

Presencia, papeles, procesos y pasta: cuatro claves para aumentar la influencia de España en Bruselas

Pablo Rupérez Pascualena | Diplomático, consejero en la Representación Permanente de España ante la UE (REPER) | @RuperezPablo 

Tema¹

¿Cuáles son las claves de la influencia de España en la UE y qué acciones concretas se pueden recomendar para mejorarla?

Resumen

Este texto está articulado en torno a dos propósitos. En primer lugar, pretende hacer una distinción entre dos conceptos –presencia e influencia– que a menudo se confunden al analizar la relación entre los Estados miembros y las instituciones europeas, incluyendo además referentes comparativos a las prácticas desarrolladas por otros países de modo que se pueda valorar adecuadamente la situación de España. A continuación, se analizan distintas claves para mejorar la política europea de España, agrupadas en torno a las que aquí se denominan las “cuatro pes de la influencia de España en la UE”. Al final, con un afán constructivo y práctico, se incluye una lista de sugerencias concretas para lograrlo.

Análisis

Empezaré este trabajo con una *captatio benevolentiae* inicial de las que recomendaba Cicerón: voy a intentar aportar “mis dos centavos” al debate sobre la presencia y la influencia de España en la UE, pero dejando claro desde el inicio que no soy un experto académico. Mi óptica al abordar esta cuestión es más bien la de un profesional, un *practitioner*, como se suele decir en el mundo anglosajón, que ha estado trabajando de una forma u otra en temas europeos desde hace varios años, y ha mantenido un contacto directo y práctico con todo lo relacionado con la presencia y la influencia en la UE, y con el “ecosistema” español en Bruselas.² Mis comentarios no vendrán por tanto de un análisis estructurado y científico, sino de mis observaciones y conclusiones personales.

¹ Este artículo fue escrito originalmente como nota de discusión para el seminario “Pensar y actuar en red. Hacia un concepto expansivo de la influencia de España en el mundo y en Europa”, organizado por el Real Instituto Elcano el pasado 28 de mayo.

² En especial en los últimos cuatro años, por mi trabajo en la REPER, tanto en la Unidad de Apoyo para la presencia de españoles como en la labor de coordinación del ámbito COREPER I <http://www.exteriores.gob.es/RepresentacionesPermanentes/EspanaUE/es/TrabajarenUE/Documents/UDA - Memoria de Actividades 2019 y Proyectos para 2020.pdf>.

1. Presencia frente a influencia en la UE

Desde hace varios años vengo detectando de forma muy extendida lo que yo considero una confusión que debería ser aclarada: la confusión entre presencia e influencia en la UE. Son dos cosas que pueden estar relacionadas (a veces no lo están). Pero son dos cosas muy diferentes.

La presencia, entendida sobre todo como presencia de españoles en las instituciones europeas, es una cuestión objetiva, medible. Se puede medir por niveles, instituciones o departamentos, estudiar su evolución en el tiempo y compararla entre países usando indicadores como la población o el PIB. En resumen, se puede contar, aunque al haber muchas formas de contarla puede estar sujeta a diversas interpretaciones, a veces intencionadas. Ya conocen la frase que popularizó Mark Twain: hay mentiras, grandes mentiras y estadísticas.

La influencia, sin embargo, es otra cosa completamente diferente. A veces he pensado que es como la elegancia. No es directamente medible y no es fácilmente definible, pero sí es claramente perceptible. Todos tendemos a saber quién la tiene y quién no. Y, como la elegancia, creo que la influencia está construida a lo largo del tiempo, y está hecha de grandes gestos y gastos, pero también en gran medida de muchos pequeños detalles.

Antes de comentar la cuestión de la presencia en detalle quiero dejar un apunte: en torno a ambos conceptos, presencia e influencia, y en torno a su articulación e interrelación, se podrían plantear y desarrollar múltiples temas de debate. Mencionaré algunos aquí, aunque no tenga espacio para desarrollarlos: por ejemplo, la cuestión de la capacidad de influencia de los máximos cargos comunitarios (los llamados *top jobs*), las diferencias entre los aspectos cualitativos y cuantitativos de la presencia, ya que no todos los puestos ni todas las personas tienen los mismos perfiles, o el análisis de ciertos casos nacionales, como Luxemburgo o Bélgica, donde presencia e influencia no van de la mano.

