

# I

## LA INTERIORIZACIÓN DE LOS ACUERDOS EUROPEOS POR LOS CONVENIOS COLECTIVOS NACIONALES

Laurentino Javier DUEÑAS HERRERO  
Universidad de Valladolid

---

(Págs. 21 a 38)

### SUMARIO

	<u>Página</u>
I. PLANTEAMIENTO: AUTONOMÍA COLECTIVA Y CONCERTACIÓN SOCIAL .....	22
II. EL CONVENIO COLECTIVO EUROPEO .....	25
III. EL CAMINO DEL ACUERDO TRANSNACIONAL HASTA LLEGAR A CADA ESTADO .....	28
IV. CONCLUSIÓN: LA EXPORTACIÓN DEL MODELO PROCEDIMENTAL EUROPEO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....	31
1. Concertación .....	32
2. Acuerdos colectivos europeos sin intervención institucional .....	33
V. BIBLIOGRAFÍA .....	35

---

### RESUMEN

El Acuerdo de Maastricht sobre Política Social promovió la negociación colectiva a nivel comunitario, aunque sin definir el estatuto legal del convenio colectivo europeo, en contraste con la mayoría de los sistemas nacionales donde sí existe una regulación. De esta manera, el convenio colectivo europeo será una variable dependiente de la capacidad y poderes de los agentes sociales representativos a nivel

europeo. El Tratado de Ámsterdam, por la integración del Acuerdo Social y por el derecho de co-decisión del Parlamento Europeo en ámbitos importantes de la política social, ofreció unos mejores fundamentos de acción, por lo que es conveniente aprovecharlo con el fin de ampliar la dimensión social europea. Por otra parte, la participación activa de los agentes sociales europeos en la creación y aplicación del Derecho social comunitario ha abierto muchas posibilidades para la negociación colectiva europea. El resultado de este proceso ha sido la creación de una nueva distribución de poder normativo entre los interlocutores sociales, los Estados miembros y la Comisión. El camino para la inserción del convenio colectivo como fuente de «la legislación laboral de la Unión Europea» se ha iniciado con el reconocimiento del importante papel que los interlocutores sociales europeos y nacionales desempeñan en el ámbito interprofesional y sectorial.

## ABSTRACT

The Maastricht Agreement on Social Policy has promoted collective bargaining at the community level, although without defining the legal statute of the European Collective Agreement, in contrast to the majority of the national systems where there exists a legal statute for the collective agreement. In this way, the European collective agreement will be a variable dependent upon the capacity and powers of the representative social partners at the European level. From the point of view of labour, it can be said that the Treaty of Amsterdam, by the integration of Social Agreement and the right of co-decision with the European Parliament in the important fields of social policy, offers a better basics of action, which suggests that it is convenient to take advantage of in order to expand the European social dimension. Moreover, the active involvement of the European social partners in the creation and application of Community Social Law has opened up many possibilities for European collective bargaining. The result has been the establishment of a new normative power shared between the social partners, the Member States and the Commission. In Europe the path for inserting the collective agreement as a source of «labour law of the European Union» has been initiated with the recognition of the important role which European and national social partners play in the cross-industry and sectoral level.

**Palabras clave:** Legislación social comunitaria, diálogo social, negociación colectiva, convenio colectivo, acuerdos libres o autónomos, directiva, interlocutores sociales.

**Key words:** Community Social Law, social dialogue, collective bargaining, collective agreement, voluntary/autonomous agreements, directive, social partners.

## I. PLANTEAMIENTO: AUTONOMÍA COLECTIVA Y CONCERTACIÓN SOCIAL

Desde la óptica comunitaria, diálogo social y negociación colectiva son dos procedimientos vistos como un *continuum* (ROCELLA y TREU, 1995), es más, los interlo-

cutores sociales europeos y nacionales han tomado un protagonismo en el mecanismo de creación y aplicación de la negociación colectiva supranacional y de ámbito interno, impensable tan sólo hace una década, cuando el diálogo social europeo era de carácter puramente consultivo. En los años 80, y en el seno de la Comunidad Económica Europea, tres documentos fueron la base de lo que hoy es la doctrina del diálogo social y de la construcción normativa de la negociación colectiva en Europa: el Programa de Acción Social, el Acta Única Europea de 1986 y la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores Europeos. El punto culminante lo constituyó el Tratado de Maastricht (1992) y, más precisamente, el Acuerdo sobre Política Social anexo a él (APS). El centro de los centros de la cuestión relativa a la negociación colectiva y al diálogo social se ubicó en este acuerdo. El artículo 118 B del Acta Única Europea poseía un carácter abierto y una ambigüedad calculada, que coexistía con un movimiento de habilitación del diálogo social entre la *Confederación Europea de Sindicatos* (CES-ETUC), la *Unión de Confederaciones de la Industria y de los Empresarios de Europa* (UNICE) y el *Centro Europeo de Empresas con Participación Pública y de Empresas de Interés Económico General* (CEEP). Este precepto contaba con otro instrumento, la Carta Comunitaria de 1989, expresión de una declaración de nula proyección y significado jurídicos en el ámbito comunitario, pero que constituía un protocolo y establecía un programa de política social, dentro del cual se incluía la referencia a la negociación colectiva en el nivel europeo. Y ya, el Protocolo fue el *aleph* de la negociación colectiva y del diálogo social (GONZÁLEZ-POSADA, 1997). Hasta 1995 apenas hubo «acuerdos» reales que pretendieran vincular a los empresarios y a los trabajadores de los Estados miembros; ahora la autonomía colectiva ha adquirido una singularidad propia a partir de las posibilidades que abrió el diálogo social previsto en el APS. El último estadio evolutivo permite comprobar cómo éste se ha transformado desde un primer *diálogo social inorgánico* tipo Val Duchesse, hasta el recogido en el artículo 138 de la versión consolidada del Tratado, que establece una regulación sobre el *diálogo social institucionalizado* (ARRIGO, 1998).

Aunque actualmente el reconocimiento de la autonomía colectiva y su resultado, el convenio colectivo, como fuente del Derecho constituye una materia reservada a las Constituciones de los Estados miembros, en el ámbito comunitario, la reciente Constitución Europea en su artículo II-28 reconoce el derecho a negociar y celebrar convenios colectivos a los trabajadores y empresarios o a sus organizaciones respectivas, pero de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales (MARTÍNEZ, 2005).

Toda esta evolución ha ayudado a crear un clima de entendimiento en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo, más en el diálogo interprofesional que en el sectorial.

