

# La implantación de los Comités de Empresa Europeos en España

## The introduction of European Works Councils in Spain

Joaquín Juan Albalade

Universidad de Barcelona

jjuaana@ub.edu

**Palabras clave:** Comités de Empresa Europeos, Sindicatos, Negociación Colectiva, Relaciones Laborales, Empresarios, Multinacionales, España, Europa.

**Keywords:** European Workers' Committees, Trade Unions, Collective Bargaining, Labor Relations, Employers, Multinationals, Spain, Europe.

### RESUMEN

Desde que entró en vigor la Directiva 94/45/CE, en septiembre de 1994, sobre la constitución de los Comités de Empresa Europeos, la trayectoria que ha seguido su implantación en España ha sido análoga a la que ha tenido lugar en la Unión Europea. No obstante, a pesar de esa evolución en paralelo, las tasas de cobertura de las empresas multinacionales con sede central en España, o que han optado por adherirse a la legislación española en esta materia, han sido siempre inferiores a la media europea. La prioridad de las multinacionales españolas por los mercados latinoamericanos —con la consiguiente exención en la obligación de tener que crear un comité de estas características—, pero también la existencia de una concepción cultural de la patronal española particularmente reacia a compartir el control del poder de la empresa con los trabajadores, junto a la persistente visión «local» de la negocia-

### ABSTRACT

Since September 1994, when the Directive 94/45/EC on the creation of European Works Councils came into force, the trajectory followed by their introduction in Spain has been similar to the one in the European Union. However, in spite of such parallel evolution, the coverage rate in the multinational companies with headquarters in Spain or those adhering to Spanish legislation on this subject, has always been lower than the European average. The priority of the Spanish multinational companies towards Latin American markets —with the resulting exemption of the obligation to create a committee with the above characteristics— but also the existence among Spanish employers of a cultural conception that is particularly reluctant to share control of the company's power with its workers, the persistent «local» vision of collective bargaining and the labour relationship by the

ción colectiva y de las relaciones laborales por parte de los sindicatos españoles, son algunas de las principales causas que se apuntan a la hora de explicar el menor desarrollo que han experimentado los Comités de Empresa Europeos en España, con relación al que ha tenido lugar en Europa.

Spanish unions, are some of the main causes that surface when it comes to explaining the small degree of development experienced by European Works Councils in Spain in respect of what is happening in the rest of Europe.

**Joaquín Juan Albalate**

Doctor en Sociología por la Universidad de Barcelona. En la actualidad es Profesor Ayudante Doctor en el Departamento de Sociología y Análisis de las Organizaciones de la misma Universidad.

He gained his doctorate in Sociology at the University of Barcelona. He is currently Assistant Professor in the Department of Sociology and Analysis of Organizations at the same University.

C/ Viladomat, 75, 5.º, 1.ª izqda. 08015 Barcelona. Spain.

## INTRODUCCIÓN

La implantación de los Comités de Empresa Europeos constituye uno de los mayores logros alcanzados por la política social comunitaria, en la medida que ha supuesto un paso decisivo para la construcción de un ámbito europeo de las relaciones laborales. La culminación de este proceso ha sido posible, fundamentalmente, por la pertinaz presión que las organizaciones sindicales europeas han venido realizando, ya desde inicios de la década de los setenta, sobre los gobiernos de los Estados miembros de la Unión Europea y las instituciones comunitarias, tras observar las graves dificultades que presentaba la regulación de las prácticas de las empresas multinacionales.

Tradicionalmente, los sindicatos europeos han seguido unas estrategias de negociación con las empresas multinacionales con una orientación «localista», intentando preservar los intereses de los trabajadores del país donde se localizaba la matriz de la empresa, mediante acuerdos que aseguraran la continuidad de los volúmenes de producción y de empleo «locales», a menudo en detrimento de los trabajadores de otros centros de la misma multinacional ubicados en otros países, así como de los trabajadores de otras empresas que trabajaban también para las primeras en el propio país y fuera de él.

Sin embargo, a partir de los años noventa del siglo precedente, esa orientación localista se vio cuestionada por los nuevos retos y problemas que planteaban las políticas de producción y empleo más agresivas de las multinacionales, a las cuales no todos los sindicatos europeos supieron adaptarse ni reaccionar del mismo modo.

Según la corriente institucionalista, mientras unos sindicatos pudieron o supieron responder a estos problemas con estrategias más proactivas, reformulando sus estructuras y sus objetivos, porque disponían de unos contextos más propicios a sus intereses, tanto culturales (tradición de pactos y de concertación social, cultura patronal favorable o poco adversa al consenso social, experiencia previa en la negociación colectiva con multinacionales, etc.) como institucionales (participación sindical en las políticas macroeconómicas, marcos legales favorables en las relaciones laborales, etc.), tal como ha sucedido con el sindicalismo alemán, el danés o el italiano; otros, en cambio —como los sindicatos españoles o británicos—, o no han podido disponer de esos mismos respaldos (Rigby y Smith, 2004: 114-115) o, disponiendo de ellos, otros factores «locales» específicos (baja afiliación, división sindical, alta densidad de pequeñas y medianas empresas, etc.) han impedido, en la práctica, que pudieran afrontar con un cierto éxito aquellos retos y problemas.

Desde el funcionalismo se ha venido apuntando, por el contrario, que los imperativos funcionales derivados del proceso de integración económica e institucional, impulsado, a su

vez, por la implantación del mercado único y la posterior moneda única y, en particular, por la expansión de las prácticas de las multinacionales en la gestión de la mano de obra, han conllevado a que los sindicatos europeos hayan tenido que readaptar sus estrategias de actuación «local» hacia un nuevo patrón de índole internacional, inevitablemente convergente, para dar respuesta a conflictos y problemas análogos con dimensión internacional, más allá de las restricciones que pudieran haber ejercido en esa convergencia los factores culturales e institucionales de cada país.

En todo caso, tanto estas últimas como las anteriores tesis no parecen haber demostrado ser concluyentes (Martín Artiles y Khöler, 2005: 560-562) para poder afirmar que las estrategias que han seguido los sindicatos europeos durante estos últimos años se expliquen, fundamentalmente, por el efecto de los factores económicos o, por el contrario, por la influencia de los factores institucionales y culturales, por lo que tampoco existe fundamento suficiente, al menos de momento, para asegurar que la divergencia de la que partían las estrategias sindicales en el pasado vayan a ir desapareciendo o, contrariamente, la tendencia vaya a ser la de su mantenimiento.

Otras perspectivas han intentado explicar cómo los auges y declives sindicales pueden repercutir con direcciones opuestas en la predisposición de los sindicatos y en la de los propios trabajadores hacia una visión menos local y más global de la acción sindical. Para observar estos efectos, Ebbinghaus y Visser proponen tres enfoques distintos: el del «ciclo económico», el «estructural» y el «institucional». El primero afirma que dado que en los momentos de auge económico hay más actividad y empleo y, consiguientemente, más masa de afiliación potencial, mientras que en los ciclos depresivos sucede todo lo contrario (Ebbinghaus y Visser, 1999: 154), se puede deducir que es durante los ciclos expansivos cuando es más factible que los sindicatos puedan orientar su acción por encima de las fronteras nacionales, pues disponen de unas condiciones propicias (crecimiento económico y mayor afiliación) que les legitiman, en mayor medida que en los ciclos recesivos, para formular cambios en esa dirección en las estrategias que seguían hasta entonces.

El enfoque «estructural», por su parte, vendría a confirmar, en negativo, parte de lo que sostiene el enfoque del «ciclo económico» anterior. En efecto, según ese enfoque, el declive de la afiliación y de la acción sindical, provocado por la reorientación neoliberal de las políticas gubernamentales y por los cambios habidos en los modos de producción y en la gestión de la mano de obra durante las últimas décadas, ha propiciado que el peso relativo y absoluto de los ocupados en el sector de servicios haya crecido sostenidamente, en detrimento de la industria y de las empresas públicas —por otra parte, tradicionalmente, feudos sindicales—, con lo que no sólo se habría reducido el tamaño medio de las empresas (Ebbinghaus y Visser, 1999: 138) —y, por consiguiente, la potencialidad de empresas con

los requisitos mínimos de dimensión multinacional para poder constituir órganos de representación supranacionales, como es el caso de los Comités de Empresa Europeos—, sino que habría emplazado a los sindicatos a una situación de clara debilidad en la negociación colectiva frente a la patronal. Es, por tanto, en un contexto como éste que los sindicatos podrían haber reaccionado forjando una visión más localista y proteccionista a la hora de establecer los objetivos de sus estrategias.

Por último, el enfoque «institucional» afirma que en los países donde los sindicatos participan como agentes sociales en las instituciones formales del sistema de relaciones laborales, y donde el diálogo social (bipartito o tripartito) está altamente consolidado como mecanismo de negociación política y laboral, suele ser donde los sindicatos son más propensos a defender, igualmente, la acción colectiva en los ámbitos sectoriales y territoriales de nivel internacional, más que aquellos que carecen de tal diálogo e implicación institucional, por lo que, generalmente, centran sus estrategias en el ámbito más local (tanto sectorial como territorialmente) o, simplemente, en el de la empresa.

Desde la óptica específica del sindicalismo español, no se puede obviar la particular dinámica histórica que ha seguido la estructura económica y ocupacional en este país durante los últimos decenios. Ya desde la transición política se han venido sucediendo importantes cambios en la regulación pública del mercado de trabajo. Los ciclos económicos recesivos (1977-84 y 1991-94), y los subsiguientes períodos de expansión (1985-91 y 1995-96), implicaron cambios profundos en la estructura ocupacional.

