

II

GLOBALIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA: EL PAPEL DEL DIÁLOGO SOCIAL EN EL FUTURO DE EUROPA

Susana RODRÍGUEZ ESCANCIANO
Universidad de León

SUMARIO

- I. APROXIMACIÓN.
 - II. DIFICULTADES DE PARTIDA PARA LA EFECTIVA MATERIALIZACIÓN DE LOS EUROACUERDOS.
 - III. EL DIÁLOGO SOCIAL EUROPEO COMO VÍA PRIVILEGIADA PARA CONSEGUIR LA CONVERGENCIA EN MATERIA LABORAL.
 - IV. LA CONSAGRACIÓN DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA COMO INSTRUMENTO DE ACTUACIÓN COMUNITARIA.
 - V. EL RECONOCIMIENTO DE LA POSIBILIDAD DE NEGOCIAR ACUERDOS COLECTIVOS A NIVEL EUROPEO Y EL ASEGURAMIENTO DE SU EFICACIA.
 - VI. UNA CUESTIÓN APLAZADA: LA REGULACIÓN DE LA REPRESENTATIVIDAD DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EN EL MARCO COMUNITARIO.
 - VII. LA NECESIDAD DE UNA «LEGISLACIÓN PROMOCIONAL» DEL DIÁLOGO SOCIAL EUROPEO.
 - VIII. HACIA UN MODELO EUROPEO DE DIÁLOGO Y CONCERTACIÓN SOCIAL.
 - IX. REFLEXIÓN FINAL.
-

I. APROXIMACIÓN

Las profundas transformaciones habidas en la organización del trabajo y de las empresas, derivadas del tránsito de una economía productiva a otra predominantemente de servicios, del progreso tecnológico y de la globalización de los mercados, influyen decisivamente en la organización colectiva de las relaciones de trabajo y en los mecanismos jurídicos de representación, acción y negociación ⁽¹⁾. Bajo la triple influencia de la elevación del nivel de competencia y de cualificación (con el incremento de los estándares de autonomía profesional de los trabajadores), de la presión creciente de la competencia en mercados más abiertos y de la aceleración del progreso técnico (en particular, en el ámbito de la informática y de la comunicación), el modelo clásico de relaciones laborales que asigna al convenio una función complementaria y exclusiva de mejora de la situación del trabajador empieza, lenta pero continuamente, a perder sus señas de identidad, para pasar a asumir un importante papel como instrumento de fácil adaptación a las circunstancias y exigencias de la organización productiva ⁽²⁾.

Dicho con simplicidad, las actuales circunstancias en que se ve envuelto el denominado sistema económico «postfordista» afectan —como no podía ser de otra forma— a la negociación colectiva en distintos aspectos y de muchas formas ⁽³⁾, no en vano una institución que nació y se desarrolló bajo la organización científica del trabajo y de la producción en serie no puede permanecer imperturbable ante la ruptura del trabajo en cadena, de modo tal que, si la contratación colectiva «quiere seguir siendo el vehículo de participación ordenadora por excelencia de las relaciones laborales avanzadas», debe hacer frente a una transición «hacia una negociación colectiva “postindustrial” marcada por una transformación de sus componentes fundamentales, incluyendo, cómo no, la propia teoría jurídica del convenio colectivo» ⁽⁴⁾.

En este marco, la unión monetaria va a poner en evidencia la necesidad de una mayor unión económica a partir de la cual conseguir la pretendida armonización fiscal y laboral fruto de la cohesión política entre los distintos países miembros de la Unión Europea. Así, en un momento en el cual los Estados de Europa parecen dejar

(1) CASAS BAAMONDE, M.^ª E. (1999): «Nuevas tendencias de la negociación colectiva en Europa», en AA. VV.: *Empleo, contratación y negociación colectiva. XI Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva*, Madrid, p. 69.

(2) RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. y DEL REY GUANTER, S. (1983): «El nuevo papel de la negociación colectiva y de la Ley» o ALARCÓN CARACUEL, M.R. (1983): «Un concepto clásico de la relación entre ley y convenio colectivo», ambos en AA. VV.: *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, Córdoba, pp. 27 y ss. y 47 y ss., respectivamente.

(3) CASAS BAAMONDE, M.^ª E. (2000): «Las transformaciones del Derecho del Trabajo y el futuro del Derecho del Trabajo», en AA. VV. (Alarcón Caracuel, M.R. y Mirón Hernández, M.M., coords.): *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar*, Madrid, p. 198.

(4) DEL REY GUANTER, S. (1995): «Transformación del sistema de negociación colectiva y refundación de la teoría jurídica de los convenios colectivos», en AA. VV.: *La reforma de la negociación colectiva*, Madrid, pp. 25-26.

atrás «sus prejuicios, sus intereses parciales, sus emociones primarias y otros factores ceñidos al círculo tribal» para marchar todos juntos por la senda de una concepción unitaria, parece obligado que la negociación colectiva asuma un papel primordial en el desarrollo de la política social como mecanismo de producción preferente de normas comunitarias y de armonización de las legislaciones laborales de los Estados miembros ⁽⁵⁾, máxime cuando el Derecho Comunitario ofrece, tras el Tratado de Ámsterdam, sustantividad propia y autonomía a la contratación colectiva, consagrando un verdadero derecho fundamental de participación social europea ⁽⁶⁾.

