación colectiva en Europa, sistemas que no existen en “estado puro”, sino que se entrelazan entre sí en los diferentes países, aunque se de un mayor predominio de alguno en particular:

- *Concertación o marco nacional de negociación:* es un tipo de negociación bipartita o tripartita entre las confederaciones sindicales, las organizaciones empresariales centrales y el gobierno del Estado. En este tipo de negociación se pretenden establecer unas bases para negociaciones que se realizan en un ámbito inferior, teniendo en cuenta a menudo los objetivos macroeconómicos. Se ha dado en Bélgica,

Dinamarca, Italia, Países Bajos, Portugal y España, en donde –como se ha señalado en el epígrafe I– dejaron de firmarse Acuerdos Marco de este tipo a mediados de la década de los 80.

- *Negociación sectorial*, que aspira a uniformar las condiciones de trabajo de un sector específico, manifestándose en diversas modalidades: puede definirse en un sentido amplio o reducido en función de las actividades que se examinen, y también puede realizarse a escala nacional o subdividirse en unidades territoriales. Es el modelo más extendido, y tiene una fuerte tradición en países como Austria, Alemania y Suiza, aunque también es importante en los países mencionados en el modelo anterior.
- *Negociación por empresa o establecimiento*, que tiene una mayor implantación en Gran Bretaña, aunque también es un tipo de negociación complementaria en otros países.

Como ya se ha señalado, estos tres modelos se entrelazan entre sí en la mayor parte de los países, reflejando las características que presenta la negociación las peculiaridades de cada uno. No obstante, también existen casos extremos como los de Austria –donde la ley sólo permite la negociación de sector– o Gran Bretaña, donde la ley fomenta la negociación en empresas. Por otra parte, un factor que contribuye específicamente a la singularización de los sistemas de negociación colectiva, es el grado de coordinación existentes entre los mismos, a fin de no bloquear sus objetivos respectivos.

En cuanto al ámbito material de la negociación colectiva –esto es: las materias objeto de negociación– el análisis de las tendencias actuales en los diferentes países europeos revela una negociación colectiva más compleja que en el pasado: por un lado, se tratan de manera diferente los contenidos tradicionales –por ejemplo, con la individualización de los salarios y su sometimiento a objetivos productivos y al empleo. Por otro, se tratan cuestiones novedosas o marginadas hasta ahora. Así, entre los objetos que se perfilan como materia de la negociación colectiva, cabe resaltar: la formación y cualificación profesional de los trabajadores, tanto la inicial como la permanente (para la adecuación de los mismos a los cambios tecnológicos y a la inestabilidad de sus carreras profesionales); la reducción/reorganización del tiempo de trabajo; la organización de la representación de los trabajadores a nivel de la empresa o del grupo; la protección social y los planes de pensiones suplementarios –incluida la jubilación anticipada– con sus dificultades de financiación; o las medidas de lucha contra las discriminaciones, especialmente en razón del sexo, en un contexto de creciente “feminización” de la mano de obra.

En este marco general, las profundas transformaciones registradas durante los últimos años en la organización del trabajo y de las empresas de los distintos países de la Unión Europea –en un contexto mundial marcado por el paso de una economía productiva a otra con un fuerte predominio de servicios, el fuerte progreso tecnológico y la globalización de los mercados– están provocando alteraciones en los sistemas de relaciones laborales. Así, fenómenos como las altas tasas de paro, la incorporación de nuevos colectivos al mercado de trabajo, la importancia cada vez mayor de modalidades de empleo como el trabajo autónomo o el autoempleo, el desarrollo de las prácticas de subcontratación y relaciones estables entre empresas, además del proceso de integración con la adopción de la unión monetaria y el euro, han comenzado a inducir cambios perceptibles en el seno de las instituciones de organización colectiva del trabajo. En este sentido, es posible resaltar las siguientes tendencias (Supiot, 1998; OCDE, 1994):

(a) Descentralización de la negociación. Hasta los años 80, la mayoría de los sistemas de negociación colectiva tenían un centro de gravedad, constituido en la Europa continental por la negociación nacional sectorial –caso, por ejemplo, de Alemania, Francia, Países Bajos, Suecia e Italia– y por la empresa en el

modelo británico. En este sentido, a lo largo de la presente década se perfila una tendencia a la descentralización, en la medida en que los centros de negociación se trasladan del sector general/nacional hacia la empresa, si bien el primer ámbito sigue siendo predominante todavía en muchos países.

(b) *Articulación de los convenios.* En consonancia con lo anterior, se dibuja en muchos países europeos una tendencia a sustraer los acuerdos o convenios de empresa de las disciplinas sectoriales, tendencia que en diferentes casos ha tenido incluso sanción normativa.

(c) *Recentralización.* En paralelo a los procesos de descentralización, cabe resaltar la configuración de unidades emergentes de negociación, que trascienden el nivel de la empresa sustrayéndose del marco nacional:

- Un primer nivel lo constituye el desarrollo de relaciones laborales en el ámbito de las empresas multinacionales y grupos de empresas, que ha encontrado un primer impulso normativo –si bien, muy débil– en el ámbito comunitario con la Directiva 94/45 que regula el establecimiento de comités de empresa europeos o procedimientos de información y consulta¹⁴.
- También se detecta en algunos países europeos la renovación de una negociación colectiva sobre una base territorial infranacional, tendencia más acusada en aquellos Estados con un fuerte grado de descentralización. Bajo su forma más desarrollada (convenios interprofesionales regionales) esta negociación puede generar algunos problemas, como la articulación con los convenios de ámbito nacional o la competencia entre territorios (y que puede degenerar en el dumping social). Asimismo, cabe resaltar otra dimensión que consiste en los vínculos de convenio que pueden establecerse entre en el marco de redes de empresas. En este sentido, la implantación territorial de las empresas –en función de las infraestructuras, el empleo y las relaciones productivas de su territorio– puede dar lugar a nuevas unidades territoriales de negociación colectiva, que pueden coincidir o no con los que instituya la organización de los poderes públicos.

(d) *Alteraciones en la representación de los intereses colectivos.* Uno de los fenómenos que puede influir de forma decisiva en el futuro de las relaciones laborales, lo constituye la cuestión de la representación de los intereses colectivos de los trabajadores. Así, la descentralización de la negociación colectiva hacia la empresa y la emergencia de nuevas unidades de negociación, favorecen la aparición de nuevas instituciones de representación de los trabajadores en el seno de las empresas, que pueden entrar en competencia con los sindicatos. En este sentido, no se trata solamente –como se señalaba hace algunos años– de la individualización de las relaciones laborales, sino de la emergencia de nuevas formas de articulación de los intereses colectivos no cubiertos por los agentes sociales tradicionales. Un ejemplo destacado lo constituyen las acciones reivindicativas de las organizaciones de parados, en Francia en diciembre de 1997 –o las similares producidas en España, en mayo de 1998– que tuvieron como efecto más novedoso el reconocimiento como sujetos de negociación por parte del gobierno socialista de Jospin. No obstante, cabe señalar que –a pesar de todo esto– estas organizaciones no ejercen todavía una alternativa, o siquiera competencia, real al papel de los sindicatos. Más bien, suponen un reto que los propios sindicatos deben asumir de cara al futuro respecto al ejercicio de la representación de intereses colectivos y de organización de acciones solidarias basadas en el trabajo.

¹⁴ Un análisis en profundidad de esta Directiva se realiza en el epígrafe III.4.2.

Finalmente, cabría concluir mencionando a la negociación colectiva en el ámbito comunitario, cuyo desarrollo –como variante del diálogo social europeo– ha sido más bien escaso, como se ha analizado en el capítulo III.2. En este sentido, algunos avances incipientes, como los Comités Europeos de Empresas o las acciones puntuales en determinadas empresas multinacionales, se analizan en los epígrafes posteriores.