Por su parte, la concertación social tiene una naturaleza no sólo consultiva, sino también negocial y, al mismo tiempo, paralegislativa, donde lo que realmente cuenta es que sus resultados se benefician de la responsabilidad solidaria de sus principales actores (ROMAGNOLI, 2004). Tomando esta línea argumental, hemos de decir que en el APS se creó una nueva estructura legislativa que contraviene las

ideas más clásicas de atribución de poderes en las democracias modernas, ya que los acuerdos entre los interlocutores sociales pueden recibir una fuerza vinculante similar a la de una ley. Con el Tratado de Ámsterdam (1997, entró en vigor el 1 de mayo de 1999), el corporatismo volvió a la escena más destacado y poderoso que nunca desde hacía doscientos años (JACOBS, 2004). La prueba más palpable de esa *legislazione negoziata a livello europeo* se encuentra en el histórico acuerdo de 31 de octubre de 1991, firmado por CES-ETUC, UNICE y CEEP, promovido por el grupo *ad hoc* para el diálogo social y asumido en su integridad por el APS (SCIARRA, 1992). Este neocorporatismo tiene como una de sus expresiones jurídicas más típicas la llamada *legislación negociada* o *ley negociada*, fenómeno no tan desconocido en algunos países de la Unión Europea, por ejemplo, el sistema español de relaciones laborales ha transitado desde fórmulas de neocorporatismo medio a fórmulas de neocorporatismo débil, prácticamente desde los primeros años del régimen constitucional (VALDÉS, 1997). No obstante, se ha señalado que el procedimiento de la «legislación negociada» del Tratado de la CE es muy diferente de la negociación colectiva tal como la conocemos en el ámbito nacional, porque le falta la posibilidad de recurrir a la acción reivindicativa por parte de los sindicatos y falta también el principio constitucional de la libertad de asociación (BRUUN, 2003), por ello se ha definido a la negociación a nivel comunitario como una negociación colectiva «atada» y se ha negado su carácter de «garante de la autonomía colectiva en el ámbito europeo» (LO FARO, 2000). De todos modos, es paradigmático que, en un momento en que la concertación social de forma global había entrado en crisis a nivel nacional, el APS apostara por fórmulas neocorporativistas a nivel de Comunidad, aunque posiblemente fuera por el déficit o la dificultad del juego de las normas comunitarias heterónomas en materia social (RODRÍGUEZ-PIÑERO, 1992). Ahora, los acuerdos marco europeos (*accordi-quadro a livello europeo*) pueden convertirse en *voluntary agreements, linee guida e accordi soft*, como ocurrió en el sector de las telecomunicaciones. De esta forma, el método del «coordinamento» conexas la contratación colectiva y el diálogo social (BIAGI, 2001).

El resultado de la autonomía colectiva de los interlocutores sociales es distinto según el procedimiento que se ponga en marcha:

A) Cuando el diálogo social se promociona por la Comisión y concluye con una *decisión social* del Consejo, los acuerdos alcanzados no se consideran convenios colectivos europeos porque necesitan del respaldo de una Directiva. La transposición del acuerdo europeo puede mermar el poder normativo de los Estados porque el origen de la decisión no ha estado en el Parlamento, sino que la ha tomado prestada de los interlocutores sociales europeos. Este papel «paralegislativo» en el proceso de toma de decisiones es el motivo por el que la concertación social incomoda. En efecto, «los gobiernos temen ser bloqueados por poderes de veto y los partidos temen ser descabalgados por la dinámica de las fuerzas sociales» (ROMAGNOLI, 2004).

B) Cuando el diálogo social ha surgido sin la intervención de la Comisión y no hay Directiva de refuerzo, los agentes sociales europeos procurarán la *transposición convencional* de sus acuerdos a los Derechos internos, a través de sus organizaciones

afiliadas y según las pautas negociadoras de cada ordenamiento. Los interlocutores nacionales adquieren un papel protagonista para transformar las «recomendaciones colectivas» en convenios propios con la eficacia que les otorgue su sistema legal. En este caso, el problema no está sólo en los términos del convenio, sino en la fuerza para obligar que ostenten las asociaciones para con sus afiliados, sobre todo en aquellos países donde apenas tengan representación o donde la estructura negociadora esté debilitada, ya que los protagonistas sociales nacionales pueden tener verdaderos problemas a la hora de proceder a la transposición convencional.

Sin embargo, el debilitamiento de los sindicatos, la dificultad de identificar a las organizaciones empresariales y la caída de afiliación en ambos lados inciden directamente sobre la legitimación para negociar. Los convenios colectivos europeos están faltos de una base jurídica unitaria y, como se ha indicado, las diferentes regulaciones nacionales dificultan su existencia (SALA, 1987). La realidad nos muestra diversas reglamentaciones nacionales —que varían notablemente de país a país— sobre la legitimación para negociar, la medida de la representatividad de las partes, la eficacia jurídica y personal de los convenios colectivos o sobre qué materias son negociables (VALDÉS, 2000). Dicho de otro modo, el desarrollo de un sistema de negociación colectiva europea cuenta con graves dificultades referidas a la determinación de los sujetos negociadores, su representatividad y legitimación, el valor de los acuerdos concluidos y su eficacia jurídica (CASAS, 1998).

Si nos fijamos en todos los documentos que se han adoptado con participación de los agentes sociales y basados en el *reciprocal commitments*, se pueden distinguir varios niveles básicos de compromiso: *agreements*, *recommendations*, *declarations*, *tools*, *internal rules* y *common positions* (POCHET, 2007). En este trabajo me detendré especialmente en la categoría de los «acuerdos» tomados entre los interlocutores sociales europeos —que pueden o no llegar a convertirse en Directivas— y trataré de delimitar la dificultad que comporta la transposición convencional nacional de los acuerdos sociales europeos. Para ello se precisa de una interpretación crítica del actual Título IX («Política Social») del Tratado de la Unión Europea, en particular de su artículo 139, lo que hace necesario responder a tres interrogantes: 1.º) ¿Hasta dónde llega la eficacia de los acuerdos europeos? 2.º) ¿La transposición del acuerdo europeo transformado en Directiva social merma el poder normativo de los Estados? 3.º) ¿Qué ocurre si los protagonistas sociales nacionales no proceden a la transposición convencional de un acuerdo europeo surgido sin Directiva de «respaldo o refuerzo»?