Presencia: prejuicios y datos

Respecto a la presencia española en la UE, suelo encontrar dos prejuicios (en el sentido etimológico de algo “juzgado de antemano”) que vienen asociados muchas veces a la mencionada confusión entre presencia e influencia. Por un lado, el catastrofismo o derrotismo (“no pintamos nada en Europa, no hay españoles, no se hace nada, antes sí, ahora no”); y, por otro, el triunfalismo o adanismo (“ahora sí que pintamos en Europa, estamos mejor que nunca, ahora sí, antes no”). No creo que ninguno de los dos sea correcto, pero tampoco creo que sea útil polemizar con dichos prejuicios. Creo que es mejor simplemente analizar la presencia, y trabajar después para mejorarla.

Si vamos a los datos, mi primera conclusión después de trabajar en estos temas durante varios años es que la presencia de un país en las instituciones europeas es una traslación directa de su presencia a lo largo de la Historia en el proyecto europeo, y del compromiso de su sociedad con el mismo. La presencia tiende a ser bastante estable en el tiempo, no está sujeta a vaivenes súbitos, aunque sí a evoluciones. Y, en cualquier caso, es algo que se debe cuidar y fomentar por parte de todos.

La otra conclusión básica después de manejar múltiples datos y fuentes es que, en términos generales, España es el cuarto país con mayor presencia en las instituciones europeas; por debajo de Alemania, Francia e Italia; pero por delante de los otros 23 Estados miembros. Esto se observa si se toma prácticamente cualquier parámetro.³ Dejo de lado la cuestión de Bélgica que, por el “efecto sede” y por el “efecto Brexit” en ciertos tramos de personal o en ciertas instituciones, tiene a veces una presencia muy por encima de su peso poblacional.

No quiero aburrir con cifras, que se pueden encontrar en el informe de la Comisión sobre equilibrio geográfico⁴ o en la Memoria de nuestra Unidad de Apoyo para la Presencia de españoles, pero para ilustrar el párrafo anterior se podrían aportar algunos datos. En términos absolutos habría más de 4.300 españoles en las instituciones (más de 2.500 en la Comisión) y en torno a 2.000 con categoría de Administrador (1.168 en la Comisión). Habría aproximadamente 270 directivos españoles, de los cuales 110 estarían en la Comisión, teniendo 22 de ellos la categoría de altos directivos (*senior managers*). Puede haber variaciones respecto a las cifras, por las fechas de referencia y los criterios usados, y porque existe una cierta opacidad en las instituciones que a veces complica la recopilación y elaboración de indicadores, pero ésa sería, a grandes rasgos, la imagen en términos absolutos.

En términos relativos la presencia española representa de forma general un 8% del personal en las instituciones. La Comisión usa un “índice guía” nacional para estimar cuál debería ser la representación “equilibrada” en las instituciones, ponderando población y PIB, y según ese índice guía, por ahora sólo disponible en versión “pre-Brexit”, el porcentaje de referencia de España sería de un 8,9%. Es decir, la presencia es notable, pero está algo por debajo del índice guía, como le ocurre a los países más poblados como Alemania, Francia y Polonia (pero no a Italia). Un último comentario importante es que desde la perspectiva de género la presencia española es bastante equilibrada (las mujeres representan un 50% del personal total español, y un 45% del personal directivo, superando ya el mínimo del 40% de presencia de mujeres en puestos directivos al que aspira la Comisión), a diferencia de lo que le ocurre por ejemplo a Alemania.