Y es que los procesos de destrucción y creación de empleo durante esos ciclos no comportaron meros ajustes cuantitativos, sino que supusieron cambios estructurales en la composición del empleo, como consecuencia del cierre total o parcial de numerosas empresas, la reorganización profunda de las que lograron pervivir, así como la aparición de otras nuevas, a menudo en campos y actividades diferentes a los precedentes. Cambios en el empleo directamente relacionados con el meteórico aumento del empleo temporal en nuestro país, que han conducido a que muchos expertos utilicen el tipo de contrato, fijo o temporal, como el principal factor explicativo de la segmentación del mercado de trabajo, incluso dentro de las propias empresas, con la creación de mercados internos o *pseudo-mercados* (Miguélez y Prieto, 1999), en los que se ofrecen unas condiciones de trabajo distintas en función del valor añadido que se aporta y del grado de prescindibilidad que cada trabajador tiene para la empresa.

Todo ello ha dado pie a la aparición de una gran diversidad de situaciones laborales y de intereses, no siempre coincidentes, entre los distintos colectivos de trabajadores, lo cual ha obstaculizado la acción colectiva de los sindicatos.

Es evidente que la negociación colectiva se convierte en un freno a la unilateralidad de las decisiones empresariales y que una negociación fuerte, respaldada por la mayoría de los trabajadores, limita dicha unilateralidad. Es más, la negociación colectiva extrae las decisiones del ámbito local de la empresa a otros de nivel jerárquico superior, y fomenta la existencia de un mayor equilibrio de poder entre las dos partes. Por ello, la patronal suele cuestionar la dinámica de la negociación colectiva para, en la medida que le es posible, trasladarla al terreno privado de la empresa, en la seguridad de que ésta derivará muchas veces en unilateralidad encubierta (Mellado, 2004).

Desde luego, esta realidad contrasta enormemente con toda la literatura que, desde hace ya años, viene aludiendo a los llamados nuevos paradigmas de la empresa del futuro: motivadora, integradora, participativa..., donde el factor humano constituye la clave indiscutible del futuro de la empresa. No obstante, esa realidad demuestra que, en muchas de las grandes empresa españolas, sigue predominando una cultura burocrática, con rígidas estructuras piramidales, extensos sistemas de reglamentaciones y normas, un gran control impersonal, manteniéndose así una elevada desconfianza hacia el trabajador y un ambiente de trabajo que poco favorece a la acción sindical en la empresa (Miguélez y Prieto, 1999).

Esta cultura burocrático-taylorista está aún ampliamente extendida entre un gran número de grandes empresas y multinacionales españolas (Juan Albalate, 2005), pero también entre las de pequeño y mediano tamaño, con lo que la acción sindical deviene aún más débil en el conjunto del tejido empresarial español, dado el elevado peso relativo que esas últimas alcanzan con relación a ese conjunto. Con una cultura y una estructura empresariales como éstas, las posibles estrategias sindicales con una visión internacional de los problemas que presenta el entorno mundial actual quedan, inevitablemente, restringidas a aquellos líderes sindicales cuyos idearios anteponen estas orientaciones a las de nivel local a la hora de planificar la acción y la negociación colectiva. Una tradición ésta poco extendida aún en el mundo sindical español, la ausencia de la cual no ha hecho más que reforzar las ya constatadas reticencias que interponen los directivos y empresarios españoles cuando son requeridos por los propios sindicatos para establecer acuerdos o crear organismos —como los Comités de Empresa Europeos— que implican una escala superior a la nacional.

Además, la perspectiva internacional que tienen los directivos de las pocas grandes empresas y multinacionales autóctonas españolas está mediatizada, significativamente, por el tipo de aprendizaje y experiencia que han adquirido a raíz de su reciente entrada en los mercados de los países extracomunitarios, en particular en los latinoamericanos (Khöler y González Begega, 2004: 26).

Esto podría conducir a que, en las empresas españolas, se modele una cultura empresarial —y a veces sindical— que tiende a desdeñar la importancia de la negociación colectiva en el ámbito internacional, en la medida que la tradición negociadora constituye una práctica poco extendida entre los trabajadores de los países en los que destinan sus inversiones. La debilidad de las estructuras reguladoras estatales, el predominio de la economía irregular y de unas condiciones de precariedad laboral superiores a las europeas, y la escasa institucionalización de los sindicatos, permiten a las empresas multinacionales españolas —pero también de otros países— eludir, en mayor medida que en España y que en el resto de países desarrollados, la necesidad de tal negociación, amplificando así, aún más si cabe, la histórica resistencia a crear —tal como se ha apuntado ya— cualquier órgano o instancia a nivel nacional o internacional que pueda percibirse como una cesión del poder o restricción a la libertad de empresa.

## 1. LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS

La información relacionada con los Comités de Empresa Europeos<sup>1</sup> es relativamente escasa en España, en comparación con otras temáticas sociolaborales. De hecho, los datos a los que se ha podido acceder, incluidos los referidos a los CEEU's españoles, proceden —a pesar de no ser las únicas que abordan esta temática— exclusivamente de fuentes de información de organismos e instituciones europeos como la Social Development Agency (SDA) y el European Trade Unions Institute (ETUI), sin que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales español u otras fuentes oficiales de información nacionales relacionadas con este ámbito ofrezcan información significativa y sistemática, al menos hasta las fechas presentes.

Desde que entró en vigor la Directiva 94/45 y se inició el proceso de transposición a los correspondientes Derechos nacionales de los respectivos Estados miembros, el número potencial de empresas y grupos de empresas multinacionales que podían constituir un CEEU<sup>2</sup> no ha dejado de crecer en el espacio de la UE-25, fruto, entre otras cosas, del incremento constante de la dimensión ocupacional de aquéllas —tanto por el aumento del volumen de las propias actividades como a consecuencia de procesos de absorción o de

<sup>1</sup> A pesar de que la Directiva 94/45 regula la constitución de los Comités de Empresa Europeos o, equivalentemente, de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores, como posible figura jurídica alternativa a la primera, tan sólo en dos empresas, sobre más de setecientas, se optó por esa figura alternativa, por lo que, a partir de ahora, se entenderá que siempre se está hablando de un Comité de Empresa Europeo (CEEU).

<sup>2</sup> En ese sentido, cabe recordar que se trata de empresas o grupos de empresas con «dimensión comunitaria», es decir, multinacionales que ocupan —en promedio, durante los dos últimos años, y sin contar a los miembros del *staff*— a 1.000 o más trabajadores en, al menos, dos Estados miembros diferentes, en centros de trabajo con 150 o más trabajadores cada uno de ellos.

fusión con otras empresas—, pero también por la localización en el territorio europeo de nuevas empresas con esa potencialidad, procedentes tanto de los países europeos de nueva incorporación como de los no comunitarios. Como resultado de todo ello, de ser, aproximadamente, unas 1.200 las empresas que podían constituir un CEEU en 1998, se pasó a más de 2.200 a mediados de 2005.

Sin embargo, tras la aprobación de dicha Directiva en 1994 y hasta septiembre de 1996 se produciría un incremento neto sustancial de tales constituciones (378 nuevos CEEU's), especialmente durante los últimos meses de ese plazo<sup>3</sup>. Finalmente, después de septiembre de 1996 y hasta los últimos datos disponibles de junio de 2005 el ritmo de constituciones se ha ralentizado, pues durante esta última fase sólo se han firmado otros 333 nuevos convenios constitutivos de CEEU's, a pesar del ya citado incremento de empresas que, durante ese mismo período, podían haber sido cubiertas con este órgano de representación. En resumen, según fuentes del European Trade Unions Institut (ETUI), se estimaba que el número de CEEU's que había en vigor en el territorio de la Unión Europea a mediados de 2005 sumaba un total de 767.

La observación del gráfico 1 permite ver<sup>4</sup> la situación en la que se encontraba el despliegue de los 767 CEEU's constituidos hasta junio de 2005, con relación al potencial de multinacionales que estaban afectadas por la Directiva 94/45 en esa misma fecha (2.204 empresas), tanto las que tenían su sede central en alguno de los países de la entonces UE-25 (1.746 empresas, incluidas las de Noruega y Suiza) como aquellas que, teniéndola fuera de ésta, poseían centros de actividad con la dimensión comunitaria necesaria para poder establecer un CEEU: 458 empresas en total, de las que 344 tenían su sede central en EE.UU., 16 en Canadá, 56 en Japón, 8 en Australia, 6 en Sudáfrica y 28 en otros países extracomunitarios. Cabe subrayar, no obstante, que entre los diez países incorporados a la Unión Europea en 2002, tan sólo Chequia, Polonia y Hungría contaban con empresas multinacionales susceptibles de constituir un CEEU, a pesar de que sólo en Hungría se había alcanzado tal acuerdo en una única empresa.