## II. EL CONVENIO COLECTIVO EUROPEO

El convenio colectivo es un instrumento de creación y aplicación de la legislación social en el marco de la Unión Europea y no se necesita un sistema alternativo. En la mayoría de los acuerdos europeos las negociaciones han tenido lugar en una situación de «negociación al amparo de la ley», pues los asuntos estaban claramente incluidos en el programa de trabajo legislativo de las autoridades comunitarias

(BRUUN, 2003). La fórmula abierta en el APS, basada en el acuerdo de 31 de octubre de 1991 entre CES-ETUC, UNICE y CEEP, permite muchos tipos de acuerdos a nivel europeo: interconfederales/intersectoriales, de industria/sector/rama, con empresas multinacionales que tienen afiliados en más de un Estado miembro o acuerdos con una cobertura de más de un Estado miembro (BERCUSSON, 1996). Aquí, la fuerza vinculante del convenio no procede del acuerdo mismo sino de un acto legislativo *a posteriori*, no estamos en presencia de un acuerdo colectivo propio, sino que se trata de una regulación heterónoma (APARICIO, 1994).

No obstante, los acuerdos o convenios colectivos europeos basados en la *representatividad mutuamente reconocida* tendrán la naturaleza de meros contratos o pactos privados, pero como tales convenios colectivos son fuente del Derecho comunitario (PILATI, 1993). Hoy por hoy, los acuerdos carentes de una norma comunitaria de acompañamiento, tanto en la categoría de los acuerdos marco como en la de los sectoriales, son la máxima novedad en el panorama negociador europeo; sin embargo, ni en los artículos 138 y 139 ni en la Declaración 27 se mencionan los acuerdos ordinarios surgidos como manifestación autónoma de las partes colectivas europeas, sin ánimo de sustituir a norma alguna comunitaria ni de venir acompañados por ella (OJEDA, 2004).

Los convenios colectivos ordinarios (sin apoyos institucionales) se acuerdan partiendo de una representación aceptada de hecho, y los problemas no surgen en el inicio de la negociación sino en la fase de aplicación del convenio. Las dificultades pueden aparecer en cualquier lado de la mesa negociadora, así el conflicto interpatronal UEAPME/UNICE sobre la medición de la representatividad se salvó con un acuerdo privado de cooperación que respeta la autonomía de ambas organizaciones y esta original fórmula superó el escollo de la falta de regulación de la representatividad, ha reforzado los éxitos negociadores alcanzados entre CES-ETUC, UNICE y UEAPME (*Asociación Europea de Empresas Artesanales y Pequeñas y Medianas Empresas*), y ha convertido al reconocimiento mutuo en la principal regla de legitimidad, por encima incluso de los criterios adoptados por la Comisión Europea. La *representatividad real* proviene de la capacidad organizativa interna y del poder contractual para obligarse de sindicatos y organizaciones empresariales. Por tanto, la falta de regulación de la representatividad se salva bajo el paraguas de dos principios: la libertad para negociar y el informal principio negociador del mutuo reconocimiento (STJCE de 17 de junio de 1998). Sin embargo, la construcción de la representatividad, como la Comisión pretende, a partir del reconocimiento mutuo de los agentes sociales no se acomoda bien a la eficacia normativa y personal general atribuida a los convenios colectivos europeos considerados fuente —y fuente privilegiada— del Derecho Comunitario (RODRÍGUEZ, 2005).

En concreto, nos interesan las relaciones convencionales en el ámbito comunitario según el método tradicional: ¿cuál será el *iter* tras la firma de un acuerdo marco europeo que luego los mismos interlocutores, a través de sus organizaciones afiliadas, quieren poner en marcha a nivel nacional, local y de empresa? ¿Basta con el desarrollo de una serie de directrices o el establecimiento de una serie de límites para su posterior transposición convencional? ¿Un convenio europeo interprofesio-

nal o sectorial puede obviarse a nivel nacional? El *Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo* fue el primero que los agentes sociales se comprometieron a poner en marcha en los respectivos ámbitos locales. En este sentido, se puso de manifiesto que, ante la inexistencia de una legislación europea sobre el sistema de negociación, la actuación negociadora adquiriría una doble dimensión o una doble vía: por un lado, la necesidad de llegar a acuerdos transnacionales por parte de los actores globales y, por otro, su aplicación a través de los diferentes instrumentos colectivos a nivel nacional, ya que se requiere una segunda negociación estatal por parte de los actores regionales y locales vinculados para que adquiera eficacia directa (BELZUNEGUI, BRUNET y PASTOR, 2005).

El convenio colectivo europeo ordinario no conoce límites materiales y puede llegar a las áreas sociales excluidas (artículo 137.6), incluso, la política social podrá articularse mediante acuerdos entre patronal y sindicatos que pueden sustituir, si las partes así lo desean, a la intervención comunitaria (ROJO, 1993 y WEISS, 1992). La contratación colectiva puede versar sobre «materias sociales concurrentes» (*subsidiariedad convencional*) o sobre cualesquiera otras sin exclusión (*supletoriedad convencional*), porque en el artículo 4 del APS se permitía la conclusión de convenios colectivos de contenido libre, que podían tener por objeto materias que excedieran de la competencia comunitaria o que mejoraran la regulación de mínimos, dependiendo su aplicación de los procedimientos y prácticas de las partes sociales y de los Estados miembros (RUIZ, 1997). Efectivamente, *todo se puede negociar* y la aplicación directa del artículo 139.1 mediante los convenios colectivos *no institucionalizados* puede superar la exclusión de materias del artículo 137.6.

En definitiva, el riguroso reconocimiento del derecho a la negociación colectiva europea y a alcanzar convenios colectivos europeos descansa estrictamente en el apartado primero del artículo 139 del TCE, que es la apoyatura legal para la creación de un *espacio europeo de contratación colectiva*. El convenio logrado sin intervención institucional en fase alguna, obviando los mecanismos previstos en el artículo 139.2, tendrá un carácter endoasociativo de aplicación *interpartes* y su eficacia dependerá de la naturaleza de las cláusulas incorporadas y del poder de cada organización para obligar al cumplimiento de lo acordado a sus miembros afiliados, no obstante pueden ayudarse de la intervención del propio Estado para su transposición. Así entendido, la redacción del apartado primero del artículo 139 se corresponde con una declaración general del derecho de negociación colectiva europea que comporta las siguientes posibilidades: 1. La firma de cualquier tipo de acuerdo (interprofesional, sectorial o de empresa). 2. La eficacia del convenio depende del tipo de cláusulas recogidas y del poder para obligar-convencer de cada organización afiliada. 3. No se requiere intervención previa ni posterior de institución alguna, ni nacional ni comunitaria. 4. El contenido está abierto a cualquier materia que se pretenda negociar, sin exclusión alguna.