Aunque no debemos caer en el conformismo, puesto que existen desafíos como la jubilación de la “generación del 86”, y aunque haya que seguir trabajando de forma sostenida por la presencia actual y sobre todo por la presencia futura en las instituciones, en general tiendo a ser optimista respecto al futuro por dos motivos: en los últimos años las tasas de aprobados, los llamados “laureados” en los concursos EPSO para puestos AD, superan habitualmente el 15%, siendo España uno de los cuatro únicos países que cumplirían con su “índice guía”. No olvidemos que los laureados de ahora son los directivos del futuro. Y, por otro lado, en los últimos cinco años, en

³ Por ejemplo, cifra total de personal en todas las instituciones, funcionarios de categoría superior (administrador o AD en la jerga comunitaria), número de expertos nacionales destacados, personal en el Servicio Europeo de Acción Exterior, o directivos y altos directivos (*senior management*) en la Comisión.

⁴ Informe de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo, de conformidad con el artículo 27 del Estatuto de los funcionarios y el artículo 12 del Régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea (Equilibrio geográfico), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0377&from=ES>.

múltiples indicadores esenciales (personal total en las instituciones, o en la Comisión, personal AD en las instituciones, o jefes de unidad en la Comisión) ha habido aumentos de aproximadamente un 10% en la presencia española. No debemos olvidar tampoco con quién nos comparamos: muchos países, como Alemania, los Países Bajos, Irlanda y Suecia ven con preocupación la situación actual y están intentando forzar un debate sobre el “equilibrio geográfico”, ya que sus nacionales, por distintos motivos, no están entrando en las instituciones, por lo que se está gestando lo que la Comisión llama ya una “brecha generacional”.

Una última conclusión que suelo sacar es que, para la sociedad española, y para muchos de sus jóvenes más cualificados, que podrían igualmente encontrar trabajo en un banco de Londres o en una consultora en París, trabajar en las instituciones europeas sigue siendo atractivo. Se sigue presentando y entrando mucha gente, y muy buena. Esto es algo que ya no le pasa a Alemania, Dinamarca o Suecia, por citar algunos ejemplos. Lo importante es que trabajar para el proyecto europeo sigue siendo atractivo para la sociedad española, por ahora. Y ese “por ahora” lo dejo caer de forma abierta y totalmente intencionada.

Comparación con otros Estados miembros

Tres países ya citados, Alemania, Francia e Italia, deberían ser los referentes en términos de presencia (aunque otros, como los Países Bajos y Suecia, tienen también iniciativas interesantes en estas cuestiones). Desde mi óptica estrictamente personal, basada en el contacto con mis colegas de esos países, y mi conocimiento de su trabajo, haré un poco de reflexión comparada y recopilación de buenas prácticas.

Mi impresión general es que no hay algo cualitativamente diferente entre lo que hacemos unos y otros en las respectivas Representaciones Permanentes. Está todo inventado. Los cuatro países tenemos una Unidad de Apoyo, *Staffing Unit* o “Consejería de Presencia”, que con el apoyo de los respectivos Ministerios de Exteriores y de Función Pública, y de instituciones como la ENA en Francia y el INAP en España, desarrollan actividades de divulgación, de formación, siguen los programas europeos como el de expertos nacionales destacados, fomentan los contactos (*networking*) entre funcionarios a varios niveles y brindan apoyo para los que optan a puestos directivos y a gabinetes. Las diferencias creo que están más bien en las actitudes de los países, y de los propios nacionales, en las instituciones.

Empiezo la comparación con **Alemania**. Aunque siempre es peligroso generalizar, hay algunas buenas prácticas en relación con la presencia en la UE que admiro, vinculadas con un apoyo sistemático y organizado (con financiación incluida) desde la administración central. Por ejemplo, celebrando una gran conferencia anual en Berlín en la que se invita a los funcionarios alemanes en las instituciones, para presentarles las prioridades nacionales y a los interlocutores de referencia. O concediendo contratos breves para que los alemanes que han aprobado ya un concurso para trabajar en las instituciones, pero aún no han logrado un puesto concreto, puedan trabajar un tiempo en los departamentos de asuntos europeos de distintos Ministerios, y así mejoren su CV y su agenda de contactos. Por otro lado, también admiro como los propios alemanes en las instituciones organizan y cuidan entre ellos su propia red de contactos, por ejemplo,

con encuentros periódicos o comidas mensuales de jefes de unidad que por turno organiza uno de ellos. En cualquier caso, debemos recordar que Alemania tiene al parecer un grave problema de futuro, como ya he comentado (por diversos motivos casi no están entrando alemanes en las instituciones europeas), y por otro lado un desequilibrio de género (su presencia, en especial en los niveles directivos, es en gran medida masculina, con muchos directivos cercanos a la jubilación).