De todo lo anterior se puede deducir que las tasas de cobertura de las empresas que, potencialmente, podían ser cubiertas con un CEEU seguían siendo relativamente bajas en

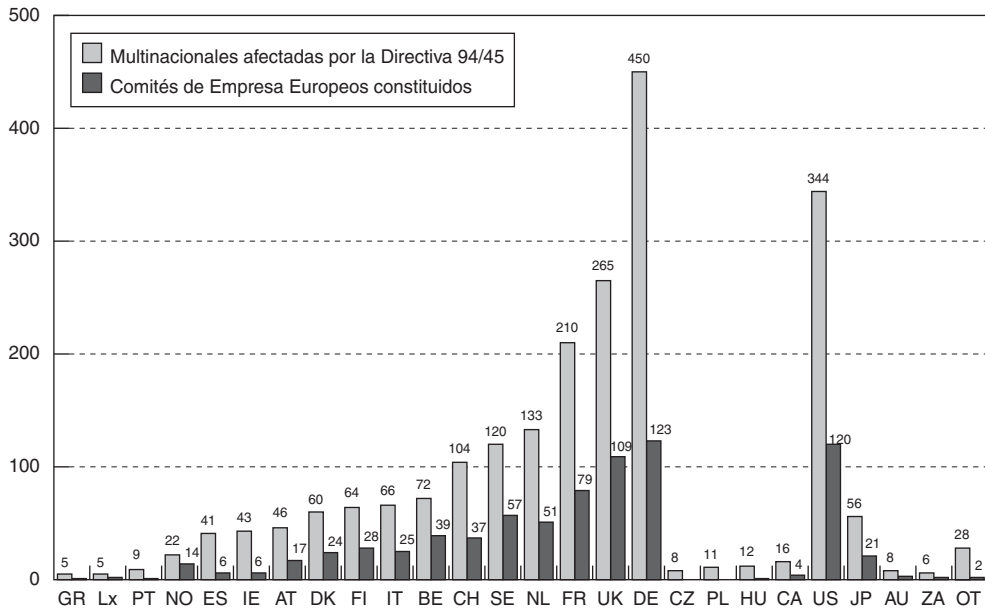
<sup>3</sup> Como consecuencia de la aplicación de lo previsto en el artículo 13 de la Directiva 94/45, en el que se establecía que aquellas multinacionales que promovieran la necesaria negociación para constituir en su seno un Comité de Empresa Europeo, durante los dos años siguientes a la aprobación de dicha Directiva, serían objeto de ciertas ventajas, como la de no tener que observar necesariamente las recomendaciones de la citada Directiva en lo concerniente a techos competenciales o procedimientos de negociación, ni la de tener que respetar las obligaciones resultantes de la transposición de dicha Directiva a los Derechos nacionales de los países en los que esta última entraba en vigor (Martín Artiles y Khöler, 2005: 587).

<sup>4</sup> A pesar de que en el gráfico 1 no se puede apreciar con nitidez, en Grecia se había constituido un CEEU, en Luxemburgo dos, en Portugal uno y en Hungría otro más.



GRÁFICO 1

Multinacionales afectadas por la Directiva 94/45 y Comités de Empresa Europeos constituidos, junio 2005



FUENTE:  
European Trade Unions Institute (ETUI-REHS), Database EWC, 2006.

2005<sup>5</sup>, tras más de una década de haberse aprobado la citada Directiva: mientras la tasa de cobertura de las multinacionales con sede central en países de la UE era del 35,4%, en cambio, la de las multinacionales con sede central fuera de países de la UE era del 32%, por lo que la tasa de cobertura global era del 34,8%, con un espectro de tasas específicas por país que oscilaba entre unos máximos del 63,4 y el 54%, para Noruega y Bélgica, respectivamente, y unos mínimos del 11,1, 14 y 14,6%, para Portugal, Irlanda y España, respectivamente.

<sup>5</sup> Seguían siendo relativamente bajas ya que, según datos del propio ETUI, a pesar de que la tasa de cobertura en 1998 alcanzó el 27,3%, y que llegó a ser el 37% en 2003, los últimos datos de 2005 indican que, aunque levemente, dicha tasa ha retrocedido más de dos puntos, posiblemente por la entrada en el cómputo de un número mayor de multinacionales que de CEEU's efectivamente constituidos, en buena medida a consecuencia del ingreso en la UE de los diez nuevos países en 2002, con tradiciones laborales y sindicales y contextos socioeconómicos aún alejados de las prácticas existentes en la Europa de los Quince. En todo caso, se trata de unas tasas que, desde que se aprobara la Directiva 94/45, nunca han superado, en su conjunto, el 40% del total de empresas susceptibles de ser cubiertas con un CEEU.

### 1.1. Los Comités de Empresa Europeos en España

La evolución que ha seguido la constitución de CEEU's en España, con relación al número potencial de empresas que podían crear este tipo de órgano de representación, aunque ha ido en paralelo a la que se ha producido en el conjunto de la Unión Europea, ha deparado unos resultados muy inferiores a los que se han cosechado de promedio en ese último conjunto. Tal como ya se comentó en el epígrafe anterior, mientras la tasa de cobertura española había alcanzado a mediados de 2005 el 14,6%, la media de esa tasa en Europa se había situado en el 34,8%.

Según datos de la SDA, mientras en 1998 se habían podido identificar en España 19 empresas o grupos de empresas multinacionales que cumplían con los requisitos de la Directiva 94/45 para poder establecer un CEEU, tan sólo en una de ellas se había establecido tal órgano, concretamente en el grupo de empresas Repsol-YPF. En el año 2000, por su parte, esas mismas cifras se habían concretado en 29 posibles empresas, pasando a ser dos los CEEU's establecidos (a la empresa Repsol se le unió la Cía. Roca Radiadores, S.A.). Cuatro años después, en 2004, las empresas potenciales ascendían ya a 37, de las que nueve habían constituido un CEEU. Concretamente, estas nueve empresas eran: Grupo Repsol YPF; Cía. Roca Radiadores, S.A.; Grupo Praxair (la única con sede central fuera de la UE); General Electric Power Controls Ibérica; Altadis, S.A.; Grupo BBVA; Industrias Celulosas Aragonesas, S.A.; Grupo SAICA y Grupo SCH. Finalmente, un año después, en junio de 2005, las empresas potenciales pasaron a ser 41, mientras que el número de CEEU's que seguían vigentes se había reducido a seis: los de las seis primeras empresas anteriores, es decir, todas menos Industrias Celulosas Aragonesas, S.A.; Grupo SAICA y Grupo SCH.

#### GRÁFICO 2

#### Multinacionales afectadas por la Directiva 94/45 y Comités de Empresa Europeos constituidos en España

Año	Comités de Empresa Europeos en España		Tasas de cobertura (en porcentajes)	
	Empresas potenciales	Empresas cubiertas	España	Unión Europea-25
1998	19	1	5,3	27,3
2000	29	2	6,9	—
2004	37	9	24,3	37,0*
2005**	41	6	14,6	35,4

\* Datos de 2003. \*\* Datos de junio de 2005.

FUENTE:

Elaboración propia, a partir de European Trade Unions Institute (ETUI-REHS), Database EWC, 2000-2006.

Como puede observarse en el gráfico 2, la evolución de las tasas de cobertura de las empresas multinacionales con sede central en España, o que han optado por adherirse a la legislación española en esta materia, ha seguido una trayectoria parecida a la que se ha producido en la Unión Europea: mientras ambas trayectorias han sido ascendentes hasta 2004 (hasta 2003 en la UE-25), a partir de ese momento se inicia un descenso.

No obstante, a pesar de que ambas tasas han sufrido un descenso y de que aún es pronto para evaluar si esa tendencia se va a mantener en el futuro, lo cierto es que, por encima de ese paralelismo, las tasas de cobertura españolas no sólo se han reducido en una proporción superior a la de la media europea, sino que se han mantenido siempre inferiores a la media europea desde que entraron en vigor las transposiciones de la Directiva 94/45, hace ya más de diez años.

Como ya se apuntaba en la introducción, una de las causas que podría explicar las bajas tasas de cobertura españolas estaría relacionada con la estructura empresarial ocupacional, tradicionalmente de pequeña y mediana dimensión, lo cual habría de constituir un factor limitador, en comparación con otros países comunitarios, para cumplir con los requisitos exigidos por la Directiva 94/45, es decir, tener que poseer una dimensión ocupacional mínima de 1.000 trabajadores en la totalidad de centros de actividad de la empresa o grupo de empresas, para poder crear un CEEU. No obstante, a pesar de la objetividad de esa mayor dificultad, lo cierto es que una proporción importante de las multinacionales con sede central en España que se han ido instaurando a lo largo de estos últimos años vienen destinando sus inversiones y, por tanto, los correspondientes centros de actividad, hacia otros países no comunitarios, en particular hacia los países latinoamericanos, quedando de ese modo exentas de cumplir con dicha Directiva y, por tanto, de haber de constituir un CEEU.

Ahora bien, no parece que sean esas las únicas explicaciones de la citada baja cobertura. Otros factores podrían complementar dicha explicación. Sin duda, la singular concepción reticente de la patronal española ante cualquier acuerdo que pudiera suponer la cesión a los trabajadores, aunque sólo fuera parcial, del control del poder en las empresas (Juan Albalade, 2005: 178-179) podría ser suficiente argumento para poder entender la particular trayectoria que ha seguido la implantación de los CEEU's en España, más si se tiene en cuenta el dominio, prácticamente absoluto, que ésta ha venido ejerciendo en el ámbito de las relaciones laborales durante estos últimos veinte años.

Sin embargo, no se puede obviar tampoco el papel que han desarrollado los sindicatos españoles para que, de forma persistente, dicha tasa haya sido siempre inferior a la media europea. La escasa tradición de negociación multinacional de los sindicatos españoles, debida, en parte, a la relativa novedad en la conformación de empresas transnacionales en

España, no puede esconder la existencia de una cierta incapacidad de éstos —en comparación con otros sindicatos europeos— para haber impulsado una gestión coordinada de los diversos niveles de información (local, sectorial, regional, nacional, internacional) y de los recursos humanos y expertos que disponen para afrontar eficazmente la negociación transnacional con la patronal, más allá de que exista un marco legal nacional e internacional en las relaciones laborales poco favorable para los sindicatos españoles, o de que —a diferencia de lo acostumbrado en los comités de empresa nacionales— en los CEEU's esté regulada la presencia de la patronal, y eso pudiera implicar una nueva cultura de negociación a la hora de constituir y de «hacer funcionar» estos órganos de representación de intereses.