En otro orden de cosas, de la misma forma que el Consejo puede aprobar normas tras el fracaso de las negociaciones entre los interlocutores sociales (Directiva 2002/15/CE, de 11 de marzo, *en materia de jornada de transporte por carretera*), éstos también tienen libertad para firmar un convenio si el Consejo se niega a tomar

la decisión de aplicar un acuerdo europeo por la vía del artículo 139, porque esta negativa no interfiere en su autonomía colectiva. En el primer supuesto el Tribunal de Justicia de la CE podría anular la decisión del Consejo en caso de abuso o de arbitrariedad (JACOBS, 2004). De otra forma, si el Consejo decidiera por mayoría o unanimidad rechazar la solicitud de respaldo, o si las partes firmantes no solicitaran a las autoridades comunitarias la promulgación de una norma comunitaria de respaldo, el Acuerdo tendrá la eficacia vinculante que merezca por sí mismo (OJEDA, 2004). Por último, cabe destacar que la consulta previa a las partes sociales constituye un verdadero deber jurídico de la Comisión y aquéllas tienen la posibilidad de bloquear o condicionar la iniciativa legislativa de ésta, y decidir si quieren regular con un contrato colectivo la materia sobre la que se desarrolló el procedimiento de consulta (D'ANTONA, 1998).

### III. EL CAMINO DEL ACUERDO TRANSNACIONAL HASTA LLEGAR A CADA ESTADO

En el artículo 139 se constata un cierto desajuste al presentarse en dos partes que regulan procedimientos alternativos con una relación más aparente que real, aunque en el origen y en el destino, así como en la identidad de algunos protagonistas, haya coincidencia en ambos apartados. Nos importa el punto uno, donde en el origen se reconoce que el diálogo social entre los interlocutores sociales puede llegar al logro de convenios colectivos o acuerdos transnacionales, pero nada dice sobre su eficacia y transposición, lo que puede dejar huérfanos de aplicación los éxitos alcanzados en la negociación, porque todo dependerá de la fuerza para obligar de los signatarios para con sus afiliados, es decir, del poder interno de cada organización (DUEÑAS, 2002).

Los acuerdos o convenios europeos poseen en la actualidad la naturaleza de meros contratos o pactos privados suscritos entre sujetos representativos, a los cuales se reconoce únicamente aptitud para asumir efectos cogentes por la vía de su recepción por los convenios colectivos nacionales o a través de las normas comunitarias (SANGUINETI, 2000). En el primero de los caminos antedichos la negociación directa adquiere su máximo potencial en la aplicación en cada Estado según los procedimientos y prácticas nacionales; en otro caso, no se reconoce al convenio colectivo como fuente del Derecho comunitario, porque la fuerza vinculante se produce por una decisión del Consejo a propuesta de la Comisión (PILATI, 1993); sin embargo, se puede entender que el convenio es la fuente normativa porque las partes se sirven de la Comisión y el Consejo para extender la fuerza de su acuerdo (FOTINOPOULOU, 2000). De cualquier forma, como *ut supra* se ha indicado, se infiere que si la fuerza vinculante del convenio procede de un acto legislativo *a posteriori*, estamos en presencia de una regulación heterónoma.

Centrados en el apartado primero del artículo 139, hemos de decir que el convenio o acuerdo tiene un carácter obligacional sólo *interpartes*, pero que nada impide que puedan emplearse los mecanismos previstos en el artículo 139.2 para

su transposición. Por otro lado, si tras el proceso de diálogo social no hubiera decisión del Consejo aunque las partes sociales hubieran llegado a un acuerdo (artículos 138-139.2), éste podría aplicarse como un convenio colectivo ordinario (artículo 139.1).

La posible eficacia *erga omnes* o universal sólo se consigue si intervienen los Estados o las instituciones comunitarias, en otro caso, la eficacia real estará en función de la representatividad de las partes firmantes, del poder de cada organización para obligar al cumplimiento de lo acordado a sus miembros afiliados y de la propia naturaleza de las cláusulas incorporadas. Si la práctica de un Estado miembro permite transponer los convenios europeos por la negociación colectiva aplicativa (*transposición convencional nacional*), como puede suceder con las Directivas, la interiorización del convenio puede hacerse «a petición conjunta» de los interlocutores nacionales (implementación del convenio vía artículo 137.4) o mediante cualquier otro procedimiento o práctica existente entre los interlocutores sociales y los Estados miembros (vía artículo 139.2). Para la aplicación de Directivas en el ámbito nacional el convenio colectivo es un instrumento legítimo, pero su utilización no exime al Estado de garantizar la total cobertura de la Directiva, responsabilidad de la que se libera en el caso de los convenios colectivos «sin participación pública u ordinarios». De cualquier modo, la eficacia de los acuerdos colectivos autónomos o independientes no deja de ser «dependiente», porque su aplicación y efectos vinculantes deriva de la recepción voluntaria por los interlocutores sociales nacionales o de la asunción de su contenido por una decisión del Consejo (MOLINA, 2002).

Los problemas derivados de la falta de una efectiva representatividad de los interlocutores sociales europeos se dejan sentir con especial intensidad sobre estos acuerdos colectivos autónomos o independientes y su eficacia «relativa» en los ordenamientos internos dependerá de la capacidad de representación y de la disciplina que sean capaces de ejercer los interlocutores sociales comunitarios sobre los nacionales (RODRÍGUEZ, 2005). En concreto, vincularán a los interlocutores sociales confederados a las organizaciones europeas y sólo la disciplina intrasindical obligará a transponer el acuerdo comunitario en convenios colectivos de ámbito interno (BAYLOS, 1998).