III.3.2. La negociación colectiva en el caso español

Históricamente, la conformación de la estructura de la negociación colectiva en España está estrechamente vinculada con la falta de libertades democráticas del período franquista. Su plasmación en el ámbito laboral tuvo como principal manifestación la negación del derecho de asociación y de huelga, sustituidos por la intervención directa del Estado a través de normas como las Reglamentaciones y las Ordenanzas Laborales y la institucionalización del Sindicato Vertical como ámbito de obligada cooperación. El retorno a un sistema político democrático supuso el reconocimiento de los derechos laborales fundamentales y, con ellos, el impulso de la negociación colectiva.

El intenso desarrollo de los convenios colectivos como ámbito de regulación de las relaciones laborales desde finales de los 70, ha mantenido o ha generado –según los casos– estructuras de negociación poco coherentes con el espacio económico-político en el que están delimitadas. En este sentido, se puede considerar que la negociación colectiva en España tiene un nivel de descentralización intermedio, ya que cerca de las tres cuartas partes de la población ocupada asalariada está relacionada con ámbitos sectoriales inferiores al estatal.

Desde esta perspectiva, la estructura sectorial de la negociación colectiva española a mediados de los 90 ofrece tres rasgos destacables: la notable diversidad en la amplitud de las actividades económicas que regulan, conviviendo convenios que abarcan actividades de notable extensión junto a otros de amplitud reducida; un cierto mimetismo inercial de los marcos sectoriales de negociación con las delimitaciones sectoriales marcadas por las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales; y el relativamente bajo nivel de cobertura, que se estima en torno al 75% de la población cuyas condiciones pueden estar potencialmente reguladas por los convenios colectivos. Características que han sido consideradas como obstáculos a una adecuada adaptación de la negociación salarial a las circunstancias económicas generales y a la evolución específica de las empresas.

En este contexto, el diseño inicial de la reforma laboral que se emprendió en 1993 tenía como uno de sus objetivos el mejorar la estructura de la negociación colectiva y aumentar su dinamismo y sus contenidos, de manera que tuviera un mayor protagonismo en la conformación de las relaciones laborales así como una mayor sensibilidad a la situación económica. Su aplicación en 1994, con la reforma del Estatuto de los Trabajadores, tuvo como principal línea conductora la modificación de la ordenación de las fuentes del derecho, potenciando la negociación colectiva y, en menor medida, los acuerdos de empresa.

Un nuevo paso en la configuración de las relaciones laborales en España, lo supuso la firma el 28 de abril de 1997 por parte de los principales agentes sociales –CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME– de tres Acuerdos: el *Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo*, el *Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva*; y el *Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos*. Los fines genéricos de dichos Acuerdos consisten en situar la contratación indefinida en el centro de la vida laboral y acabar con los altos niveles de precariedad del mercado de trabajo; el fortalecimiento y racionalización de la negociación

colectiva; y la extensión de la cobertura y derechos laborales a los miles de trabajadores que quedaron fuera de la protección reguladoras después de la extinción de las antiguas Ordenanzas y Reglamentos.

En cuanto a la negociación colectiva, en el preámbulo del Acuerdo se plantea como objetivo del mismo “contribuir a racionalizar la estructura de la negociación colectiva, evitando la atomización actualmente existente, a cuyo efecto sería conveniente establecer una adecuada articulación de los ámbitos negociales, de manera que determinadas materias quedaran reservadas al convenio colectivo nacional sectorial, otras pudieran ser desarrolladas en ámbitos inferiores (territorial y de empresa) y, finalmente, otras puedan ser objeto de negociación en estos últimos ámbitos”. Desde esta perspectiva, el convenio de sector se convierte en el eje de esta racionalización que, por otra parte, respeta la autonomía de las partes negociadoras de las distintas estructuras y ámbitos. En este sentido, el ámbito material del convenio nacional de sector pasa a abarcar las siguientes materias: estructura profesional y salarial, régimen de información y consulta, derechos sindicales, régimen disciplinario y seguridad, salud y prevención de los riesgos laborales.

III.4. LOS COMITÉ DE EMPRESA EUROPEOS

El derecho de información y consulta a los trabajadores ha sido tema de debate desde el primer programa de acción social adoptado por el Consejo en 1974. En la Carta Social de 1989 se refleja el deseo de fomentar la participación de los trabajadores en las empresas, pero las propuestas realizadas por la Comisión han encontrado la oposición del Consejo lo que ha provocado que muchas de ellas no se hayan adoptado.

En este contexto, se integra la Directiva 94/45/CEE del Consejo de 22 de septiembre de 1994 –en adelante: Directiva– sobre la constitución de un Comité de Empresa Europeo (CEE) o de un procedimiento de consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria que supuso una innovación al establecer normas que garantizaran la información y consulta de los trabajadores en empresas multinacionales y grupos de empresas.

La primera propuesta de esta Directiva se remonta a los primeros años 70, pero el lento proceso de adopción de decisiones de la C.E retrasa su aprobación durante más de dos décadas. La aprobación de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, en Diciembre de 1989, supuso un gran impulso a la política social europea, a pesar de no poseer carácter vinculante por no obtener el apoyo unánime de los Estados miembros. No obstante la Comisión Europea decidió desarrollar la Carta Comunitaria a través de un Programa de Acción en el que se incluyeron 47 propuestas de norma. En dicho Programa tuvo cabida una propuesta de directiva relativa a la creación de instrumentos comunitarios que regularan la información, consulta y participación de los trabajadores en empresas europeas.

La presentación de la propuesta de Directiva por la Comisión Europea encontró la oposición de la patronal europea de empresas privadas (UNICE), así como de algunos estados miembros como el Reino Unido y Portugal. A pesar de todo, el Parlamento Europeo animó a la Comisión a presentar nuevas propuestas en relación con los Comités de Empresa Europeos. En 1993 la repercusión del caso Hoover – cf más adelante, cap. III.5– supuso el impulso necesario para que fuese aprobada la directiva, con leves modificaciones en el Consejo de Ministros. Posteriormente, en febrero de 1994, el Comisario Europeo de Asuntos Sociales, tras la entrada en vigor del Tratado de Maastricht, presentó una nueva propuesta de

directiva de la que desaparecía la alusión a los comités de empresa, destinada a mejorar la armonización de los procedimientos de consulta e información a los trabajadores de empresas de escala europea.

Dado el fracaso de las negociaciones entre sindicatos y patronal europea, la Comisión Europea presentó su última propuesta: propuesta de directiva relativa a la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. El 22 de junio el Consejo de Ministros de Asuntos Sociales adoptó una postura común sobre la propuesta de directiva. El texto guardaba algunas diferencias con la última propuesta de la Comisión Europea: ampliación del plazo para la constitución de los comités; e incremento del número mínimo de trabajadores por centro.

El Comité Económico y Social impulsó una modificación de la propuesta de directiva. El Parlamento Europeo asumió parte de la apreciación del Comité en su sesión plenaria del mes de septiembre. La directiva fue aprobada el 22 de septiembre de 1994 por el Consejo de Ministros siendo la primera directiva de política social adoptada sin participación británica.

III.4.1. Principales contenidos de la Directiva.

El objetivo de la Directiva es “la mejora del derecho de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria”. Afecta a empresas y grupos de empresas de la Unión Europea, con excepción de Gran Bretaña, y a otros estados del Espacio Económico Europeo siempre que cumplan dos requisitos: emplear a 1000 o más trabajadores; emplear a 150 o más trabajadores en 2 estados miembros diferentes. Esta Directiva también se aplica a empresas y grupos multinacionales no europeos y británicos en sus centros situados en Estados miembros.