De hecho, si capaces han sido los sindicatos españoles de alcanzar la «audiencia» electoral necesaria para cubrir la representación de los trabajadores a través de los respectivos comités de empresa nacionales de todas las 41 empresas que podían constituir, potencialmente, un CEEU, algo ha sucedido para que, a mediados de 2005, sólo en seis de ellas se hubiera constituido un comité de empresa a nivel europeo. Pues bien, a fin de contrastar con mayor profundidad y, en su caso, ampliar las causas que se han ido apuntando hasta estos momentos con relación a la exigua cobertura de CEEU's en las empresas potenciales existentes en España, se procedió a entrevistar a una serie de expertos en esta materia, la metodología seguida y los resultados obtenidos de lo cual se pasan a exponer a continuación.

## 2. DISEÑO Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Aunque algunos informes han valorado positivamente los efectos de la aplicación de la Directiva 94/45, lo cierto es que siguen persistiendo aún numerosos problemas por resolver, tanto de orden jurídico como de índole social, económica y política, durante la constitución y la gestión de los CEEU's. La investigación que aquí se presenta se justifica, justamente, porque tenía por objeto detectar cuáles eran esos problemas y, en particular, en qué medida tales problemas eran los responsables de que la implantación de los Comités de Empresa Europeos en España no haya avanzado con el mismo ritmo que lo ha hecho en la Unión Europea.

No obstante, antes de entrar en materia es necesario precisar que esta investigación ha de interpretarse, necesariamente, como una primera aproximación a esta problemática. Y eso porque, por un lado, abordaba un fenómeno social escasamente estudiado en España como los CEEU's —probablemente, como consecuencia de su reciente aparición—, mientras que, por otro, partió de una información para contrastar la hipótesis de partida que procedía, como luego se verá, de las opiniones ofrecidas por cinco expertos seleccionados

por el rol que ejercían de representación de los tres actores sociales implicados en la implantación de los CEEU's, por lo que dicha información ha de entenderse como el resultado de una exploración inicial al tema en cuestión, en la medida que procede sólo de una parte del espectro de opiniones que existen entre tales agentes sobre ese tema.

Dicho lo anterior y teniendo en cuenta estas restricciones metodológicas, tras haber observado la situación en la que se encontraba la implantación de los Comités de Empresa Europeos en España, así como la literatura existente al respecto y el marco teórico expuesto en la introducción de este artículo, fue posible establecer las siguientes premisas teóricas de las que partió la investigación:

- 1) En las empresas europeas existe diversidad de modelos sindicales y de representación de los trabajadores (McConnell, Bru y MacPherson, 2003).
- 2) Los sindicatos europeos establecen diversas estrategias y fijan distintos objetivos en la negociación colectiva, en función del país al que pertenecen (Martín Artiles, 2003).
- 3) Los sindicatos son socialmente observados, cada vez más, por su papel político-institucional que por su función económica (Ross, 1948).
- 4) Las políticas sindicales, además de considerar el bienestar económico de sus afiliados y representados, actúan como mecanismos de supervivencia de sus propios dirigentes y se mantienen a costa de su papel institucional (McConnell, Bru y MacPherson, 2003).
- 5) La acción sindical está, entre otras cosas, influenciada por los ciclos económicos (Ebbinghaus y Visser, 1999)
- 6) Los cambios productivos y organizativos en las empresas provocan una reducción del tamaño medio de las empresas (Ebbinghaus y Visser, 1999).
- 7) Los sindicatos que tienen una mayor representatividad institucional defienden una negociación en los niveles territoriales superiores en mayor proporción que los que no alcanzan tal representatividad (Ebbinghaus y Visser, 1999).
- 8) La patronal intenta reforzar la negociación en la empresa, en la seguridad de que ésta derivará muchas veces en unilateralidad encubierta (Mellado, 2004).
- 9) La segmentación en el mercado laboral y los pseudomercados en el interior de las empresas dificultan la acción sindical colectiva (Miguélez y Prieto, 1999).

10) La cultura empresarial autoritaria, claramente extendida aún en nuestro país, en un contexto dominado por una gran mayoría de pequeños establecimientos, no favorece la extensión de la acción sindical en la empresa (Miguélez y Prieto, 1999).

11) Cada vez existe un menor compromiso de los trabajadores para con las cuestiones de índole colectiva (Miguélez y Prieto, 1999).

12) En el caso concreto de España, la apatía, el desinterés y, en algunos casos, el sentimiento de una cierta traición, por no verse cumplidas las expectativas económicas e ideológicas depositadas en los sindicatos una vez superada la transición política, podrían explicar la caída y estancamiento de la afiliación sindical de los trabajadores (Juan Albalate, 2004).

13) El clima político negativo en las relaciones laborales fomentado por los gobiernos neoliberales de los países europeos ha frenado la internacionalización de los sindicatos (Juan Albalate, 2005).

14) Los países europeos mantienen diferentes legislaciones y estructuras de representación que dificultan los acuerdos transnacionales (Martín Artiles, 2003).

15) Los costes de coordinación y funcionamiento de las organizaciones sindicales a nivel europeo limitan la coordinación y fomentan el liderato de los sindicatos más institucionalizados (Martín Artiles y Khöler, 2005).

16) España se caracteriza más que otros países de la UE por su mayor porcentaje de PYMES y su menor expansión internacional de las empresas (Juan Albalate, 2004).

Vistas las premisas teóricas obtenidas de la revisión bibliográfica efectuada sobre la evolución del sindicalismo y las relaciones laborales en España y en Europa, así como las reflexiones que se han ido formulando hasta estos momentos sobre la trayectoria que ha seguido la constitución de los CEEU's en España, se pudo conjeturar la siguiente hipótesis: «La implantación de los Comités de Empresa Europeos en España avanza a un ritmo menor que en Europa».

Para conocer en qué medida esa hipótesis —o variable dependiente, específicamente para esta investigación— tenía o no fundamento empírico, se dedujeron una serie de variables independientes derivadas de la citada revisión bibliográfica y del conocimiento y experiencia previos en esta materia de quien suscribe. Estas variables constituyeron, a su vez, el núcleo del guión de las preguntas incluidas en las entrevistas en profundidad que se practicaron a

cinco expertos seleccionados —tanto por la experiencia directa que tenían sobre esta temática, dado el rol que ejercían en sus respectivas actividades, como porque representaban, aunque no fuera de forma aleatoria, las opiniones de los tres actores sociales implicados en la implantación de los CEEU's<sup>6</sup>— y en las cuales se pedía su acuerdo o desacuerdo para con dichas preguntas, así como la consiguiente justificación de tales respuestas.

El uso de una metodología cualitativa con técnicas de entrevista semiabiertas, y no de una estrategia metodológica cuantitativa, respondió fundamentalmente a que, más allá de que el objetivo de la investigación no era el de medir la contribución exacta que cada una de las variables independientes podía aportar a la explicación causal del fenómeno a analizar, tampoco era factible abordarlo por esa vía, dado que el número de individuos estadísticos de la población objeto de estudio (los Comités de Empresa Europeos constituidos en España) era tan sólo de seis.

En consecuencia, la búsqueda de la información que se quería obtener a través del análisis de los razonamientos ofrecidos por los informantes elegidos —en tanto que criterio seguido para contrastar con mayor profundidad y extensión las premisas teóricas anteriormente deducidas del marco teórico y de la literatura existente, así como del análisis efectuado en el anterior epígrafe 1.1 sobre las causas que podían explicar la situación actual del fenómeno social objeto de estudio— habría de constituirse como el soporte empírico desde el cual poder validar o rechazar —aunque no fuera a través de un modelo estocástico— la hipótesis planteada a priori, o, lo que es lo mismo, confirmar con un mayor grado de certeza que la implantación de los CEEU's en España avanza a un ritmo más lento que el que tiene lugar en la Unión Europea en promedio.

Pues bien, las variables independientes que, finalmente, se seleccionaron fueron las siguientes:

- 1) Los requisitos legales en cuanto a número de trabajadores para poder constituir un Comité de Empresa Europeo son demasiado exigentes.
- 2) Las empresas potenciales de poseer un Comité de Empresa Europeo se muestran reticentes, debido al coste económico que se deriva de ello.

---

<sup>6</sup> En efecto, se trataba de que los informantes a seleccionar lo fueran por el criterio de responder, lo más óptimamente posible, al tipo, calidad y fiabilidad de la información que se pretendía obtener, por lo que, tras algunos meses, se pudo acceder a la información proporcionada por cinco personas con cargos relevantes y familiarizados con el tema: un ex diputado socialista y, a su vez, ex vicepresidente del Parlamento Europeo relacionado con el ámbito de las relaciones laborales europeas, un director de Recursos Humanos de una multinacional española del sector del metal que tenía un CEEU constituido, un presidente de un CEEU de otra multinacional española del sector del papel y, finalmente, un representante de CC.OO. y otro de UGT de Cataluña, responsable de las Relaciones con la CE y secretario de Coordinación Sectorial, respectivamente.

- 3) La ineficacia sancionadora facilita, en la práctica, que se incumplan los acuerdos de constitución de los Comités de Empresa Europeos.
- 4) La intensa segmentación y precariedad laboral debilitan la fuerza colectiva de los trabajadores y de sus representantes sindicales.
- 5) Existe un deficiente sistema de intercambio de información entre la sede central, el resto de centros de trabajo y los representantes de los trabajadores en el CEEU.
- 6) La crisis de afiliación y de credibilidad social de los sindicatos reduce su poder negociador como agente social colectivo y promueve la individualización de las relaciones laborales.
- 7) Los sindicatos españoles no perciben suficientemente la trascendencia que tiene la participación activa de los trabajadores en la negociación colectiva a nivel europeo.
- 8) El diálogo social europeo entre sindicatos y patronales es escaso.
- 9) Las diferentes tradiciones y culturas laborales de los países europeos dificultan los acuerdos entre los sindicatos de cada centro de trabajo y los que ejercen la representación europea.
- 10) La integración política de Europa está en crisis y, por tanto, todas las iniciativas relacionadas con ese proceso.
- 11) La existencia de gobiernos neoliberales en los países miembros no incentiva la creación de estructuras intervencionistas de rango europeo como los CEEU's.
- 12) Las grandes empresas españolas tienen aún poca implantación en Europa, en comparación con el peso económico de España.