Tanto a nivel nacional como comunitario, la iniciativa negociadora puede partir de la voluntad de los propios interlocutores sociales y la virtualidad de lo convenido no necesita de ulteriores apoyos institucionales, sino de la fuerza para obligarse de las partes firmantes y de lo dispuesto en sus estatutos sobre la trascendencia y obligatoriedad para con sus organizaciones miembros. La transposición de un convenio colectivo europeo mediante otro convenio colectivo interno cuenta con los mismos inconvenientes que cuando se transpone una Directiva por este mismo mecanismo (MIRANDA, 2003): 1) La duración limitada por la naturaleza del convenio, que carece de la vocación de permanencia indefinida que la transposición de una Directiva parece exigir. 2) En la medida en que la negociación colectiva es un procedimiento de adopción de reglas y decisiones que representan a grupos con intereses distintos, suele carecer de la visión de conjunto que sería

necesaria. Sin embargo, en la órbita del artículo 139.1 del TCE, estos inconvenientes son precisamente su razón de ser y son, al tiempo, la virtud de la negociación colectiva en cualquier lugar: temporalidad, conflicto e intercambio de intereses. Incluso, cabe preguntarse que si se pretendiera modificar una Directiva aprobada por la vía de los artículos 138-139.2: ¿no debe hacerse bajo ese mismo método? Lo propio es volver a convocar a los interlocutores sociales para que retomen el diálogo social con miras a alcanzar un acuerdo. Por otra parte, el reforzamiento del poder normativo negocial exige una permanente actualización de los sujetos negociadores y una gestión del convenio colectivo, siempre sometida al ámbito temporal de su vigencia.

La eficacia de los *voluntary agreements* debe medirse desde la naturaleza y legitimación que tienen quienes los negocian a nivel transnacional, pero también desde quienes son sus receptores a nivel nacional. Es oportuno distinguir origen-resultado, por un lado, y destino final, por otro:

Si el origen está en la invitación a negociar por parte de la Comisión y el receptor del resultado es el Consejo (corporatismo de los artículos 138 y 139), los efectos directos se producen por obra de una norma heterónoma (Directiva). El procedimiento es: 1.º) Iniciativa de la Comisión para abrir el diálogo social. 2.º) Diálogo y negociación de los agentes sociales europeos que recogen la invitación. 3.º) Decisión del Consejo, que mediante una Directiva aprueba el Acuerdo social. 4.º) Obligación de los Estados miembros —como destinatarios finales— de transponer la Directiva según sus propias tradiciones. Si el acuerdo no se lograra en el plazo establecido (paso 2.º), excepcionalmente el Consejo podría tomar una Decisión (paso 3.º).

Si el acuerdo de los interlocutores sociales europeos se remite al Consejo para su conversión en Directiva, sin que el procedimiento se hubiera iniciado por invitación de la Comisión, volvemos a encontrarnos ante un claro ejemplo de corporatismo, como ocurre en el procedimiento antes explicado. En este caso, es más clara la sustitución de roles porque los agentes sociales realizarían una función *paralegislativa*.

Si el origen está en la autonomía colectiva de los interlocutores sociales europeos que tienen capacidad negociadora gracias al mutuo reconocimiento, también estamos en presencia de una negociación directa sin previa intervención de la Comisión, y son los propios interlocutores quienes se han invitado a negociar y se han convertido en unidades de negociación que desean el «establecimiento de relaciones convencionales» (artículo 139.1). En este caso, si no hay remisión al Consejo para su conversión en Directiva, los receptores son los miembros nacionales afiliados, y a su través el efecto del convenio dependerá de la estructura interna de las respectivas organizaciones europeas. Todo dependerá de la fuerza que los *agreements and communications* tengan para estimular las discusiones en la escena de la *domestic bargaining* (WEISS, 2001), porque a los acuerdos celebrados a nivel comunitario se les exige un inestimable peaje, no otro que su «nacionalización», dejando en evidencia sobre qué frágiles soportes se construye la llamada negociación colectiva europea.

Los problemas de su naturaleza jurídica y vinculatoriedad se resuelven, acrecientan o disminuyen, a través de su incorporación por los ordenamientos nacionales o por las prácticas de los interlocutores sociales (TERRADILLOS, 2006). El procedimiento es: 1.º) Negociación directa a iniciativa de los propios agentes sociales europeos, que se reconocen mutua capacidad negociadora. 2.º) Firma de un convenio colectivo europeo interprofesional o sectorial sobre cualquier materia. 3.º) Compromiso-obligación de los agentes sociales nacionales afiliados de interiorizar el acuerdo europeo, por medio de su aplicación directa o por la transposición a través de los convenios nacionales.

El balance de poder entre la Comisión y las fuerzas sociales se ha desequilibrado considerablemente a favor de estas últimas (DUEÑAS, 2002) porque la libertad de negociar que tienen los interlocutores sociales se extiende más allá de los hitos materiales marcados por el propio Tratado (artículo 139.1), puede abarcar las materias excluidas de intervención comunitaria (artículo 137.6) y también otras para las que se requiera la regla de la unanimidad (artículo 137.3).

El mecanismo negociador clásico no exige uniformidad a la hora de recibir el acuerdo marco europeo por los interlocutores de cada Estado. Cualquier tipo de convenio (acuerdo) colectivo europeo (internacional) se ha de celebrar en la cúspide organizativa —sea a nivel interprofesional, sectorial, de empresa o de grupo de empresas— y esto mismo debe exigirse para su traslado al ámbito nacional, la interiorización se hará mediante acuerdos generales interprofesionales, por convenios estatales de sector, o de empresa única o de grupo. En pocas palabras, se trata de reconocer al convenio colectivo la misma eficacia o vinculabilidad en cada espacio geográfico (europeo/nacional). Dicho de otro modo, se requiere dar a los agentes sociales de cada Estado miembro la oportunidad de un trato semejante al recibido por sus organizaciones transnacionales y así también a los acuerdos alcanzados.

#### **IV. CONCLUSIÓN: LA EXPORTACIÓN DEL MODELO PROCEDIMENTAL EUROPEO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Lo primero que hemos de identificar son los resultados y luego, más que un sistema europeo de negociación colectiva, que no existe en sus propios términos, los principios y reglas que hacen posible una mecánica procedimental presente en los propios Tratados, que nos permite llegar desde el diálogo social a los acuerdos sociales europeos interprofesionales y también sectoriales, con y sin intervención institucional. Este modo de proceder tiene fuerza suficiente para su aplicación y puede exportarse. El modelo procedimental europeo de negociación colectiva ofrece dos resultados: Directivas y Acuerdos, a los que se puede llegar partiendo del artículo 139 y a través de la autonomía colectiva, se haya producido por consulta o previa consulta de la Comisión, o bien por propia iniciativa de los interlocutores sociales europeos. Así, destacamos los siguientes resultados:

## 1. CONCERTACIÓN

### CUADRO 1

#### DIRECTIVAS FRUTO DEL ACUERDO TRAS EL DIÁLOGO SOCIAL

<p>La Comisión, antes de presentar propuestas en el ámbito de la política social, consultará a los interlocutores sociales, que le remitirán un dictamen o recomendación (<b>artículo 138.2 y 3 del TCE</b>). Con ocasión de dicha consulta los interlocutores sociales podrán iniciar el procedimiento previsto en el <b>artículo 139.2 del TCE</b>.</p>		
<p><b>ÁMBITO INTERPROFESIONAL</b></p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>— Directiva 96/34, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo Marco sobre el Permiso Parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, que se modifica y amplía al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte por la Directiva 97/75, de 15 de diciembre de 1997.</li> <li>— Directiva 97/81, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, que se extiende al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte por la Directiva 98/23, de 7 de abril de 1998.</li> <li>— Directiva 1999/70, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo de la CES, la UNICE y el CEEP, sobre el trabajo de duración determinada.</li> </ul>		
<p><b>ÁMBITO SECTORIAL</b></p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>— Directiva 1999/63, de 21 de junio de 1999, relativa al Acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente del mar suscrito por la ECSA y FST.</li> <li>— Directiva 2000/79, de 27 de noviembre de 2000, relativa a la aplicación del Acuerdo europeo sobre la ordenación del tiempo de trabajo del personal de vuelo en la aviación civil celebrado por la AEA, la ETF, la ECA, la ERA y la IACA.</li> </ul>		
Materias	Procedimiento	Transposición
<p>Se corresponden con el ámbito material del artículo 137, con las excepciones previstas en su apartado 6: remuneración, derechos de asociación y sindicación, derecho de huelga y derecho de cierre patronal.</p>	<p>Según lo previsto en el artículo 138:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.º Consulta de la Comisión.</li> <li>2.º Diálogo social.</li> <li>3.º Acuerdo marco o sectorial.</li> <li>4.º Directiva.</li> </ol>	<p>Por los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales y de los Estados miembros (artículo 139.2), siempre que se asegure la cobertura a todos los empleados afectados.</p>

### CUADRO 2

#### DIRECTIVAS POR EL DESACUERDO TRAS EL DIÁLOGO SOCIAL

<p>El Consejo puede adoptar sus decisiones sin necesidad de Acuerdo Social previo. En los <b>apartados 2 y 3 del artículo 137 del TCE</b> se manifiesta que el Consejo adoptará Directivas mediante las disposiciones mínimas y también decidirá por unanimidad o mayoría cualificada en cualquier ámbito, excepto lo recogido en al <b>apartado 6 del artículo 137 del TCE</b>.</p>
<p><b>ÁMBITO SECTORIAL</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>— Directiva 2002/15, de 11 de marzo de 2002, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera.</li> </ul>

Continúa

Materias	Procedimiento	Transposición
Se corresponden con el ámbito material del artículo 137, con las excepciones previstas en su apartado 6: remuneración, derechos de asociación y sindicación, derecho de huelga y derecho de cierre patronal.	Tras el fracaso del neocorporatismo previsto en el artículo 138 del TCE, el Consejo puede decidir adoptar una Directiva.	En los mismos términos que en el artículo 139.2 del TCE, ya que el Estado miembro puede confiar a los interlocutores sociales la aplicación de las Directivas (artículo 137.4 del TCE).

## 2. ACUERDOS COLECTIVOS EUROPEOS SIN INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL

CUADRO 3

El diálogo social entre los interlocutores sociales en el ámbito comunitario podrá conducir, si éstos lo desean, al establecimiento de relaciones convencionales, acuerdos incluidos ( <b>artículo 139.1 del TCE</b> ).		
<b>ÁMBITO INTERPROFESIONAL</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>— Acuerdo Marco sobre el teletrabajo, de 16 de julio de 2002, suscrito por CES, UNICE-UEAPME y CEEP. Con participación del Comité de Enlace CEC/Eurocuadros.</li> <li>— Acuerdo Marco sobre el estrés en el trabajo, de 8 de octubre de 2004, suscrito por CES, UNICE-UEAPME y CEEP. Con participación del Comité de Enlace CEC/Eurocuadros.</li> <li>— Acuerdo Marco sobre acoso y violencia en el trabajo, de 26 de abril de 2007, suscrito por CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME y CEEP. Con participación del Comité de Enlace CEC/Eurocuadros.</li> </ul>		
<b>ÁMBITO SECTORIAL</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>— Recomendación-Acuerdo Marco sobre la mejora del empleo asalariado en la agricultura de los Estados miembros de la Unión Europea, de 24 de julio de 1997, firmado por GEOPA/COPA y EFA/ETUC.</li> <li>— Acuerdo sobre derechos y principios fundamentales en el trabajo del comercio, de 6 de agosto de 1999, suscrito entre EuroCommerce y Euro-FIET.</li> <li>— Acuerdo Europeo sobre directrices para el teletrabajo en el comercio, de 21 de abril de 2001, suscrito por EuroCommerce y Uni-Europa Commerce.</li> </ul>		
Materias	Procedimiento	Transposición
Sin límite, incluso en los ámbitos del apartado 6 del artículo 137 del TCE.	Convenio colectivo europeo ordinario (marco o sectorial). Puede surgir ante la negativa del Consejo a adoptar una decisión.	Endoasociativa: dependiente del poder de las organizaciones firmantes europeas sobre sus afiliadas estatales y de lo dispuesto en sus estatutos. Conforme se regule en el clausulado del convenio colectivo europeo. Puede hacerse en los términos previstos en el artículo 139.2 del TCE.

Los interlocutores sociales europeos han tenido la necesidad de estructurar sus organizaciones al objeto de satisfacer plenamente el papel negociador otorgado, mucho más en la medida en que las disposiciones comunitarias fueron ampliando los ámbitos donde el diálogo social se hacía necesario. Entre ellos, la UNICE, la CEEP y la CES-ETUC han protagonizado el eje principal de la maquinaria que ha desarrollado el diálogo autónomo nacido en Val Duchesse a partir de 1985 y, además, han asumido los valores del modelo social europeo basado en la responsabilidad, la solidaridad y la participación (GONZÁLEZ-POSADA, 2002). Dicho esto, si estos actores desean negociar un instrumento con eficacia superior a un solo país, deben superar una serie de *trabas jurídicas* relativas a la capacidad de los sujetos negociadores, al proceso de elaboración y a la ejecución o aplicación del instrumento (OJEDA, 2004). Y sólo hay dos formas de resolver tantas *trabas*: mediante una intervención legislativa comunitaria «de apoyo» o con el empleo de los mecanismos propios del Derecho negocial a través de un acuerdo colectivo marco de carácter procedimental, lo que, a su vez, lleva a las dificultades del estado de las relaciones sindicales-empresariales de la Comunidad (CASAS, 1999). Mientras tanto, la acogida de los acuerdos-convenios colectivos europeos dependerá de cada sistema de negociación nacional, incluso, en un mismo ordenamiento jurídico, y dependiendo de los sujetos que acojan el contenido del acuerdo negociado en Europa, las soluciones normativas pueden ser distintas; así, en el caso del Derecho español, donde pueden convertirse en un convenio colectivo estatutario o extraestatutarios (RODRÍGUEZ, 2005).