En el caso de **Francia**, admiro sobre todo la asunción plena de que la política europea es política interior, y es parte esencial de la política francesa. Mi impresión suele ser que toda la administración francesa, incluyendo su gobierno, está implicada en aumentar su presencia (y por ende su influencia) en Europa. Y, por otro lado, admiro su capacidad para marcar prioridades políticas de forma centralizada (por ejemplo, la industria de defensa, el Sahel y la Política Común de Seguridad y Defensa), para a continuación combinar presión política, labor organizativa y compromiso presupuestario (mediante, por ejemplo, el uso de expertos nacionales destacados) para aumentar su presencia y su influencia en dichos ámbitos.

Respecto a **Italia**, admiro la capacidad de apoyo mutuo de los italianos en las instituciones. Su capacidad de crear redes de contactos (que sirven entre otras cosas para transmitir conocimientos sobre la cultura corporativa de los departamentos), redes de mentoría y redes de intercambio informal de información sobre vacantes y candidatos de nivel. Todos saben en Bruselas que la tasa de reproducción italiana en las instituciones es superior a 1. Cuando un italiano se va siempre queda (al menos) otro italiano en su departamento. No creo que lo hagan exactamente por mero patriotismo, sino más bien por ser sabedores de que el progreso del prójimo será provechoso para uno mismo. Una verdad que creo que nosotros aún no hemos asumido. Ésta es para mí una actitud muy beneficiosa que deberíamos copiar. Sin embargo, mi impresión es que este ejercicio de apoyo mutuo es individual, capilar, y no suele responder a ningún plan sistemático para aumentar la influencia (aunque se podría argumentar la existencia de algunas excepciones en áreas como los Balcanes o los temas económicos).

Creo, para terminar, que en el caso de España faltan dos claves para mejorar la presencia: que la sociedad española, incluyendo toda la administración, las empresas y la sociedad civil, asuma plenamente que la UE es política interior, y que la presencia en la UE es una tarea que debe ser prioritaria para todos, en la que todos podemos apoyar, y de la que todos saldremos beneficiados. Y, por otro lado, que los españoles en las instituciones entiendan que mejorar la presencia española en la UE es una cosa buena para todos, incluyendo para ellos. Frente a la tradición hispana de ser sociables, pero no asociativos, es necesario que los españoles en las instituciones se apoyen entre ellos, y creen redes de contactos, de apoyo y de mentoría. En resumen, que todos pensemos en red, colaborando y desarrollando la idea de sistema integrado. Hay excepciones que merecen elogio,⁵ pero creo que aún hay un amplio espacio de mejora.

⁵ Entre ellas es justo reconocer algunas iniciativas como AEFICE, el Círculo Madariaga, las redes de jefes de unidad, de orientadores o de mujeres, las asociaciones de becarios (BECUE) o de expertos nacionales destacados (CLEÑAD), o las actividades de los españoles en la DG ECFIN.

2. Las cuatro “pes” de la influencia

Como he comentado, creo que la influencia, como la elegancia, está hecha en gran medida de pequeños gestos que suman: un ponente en un seminario en Bruselas explicando la visión española sobre la importancia del Mediterráneo para la UE; una entrevista en el momento justo con un alto cargo en los medios de referencia de la burbuja europea; un informe de la CEOE en inglés, bien divulgado, que resuma y transmita la visión de las empresas españolas sobre algún tema y genere espacios para el debate con las instituciones. Estos, y muchos otros ejemplos similares, son para mí también factores de influencia. Los diversos factores en mi opinión se podrían agrupar en cuatro grupos, las que quiero llamar las cuatro “pes” de la influencia de España en la UE, adaptando así las llamadas “cuatro pes del marketing” y algunas ideas del excelente análisis que mi compañero Miguel Fernández publicó también hace tiempo en el Real Instituto Elcano⁶ sobre la influencia de España en la UE.