Para cumplir el objetivo de la Directiva se puede optar entre crear un Comité de Empresa Europeo (CEE) o un procedimiento de información y consulta a los trabajadores. La dirección central es la responsable de “establecer las condiciones y medidas necesarias para la constitución del CEE o de un procedimiento de información y consulta”, así como de iniciar la negociación para constituir un comité de empresa por propia iniciativa o a petición por escrito de un mínimo de 100 trabajadores o de sus representantes de al menos 2 empresas de 2 o más Estados miembros. Para constituir la Comisión negociadora, los Estados miembros decidirán la modalidad de elección o designación de los mismos supeditados a la Directiva.

La Comisión negociadora y la Dirección central deben establecer mediante un acuerdo escrito la composición, alcance, atribuciones y duración de los CEEs o de la modalidad de procedimiento de información y consulta. La Comisión negociadora puede decidir no iniciar las negociaciones o anular aquellas que estén en curso; debiendo pasar un mínimo de dos años para poder presentar una petición para convocar a la Comisión negociadora, en este caso no serán aplicables las disposiciones del Anexo de la Directiva.

La Directiva impone a los miembros de la Comisión negociadora, de los CEEs y a los expertos la obligación a la confidencialidad para aquella información que les haya sido transmitida con tal carácter. Asimismo la Directiva dispone que aquellas “empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria en las que ya exista un acuerdo aplicable al conjunto de los trabajadores que prevea la información y consulta transnacional a los trabajadores”, no están sometidas a las obligaciones de la misma.

Asimismo, el anexo de la Directiva recoge unas normas subsidiarias, que se aplican en las siguientes circunstancias: cuando la dirección central o la Comisión negociadora así lo decidan; cuando la dirección central rechace la apertura de negociaciones en un plazo de seis meses a partir de la solicitud; cuando las negociaciones no lleguen a un acuerdo en un plazo de 3 años. Estas normas regulan la composición y competencia del CEE, señalando estos aspectos:

- Sus competencias se limitan a la información y consulta sobre cuestiones referentes al conjunto de la empresa o grupos de dimensión comunitaria o al menos a 2 establecimientos o empresas en Estados miembros diferentes.
- Estará compuesto por trabajadores de la empresa de dimensión comunitaria.
- Constará de un mínimo de 3 miembros y un máximo de 30.
- Cuando su tamaño lo justifique podrá elegir en su seno un Comité restringido constituido por un máximo de 3 miembros.
- El CEE se reunirá con la dirección una vez al año “para ser informado y consultado”. Esta información y consulta se hará “en base de un informe redactado por la dirección central” y debe tratar de “la evolución de las actividades de la empresa de dimensión comunitaria y de sus perspectivas”.
- Cuando circunstancias excepcionales intervengan afectando considerablemente los intereses de los trabajadores, el comité restringido tendrá siempre derecho a reunirse con la dirección central o con otro nivel más apropiado. Esta reunión se efectuará “en el mejor plazo” posible basándose en el informe de la dirección central o por otro nivel de la dirección apropiado.

Respecto de la creación del CEE, es de señalar que existen dos modelos diferenciados: *Comité conjunto*, o “modelo francés”, caracterizado por ser un comité en el que participan representantes de los trabajadores y de la dirección de la empresa, que es dirigido normalmente por el Director General.

Comité de Trabajadores, o “modelo alemán” se caracteriza por estar compuesto únicamente por representantes de los trabajadores que se reúnen bilateralmente con la dirección.

A finales de 1996, se habían alcanzado 394 acuerdos voluntarios, sobre 1152 previstos, de constitución de Comités de Empresa Europeos¹⁵, localizándose el mayor porcentaje de ellos en Alemania, Inglaterra, Estados Unidos y Francia; en España, Grecia y Portugal no se alcanzó ningún acuerdo voluntario al optar por la entrada en vigencia de la Ley. Un tercio de los acuerdos alcanzados adoptaron el modelo alemán para la constitución del CEE mientras que el resto adoptó el modelo francés. El mayor número de acuerdos alcanzados se produjo en los sectores del metal y de industrias químicas. Por otra parte, hasta junio de 1998 sólo 45 multinacionales¹⁶ de entre 700-800 empresas cubiertas por la Directiva original habían utilizado la vía del artículo 5/6 para la creación de un CEE, concentrándose la mayoría de ellos en Estados Unidos, Suecia y Países Bajos, y por sectores en metalurgia y química.

En cuanto a la valoración de la Directiva por los agentes sociales, los sindicatos han señalado algunos aspectos que pueden originar conflictos en la creación del CEE; entre los más importantes señalan la distribución de los puestos del CEE, o los derechos de consulta e información. También destacan las dificultades que ponen las empresas a la presencia de expertos de apoyo a los integrantes del CEE.

¹⁵ Datos extraídos del informe Comités de Empresa Europeos realizado por la Secretaría de Relaciones Internacionales de UGT. Enero 1997.

¹⁶ Listado recogido por el “European Works Councils update”, European Industrial Relations Review, nº 294, julio 1998.

En Septiembre de 1999 está previsto que la Comisión realice una revisión de la Directiva para “proponer las enmiendas convenientes al Consejo donde sea necesario”, como es la inclusión de los responsables sindicales en los CENs cuando se requiera.

III.5. ALGUNOS CASOS DE DESLOCALIZACIÓN DE INVERSIONES Y DE REGULACIÓN DE CONDICIONES LABORALES.

Como ya se ha observado en el epígrafe III.3, no pueden ignorarse las diferencias existentes entre los sistemas de relaciones laborales de los distintos Estados miembros de la Unión Europea, así como el escaso grado de desarrollo alcanzado por la negociación colectiva en el ámbito europeo. En este contexto, merece destacar algunas experiencias sobre deslocalización de empresas, que se han visto influidas por las mencionadas diferencias, si bien éstas no han tenido el suficiente calado para modificar de forma radical el escenario europeo como efecto del proceso de integración..

Un caso ejemplificador de deslocalización relacionado con las diferencias que presentan los sistemas de relaciones laborales europeos fue el realizado por la compañía norteamericana HOOVER, que en 1993 procedió a trasladar la producción que realizaba en su planta de la Borgoña (Francia) a Escocia (Reino Unido), debido a la aceptación por parte de los sindicatos escoceses de un paquete de condiciones sociales más favorables para la empresa, que incluían, entre otras concesiones, la exclusión de los nuevos empleados del sistema de pensiones de la empresa durante los dos primeros años.

Posteriormente, se han producido otros casos, como la decisión del Grupo francés RENAULT, dedicado a la fabricación de vehículos, de cerrar en 1997 su fábrica en Vilvoorde (Bélgica), reagrupando su actividad principalmente en Francia y España –basándose en los altos costes salariales de su factoría belga– o el conflicto producido en 1998 en FORD ESPAÑA.

En síntesis, a lo largo de la presente década se han ido produciendo diversos casos de deslocalización de inversiones que, entre otros aspectos, suponen un reto para las organizaciones sindicales a efectos de plantear las respuestas de cara a paliar los efectos más perjudiciales para los trabajadores de las empresas afectadas. En este sentido, merece destacar la propuesta realizada en el último congreso de las CES, para promover una estrategia de negociación colectiva europea coordinada a nivel sectorial e intersectorial, con la propuesta –a iniciativa de los sindicatos españoles– de creación de un Comité permanente para la coordinación de las políticas de negociación colectiva.