En los países de la Unión Europea (UE) hay un respeto común a la autonomía colectiva, pero no se puede afirmar con rotundidad que exista un sistema europeo de relaciones laborales. No hay duda de que la negociación colectiva es todavía un fenómeno vital y las relaciones industriales están cada vez más «europeizadas», aunque la realidad de un modelo europeo de relaciones industriales en sus propios términos no está tan próximo, ya que los diferentes sistemas nacionales todavía conservan sus propios rasgos (BIAGI, 2001); por ejemplo, la mayor parte de la literatura sobre relaciones laborales a escala sectorial europea ha mostrado un grado bajo de optimismo y resulta evidente que el diálogo social europeo, tanto a nivel interprofesional como sectorial, no ha conseguido convertirse en una negociación colectiva europea, tal y como parecía desprenderse de los contenidos del Protocolo de Maastricht (KÖHLER y GONZÁLEZ, 2007; KELLER, 2003).

Los perniciosos cambios que la globalización está generando sobre la articulación tradicional de las fuentes reguladoras de las relaciones de trabajo se constatan en la UE y en sus Estados miembros de forma parecida: a) retroceso del protagonismo de la ley en la regulación de las condiciones de trabajo; b) espacios libres, antes ocupados por la legislación, que pasan a ser ocupados por los convenios colectivos; c) proceso de descentralización de la negociación colectiva, dirigido a favorecer tratamientos colectivos en ámbitos reducidos, preferentemente de empresa; d) incremento del espacio regulador concedido al contrato de trabajo (BAYLOS, 1999). La heterogeneidad de los sistemas sociales en los países de la UE —particularmente notable en tres apartados: coste del trabajo, reglas jurídico-laborales y papel de los interlocutores sociales— contribuye a la deslocalización en el espacio comunitario (GONZÁLEZ-POSADA, 2005). Tampoco hay que olvidar los retos en materia de

legislación laboral y negociación colectiva en los países de Europa Central tras su incorporación a la Unión Europea y, al tiempo, es preciso recordar que la progresiva erosión de la soberanía estatal no afecta solamente a los países menos desarrollados, sino que también se hace especialmente visible en los países de la Europa continental, donde el papel de las normas estatales ha sido mayor (PERONE, 2001).

La situación descrita requiere adoptar una perspectiva «eurocéntrica» en los procesos de negociación colectiva europeos (MONEREO, 2001) y también en cualquiera que se abra desde Europa más allá de sus fronteras o como consecuencia de los procesos de globalización. Desde la Unión Europea se debe ayudar para que la «deconstrucción» del Derecho del Trabajo de base nacional, por culpa de la aplicación de políticas deliberadamente concesivas de desregulación frente a las presiones impuestas por el proceso globalizador, no se convierta en un devenir inevitable (SANGUINETI, 2004 y SIMITIS, 1997). Es preciso evitar el «revisionismo» a la baja de las garantías laborales (RODRÍGUEZ-PIÑERO, 2000) y el resquebrajamiento de la capacidad reguladora de los Derechos nacionales del Trabajo producido por la globalización (ROMAGNOLI, 1999).

Enunciados los problemas, parece claro que la negociación colectiva no puede funcionar sin un determinado grado de autonomía de los interlocutores sociales, de los convenios colectivos y del Derecho del Trabajo en general. Sin esa autonomía hay muy pocas cosas que negociar y sin interlocutores autónomos no hay una ejecución ni un efecto real de los acuerdos (BRUUN, 2003). El auténtico poder en un sistema de negociación colectiva recae en las organizaciones que son parte en los convenios colectivos y, como se manifiesta en el nuevo artículo 136 bis del Tratado: «La Unión reconocerá y promoverá el papel de los interlocutores sociales en su ámbito, teniendo en cuenta la diversidad de los sistemas nacionales. Facilitará el diálogo entre ellos dentro del respeto a su autonomía».

Precisamente todo esto permanece en el modelo procedimental europeo de negociación colectiva, que vive en consonancia con el interno de cada país miembro, y que debe identificar a la UE del mismo modo que lo hace su abanderado modelo social. Ahora la UE debe esforzarse por consolidarlo, mucho más tras la última ampliación, porque los procesos de globalización son situaciones idóneas para fomentar y exportar el actual diseño europeo de negociación colectiva.

## V. BIBLIOGRAFÍA

- APARICIO TOVAR, J. (1994): «¿Ha incluido el Tratado de Maastricht a la negociación colectiva entre las fuentes del Derecho comunitario?», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 68.
- ARRIGO, G. (1998): *Il Diritto del Lavoro dell'Unione Europea*, Milano.
- BAYLOS GRAU, A. (1998): «La contrattazione collettiva dal punto di vista degli ordinamenti nazionali», en LETTIERI, A. y ROMAGNOLI, U.: *La contrattazione collettiva in Europa*, Roma.
- (1999): «Globalización y Derecho del Trabajo: Realidad y Proyecto», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 15.