2.1. Presencia

Mucho he hablado ya de la presencia de españoles en las instituciones en el apartado anterior, por lo que no elaboraré más sobre la primera “p”, la presencia, o las personas. Sólo hay que aclarar una cosa: presencia para mí implica no sólo presencia de españoles en las instituciones, sino también presencia de los temas europeos en todos los niveles de la administración española. Por tanto, creo que para aumentar la influencia en la UE es necesario también reforzar y aumentar los departamentos que se ocupan de los asuntos europeos en la administración local, autonómica o central, incrementando su relevancia, situándolos cerca del nivel de decisión política y perfeccionando su coordinación, y, a la vez, su interrelación con las instituciones europeas. Por decirlo de otra forma, para aumentar la influencia de España en la UE hay que aumentar la influencia de la UE en España.

Apunto algunas medidas prácticas para avanzar en esta dirección: se debería reforzar la formación en temas europeos y en idiomas en la administración y promover la participación de su personal en programas como el de expertos nacionales destacados. Dicha participación se debería abordar además de una manera proactiva, detectando perfiles y lugares de interés para España, como hacía el Reino Unido, y utilizando posibles mecanismos como el pago de dietas nacionales o la asignación de sustitutos en los puestos de origen. También se podrían considerar opciones como la incorporación temporal de funcionarios de las instituciones europeas a la administración, como se hace ya por ejemplo en el Servicio Europeo de Acción Exterior con el programa de intercambio diplomático. En resumen, con éstas y otras medidas se debería formar un personal experto en el proceso de toma de decisiones de la UE en los centros directivos de toda la administración, que pierda el miedo a Bruselas y tenga aquí fluidas conexiones personales.

⁶ Miguel Fernández Díez (2019), “Ganar influencia en la UE: propuestas operativas para la Administración”, ARI, nº 55/2019, Real Instituto Elcano, http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano_es/contenido?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/elcano/elcano_es/zonas_es/ari55-2019-fernandezdiez-ganar-influencia-ue-propuestas-operativas-para-administracion.

2.2. Papeles

La primera “p”, la presencia, debe sin embargo venir acompañada de una segunda “p”, los papeles, en el sentido de papeles de posición. Como señala de forma sabia Miguel Fernández en su trabajo citado, “de poco sirve contar con personas relevantes en puestos de decisión si no se les traslada hacia dónde se considera necesario influir. La promoción de españoles en puestos relevantes de las instituciones, si no se alimenta con posicionamientos, se queda en mera presencia, no en influencia”.

Por ello, transitando de lo general a lo particular, creo que es necesario en primer lugar hacer un trabajo de análisis y reflexión con gran angular, usando por ejemplo herramientas como las matrices DAFO,⁷ y establecer por escrito cuál debe ser nuestra narrativa sobre los grandes temas del futuro, para priorizar y tener claros los objetivos fundamentales que se quiere perseguir. Los Países Bajos, con sus periódicos papeles de posición sobre los temas principales de la agenda, coordinados por su Ministerio de Asuntos Exteriores, puede ser un buen ejemplo al respecto. Descendiendo en el nivel de detalle, se debería después producir de forma habitual documentos sencillos que puedan ser comprendidos y apoyados por todos, centrados en expedientes concretos.

Esos papeles de posición, operativos, deben marcar la senda de acción deseada, y pueden ser un referente para todos los que quieran aumentar la influencia de España, desde cualquiera de las instituciones, o desde fuera de ellas. En realidad, en estos días de Twitter desde hace tiempo pienso que cualquiera con un móvil puede ser embajador de la influencia de España en la UE, incluyendo por ejemplo los muchos “amigos de España” que hay en Bruselas, es decir, los extranjeros con una relación especial con España por diferentes motivos.