En cuanto al contenido de la negociación, actualmente se está produciendo un marco de negociación complejo, en el que, al tratamiento innovador de las materias tradicionales (salarios, etc)– se suman otras cuestiones novedosas, tales como la reducción/reorganización del tiempo de trabajo, protección social, medidas antidiscriminatorias, etc, que pueden suponer una cierta aproximación en las materias objeto de negociación colectiva en los distintos países europeos

En este marco, no se puede decir que el proceso de integración de España en Europa haya tenido un efecto directo sobre las relaciones laborales, aunque si parece evidente su interrelación en la medida en que éstas han tenido que desarrollarse en un contexto crecientemente abierto a la competencia entre las empresas europeas, en un fuerte proceso de reestructuración industrial, con un marco institucional común en una parte importante de la regulación de la actividad económica. En este sentido, puede señalarse que el proceso de integración ha servido de acelerador en la profundización en la desregulación de las

relaciones laborales, mediante la progresiva incorporación de nuevas modalidades de empleo, que inciden en el incremento de la flexibilidad en las empresas.

Por otra parte, se han ido produciendo en el ámbito europeo –aunque con menor intensidad– una serie de avances en la consolidación de estructuras supracionales, orientadas a reforzar los niveles de protección sociales y derechos de los trabajadores. En este sentido, cabe resaltar a los Comités de Empresa Europeos o la promoción del diálogo social autónomo desde la Comisión, si bien hasta el momento los resultados no han sido muy fructíferos.

ORIENTACIÓN BIBLIOGRÁFICA

Para profundizar en el análisis de los agentes sociales, sobre la CES se puede utilizar: Moreno, J. *La Europa Sindical*. Unión Sindical Madrid Región- CC.OO, Madrid, 1997. En este trabajo, se recoge una historia del sindicalismo europeo hasta la formación de la CES, analizando la creación de esta organización y sus posiciones respecto del proceso de integración europeo. Asimismo, como fuente primaria, se pueden consultar los documentos de la CES en su página web (cf anexo). En cuanto a la UNICE, una fuente de información lo constituyen los *Boletines de CEOE-Europa*, revista mensual que recoge las posiciones de la patronal europea y de la española sobre temas europeos.

Respecto del diálogo social en Europa, resultan de utilidad las comunicaciones de la Comisión Europea de 1996 y 1998, mencionadas en el texto, así como la obra: *El diálogo social en Europa*, editado por el Ministerio de Trabajo en 1997 que, entre otros aspectos, recoge los 21 dictámenes comunes realizados por la CES, UNICE y CEEP. También es interesante, por la exposición global que realiza sobre la historia y configuración actual del diálogo social europeo, el artículo: Ruiz Castillo, M. (1997): “El diálogo social en el ámbito de la Unión Europea”, *Civitas, Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 85.

En cuanto a los modelos y tendencias de la negociación colectiva, dos obra que ofrece una panorámica sobre los diferentes países europeos son: Bridgford, J. Stirling, J. (1994): *Employee Relations in Europe*. Blackwell; y OCDE (1994): *Perspectivas del empleo: 1994*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

Para el análisis de las tendencias de las relaciones laborales en Europa, resulta de mucha utilidad la obra: Supiot, A. (Coordinador) (1998): *Transformaciones del trabajo y devenir del derecho del trabajo en Europa*. En *Jornadas de la Universidad Carlos III sobre Transformaciones del trabajo*, Madrid. En este trabajo, muy actualizado, recoge las reflexiones de un grupo de expertos de diferentes países sobre las tendencias presentes y futuras del trabajo y las relaciones laborales en Europa.

IV CONCLUSIONES

El proyecto de integración europea ha vivido cambios muy importantes a lo largo de los cuarenta años de su historia reciente, que tienen como punto de partida los tratados de París o de Roma, a mediados de los años cincuenta. Por una parte, el aumento del número de Estados miembro que se han ido incorporando a él, hasta alcanzar la unión europea de los quince, suponen no sólo una ampliación cualitativa de los ciudadanos que participan en el proyecto, o en el peso de la actividad económica que se desarrolla en su seno, sino que implican una creciente diversidad y heterogeneidad de las economías, las sociedades y las culturas que lo integran, conformando un espacio muy distinto al que dibujaron el reducido grupo de seis países con los que comenzó su andadura. También el contexto internacional ha sufrido transformaciones significativas marcadas por la transnacionalización de la producción, la expansión del sector financiero respecto al sector productivo o el fin del orden político nacido tras la segunda guerra mundial.

En lo que se refiere a España, su integración en 1986 como miembro de pleno derecho de la Comunidad Europea, contó con el mayoritario respaldo de los agentes sociales y del conjunto de los ciudadanos, posiblemente más por las implicaciones políticas que representaba la integración en un área con países de estructuras políticas democráticas, tras el prolongado aislamiento español en el período de la dictadura franquista, que por las expectativas de una mejora sustancial de los niveles de renta y bienestar.

Son varias las causas que explicarían el desarrollo irregular del Derecho Social comunitario. Entre ellas se encuentran las que se podrían tildar como materiales y otras de carga formal. Para que la Comunidad actúe en una materia social concreta, es necesario que su intervención venga justificada. Una vez que se acredita la concurrencia de esta motivación, la acción comunitaria propuesta debe superar los obstáculos formales del procedimiento de toma de decisiones comunitario. Varios son los problemas que deberá afrontar la propuesta, unos de carácter jurídico y otros técnicos. Ahora bien, el principal factor a tener en cuenta es la existencia de una voluntad política favorable a la aprobación.

Además del papel jugado por el comentado activismo institucional en la consecución de resultados positivos o materiales para la aproximación de los diversos ordenamientos jurídicos nacionales, no hay que menospreciar la existencia de cierta interrelación entre el nivel europeo y los nacionales. En última instancia, se produce un flujo de objetivos, planteamientos y estrategias entre los distintos países; una aproximación 'natural', en el sentido de que no proviene de una acción institucional. De esta fuente emanan influencias que reciben tanto los Estados como, sobretudo, los interlocutores sociales. Dos ejemplos que afectan al caso español son, en primer lugar, la incorporación, en la Reforma de 1994, en nuestro ordenamiento laboral de unas medidas 'flexibilizadoras' desconocidas hasta entonces en nuestra tradición legal: los contratos a tiempo parcial 'marginales' (y cuyos efectos perniciosos han sido paliados con la Reforma de 1997). El otro caso es el debate recogido sobre la reducción de la jornada laboral, en el que ejercen una considerable influencia las experiencias alcanzadas en otros países.

En este contexto, el análisis de los procesos de integración económica y sus efectos sobre las relaciones laborales debe partir, en primer lugar, de la consideración de que el diálogo social ha estado muy mediatizado por los intereses nacionales y la orientación política de los respectivos gobiernos de cada país en las diferentes etapas históricas. En este sentido, el diálogo social presenta modalidades muy diversas cuyo contenido, desarrollo y procedimientos se remiten generalmente, explícita o implícitamente, a la autonomía de las partes. No obstante, es necesario resaltar el papel que ha jugado –y de hecho, sigue jugando– la Comisión Europea como impulsora del diálogo social, promoviendo a través de diversas

iniciativas la implicación activa de los agentes sociales en el mismo. En cuanto a los frutos, no se ha producido un gran avance, debido fundamentalmente a la tensión y discrepancias permanentes entre los interlocutores sociales respecto del alcance, eficacia y carácter vinculante de los resultados.

Esta evolución del diálogo social está posiblemente condicionada a la inexistencia de un modelo de relaciones laborales que se pueda considerar europeo. Por el contrario, las relaciones laborales y, particularmente, los sistemas de negociación colectiva, se encuentran fuertemente influidos por las características inherentes a la idiosincrasia social, histórica y económica de los diferentes países. No obstante, el análisis comparado de los diferentes países europeos, revela ciertas tendencias comunes en la negociación colectiva, aunque se manifiesten con diversa intensidad, tales como: la descentralización/recentralización de la negociación –combinándose procesos que van, por un lado, hacia el desplazamiento de los centros de negociación del sector a la empresa, y por otro a la configuración de nuevas unidades de negociación supraempresarial que trascienden el marco nacional– o problemas en la articulación de convenios.