- BELZUNEGUI, A.; BRUNET, I. y PASTOR, I. (2005): «Globalización, relaciones laborales y teletrabajo», *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, núm. 5.
- BERCUSSON, B. (1996): *European Labour Law*, Butterworths, Londres.
- BIAGI, M. (2001): «The “Quality” Factor in Community Industrial Relations: Building on the First Report of the European Commission», en BIAGI, M. (ed.): *Towards a European Model of Industrial Relations? Building on the First Report of the European Commission*, The Netherlands.
- (1999): «Il ruolo delle parti sociali in Europa: dal dialogo alla *partnership*», *Diritto delle relazioni industriali*, núm. 1.
- (2002): *Quality of Work and employee involvement in Europe*, BIAGI, M. (ed.).
- BRUUN, N. (2003): «The Autonomy of Collective Agreement», en BLANPAIN, R. (ed.): *Collective Bargaining, Discrimination, Social Security and European Integration*, The Netherlands.
- CASAS BAAMONDE, M.<sup>a</sup>E. (1999): «El principio de autonomía en la organización del sistema europeo de negociación colectiva y el desarrollo de la dimensión convencional del Derecho social comunitario», *Relaciones Laborales*, núm. 22.
- (1998): «La negociación colectiva europea como institución democrática (y sobre la representatividad de los “interlocutores sociales europeos”)», *Relaciones Laborales*, núm. 21.
- D’ANTONA, M. (1998): «Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi di identità?», *Rivista Giuridica del lavoro e della Previdenza Sociale*, núm. 2.
- DUEÑAS HERRERO, L.J. (2003): «The Inclusion of the European Collective Agreement as one of the Sources of Community Social Law», en BLANPAIN, R. (ed.): *Collective Bargaining, Discrimination, Social Security and European Integration*, The Netherlands.
- (2002): *Los interlocutores sociales europeos*, Valencia.
- (2001): «The main position of social partners for the establishment of a European System of Industrial Relations», en BIAGI, M. (ed.): *Towards a European Model of Industrial Relations? Building on the First Report of the European Commission*, The Netherlands.
- FOTINOPOULOU BASURKO, O. (2000): «El diálogo social europeo y las Directivas sectoriales comunitarias de origen convencional. La Directiva 1999/63/CEE del Consejo relativa al Acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente del mar», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 22.
- GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. (2005): «Mercado de Trabajo y deslocalización», *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, núm. 5.
- (2002): Presentación, en DUEÑAS HERRERO, L.J.: *Los interlocutores sociales europeos*, Valencia.
- (1997): «Diálogo social y negociación colectiva en el Derecho comunitario», en GARCÍA MURCIA, J. (ed.): *Las relaciones de trabajo en España. Cambios y tendencias recientes*, Oviedo.
- JACOBS, A. (2004): «La concertación social europea», en OJEDA, A. (dir.): *La negociación colectiva en Europa*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

- KELLER, B. (2003): «Social dialogues at sectoral level. The neglected ingredient of European industrial relations», en KELLER, B. y PLATZER, H.W. (eds.): *Industrial Relations and European Integration. Trans- and supranational developments and prospects*. Aldershot-Burlington: Ashgate.
- KÖHLER, HOLM-DETLEV y GONZÁLEZ BEGEGA, S. (2007): «Diálogo social y negociación colectiva a escala sectorial en la Unión Europea. Limitaciones y perspectivas», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 25, núm. 2.
- LO FARO, A. (2000): *Regulating social Europe: reality and myth of collective bargaining in the EC legal order*, Oxford-Portland, Oregon: Hart Publishing.
- OJEDA AVILÉS, A. (2004): «Eficacia de los convenios colectivos europeos», en OJEDA, A. (dir.): *La negociación colectiva en Europa*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- PILATI, A. (1993): «Appunti sulle fonti comunitarie de diritto del lavoro», *Lavoro e Diritto*, núm. 3.
- MARTÍNEZ BARROSO, M.<sup>a</sup> de los Reyes (2005): «Reflexiones en torno al acuerdo marco europeo sobre el estrés en el trabajo», *Aranzadi Social*, núm. 22.
- MIRANDA BOTO, J.M. (2003): «La transposición de Directivas mediante convenios colectivos», en AA.VV.: *XIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid.
- MOLINA GARCÍA, M. (2002): *La negociación colectiva europea. Entre el acuerdo colectivo y la norma negociada*, Valencia.
- MONEREO PÉREZ, J.L. (2001): «El tratamiento de la relación post-contractual en el marco de una negociación colectiva renovada», en AA.VV.: *La negociación colectiva en el escenario del año 2000*, Madrid.
- POCHET, P. (2007): «European social dialogue between hard and soft law», *Observatoire social européen*, Brussels.
- ROCELLA, M. y TREU, T. (1995): *Diritto del lavoro della Comunità Europea*, Padova, 2.<sup>a</sup> ed.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2005): «Globalización y negociación colectiva: el papel del diálogo social en el futuro de Europa», *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, núm. 5.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. (1992a): «La negociación colectiva europea hasta Maastricht», *Relaciones Laborales*, núm. 18.
- (1992b): «La negociación colectiva europea tras Maastricht», *Relaciones Laborales*, núm. 19.
- ROMAGNOLI, U. (2004): «La concertación social en Europa: luces y sombras», *Revista de Derecho Social*, núm. 26.
- ROJO TORRECILLA, E. (1993): «En busca de la concertación social europea», *Relaciones Laborales*, núm. 13.
- RUIZ CASTILLO, M.<sup>a</sup>M. (1997): «El diálogo social en el ámbito de la Unión Europea», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 85.

- SALA FRANCO, T. (1987): «La acción sindical comunitaria», *Relaciones Laborales*, tomo II.
- SANGUINETI RAYMOND, W. (2000): «El papel de la autonomía colectiva en la construcción del espacio social europeo», *Carta Laboral*, núm. 35.
- (2004): «Entre la liberalización y el control: la negociación colectiva sobre contratos temporales estructurales», en ESCUDERO, R.: *La negociación colectiva en España: una visión cualitativa*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- SCIARRA, S. (1992): «Il lavoro fra ordinamento comunitario e nazionale del lavoro: la contrattazione collettiva», *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, núm. 56.
- TERRADILLOS ORMAETXEA, E. (2006): «La negociación colectiva europea en la empresa transnacional», en *La negociación colectiva europea*, Manuales de Formación Continuada del Consejo General del Poder Judicial, núm. 36.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. (2000): «Negociación colectiva y sistemas de relaciones laborales: modelos teóricos y objetos y métodos de investigación», *Relaciones Laborales*, núm. 21, 2000.
- (1997a): «La contratación colectiva europea: más que un proyecto y menos que una realidad consolidada», *Relaciones Laborales*, núm. 21.
- (1997b): «Legislación negociada y concertación social: una aproximación», *Relaciones Laborales*, núm. 2.
- WEISS, M. (2001): «Perspectives for European Labour Law and Industrial Relations», en BIAGI, M. (ed.): *Towards a European Model of Industrial Relations? Building on the First Report of the European Commission*, The Netherlands.
- (1992): «The significance of Maastricht for European Community Social Policy», *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer, The Netherlands.