Para formular estos papeles de posición creo que es necesaria mucha coordinación y trabajo en común, dentro y fuera de la administración, para fijar posiciones y determinar qué se quiere en cada uno de los expedientes. Sin olvidar que esos papeles deben hacerse en ocasiones con aliados, y siempre conteniendo argumentos bien fundados y convincentes. Además, los papeles de posición deberían ser elaborados y presentados en el momento procesal justo, y con el formato adecuado entre las múltiples opciones posibles (un análisis de tipo académico, un *non paper*, una declaración ministerial, una carta de varios ministros a un comisario, etc.). Los papeles de posición incluso deberían ser capaces de vertebrar el “relato oral”, esos contactos alrededor de un café, tan importantes, que sirven para intercambiar informaciones, y transmitir visiones y preocupaciones.

Finalmente, creo que los papeles de posición deberían además ser divulgados de forma adecuada, sin timidez ni pudor, con una política de comunicación proactiva (tal vez aquí estaríamos hablando de una “p” adicional, la de Prensa, o Público, que hoy no abordaré). No olvidemos que Europa es un sistema de diplomacia porosa. O como decía Lionel Jospin, Europa es una reunión de vecinos que nunca acaba. La comunicación de estos papeles de posición es crucial en el proceso de influencia informal. Hay que filtrar, explicar, hablar, ocupar espacio y mantener una comunicación fluida con los medios

⁷ Fortalezas, Debilidades, Amenazas, Oportunidades.

para crear situaciones mutuamente beneficiosas, en resumen, intentar crear relato. Como me dijo una vez un experto en temas europeos, la diplomacia europea es intensiva en el uso de saliva.

2.3. Procesos

Junto con las personas y los papeles la tercera “p” que se debe tener en cuenta en mi opinión para aumentar la influencia en la UE sería la de los procesos. O los procedimientos. Entendidos como procesos de toma de decisiones en el ámbito europeo.

Es crucial entender la circulación de la pelota en este juego europeo, y entender el proceso de toma de decisiones, con sus diferentes fases e instancias, teniendo claro de qué forma y con qué interlocutores se puede ejercer influencia en cada fase del proceso.

Una estrategia de aumento de la influencia no debería limitarse a las negociaciones y alianzas en el Consejo, cuando una propuesta ya se ha presentado, sino que debería intentar incidir en orientar la iniciativa de la Comisión, y en seguir su tramitación posterior también en el Parlamento Europeo. En suma, se debe intentar influir en todas las fases. Para ello es crucial mejorar el conocimiento por parte de todos del proceso de toma de decisiones, y de sus mecanismos y resortes.

Así, por ejemplo, en la fase del diálogo prelegislativo, es importante hacer un uso proactivo de los procedimientos de consulta pública y promover la participación de la administración y de la sociedad civil. En ésta y en todas las demás fases se debe programar, además, una presencia sistemática de los altos cargos de la administración en los ámbitos de decisión comunitarios. Mediante visitas, entrevistas o cartas se pueden transmitir los puntos de vista españoles para influir en la toma de decisiones. En todo ello el papel de las Cortes Generales, en conexión con el Parlamento Europeo, puede ser también muy relevante.

Es importante no olvidarse de influir en el debate de las ideas, por ejemplo, en la formulación de los papeles de reflexión que publican la Comisión o el Parlamento. Aquí el papel de los centros de opinión (*think tanks*) creo que puede ser fundamental. Es desgraciadamente muy habitual encontrar que, en los seminarios de mayor importancia en Bruselas, sobre cualquier tema, no haya voces españolas. Se debería aspirar a estar entre los que marquen qué temas se exploran, qué objetivos se identifican y qué posiciones se tienen en cuenta a la hora de formular iniciativas. Para ello es crucial reforzar a los centros de opinión y a los expertos españoles, para que estén presentes siempre en los foros más relevantes. Tal vez, parafraseando el movimiento *No women, no panel*, deberíamos aspirar al principio de *No Spaniards, no panel*, elaborando una lista de las principales conferencias sobre temas de nuestro interés, y promoviendo la presencia de oradores españoles en ellas, sobre una base de datos (*pool*) preseleccionada. Y a la inversa, sería conveniente fomentar las visitas de funcionarios y altos cargos de las instituciones europeas a España para tener encuentros con la administración, pero también para participar (y escuchar) en foros, seminarios, conferencias, etc.