En cuanto al contenido de la negociación, actualmente se está produciendo un marco de negociación complejo, en el que, al tratamiento innovador de las materias tradicionales, se suman otras cuestiones novedosas –tales como la reducción/reorganización del tiempo de trabajo, protección social, medidas antidiscriminatorias, etc– que pueden suponer una cierta aproximación en las materias objeto de negociación colectiva en los distintos países europeos.

En este marco, no se puede decir que el proceso de integración de España en Europa haya tenido un efecto directo sobre las relaciones laborales, aunque sí parece evidente su interrelación en la medida en que éstas han tenido que desarrollarse en un contexto crecientemente abierto a la competencia entre las empresas europeas, en un fuerte proceso de reestructuración industrial, con un marco institucional común en una parte importante de la regulación de la actividad económica. En este sentido, puede señalarse que el proceso de integración ha servido de acelerador en la profundización en la desregulación de las relaciones laborales, mediante la progresiva incorporación de nuevas modalidades de empleo, que inciden en el incremento de la flexibilidad en las empresas.

Por otra parte, se han ido produciendo en el ámbito europeo –aunque con menor intensidad– una serie de avances en la consolidación de estructuras supracorporales, orientadas a reforzar los niveles de protección sociales y derechos de los trabajadores. En este sentido, cabe resaltar a los Comités de Empresa Europeos o la promoción del diálogo social autónomo desde la Comisión, si bien hasta el momento los resultados no han sido muy fructíferos.

ANEXO BIBLIOGRÁFICO

I.- Aspectos económicos de la integración europea

ALONSO, J.A. y DONOSO, V (1994): "El proceso de internacionalización de la empresa", *Información Comercial Española*, nº 725, págs. 127-143.

ALONSO, J.A. y DONOSO, V (1996): "Obstáculos a la internacionalización y políticas públicas de promoción: el caso de España", *Papeles de Economía Española*, n.º 66. págs. 124-143.

ALVAREZ C. y ARAGÓN J. (1993) "La Unión europea en el contexto de la crisis internacional", *Cuadernos de Relaciones Laborales* nº 2, Universidad Complutense, Madrid.

ANCHUELO, A. (1995): "Sostenibilidad del déficit exterior español", *Información Comercial Española*, nº 742, págs. 127-138.

ANDRES, J. (1994): "Los salarios agregados y el paro en España: un examen de los estudios empíricos existentes", en BLANCHARD, O. y otros: *El paro en España: ¿tiene solución?*, Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación, Madrid, págs. 61-101.

ANDRES, J. y DOMÉNECH, R. (1996): "La convergencia real en Europa", *Información Comercial Española*, nº 756, págs. 33-49.

ARAGÓN, J. (1990): "El cambio tecnológico en el desarrollo del capitalismo español", en el libro colectivo *Ciencia y Cambio Tecnológico en España*. Fundación 1 de Mayo, Madrid.

ARAGÓN, J. (1994a) "Los grupos de empresa: unidad económica dominante". en BAYLOS A. y COLLADO, L.(edt): *Grupos de empresa y derecho del trabajo*. Edt. Trotta, Madrid.

ARAGÓN, J. (1994b): "El debate sobre el empleo en Europa: propuestas y contradicciones del Libro Blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo", *Cuaderno de Relaciones Laborales*, nº 5, Universidad Complutense, Madrid.

ARAGÓN, J.; GUTIERREZ, E. (1996): "Negociación colectiva y formación de los salarios en España", *Cuadernos de Relaciones Laborales* nº 9. Universidad Complutense, Madrid.

ARAGÓN, J. (1997): "The Spanish agreements for stability in employment", *Jobs First*, European Trade Union Institute, Brussels

ARAGON J. (1998a): "El diálogo social, factor de consolidación y desarrollo democrático" en DURAN, F. *El diálogo social y su institucionalización en España e Iberoamérica*. CES, Madrid.

ARAGON, J. (1988b): "Unión Monetaria y empleo en la construcción europea" en ARAGON J., (Cd): *Euro y empleo*, Consejo Económico y Social, CES, Madrid.

BANCO DE ESPAÑA (1997): *La Unión Monetaria Europea. Cuestiones fundamentales*, Banco de España, Madrid.

BAJO, O. y TORRES, A. (1992): ‘El comercio exterior y la inversión extranjera directa tras la integración de España en la CE’, en VIÑALS. J. (cd): *La economía española ante el Mercado Unica Europeo*, Alianza editorial, Madrid, págs. 167-218.

BAUMOL, W., NELSON, R. y WOLFF, E. (1994): *Converge and Productivity*, Oxford University Press, Nueva York.

BEAN, C. R. (1994): ‘European Unemployment: A Survey’, *Journal of Economic Literature*, vol. 32, n.º 2, págs. 573-619.

BENTOLILA, S. y DOLADO, J.J. (1994): ‘Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain’, *Economic Polic.*, vol. 9, n.º 18, págs. 53-99.

BIEHL, D. (1988): ‘Las infraestructuras y el desarrollo regional’, *Papeles de Economía Española*, n.º 35, págs. 293-310.

BLANCHARD, O. J. (1990): "Unemployment: Getting the questions right and some of the answers". en J. Dréze y E. Malinvaud, *Europe's Unemployment Problem*, MIT Press, Cambridge.

BLANCHARD, O. J., J. F. JIMENO, ET ALT. (1995): *Spanish Unemployment: Is there a Solution?* CEPR: London.

BOVER. O., ARELLANO, M. y BENTOLILA, S. (1995): ‘Duración del desempleo en España: efectos de la duración de las prestaciones y del ciclo económico’. *Boletín Económico del Banco de España*, noviembre, págs. 71-77.

BRITTON, A. (1997): ‘El pleno empleo en los países industrializados’, *Revista Internacional del Trabajo*, vol.116, núm. 3, Ginebra.

CALMFORS, L. (1994): "Centralization of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance: A Survey”, *OECD Economic Studies*, n.º. 21.

CACHÓN, L. (1998): en L. CACHÓN y CEET: *Nuevos yacimientos de empleo en España. Potencial de crecimiento y desarrollo futuro*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

CAÑADA, A. y CARMENA, A. (1989): ‘La protección de la economía española: un análisis del período 1980-1986’, *Boletín Económico de Información Comercial Española* n.º 2195, agosto, págs. 3177-3190.

CECCHINNI, P.; CATINAT, M. y JACQUEMIN, A. (1988): *The European Challenge 1992. The Benefits of a Single Market*, Wildwood House, Aldershot, Hants.

COMISIÓN EUROPEA (1990): ‘One Market, One Money’, *European Economy*, n.º 44.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1993): *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y Pistas para entrar en el Siglo XXI. Libro blanco*. Boletín de las Comunidades Europeas, suplemento 6/93, Bruselas.

COMISIÓN EUROPEA (1994a): «Competition and Integration. Community Merger Control Policy», *European Economy*, nº 57, págs. 1-77

COMISIÓN EUROPEA (1994b): *El empleo en Europa 1994*, Bruselas, págs. 61-78.

COMISION EUROPEA (1995a): ‘‘Highlights on Industrial Competitiveness: the Trade Performance of the EU Manufacturing Industry’’, en COMISIÓN EUROPEA: *Panorama of EU industry 95196*, Luxemburgo, págs. 1-30.

COMISIÓN EUROPEA (1995b): ‘‘The Impact of Exchange-rate Movements on Trade within the Single Market’’, *European Economy*, Reports and Studies, número 4.

COMISIÓN EUROPEA (1997): *Primer Informe de la Comisión sobre la Cohesión económica y social*, COM(96)542, Bruselas.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, DG II (1998a): *Growth and employment in the stability oriented framework of EMU. Economic policy reflections in view of the forecoming 1998 broad guidelines*, Bruselas.

COMISIÓN EUROPEA (1998b): *Noveno Informe Anual de los Fondos Estructurales, 1997*, COM(98)131, Bruselas.