En resumen, el diseño de la investigación quedó formalizado mediante una relación de dependencia causal de tipo:  $F(Y) = f(X_i)$ , donde  $Y =$  «La implantación de los Comités de Empresa Europeos en España avanza a un ritmo menor que en Europa» era la variable dependiente, y donde  $X_i = [x_1, \dots, x_{12}]$  eran las variables independientes.



### 3. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA

Para llevar a cabo la clasificación de la información proporcionada por los informantes y su posterior análisis se elaboró, previamente, un cuadro-resumen de doble entrada en el que figuraban, por un lado (filas), los enunciados de todas las variables independientes seleccionadas, definidos en su momento para poder ejercer simultáneamente de preguntas a los informantes. Por otro (columnas), el tipo de informante, las respuestas efectuadas (de acuerdo o en desacuerdo), la consiguiente confirmación o no de la variable (por simple cuantificación) y las expresiones o comentarios que, de entre todos los registrados, mayor significación adquirieron a la hora de justificar las respectivas respuestas por parte de cada informante.

Pues bien, la síntesis de la información obtenida quedó clasificada mediante el cuadro-resumen 1.

De acuerdo con los resultados obtenidos en dicho cuadro-resumen 1 sobre el grado de acuerdo o desacuerdo de cada informante para cada una de las variables independientes seleccionadas a priori en esta investigación, se puede comprobar que de las doce variables en cuestión, diez resultaron confirmadas, bien por unanimidad (variables 6 y 12), bien por mayoría de tres o cuatro de los cinco expertos consultados (variables 1, 2, 3, 4, 5, 7, 9 y 11), mientras que en tan sólo dos (variables 8 y 10) no se obtuvo esa conformidad, en la medida que no fueron ni confirmadas ni rechazadas por los expertos. Esta información queda sintetizada en el cuadro-resumen 2.

En efecto, la variable 6: «La crisis de afiliación y de credibilidad social de los sindicatos reduce su poder negociador como agente social colectivo y promueve la individualización de las relaciones laborales», y la variable 12: «Las grandes empresas españolas tienen aún poca implantación en Europa, en comparación con el peso económico de España», fueron, entre las doce variables consideradas, las únicas que consiguieron concitar el acuerdo unánime de todos los expertos sobre su condición de causas explicativas de la variable dependiente de la investigación, o, lo que es lo mismo, de la menor implantación de los CEEU's en España con relación a la media de Europa. Pues bien, dando por válida la información proporcionada por esos expertos y por fiable la técnica de investigación utilizada para recopilar la información del campo, mientras la variable 6 pasó a incorporarse como una nueva causa de la variable dependiente, en la medida que no fue considerada como tal ni en el marco teórico ni en el análisis causal efectuado en el epígrafe 1.1, en cambio, la confirmación por unanimidad de la variable 12 no hizo más que corroborar lo que ya se había apuntado en dicho epígrafe, es decir: el carácter eminentemente causal de la tendencia actual de las multinacionales españolas a priorizar sus inversiones en mercados no comunitarios.

## CUADRO-RESUMEN 1

## Distribución del grado de acuerdo y de confirmación de cada variable en función del tipo de informante

Variables independientes	Informantes	De acuerdo	En desacuerdo	Observaciones explícitas significativas*		
1. Los requisitos legales en cuanto a número de trabajadores para poder acordar un Comité de Empresa Europeo son demasiado exigentes.	Institucional	X		En el futuro hay que legislar para reducir los límites actuales		
	Dirección empresa		X	Si se redujeran, los costes económicos no serían asumibles para muchas empresas, y menos para las PYMES		
	Presidente CEEU	X		Estas restricciones son hoy en día obsoletas		
	CC.OO.	X		Dejan a muchas empresas que podrían participar fuera de la negociación colectiva europea		
	UGT	X		Los sindicatos europeos han de presionar a la Unión Europea		
	<b>TOTAL</b>	<b>4/5</b>	<b>80%</b>	<b>1/5</b>	<b>20%</b>	<b>CONFIRMADA</b>
	2. Las empresas no apoyan la constitución de los Comités de Empresa Europeos debido al coste económico que éstos les ocasionan.	Institucional		X	Se resisten porque temen perder poder, no por costes	
		Dirección empresa	X		Es la principal razón, aunque no la única	
		Presidente CEEU	X		Es evidente que no es mi caso, pero podría serlo de otras	
		CC.OO.		X	La pérdida de poder es superior a los costes económicos	
UGT		X		Suele ser lo que aducen los empresarios		
<b>TOTAL</b>		<b>3/5</b>	<b>60%</b>	<b>2/5</b>	<b>40%</b>	<b>CONFIRMADA</b>
3. La ineficacia sancionadora facilita, en la práctica, que se incumplan los acuerdos de constitución de los Comités de Empresa Europeos.	Institucional	X		La inspección es prácticamente inexistente al respecto		
	Dirección empresa		X	Se incumple por los costes económicas, pero las sanciones agravarían aún más el futuro de los CEEU's		
	Presidente CEEU	X		Algunas empresas con CEEU's no asumen sus compromisos		
	CC.OO.	X		El funcionamiento de los CEEU's mejoraría en eficacia		
	UGT	X		El procedimiento a seguir habría de ser menos complejo		
<b>TOTAL</b>	<b>4/5</b>	<b>80%</b>	<b>2/5</b>	<b>20%</b>	<b>CONFIRMADA</b>	

CUADRO-RESUMEN 1

Continuación

Variables independientes	Informantes	De acuerdo	En desacuerdo	Observaciones explícitas significativas*
4. La fuerte segmentación laboral, sobre todo referida a la temporalidad, debilita la fuerza colectiva de los trabajadores.	Institucional	X		Es evidente que no la apoya
	Dirección empresa		X	La temporalidad ya no crece, pero los sindicatos tampoco
	Presidente CEEU		X	Puede no ser conveniente en algunos sectores, pero no tiene por qué afectar a los CEEU's
	CC.OO.	X		Totalmente, junto a la rotación
	UGT	X		Esta es una de las muchas razones
	<b>TOTAL</b>	<b>3/5 60%</b>	<b>2/5 40%</b>	<b>CONFIRMADA</b>
5. Existe un deficiente sistema de intercambio de información entre la sede central, el resto de centros de trabajo y los representantes de los trabajadores en el CEEU.	Institucional		X	No es un problema de coordinación de la información, sino de la calidad de esa información
	Dirección empresa		X	Si tienen tal problema, será porque no son capaces de gestionar bien la información, no porque no se les facilite
	Presidente CEEU	X		A nivel transnacional existe un grave problema idiomático
	CC.OO.	X		Es una de las causas por las que los representantes de los trabajadores en los CEEU's cuestionan la utilidad de éstos
	UGT	X		Si, porque aún no tenemos la suficiente cultura transnacional
	<b>TOTAL</b>	<b>3/5 60%</b>	<b>2/5 40%</b>	<b>CONFIRMADA</b>
6. La crisis de afiliación y de credibilidad social de los sindicatos reduce su poder negociador como agente social colectivo y promueve la individualización de las relaciones laborales.	Institucional	X		Como resultado se individualizan las relaciones laborales cada vez más en detrimento de la acción colectiva
	Dirección empresa	X		Es porque ya no responden a los intereses que hoy tienen los trabajadores y, por eso, se tiende a la negociación individual
	Presidente CEEU	X		Se va hacia la negociación individualizada, pero sigue siendo importante el papel de los comités de empresa
	CC.OO.	X		Si, pero los intereses individuales de los trabajadores, el sistema inclusivo y la intervención estatal colaboran a ello
	UGT	X		La individualización en las relaciones laborales se está dando sobre todo en los trabajadores más cualificados
	<b>TOTAL</b>	<b>5/5 100%</b>	<b>0/5 0%</b>	<b>CONFIRMADA</b>

## CUADRO-RESUMEN 1

## Continuación

Variables independientes	Informantes	De acuerdo	En desacuerdo	Observaciones explícitas significativas*
7. Los sindicatos españoles no perciben suficientemente la trascendencia que tiene la participación activa de los trabajadores en la negociación colectiva a nivel europeo.	Institucional	X		La participación ha de interesar, sobre todo, a los sindicatos de los países más pobres para igualarse a los ricos
	Dirección empresa	X		Si no lo perciben en España, menos aún a nivel europeo
	Presidente CEEU		X	Si que lo van percibiendo, y una prueba es mi empresa
	CC.OO.	X		Aun estamos lejos de esa conciencia colectiva
	UGT	X		A pesar de ser fundamental para igualar las condiciones laborales de todos los trabajadores, no es suficiente aún
<b>TOTAL</b>		<b>4/5 80%</b>	<b>1/5 20%</b>	<b>CONFIRMADA</b>
8. El diálogo social europeo entre sindicatos y patronales es escaso.	Institucional	—	—	Depende de la cultura de diálogo que exista en cada CEEU
	Dirección empresa		X	Se ponen todos los medios para que exista diálogo
	Presidente CEEU	X		Hay relaciones distantes y encontradas a menudo
	CC.OO.		X	El diálogo a nivel internacional no es peor que a nivel nacional
	UGT	X		El diálogo es bastante difícil en algunos CEEU's
<b>TOTAL</b>		<b>2/5 40%</b>	<b>2/5 40%</b>	<b>NI CONFIRMADA NI RECHAZADA</b>
9. Las diferentes tradiciones y culturas laborales de los países europeos dificultan los acuerdos entre los sindicatos de cada centro de trabajo y los que ejercen la representación europea.	Institucional		X	Con la ayuda técnica necesaria eso no es un problema grave
	Dirección empresa	X		Si, a pesar de que esa diversidad es positiva
	Presidente CEEU	X		Aunque es cuestión de tiempo, ahora es un problema real
	CC.OO.	X		La falta de formación en idiomas y costumbres distorsiona
	UGT	X		A veces determina la eficacia y el funcionamiento del CEEU
<b>TOTAL</b>		<b>4/5 80%</b>	<b>1/5 20%</b>	<b>CONFIRMADA</b>