Hay que prestar atención también al trabajo con interlocutores cruciales, como por ejemplo las próximas presidencias de turno del Consejo o los ponentes de expedientes legislativos importantes para España en el Parlamento. Herramientas como la organización de viajes de estudio pueden ser aquí de gran utilidad. Por apuntar una experiencia reciente, en el caso del nuevo Reglamento de reutilización de agua, el hecho de mostrarles a los expertos finlandeses, justo antes de su presidencia, la realidad práctica de la reutilización del agua en el Campo de Cartagena fue crucial para lograr, muchos meses después, un resultado adecuado para España en la importante negociación en los trílogos con el Parlamento.

Finalmente, debo recordar que en ese proceso de toma de decisiones es importante que todos los actores nacionales, incluyendo la administración y la clase política, asuman que las Representaciones Permanentes, en nuestro caso la REPER, juegan un papel clave de coordinación y conexión. Son auténticos cordones umbilicales híbridos, mixtos, que conectan a administraciones y gobiernos con las instituciones europeas, y por ello deben estar asociadas en las iniciativas y actividades relacionadas con la influencia en la UE.

2.4. La cuarta “p”

Disculpen la franqueza, pero junto a las personas, los papeles y los procesos una última “p”, que no estaba en el análisis del artículo de Miguel Fernández, me parece sin embargo fundamental para aumentar la influencia en la UE: la “pasta”. El dinero. La financiación. Aquí me parece inevitable recordar la gran verdad expresada por Groucho Marx. Hay cosas mucho más importantes que el dinero. Pero cuestan bastante.

Para organizar eventos de formación (*coaching*) para los funcionarios en las instituciones, o financiar la presencia de expertos en seminarios, para organizar viajes de estudio, para coordinar una política activa de comunicación, y para muchas otras cosas similares, hace falta dinero. No mucho, pero sí algo. Aunque se pretenda lo contrario muchas veces, la influencia, como la elegancia, no es a coste cero. Y siempre será más fácil ser elegante con un buen abrigo inglés hecho a medida. Para luego reivindicar que la clave de la elegancia es la sencillez.

Mi experiencia es que tampoco hace falta demasiado dinero para estos temas. A veces es más importante tener una visión clara de lo que se quiere hacer, y muchas veces es suficiente con recurrir a vías de financiación ya existentes, públicas o privadas, y usar con criterio los fondos.

Por ejemplo, no hace falta mucho dinero para organizar en Madrid un encuentro de miembros españoles de gabinetes con varios ministros y secretarios de Estado, para hacer que directivos de las instituciones europeas participen en las reuniones anuales de las principales empresas españolas, o para crear un programa de mentoría con el que directivos españoles en la Comisión se comprometan a apadrinar a jóvenes funcionarios de sus Direcciones Generales. Pero todas y cada una de estas acciones implican pequeños saltos cuánticos de influencia.

Conclusiones

Como se suele decir, la Historia no espera. Y me temo que la UE tampoco. En nuestro caso debemos tener claro un hito temporal preciso: la presidencia española del Consejo en la segunda mitad de 2023, que tendrá además gran importancia política al ser lo que se suele llamar una “presidencia dorada”, es decir, la última presidencia completa de la legislatura europea antes de las elecciones de primavera de 2024. Hoy parece lejana, pero se acerca mucho más rápido de lo que creemos, y representa una gran responsabilidad, pero también una excusa perfecta para trabajar más en la mejora de nuestra influencia en la UE.

En resumen, para aumentar dicha influencia creo que es necesaria una sabia combinación de las cuatro “pes”: presencia, papeles, procesos y “pasta”. Y a la vez es necesario pensar y actuar en red, ya que en esas cuatro pes todos pueden cooperar.