COMITE DE POLITIQUE ECONOMIQUE DE LA COMMUNATE EUROPEENNE (1998): *Politique salarial et emploi dans L'UEM*, II/361/97, Bruselas.

CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL (1996): *Economía, Trabajo y Sociedad, España 1995, Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, CES, Madrid.

CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL (1998) *Economía, Trabajo y Sociedad, España 1997. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, CES, Madrid.

CORUGEDO, I. (1995): ‘‘Productividad y empleo’’, *Información Comercial Española*, n.743, págs. 125-131.

DANTHINE, J. P. Y J. HUNT (1994): "Wage Bargaining Structure, Employment and Economic Integration", *Economic Journal*, 104, May.

DE GRAUWE, P. (1992): *The Economics of Monetary Integration*. Oxford University Press.

DE LA DEHESA, G. (1995): ‘‘Convergencia real y movilidad de factores de producción en la Unión Europea’’, *Papeles de Economía Española*, nº 63, págs 178-191.

DECRESSIN, J. y FATÁS, A. (1995): "Regional Labour Market Dynamics in Europe", *European Economic Review*, vol. 39, nº 9, págs. 1627-1655.

DÍAZ DE SARRALDE, S. y MARTÍNEZ, A.R. (1996): "Factores explicativos de la inversión extranjera directa en España (1970-1992)", *Hacienda Pública Española*, nº 136, págs. 19-31.

DOLADO, J. J., F. FELGUEROSO, Y J. F. JIMENO (1997): "The effects of minimum bargained wages on earnings: evidence from Spain", *European Economic Review*, 1067.

DOWRICK, S. y NGUYEN, D. (1989): "OECD Comparative Economic Growth 1950-85: Catch-Up and Convergence", *American Economic Review*, vol. 79, nº 5, págs. 1010-1030.

DUCE, M. (1995): "El impacto de la integración en Europa en la inversión internacional directa española", *Papeles de Economía Española*, nº 63, págs. 192-208.

EICHENGREEN, B. y GHIRONI, F. (1995): "European Monetary Unification: the Challenges Ahead", Centre for Economic Policy Research, *Discussion Paper* nº 1217.

ERKEL-ROUSSE, H. y MÉLITZ, J. (1995): "New Empirical Evidence on the Costs of European Monetary Union", Centre for Economic Policy Research, *Discussion Paper* nº 1169.

FERNÁNDEZ, P. (1997): "Los Fondos Estructurales europeos y el desarrollo regional", *Información Comercial Española* nº 766, Madrid.

FINA, L. (1997): "El aumento del trabajo a tiempo parcial en Europa. Problemas y oportunidades", *Papeles de Economía Española*, en prensa.

GARCÍA DELGADO, J.L. (dir.) (1996): *Lecciones de Economía Española*, 2ª ed., Colección Economía, Editorial Civitas, Madrid.

GORDO, E. (1996): "La apertura de los mercados internacionales y el déficit comercial español", *Papeles de Economía Española*, nº 66, págs. 98-106.

GORDO, E. y MARTÍN, C. (1995): "El ajuste comercial de España en el mercado de la UE: inferencias sobre su impacto en la convergencia real", *Papeles de Economía Española*, nº 63, págs. 164-176.

GORDO, E. y MARTÍN, C. (1997): "Integración económica, comercio intra-industrial y costes de ajuste", *Revista de Economía Aplicada*, vol. IV, nº 12.

GROS, D. (1996): "A Reconsideration of the Optimum Currency Area Approach. The Role of External Shocks and Labour Mobility", Centre for European Policy Studies, *Working Document* nº 101.

GROS, D. Y N. THYGESEN (1992): *European Monetary Integration: from the European Monetary System to the European Monetary Union*, Longman, London.

HAGEN, VJ. y HARDEN, I.J. (1994): ‘National Budget Processes and Fiscal Performance’, *European Economy*, nº 3, págs. 311-354.

HOEKMAN, B. y S. DJANKOV (1996): ‘Intra-Industry Trade, Foreign Direct Investment and the Reorientation of East European Exports’, Centre for Economic Policy Research, *Discussion Paper* nº 1377.

JIMENO, J.E y TOHARIA, L. (1993): ‘The Effects of Fixed Term Employment on Wages: Theory and Evidence from Spain’, *Investigaciones Económicas*, segunda época, vol. XVII, n.º 3. págs. 475-494.

KRUGMAN, P. (1990): *Rethinking International Trade*, MIT Press, Cambridge, Massachusetts.

KRUGMAN, P. (1994), *Vendiendo prosperidad*, Ariel, Barcelona.

LAZARO, L. Y CORDERO, G.:(1995): "La política de cohesión económica y social de la UE: evaluación desde la perspectiva española", *Papeles de Economía Española*, nº 63, págs. 335-357.

MARTÍN, C. (1992): ‘El comercio industrial español ante el Mercado único Europeo’, en VIÑALS, J. (cd.): *La economía española ante el Mercado único Europeo*, Alianza Editorial, Madrid. págs. 119-166.

MARTÍN, C. y MORENO, L. (1993): ‘Determinantes de las exportaciones intracomunitarias de las industrias españolas’, en DOLADO, J.J.; MARTÍN, C. y RODRÍGUEZ, L. (eds.): *La industria y el comportamiento de las empresas españolas (Ensayos en homenaje a Gonzalo Mato)*, Alianza Editorial, Madrid, págs. 197-210.

MARTÍN, C. (1995a): ‘La convergencia real en Europa: un referente clave para la política económica española’, *Papeles de Economía Española*, nº 63. págs. 2-17.

MARTÍN, C. (1995b): ‘La industria española: problemas estructurales y coyuntura actual’, *Papeles de Economía Española*, nº 62, págs. 188-205.

MARTÍN, C. (1996): ‘España en Europa: convergencia real *versus* convergencia nominal’, en VELARDE, J., GARCÍA DELGADO, J.L. y PEDREÑO, A. (dirs.): *España en la Unión Europea. Balance de un Decenio*, Editorial Civitas, Madrid, págs. 33-51.

MARTÍN, C. y VELÁZQUEZ, F.J. (1996a): ‘Factores determinantes de la inversión directa en los países de la OCDE: una especial referencia a España’, *Papeles de Economía Española*, nº 66, págs. 209-219.

MARTÍN, C. (1997): *España en la nueva Europa*, Alianza, Madrid.

MAS, M. y otros (1994): ‘Capital público y productividad en las regiones españolas’, *Moneda y Crédito*, segunda época, n.º 198, págs. 163-206.