CUADRO-RESUMEN 1

Continuación

Variables independientes	Informantes	De acuerdo	En desacuerdo	Observaciones explícitas significativas*
10. La integración política de Europa está en crisis y, por tanto, todas las iniciativas relacionadas con ese proceso.	Institucional	X	X	En lo fundamental, iniciativas como los CEEU's y otras comparables no se han visto afectadas por esa crisis
	Dirección empresa	X	—	Lógicamente, algunas iniciativas se han visto resentidas
	Presidente CEEU	—	—	Depende, en algunas iniciativas sí, pero en otras no
	CC.OO.	X	—	Sólo ha faltado esa crisis para dar más «alas» a las empresas que dudaban o eran reticentes a los CEEU's
	UGT	X	X	Esa crisis ha afectado muy poco a las relaciones laborales
	<b>TOTAL</b>	<b>2/5 40%</b>	<b>2/5 40%</b>	<b>NI CONFIRMADA NI RECHAZADA</b>
11. La existencia de gobiernos neoliberales en los países miembros no incentiva la creación de estructuras intervencionistas de rango europeo como los CEEU's.	Institucional	X	X	Cualquier regulación reduce el grado de libertad; no obstante, es necesario el control gubernamental de las multinacionales
	Dirección empresa	—	X	Así habría de ser, pero en la práctica es pura teoría
	Presidente CEEU	X	—	Es un factor, desde luego, pero no es el más importante
	CC.OO.	X	—	Es muy cierto, pero algunos sindicatos son co-responsables
	UGT	—	X	El neoliberalismo no incide tanto como se suele decir; en todo caso, hay bastante margen para la constitución de CEEU's
	<b>TOTAL</b>	<b>3/5 60%</b>	<b>2/5 40%</b>	<b>CONFIRMADA</b>

## CUADRO-RESUMEN 1

## Continuación

Variables independientes	Informantes	De acuerdo	En desacuerdo	Observaciones explícitas significativas*
12. Las grandes empresas españolas tienen aún poca implantación en Europa, en comparación con el peso económico de España.	Institucional	X		Hay un problema del tamaño requerido, pero también del destino de las inversiones a países no comunitarios
	Dirección empresa	X		La implantación actual es escasa, pero crecerá en el futuro
	Presidente CEEU	X		Viéndolo desde Europa, aún nos falta trecho por andar
	CC.OO.	X		Las grandes empresas autóctonas han sido absorbidas
	UGT	X		No se ha hecho una política industrial de apoyo a las empresas españolas y por eso son pocas y pocos los CEEU's
	<b>TOTAL</b>	<b>5/5</b>	<b>100%</b>	<b>0/5</b> <b>0%</b> <b>CONFIRMADA</b>

\* Las «observaciones explícitas significativas» contienen, de entre todo el relato discursivo utilizado para responder a cada pregunta, aquellas expresiones que mayor relevancia y representatividad tenían respecto de la totalidad del contenido del discurso que se obtuvo para cada una de las respuestas a dichas preguntas.

## FUENTE:

Elaboración propia, a partir de la información recopilada.

Distribución del acuerdo/desacuerdo de los informantes según el grado de conformidad para cada variable

Grado de conformidad	Variables/Informantes					
	Variables	Representante institucional	Director de empresa	Presidente del CEEU	Representante de CC.OO.	Representante de UGT
Por unanimidad	Variable 6	<b>Acuerdo</b>	<b>Acuerdo</b>	<b>Acuerdo</b>	<b>Acuerdo</b>	<b>Acuerdo</b>
	Variable 12	<b>Acuerdo</b>	<b>Acuerdo</b>	<b>Acuerdo</b>	<b>Acuerdo</b>	<b>Acuerdo</b>
Por mayoría de 4/5	Variable 1	<b>Acuerdo</b>	Desacuerdo	<b>Acuerdo</b>	<b>Acuerdo</b>	<b>Acuerdo</b>
	Variable 3	<b>Acuerdo</b>	Desacuerdo	<b>Acuerdo</b>	<b>Acuerdo</b>	<b>Acuerdo</b>
	Variable 7	<b>Acuerdo</b>	<b>Acuerdo</b>	Desacuerdo	<b>Acuerdo</b>	<b>Acuerdo</b>
	Variable 9	Desacuerdo	<b>Acuerdo</b>	<b>Acuerdo</b>	<b>Acuerdo</b>	<b>Acuerdo</b>
Por mayoría de 3/5	Variable 2	Desacuerdo	<b>Acuerdo</b>	<b>Acuerdo</b>	Desacuerdo	<b>Acuerdo</b>
	Variable 4	<b>Acuerdo</b>	Desacuerdo	Desacuerdo	<b>Acuerdo</b>	<b>Acuerdo</b>
	Variable 5	Desacuerdo	Desacuerdo	<b>Acuerdo</b>	<b>Acuerdo</b>	<b>Acuerdo</b>
	Variable 11	<b>Acuerdo</b>	Desacuerdo	<b>Acuerdo</b>	<b>Acuerdo</b>	Desacuerdo
Ni confirmada ni rechazada	Variable 8	*	Desacuerdo	<b>Acuerdo</b>	Desacuerdo	<b>Acuerdo</b>
	Variable 10	Desacuerdo	<b>Acuerdo</b>	*	<b>Acuerdo</b>	Desacuerdo

\* La inexistencia de acuerdo o desacuerdo en las celdas de las variables 8 y 10 se debe a que la respuesta dada por parte de uno de los informantes al correspondiente enunciado estaba condicionada por un «depende» de una serie de circunstancias en cada caso y variable, lo cual impedía que tal informante se decantara por el acuerdo o el desacuerdo con el respectivo enunciado.

FUENTE  
Elaboración propia.

Por lo que se refiere a las otras ocho variables confirmadas por mayoría (variables 1, 3, 7 y 9, confirmadas por cuatro de los cinco expertos, y variables 2, 4, 5 y 11, confirmadas por tres de estos mismos cinco expertos), cabe realizar los siguientes comentarios. Con relación a las variables confirmadas por cuatro de los cinco expertos, puede observarse en el cuadro-resumen 2 que mientras en las dos primeras variables (variable 1: «Los requisitos legales en cuanto a número de trabajadores para poder acordar un Comité de Empresa Europeo son demasiado exigentes», y variable 3: «La ineficacia sancionadora facilita, en la práctica, que se incumplan los acuerdos de constitución de Comités de Empresa Europeos») era el directivo de la empresa multinacional quien se oponía al contenido de los dos anteriores enunciados, en cambio, ese desacuerdo con las otras dos variables (variable 7: «Los sindicatos españoles no perciben suficientemente la trascendencia que tiene la participación activa de los trabajadores en la negociación colectiva a nivel europeo», y variable 9: «Las diferentes tradiciones y culturas laborales de los países europeos dificultan los acuerdos entre los sindicatos de cada centro de trabajo y los que ejercen la representa-

ción europea») lo protagonizaban el presidente del CEEU y el representante institucional, respectivamente.

Respecto a las variables confirmadas por tres de los cinco expertos, mientras la variable 2 («Las empresas no apoyan la constitución de los Comités de Empresa Europeos debido al coste económico que éstos les ocasionan») consiguió concitar el acuerdo del directivo de la empresa, del presidente del CEEU y del representante de la UGT, pero no del de CC.OO. ni del institucional, en cambio, esos resultados fueron distintos para la variable 4 («La fuerte segmentación laboral, sobre todo referida a la temporalidad, debilita la fuerza colectiva de los trabajadores»), ya que en este caso fueron el representante institucional y los dos representantes sindicales los que coincidieron en defender ese enunciado, mientras que el directivo empresarial y el presidente del CEEU no veían que la temporalidad tuviera una relación directa con la constitución o no de CEEU's.

Por su parte, en la variable 5 («Existe un deficiente sistema de intercambio de información entre las sedes centrales, el resto de centros de trabajo y los representantes de los trabajadores en el CEEU») se volvió a reproducir una situación parecida a la habida en la variable 4 anterior, sólo que esta vez al acuerdo de los dos representantes sindicales con ese enunciado se le sumó el presidente del CEEU, mientras que el directivo de la empresa multinacional se unía al representante institucional para defender que, más que existir un problema de coordinación de la información, lo que sucedía era, respectivamente, que o bien esa información no era de calidad, o bien los sindicatos no sabían gestionarla adecuadamente. Por último, con la variable 11 («La existencia de gobiernos neoliberales en los países miembros no incentiva la creación de estructuras intervencionistas de rango europeo como los CEEU's»), mientras el representante institucional, el presidente del CEEU y el de CC.OO. defendían que el neoliberalismo gubernamental incidía negativamente en el grado de expansión de los CEEU's, por el contrario, al directivo empresarial y al representante de la UGT no les parecía que esa práctica gubernamental pudiera tener relevancia para explicar la escasez de CEEU's constituidos en España.