Pero el salto mental que debemos dar es doble. Por un lado, hay que entender que aumentar la presencia y la influencia no es sólo labor de la REPER, debe ser una labor de todos, de toda la administración, de las empresas y también de los españoles en el “ecosistema” de Bruselas. Y, por otro lado, hay que entender que aumentar presencia e influencia no beneficiará sólo a la REPER, sino que nos beneficiará a todos.

Y, sobre todo, facilitará el objetivo que todos compartimos: dejarles a nuestros hijos una España mejor que la que recibimos de nuestros padres. Lo cual pasa, indefectiblemente, ya que no es sino el reverso de una moneda indivisible, por lograr una Europa mejor, en la que el ADN español esté más presente. Trabajemos todos juntos en este objetivo común. Creo de verdad que merece la pena.

Anexo: recopilación de sugerencias mencionadas en el texto para mejorar la influencia de España en la UE

1. Organización de una Conferencia anual en Madrid de funcionarios españoles trabajando en la UE, para fomentar las redes de contactos y la difusión de las posiciones de España.
2. *No Spaniards, no panel*: fomento de la presencia de expertos españoles en los seminarios y eventos más relevantes en Bruselas, elaborando una lista de las principales conferencias sobre temas de nuestro interés, y una base de datos de potenciales oradores.
3. Organización de sesiones de formación para candidatos que quieran optar a puestos directivos en las instituciones.
4. Elaboración y remisión sistemática por parte del sector empresarial, o de asociaciones y agentes sociales, de papeles de posición en inglés sobre los principales temas de la agenda europea.
5. Organización de viajes de estudio a España para figuras clave de las instituciones, por ejemplo, en las próximas presidencias del Consejo, o en el Parlamento, vinculados con temas o expedientes legislativos concretos.
6. Invitación a directivos y miembros de gabinetes de comisarios como ponentes en eventos de relevancia en España, combinando contactos con administración, prensa, centros de opinión, sociedad civil y empresas.
7. Elaboración y difusión sistemática de análisis generales y de papeles de posición sobre los puntos de vista de España ante los grandes temas de la agenda europea, pero también sobre expedientes concretos o propuestas legislativas de la Comisión.
8. Organización en Bruselas de encuentros de altos cargos españoles (preferentemente secretarios de Estado y ministros) con grupos elegidos de directivos españoles y miembros de gabinetes, para presentar la visión y las prioridades de España.
9. Utilización de herramientas de comunicación proactiva: tribunas de opinión, viajes de periodistas, entrevistas, seminarios, etc.
10. Contratación con contratos de corta duración de los laureados en concursos EPSO en la Secretaría de Estado de la UE, y otros departamentos de asuntos europeos de la administración.
11. Desarrollo de un programa de mentoría mediante el que los directivos españoles puedan apoyar y tutelar a jóvenes funcionarios de las instituciones.
12. Celebración de almuerzos o encuentros informales periódicos de funcionarios españoles en las instituciones, organizados por áreas temáticas o niveles de responsabilidad.

13. Refuerzo de las unidades de asuntos europeos en los distintos niveles de la administración, y de su coordinación con la Secretaría de Estado de la UE, la REPER y Presidencia del Gobierno.
14. Utilización de los programas de expertos nacionales, vinculándolos a las prioridades de la política europea de España mediante herramientas como el uso de dietas o la designación de sustitutos (“clonación” de puestos).
15. Refuerzo de la formación en temas europeos y en idiomas de los funcionarios de toda la administración.
16. Incorporación temporal de funcionarios europeos a la administración española.
17. Fomento de la participación activa en los procedimientos de consulta pública de la Comisión.
18. Colaboración con los servicios de estudios de Comisión y Parlamento para influir en la formulación de sus documentos de reflexión.
19. Promoción de redes y mecanismos de formación para mejorar el conocimiento de las instituciones europeas y del proceso de toma de decisiones entre organizaciones y empresas.
20. Colaboración con los “amigos de España” en la UE: recopilar información y aumentar la interacción con extranjeros que, por distintos motivos, tienen una relación con España y quieren apoyarla en la UE.