- MASSON, P.R. y TAYLOR, M.P. (1993): "Currency Unions: a Survey of the Issues", en MASSON, P.R. y TAYLOR, M.P. (eds): *Policy Issues in the operations of Currency Unions*, Cambridge University Press, Cambridge.
- MATÉ, JYM. (1995): "La productividad del trabajo en España y en la UE. Análisis comparado de la economía y de la industria", *Papeles de Economía Española*, nº 63, págs. 112-125.
- MATE, J.M. (1996): "La inversión directa española en el exterior", *Papeles de Economía Española*, nº 66, págs. 220-234.
- MEIXIDE, A. : "Comparaciones laborales de salarios y costes laborales", El coste del factor trabajo, *Economía y Sociología del Trabajo* nº 25/26, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- MERINO, E y MORENO, L. (1996): "Actividad comercial en el exterior de las empresas manufactureras españolas, y estrategias de diferenciación de producto", *Papeles de Economía Española*, nº 66, págs. 107-123.
- MORENO, L. y RODRÍGUEZ, D. (1996): "La empresa industrial en la década de los noventa: actividad exterior", Fundación Empresa Pública, *Documento de trabajo* n.º 9608.
- MUÑOZ DEL BUSTILLO, R. y BONETE, R. (1997): *Introducción a la Unión Europea. Un análisis desde la economía*, Alianza, Madrid.
- OCDE (1994): *The OECD Jobs Study*, París.
- OCDE (1996c): *The OECD Jobs Study, Investment, Productivity and Employment*, París.
- O.I.T. (1996): *El empleo en el mundo 1996/97. Las políticas nacionales en la era de la mundialización*, Ginebra.
- O.I.T. (1997) : *El empleo en el mundo 1997/98. Relaciones Laborales, democracia y cohesión social*. Ginebra
- PADALINO, S. Y VIVARELLI, M (1997) : "Coeficiente de empleo del crecimiento económico en los países del G-7" *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 116, nº2
- PADOA-SCHIOPPA, T., ET.AL (1987): *Efficiency, stability and equity*, Oxford University Press.
- RAMOS, A. (1998): "Social cohesion versus EMU", *European Trade Union Yearbook 1997*, ETUC, Bruselas.
- RAYMOND, J.L. (1993): "Acortamiento de distancias, convergencia y competitividad en los países de la Europa de los Doce", *Papeles de Economía Española*, nº 56, págs. 78-97.
- RODRÍGUEZ, D. (1992): "Contenido factorial del comercio español de manufacturas: nueva evidencia", *Investigaciones Económicas*, segunda época, vol. XVI, nº 2, págs. 317-326.

RODRÍGUEZ, D. (1993): "Ventaja comparativa y competitividad empresarial", *Papeles de Economía Española*, nº 56, págs. 100-111.

ROJO, L.A. (1995): "Los mercados financieros internacionales en el mundo actual", en FUENTES QUINTANA, E. y otros: *Problemas económicos españoles en la década de los 90*, Galaxia Gutenberg-Círculo de Lectores, Barcelona, págs 177-200.

RUÍZ, A. (1994): "La internacionalización de la empresa española", *Economistas*, nº 62, págs. 57-68.

SALA-I-MARTÍN, X. (1994): La riqueza de las regiones. Evidencia y teorías sobre crecimiento regional y convergencia", *Moneda y Crédito* (segunda época), vol. XI, nº 3.

SÁEZ, F. (1997): "Políticas de mercado de trabajo en España y en Europa", *Papeles de Economía Española* nº 63.

TAGUAS, D., R. DORNÉNECH Y M. FEMÁNDEZ (1997): "La fiscalidad sobre el trabajo y el desempleo en la OCDE", *Papeles de Economía Española*, nº 63.

TAMAMES, R. (1994): *La Union Europea*. Alianza Ed. Madrid.

TAMAMES, R. y RUEDA. A. (1997): *Estructura económica de España*, 23 edición, Alianza Universidad Textos, Alianza Editorial, Madrid.

TAVLAS, G.S. (1993): "The 'New' Theory of Optimum Currency Areas", *World Economy*,. vol. 16. n.º 6, págs. 663-685.

TOHARIA, L. (1997a): "El sistema español de protección por desempleo", *Papeles de Economía Española*, nº 57.

TOHARIA, L. (1997b): *The labour market in Spain*, Commission of the European Communities, Series on Labour Market Studies, Brussels.

VALLE, V. (1993): "La modernización del sector público español: una perspectiva funcional", *Papeles de Economía Española* nº 57, págs. 234-240.

VIÑALS, J. Y J. F. JIMENO (1996): "Monetary Union and European Unemployment", Documento de Trabajo nº 9624, Banco de España, Madrid.

VIÑALS, J. (1996): "European Monetary Integration: A Narrow or a Wide EMU?", *European Economic Review*, vol. 40, nº 3-5, págs. 1103-1109.

VV.AA. (1994): *El coste del factor trabajo*, Economía y Sociología del Trabajo nº 25/26, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

VV.AA. (1993): *Reforma del Mercado de Trabajo*, Economistas nº 57, Madrid.

VV.AA. (1996): *Diez años de integración en Europa*, Economistas nº 78, Madrid.

II. El desarrollo de las normas sociales en la unión europea

ANALISTAS DE RELACIONES INDUSTRIALES: "Plan de Empleo 1998: estrategia y consenso", *Relaciones Laborales*, n. 18/98

BACIGALUPO, M (1995): *La Justicia Comunitaria*. Marcial Pons, Madrid

CASAS BAAMONDE, M.E. (1998): "La negociación colectiva europea como institución democrática (y sobre la representatividad de los 'interlocutores sociales europeos')", *Relaciones Laborales*, n. 21/98

CASAS BAAMONDE, M.E. (1996): "La Política social y el sistema normativo de la Organización Internacional del Trabajo, y su contribución al desarrollo del Derecho Social de la Unión Europea", en *AAVV: Política Social Internacional y Europea*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

COLINA ROBLEDO, RAMIREZ MARTINEZ, SALA FRANCO (1995): *Derecho Social Comunitario*. Ed. Tirant lo Blanch, Valencia

DIAZ JIMENEZ, M.C. (1996): *Principios de Derecho Procesal Comunitario*. Ed. C.E. Ramón Areces, Madrid

GALERA RODRIGO, S. (1998): *Aplicación administrativa del Derecho Comunitario. La tercera vía de aplicación: la Administración Mixta*. Civitas, Madrid

GALIANA MORENO, J.M. (1998): "Aspectos sociales del Tratado de Amsterdam", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 88

GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I. (1997): "Concepto, contenido y eficacia del derecho social internacional y del derecho social comunitario", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 2/97

GOMEZ MUÑOZ, J.M. (1998): "Empleo, crecimiento y convergencia tras las reformas de Amsterdam y la Cumbre de Luxemburgo", *Relaciones Laborales*, n. 7/98

ISAAC, G. (1997): "Manual de Derecho comunitario general". Ed. Ariel, Barcelona.

NOGUEIRA GUASTAVINO, M (1997): "Crónica internacional y comunitaria. Los aspectos sociales del Tratado de Amsterdam", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 2/97

OREJA AGUIRRE, M., dir. (1998): *El Tratado de Amsterdam. Análisis y comentarios*. Vol. I y II. McGraw-Hill, Madrid

PALACIO GONZALEZ, J. (1996): *El Sistema Judicial Comunitario*. Universidad de Deusto, Bilbao

RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (1998): "La creación de empleo en Europa: análisis de los objetivos del Tratado de Amsterdam y las conclusiones de la Cumbre de Luxemburgo sobre el empleo", en ARAGON, J. dir.: *Euro y Empleo*, CES, Madrid

RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (1998): "Trabajo a tiempo parcial y Derecho Comunitario", *Relaciones Laborales*, n. 15-16

RODRIGUEZ-PIÑERO, M. (1997): "Los derechos sociales fundamentales y la Conferencia Intergubernamental", *Relaciones Laborales*, Tomo I

TORRENTE GARI, S. (1997): "Comentario a la Directiva 96/34 de aplicación del acuerdo marco sobre el permiso parental", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 2/97

A.3. Agentes sociales y relaciones laborales.

ABENZA, C. (1995): “La situación del empleo en la Comunidad Europea y el nuevo papel de los interlocutores sociales en el Tratado de Maastricht”, en *III Jornadas sobre Comunidades Europeas*, Sevilla.

ALBIOL MONTESIONOS, I (1996): “El comité de empresa europeo”. *Tribuna Social*, nº 64.

ARC, E.; POCHET, P. (1998): “UNICE in 1997”, incluido en Gabaglio, E.; Hoffmann, R. (Editores): *European Trade Union Yearbook, 1997*. ETUI, Bruselas.

BAYLOS, A. (1994): “La negociación colectiva”, en *Gaceta Sindical de CC.OO.* nº 128, monográfico sobre “Reflexiones jurídicas en torno al nuevo modelo de relaciones laborales”.