Pues bien, a pesar de no haber conseguido la misma robustez que con las variables confirmadas por unanimidad, los resultados que se obtuvieron por mayoría de los expertos en estas ocho variables permitieron, por una parte, aflorar con mayor evidencia la disparidad de posiciones ideológicas que mantenían los expertos —especialmente entre el directivo de la empresa y el resto de informantes, pero también entre el resto de expertos y entre los dos representantes sindicales— en la medida que los ocho enunciados hacían referencia a temas que, a diferencia de los confirmados por unanimidad, incidían más directamente en la distintas jerarquías de valores y de ideas poseídas por cada informante.



De todo lo anterior se pudo deducir —una vez más, con la necesaria precaución metodológica a que obliga la técnica de investigación utilizada— que las variables que fueron confirmadas por cuatro de los cinco expertos (variables 1, 3, 7 y 9) podían ser, igualmente, incorporadas como causas de la variable dependiente pues, aunque no poseían el respaldo unánime de los expertos, consiguieron un grado de validación suficiente como para atribuirles la categoría de causa, más si, como era el caso de la variable 9, corroboraba lo ya apuntado en el marco teórico y en el epígrafe 1.1.

Ahora bien, si el cimiento metodológico que se ha seguido para aceptar a las variables confirmadas por cuatro de los cinco expertos como causales de la variable dependiente podría ser considerado insuficientemente robusto, mayor dificultad podría haber para aceptar esa causalidad con las variables que sólo lograron alcanzar el acuerdo de tres de los cinco informantes (variables 2, 4, 5 y 11). Pues bien, teniendo en cuenta esa nueva restricción metodológica, se tomó la decisión de que el criterio a seguir para aceptar o no a estas variables como causas de la variable dependiente sería el hecho de si, previamente, habían sido objeto de selección analítica en la literatura citada en el marco teórico o en el epígrafe 1.1. Como consecuencia de aplicar ese criterio, se decidió aceptar como tales causas a las variables 4, 5 y 11, mientras se rechazaba la plausibilidad de la variable 2, o, lo que es lo mismo, que el coste económico que aducen las empresas españolas como justificación para no establecer un CEEU no constituye, según esta investigación, una causa explicativa de que el ritmo de la implantación de los Comités de Empresa Europeos en España sea menor que en Europa.

Por último, fue en las variables 8 («El diálogo social europeo entre sindicatos y patronales es escaso») y 10 («La integración política de Europa está en crisis y, por tanto, todas las iniciativas relacionadas con ese proceso») donde se pudo detectar la existencia de una equidistancia entre los expertos que estaban de acuerdo y los que no lo estaban respecto de los enunciados de ambas variables. Como se indica en el cuadro-resumen 2, en el caso de la variable 8, fueron el presidente del CEEU y UGT, por un lado, y el directivo de la multinacional y CC.OO., por otro, los que, respectivamente, estaban de acuerdo y en desacuerdo con el citado enunciado, mientras que el informante institucional se decantaba por ofrecer una opinión relativista ([El diálogo social europeo] «... depende de la cultura de diálogo que exista en cada CEEU...»), con lo cual no se pudo confirmar ni rechazar dicha variable. Por su parte, esos mismos resultados se obtuvieron con el enunciado de la variable 10, sólo que el acuerdo para con éste se obtuvo del directivo de la empresa y de CC.OO., mientras que fueron el representante institucional y el de la UGT los que se pronunciaron en contra, quedando ahora en manos del presidente del CEEU la relatividad de la respuesta («... La existencia de [crisis de integración política europea] depende; en algunas iniciativas sí, pero en otras no...»).

En otras palabras, siguiendo de nuevo con el criterio de dichos expertos, no parece que ni la escasez del diálogo social europeo entre sindicatos y patronales ni la crisis de integración política que actualmente sufre Europa constituyeran dos causas suficientemente sólidas como para suscitar el acuerdo mayoritario —y menos aún unánime— de dichos expertos, por lo que todo indicaba que ambas variables no podían ser consideradas explicativas de la débil implantación de los CEEU's en España con relación a la media europea, más si se tenía en cuenta que ninguna de ellas había sido referenciada, previamente, en el marco teórico ni en el análisis del epígrafe 1.1.

En resumen, aunque no se pudo alcanzar una confirmación de las doce variables independientes por parte de los cinco informantes seleccionados, las opiniones aportadas por éstos permitieron complementar la literatura científica existente en esta materia, reflejada en el marco teórico y en el análisis realizado a lo largo de este trabajo sobre la situación objetiva en la que se encontraba el despliegue de los CEEU's en Europa, y particularmente en España, a mediados de 2005. En ese sentido, el grado de confirmación obtenido de los enunciados de dichas variables alcanzó un 75% —agregando a las confirmaciones obtenidas por unanimidad las que, finalmente, se obtuvieron por mayoría de los expertos, es decir, la confirmación de nueve de las doce variables independientes que se eligieron—, por lo que es posible avalar, con bastante solidez, el modelo de dependencia diseñado para explicar el comportamiento de la variable dependiente, en este caso coincidente con la hipótesis de la investigación. En todo caso, como ya se dijera en el epígrafe dedicado al diseño y la metodología de esta investigación, se trata de una observación empírica preliminar sobre un fenómeno social relativamente reciente y en constante proceso de cambio, lo cual ha de requerir, necesariamente, nuevos análisis complementarios mediante nuevas investigaciones en el futuro.

#### 4. CONCLUSIONES

La Directiva 94/45, sobre los Comité de Empresa Europeos, constituye una oportunidad histórica para que el derecho de participación de los trabajadores, a nivel de información y consulta, en la toma de decisiones de las empresas multinacionales que operan en la Unión Europea pueda establecerse o, en su caso, consolidarse. Se trata sólo de un primer paso limitado, pero podría dar origen a futuros logros más ambiciosos. Por un lado, podría ser el punto de partida para alcanzar en el futuro ulteriores niveles de participación superiores a los previstos por esta normativa, en términos de negociación bidireccional, co-gestión, co-determinación, etc. Por otro lado, podría ser también la pieza de arranque para que los Comités de Empresa Europeos se extendieran al resto de empresas que operan transnacionalmente pero que no cumplen con los requisitos mínimos que exige la Directiva

94/45, a partir de lo cual podrían, igualmente, establecerse las bases de un futuro sistema de relaciones laborales de ámbito europeo.

Sin embargo, tras más de una década de vigencia de la transposición de la Directiva 94/45 a las respectivas legislaciones de los países miembros de la Unión Europea, siguen existiendo numerosos problemas, en buena medida responsables de que la actual tasa de cobertura que alcanzan los CEEU's en Europa, y particularmente en España, respecto de las empresas que potencialmente podrían constituirlos siga siendo recurrentemente baja. En ese sentido, la contrastación de la información obtenida de los diversos expertos consultados sobre esta temática con la proporcionada por las principales instituciones europeas especializadas en esa misma temática ha permitido constatar la relevancia que han adquirido algunos de esos problemas, en cuanto que se han erigido como causas explicativas de que, efectivamente, el ritmo de implantación de los CEEU's en España ha sido y sigue siendo menor que el de la media europea, tal como se conjeturaba en la hipótesis de partida de la investigación de la que parte este trabajo. El inventario de estos problemas —apuntados a continuación, en función del ámbito al que éstos pertenecen— habría de conllevar una cierta reflexión de los actores implicados, para que el futuro de los CEEU's en España pueda alcanzar un despliegue superior al que se ha producido hasta los momentos más recientes.

En primer lugar, desde una perspectiva legal, se ha podido constatar que tanto la inexistencia de mecanismos formales de inspección para prevenir y, en su caso, sancionar el incumplimiento de lo estipulado en las normas contenidas en la Directiva 94/45 por parte de las empresas multinacionales afectadas, como la exigencia de un mínimo de mil trabajadores para poder constituir un Comité de Empresa Europeo, se han confirmado como los principales problemas de tipo jurídico que explicarían el escaso desarrollo de los CEEU's en Europa, y en particular en España. Respecto a este último tema, aunque para tal cómputo la normativa prevé la inclusión de todos los trabajadores que trabajan para la empresa, tanto en la sede central como en los otros centros de actividad que aquélla ha de poseer en dos o más países comunitarios, lo cierto es que eso no se ha mostrado suficiente para contrarrestar el efecto limitador en la creación de un mayor número de CEEU's en España, provocado por la reducida presencia de multinacionales españolas en la economía europea, en comparación con el peso económico de España, en parte porque una proporción importante de ellas destinan sus inversiones hacia países no comunitarios, como los latinoamericanos. Por tanto, puede afirmarse que la inexistencia de inspección legal, el tamaño mínimo exigido, pero también —derivado en parte de esto último— el destino extracomunitario de la mayor parte de las inversiones de las multinacionales españolas, constituyen tres problemas que explicarían, desde el ámbito jurídico, que el avance de los CEEU's en España sea menor en comparación con la media europea.

En segundo lugar, desde el entorno político y económico-laboral, la presencia de políticas neoliberales durante estos últimos años en los gobiernos de España, pero también en los de la mayoría de los países europeos y de las propias instituciones comunitarias, en un contexto caracterizado por la existencia de un elevado porcentaje de empresas de pequeña y mediana dimensión, y de un mercado de trabajo definido por una creciente segmentación y precariedad laboral, en buena medida como resultado de la existencia de un marco nacional e internacional de relaciones laborales claramente decantado a favor de los intereses de la patronal, frente a unos sindicatos con escaso poder de negociación colectiva y prácticamente estancados en sus tasas de afiliación, ha propiciado también que, en su conjunto, unos entes de representación con rango europeo como los CEEU's no hayan conseguido cristalizar en España más que en algunos casos singulares. En otras palabras, tanto las políticas neoliberales gubernamentales y comunitarias como la relativa exigüidad de empresas de gran tamaño, junto a la persistente posición hegemónica de la patronal —y, por tanto, la consiguiente posición mermada de los sindicatos— en el sistema de relaciones laborales durante estos últimos años, se han confirmado, igualmente, como los cuatro principales factores, de índole política y económico-laboral, que explicarían que los CEEU's en España no hayan crecido con el mismo ritmo que en Europa.