COMISIÓN EUROPEA (1996): *Comunicación de la Comisión relativa al Desarrollo del diálogo social a escala comunitaria*, Bruselas.

COMISIÓN EUROPEA (1998): *Comunicación de la Comisión sobre “Adaptación y fomento del diálogo social a escala comunitaria”*, Bruselas.

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL (1997): *Dictamen del Comité Económico y Social sobre la “Comunicación de la Comisión relativa al desarrollo del diálogo social a escala comunitaria”*, Bruselas.

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES (1996): “Diez años de España en la Unión Europea” (2 v.). *Informes y Estudios de la CEOE*, nº 74 y 75, Madrid.

CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS (1994): “Comentarios de la CES sobre la Directiva 94/95/CE del Consejo del 22 de Septiembre 1994 sobre la constitución de un comité de empresa europeo”, Bruselas.

CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS (1997): *Jobs First*, Bruselas.

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (1996): “España y la construcción europea”, incluido en *Documentos aprobados del VI Congreso de la CS de CC.OO.*, Madrid.

GABAGLIO, E.; HOFFMANN, R. (Editores): *European Trade Union Yearbook, 1997*. ETUI, Bruselas.

INSTITUTO SINDICAL EUROPEO (1997): “Collective Bargaining in Western Europe, 1996-1997”, Bruselas.

MARTÍN ARRIBAS, J. (1993): “El papel del diálogo social europeo en la realización del mercado único”, *Noticias de la C.E.E.*, nº106.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (Edit.) (1997): *El diálogo social en la Unión Europea*, Madrid.

MOLINA NAVARRETE, C (1998): “La regulación del Comité Europeo de Empresa: puntos críticos: estudio sobre la Ley 10-1997, de 24 de abril de transposición de la Directiva 94-45-CE”. *Revista de trabajo y seguridad social*, nº 188.

MORENO, J.(1997): *La Europa Sindical*. Unión Sindical Madrid Región- CC.OO, Madrid.

MORENO, J. (1999): *Sindicato sin fronteras. La Confederación Europea de Sindicatos (1973-1999) y la afiliación de CC.OO*. Ediciones GPS-Madrid.

OCDE (1994): *Perspectivas del empleo: 1994*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

PÉREZ DE LOS COBOS, F. (1994.a): “El papel de los interlocutores sociales europeos después de Maastricht (I)”, *Tribuna Social*, nº 46.

PÉREZ DE LOS COBOS, F. (1994.b): “El papel de los interlocutores sociales europeos después de Maastricht (II)”, *Tribuna Social*, nº 47.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. (1997): “Ley y diálogo social en el Derecho Comunitario Europeo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 3.

RUIZ CASTILLO, M. (1997): “El diálogo social en el ámbito de la Unión Europea”, *Civitas, Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 85.

SUPIOT, A. (Coordinador) (1998): *Transformaciones del trabajo y devenir del derecho del trabajo en Europa*. En Jornadas de la Universidad Carlos III sobre Transformaciones del trabajo, Madrid

UNICE (1998): “UNICE’s action plan to restore European competitiveness”, *European Industrial Relations Review*, nº 291.

FUNDACIÓN 1º DE MAYO: DOCUMENTOS DE TRABAJO

DOC 1/1997 *Contra el pensamiento único en economía (textos de José Manuel Naredo, Rafael Sánchez Ferlosio y Jorge Riechmann)*. Coloquio celebrado en el Ateneo de Madrid el 17 de septiembre de 1996. Madrid: Fundación 1º de Mayo, 1997. 300 ptas.

DOC 2/1997: Alicia Durán: *El amplificador de energía de Rubbia: debate sobre un nuevo tipo de reactor nuclear*. Madrid : Fundación 1º de Mayo, 1997. 300 ptas.

DOC 3/1997:*Proposición de Ley sobre objeción de conciencia en materia científica* (investigadora principal: Gema Madrigal Candilejo). Madrid : Fundación 1º de Mayo, 1997. 300 ptas.

DOC 4/1997: Jorge Riechmann: *Ética y ecología: dos meditaciones*. Madrid : Fundación 1º de Mayo, 1997. 400 ptas.

DOC 1/1998: Lorenzo Cachón et al.: *Encuentros para el debate sobre el empleo*. Madrid : Fundación 1º de Mayo, 1998.400 ptas.

DOC 2/1998: Jorge Riechmann: *Medio ambiente y empleo : la reconstrucción ecológica de los sistemas de transporte*. Madrid : Fundación 1º de Mayo, 1998. 300 ptas

DOC 3/1998: José Babiano, Ana Fernández Asperilla: *El asociacionismo como estrategia cultural : los emigrantes españoles en Francia (1956/1974)* Madrid ; Fundación 1º de Mayo, 1998. 400 ptas

DOC 1/1999: Ignacio García : *Operación Canguro. El programa de emigración asistida de España a Australia (1958-1963)*. Madrid : Fundación 1º de Mayo, 1999. 400 ptas.

DOC 2/1999: Jorge Aragón (dir.) : *Integración europea y relaciones laborales : una perspectiva desde España*. Madrid : Fundación 1º de Mayo, 1999. 400 ptas.

DOC 1/2000: Michael Hansen : *Bioteología y sistema alimentario*. Madrid : Fundación 1º de Mayo, 2000. 300 ptas.

DOC 2/2000: Jorge Riechmann : *Agricultura ecológica y rendimientos agrícolas : aportación a un debate inconcluso*. Madrid : Fundación 1º de Mayo, 2000. 300 ptas.

DOC 3/2000: Jorge Riechmann : *Nuevas reflexiones sobre biotecnologías agrícolas y alimentos transgénicos*. Madrid : Fundación 1º de Mayo, 2000. 300 ptas.

DOC 4/2000: Oscar Carpintero : *La bioeconomía de Nicholas-Georgescu-Roegen*. Madrid : Fundación 1º de Mayo, 2000. 400 ptas.

DOC 5/2000: Jorge Riechmann : *La ecologización de la agricultura y el problema del empleo*. Madrid : Fundación 1º de Mayo, 2000. 300 ptas.

DOC 1/2001: Fernando Rocha , Jorge Aragón : *Mecanismos de evaluación de los pactos de empleo en las comunidades autónomas : situación y experiencias*. Madrid : Fundación 1º de Mayo, 2001. 400 ptas.

DOC 2/2001: Lorenzo Cachón, Jorge Aragón, Fernando Rocha : *Empleos temporales subsidiados en el sector público y sector no mercantil en España*. Madrid : Fundación 1º de Mayo, 2001. 400 ptas.

DOC 3/2001: Sebastián Farré : Spanische Agitation : *Emigración española y antifranquismo en Suiza*. Madrid : Fundación 1º de Mayo, 2001. 400 ptas.

DOC 1/2002: Fernando Rocha, Jorge Aragón : *El papel de las relaciones laborales en los procesos de fusión de empresas*. Madrid : Fundación 1º de Mayo, 2001. 400 ptas.

BOLETÍN DE SOLICITUD DE EJEMPLARES

DATOS DEL SOLICITANTE:

Apellidos y nombre

Centro:.....

Dirección:.....

Localidad-CP Teléfono

Fax..... Fecha de petición.....

TITULO /NºDOCUMENTO	NºEJEMPLARES

El envío se realizará una vez recibido el justificante de ingreso en cuenta: FUNDACIÓN 1º DE MAYO CAJA DE MADRID SUCURSAL 1849. C/ Almagro, 27. 28025 MADRID. Nº 2038-1849-85-6800016953. El precio por ejemplar es de:300 ptas: documentos hasta 25 páginas, 400 ptas: documentos de más de 25 páginas.

FUNDACIÓN 1º DE MAYO C/Arenal, 11-1º-28013 MADRID TF. 3640601; 3640838; 3641305 ; FAX: 3641350