Desde la esfera ideológico-cultural, por su parte, se ha podido constatar también que cuando la ideología que defiende la patronal española se caracteriza por una inusitada reticencia hacia cualquier acuerdo que pueda significar una cesión —aunque fuere mínima— del control del poder a los trabajadores, y eso se combina con unos sindicatos que no poseen la suficiente tradición de negociación transnacional —en parte, debido a que la conformación de empresas multinacionales en España es aún relativamente novedosa, en comparación con otros países europeos— pero que, cuando participan de ella, ni le otorgan la misma prioridad que conceden a la negociación en los niveles jerárquicos inferiores ni tampoco poseen la experiencia que requiere el debate y negociación de los temas con la presencia de la patronal dentro de un mismo órgano —tal como sucede en los CEEU'S, pero no en los comités de empresa de ámbito nacional— no es de extrañar entonces que, desde esta esfera, tampoco hayan emergido las condiciones necesarias para que ambas partes hayan acordado poner el empeño necesario para llevar adelante la creación de un número mayor de CEEU's de los que realmente se han constituido en España.

Finalmente, desde una visión organizativa, cabe referirse igualmente a los problemas que han tenido específicamente los sindicatos españoles en cuanto a la gestión interna de la información y de cómo tales problemas han contribuido, junto a todos los anteriores, a explicar el ya reiterado menor ritmo en la constitución de CEEU's en España con relación a la media europea. Y es que, a pesar de ser el agente social objetivamente más interesado en la expansión de los CEEU'S, cuando los sindicatos españoles han participado (y partici-

pan) en la gestión de alguno de los pocos CEUU's constituidos en España han tenido que afrontar importantes escollos a la hora de tener que coordinar, convenientemente, los diversos niveles de información (local, sectorial, regional, nacional, internacional) con los recursos humanos y expertos que disponen para conducir eficazmente la negociación transnacional con la patronal. Una negociación ésta, a veces, poco fluida, cuando no atascada, a causa de problemas que no sólo se explican por el contenido intrínseco de los temas que se han de abordar, sino también por las dificultades que, a menudo, entraña la interacción comunicativa entre las diversas lenguas que poseen los representantes sindicales procedentes de los distintos países donde opera la empresa, cuando convergen en las reuniones internacionales de los CEEU's, y que no siempre puede resolverse sólo con el concurso de los servicios de traducción.

Con este escenario, y dando por cierto que todos los elementos que lo determinan no van a variar sustancialmente, al menos a corto y medio plazo, no es de esperar que se puedan producir cambios significativos en la trayectoria que ha seguido la constitución de los Comités de Empresa Europeos en España. Sólo si se produjeran alteraciones importantes en las posiciones sustentadas hasta ahora por la patronal, las instituciones gubernamentales nacionales y europeas, y por las propias multinacionales, podría propiciarse que el porcentaje de convenios acordados hasta ahora se incrementara en el futuro, bien porque el saldo entre el número de renovaciones y cancelaciones de los convenios en vigor fuera en aumento, bien porque las multinacionales que pudieran aparecer en los años venideros con la potencialidad para poder constituir un CEEU decidieran abrir ese proceso en una proporción superior a la de las que lo han hecho hasta estos momentos, fruto del cambio de las citadas posiciones, bien como resultado de ambas causas.

Ahora bien, no porque los sindicatos puedan aparecer, tal como ya se ha dicho anteriormente, como el actor que, objetivamente, tiene más interés en el avance de este proceso quedan exentos de revisar, asimismo, sus posiciones, al menos en dos direcciones un tanto complementarias. Por una parte, habrían de potenciar una visión más útil y positiva de la potencialidad de resultados que pueden derivarse de la negociación colectiva de ámbito europeo para sus afiliados y representados. Por otra, tendrían que persuadirse con mayor empeño de la importancia que para que el número de CEEU's en España se incremente sustancialmente ha de tener la mejora del nivel de sus cualificaciones técnicas a la hora de organizar y gestionar la información entre los distintos niveles jerárquicos, para que las estrategias de negociación puedan ser más fluidas y eficaces ante las inercias adversas que se les puedan presentar desde las otras esferas implicadas en ese proceso.

## BIBLIOGRAFÍA

- ARAGÓN, J., *et al.* (2001): «Los Comités de Empresa Europeos en España», *Cuadernos de Información Sindical*, n.º 14, Madrid: Confederación Sindical de CC.OO., Fundación 1.º de Mayo.
- BAZ RODRÍGUEZ, J. (1998): «El sistema europeo de información y consulta», *Relaciones Laborales*, tomo I, pp. 250-278.
- BENEYTO, P. J. (2004): *Afiliación sindical en Europa*, Valencia: Germania.
- BOURDIEU, P. (2001): *Dotar de sentido social a la Unión Europea*, [www.Sociologicus.com](http://www.Sociologicus.com)
- BOE n.º 286, 30 noviembre 1999. Ley 44/1999, de 29 de noviembre, por la que se modifica la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.
- BOE n.º 99, 25 abril 1997. Ley 10/1997, de 24 de abril. Derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.
- CRISTÓBAL RONCERO, R. (2003): «El Comité de Empresa Europeo en las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 43, pp. 157-180.
- CRUZ VILLALON, J. (1994): «La información y la consulta a los trabajadores en las empresas de dimensión comunitaria», *Relaciones Laborales*, tomo II, pp. 121-146.
- C. S. de CC.OO. (2003): *X Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos*, Praga: Confederación Sindical de CC.OO., Cuadernos de Información Sindical - Internacionales, n.º 51.
- (2004): *Democratizar la globalización, construyendo el sindicalismo*, Madrid: Confederación Sindical de CC.OO., Cuadernos de Información Sindical - Internacionales, n.º 53.
- CONFEDERACION INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES (CIOSL) (diciembre 2001): *Una guía sindical sobre la mundialización*. [www.ugt.es/globalizacion/guiamundializacion.pdf](http://www.ugt.es/globalizacion/guiamundializacion.pdf).
- DIARIO OFICIAL DE LA UNION EUROPEA (20.2.2003): *Partida presupuestaria B3-4003: «Información, consulta y participación de los representantes de las empresas»*.
- EBBINGHAUS, B., y VISSER, J. (1999): «When Institutions Matter. Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995», *European Sociological Review*, vol. 15, n.º 2, pp. 135-158.
- EUROPEAN TRADE UNIONS INSTITUT (ETUI) (2002): *Database European Work Council*, Bruselas.
- GALIANA MORENO, J. M., y GARCÍA ROMERO, Belén (2003): «La participación y representación de los trabajadores en la empresa en el modelo normativo español», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 3, pp. 13-30.
- JUAN ALBALATE, J. (2004): *La empresa desde una perspectiva sociológica*, Madrid: Pirámide.
- (2005): *La participación de los trabajadores en la tecnología*, Madrid: Consejo Económico y Social.
- KÖHLER, H., y GONZÁLEZ BEGEGA, S. (2004): «¿Hacia un Sistema de Relaciones Industriales Europeo? La Respuesta de los Comités de Empresa Europeos (CEUS)», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 22, n.º 1, pp. 7-36.
- MARTÍN ARTILES, A. (2003): *La Confederación Europea de Sindicatos y la construcción de la Unión Europea*, Working Papers n.º 229, Institut de Ciències Polítiques i Socials, Universidad Autònoma de Barcelona.

- MARTÍN ARTILES, A., *et al.* (2003): *Teoría de les relacions laborals. Desafiaments*, Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- MARTÍN ARTILES, A., y KHÖLER, H.-D. (2005): *Manual de la Sociología del Trabajo y de las relaciones laborales*, Madrid: Delta.
- McCONNELL, BRU y MacPHERSON (2003): *Economía Laboral*, Madrid: McGraw-Hill.
- MEMORÁNDUM SINDICAL A LA PRESIDENCIA HOLANDESA DE LA UNIÓN EUROPEA (2004): Confederación Europea de Sindicatos (CES), [www.ugt.es/internacional/holanda2.html](http://www.ugt.es/internacional/holanda2.html).
- MELLADO, C. L. A. (2004): «Globalización y Relaciones laborales: la individualización», *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, n.º 10. [www.uv.es/CEFD](http://www.uv.es/CEFD).
- MIGUÉLEZ, F., y PRIETO, C. (1999): *Las relaciones de empleo en España*, Madrid: Siglo XXI.
- RIGBY, M. y SMITH, R. (2004): «El sindicalismo europeo: convergencia y divergencias estratégicas», en Pere J. Beneyto, *Afiliación sindical en España. Modelos y estrategias*, Valencia: Germania.
- ROSS, Arthur M. (1948): *Trade Unions Wage Policy*, Los Angeles (Berkeley): University of California Press.
- SALA FRANCO, T., y ALABIOL MONTESINO, I. (2003): *Derecho Sindical*, Valencia: Tirant Lo Blanch.
- STANZANL, C., y BEIRNAERT, J. (2006): *Analysis of the SDA Infopoint database «EWC Agreements»*, Bruselas: Social Development Agency.
- VISSER, J. (1990): «In search of inclusive unionism», *Bulletin of Comparative Labour Relations*, n.º 18.
- ZUFIAUR, J. M. (2001): «Respuestas locales», *El País*, 28 de octubre.