II. DIFICULTADES DE PARTIDA PARA LA EFECTIVA MATERIALIZACIÓN DE LOS EUROACUERDOS

Esta particular fuente del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, que no es sino una traslación del convenio colectivo al plano del Derecho Comunitario y una manifestación de la tendencia de las organizaciones sindicales y empresariales a negociar las condiciones de trabajo a nivel supranacional ⁽⁷⁾ (internacionalizando así los medios de presión colectiva, incluida la huelga, en una práctica cada vez con más futuro, dado el fenómeno de amplio desarrollo de las empresas multinacionales) ⁽⁸⁾, presenta, sin embargo —tal y como se tendrá ocasión de comprobar—, importantes problemas derivados de la práctica imposibilidad de armonizar las condiciones de trabajo y, al final, de la existencia de diversos modelos de negociación colectiva ⁽⁹⁾: mientras algunos sistemas nacionales sitúan la unidad de negociación básica en el ámbito de la empresa, otros prefieren hacerlo en la rama de actividad; unos reconocen capacidad negociadora sólo a los sindicatos más representativos y otros la amplían; éstos otorgan eficacia normativa general a los convenios, aquéllos limitan sus efectos al sindicato firmante... ⁽¹⁰⁾; por no aludir a la precariedad de la organización y acción sindicales en el plano internacional ⁽¹¹⁾ o a los diferentes

(5) BORRAJO DACRUZ, E. (1986): «De las Comunidades Europeas a la Unión Europea: el Acta Única y la Europa social», *AL*, núm. 20, p. 1002.

(6) VALDÉS DAL-RÉ, F. (1997): «La contratación colectiva europea: más que un proyecto y menos que una realidad consolidada», *RL*, tomo II, p. 71.

(7) FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. (2000): «Proyecto docente», tomo I, León, pp. 410 y ss.

(8) POCHEP, P. (2002): «Instrumentos europeos sobre negociación colectiva», en AA. VV.: *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva. XIV Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva*, Madrid, p. 152.

(9) NAVARRO NIETO, T. (2000): «La negociación colectiva en el Derecho Comunitario del Trabajo», *REDT*, núm. 102, pp. 377 y ss.

(10) Por ejemplo, mientras en unos países como el Reino Unido, los convenios son considerados *gentleman agreements*, en otros, como el español, se les dispensa valor normativo. SÁNCHEZ FIERRO, J. (1991): «Consideraciones sobre la negociación colectiva a escala europea», *RL*, núm. 19, p. 43.

(11) CASAS BAAMONDE, M.^a E. (1993): «Subsidiariedad y flexibilidad del ordenamiento comunitario y participación de los trabajadores en empresas y grupos», *RL*, núm. 10, p. 7.

procedimientos de adhesión y extensión e, incluso, a los diferentes contenidos negociables ⁽¹²⁾.

Así pues, las prácticas negociales comunitarias —más de concertación social que de auténtica negociación colectiva hasta el momento, a excepción de los acuerdos alcanzados en el sector del transporte, la agricultura o en el teletrabajo— revelan los problemas que aquejan a la organización y al funcionamiento eficaz de los actores sociales en el nivel europeo, incluido el problema de la regulación de su representatividad, el gobierno de los procedimientos de negociación y la eficacia de los instrumentos convenidos ⁽¹³⁾, lo cual se hará más patente aún tras la ampliación del número de países miembros.

Ahora bien, pese a las importantes dificultades apuntadas, la mayor parte de la doctrina inclina su parecer a la conveniencia de avanzar en un proceso de convergencia de las legislaciones internas a través de la convención colectiva como mecanismo clave para la armonización jurídica, económica y social, a la vez que de eficacia extraordinaria en la resolución de los conflictos jurídico-laborales ante el fenómeno imparable de los grupos de empresas supranacionales ⁽¹⁴⁾. Es necesario, por tanto, adoptar una perspectiva «eurocéntrica» en los procesos de

(12) LYON-CAEN, A. (1997): «La négociation collective dans ses dimensions internationales», *DS*, núm. 4, pp. 352 y ss. En concreto, en estos convenios colectivos de ámbito multinacional resultaría problemático aspirar a regular «materias cuantificables», como las retributivas, debido fundamentalmente a las discordancias económicas entre los países y al hecho de que las materias de naturaleza económico-retributiva afectan a las políticas que los diferentes Estados pueden establecer contra la inflación, en favor del ahorro, la inversión, etcétera. MONTOYA MELGAR, A. (1983): «Empresas multinacionales y relaciones de trabajo», *REDT*, núm. 16, p. 947.

(13) CASAS BAAMONDE, M.^a E. (1999): «Nuevas tendencias de la negociación colectiva en la Unión Europea», en AA. VV.: *Empleo, contratación y negociación colectiva. XI Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Madrid, p. 99. Por extenso sobre los problemas que dificultan el desarrollo de la negociación colectiva a nivel europeo, GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2000): «El diálogo social en la Unión Europea: incidencia en el sistema de fuentes del Derecho», *TL*, núm. 55, pp. 66-67. Con las excepciones lógicas de países con parejos niveles de vida, WEDDERBURN, K.W. (1972 y 1985): «Multinational enterprise and national Labour Law», *Industrial law Journal*, núm. 3, pp. 19 y ss. y «El nuevo marco de las relaciones laborales en Europa», *RL*, núm. 3, pp. 515 y ss.; BLANPAIN, R. (1985): «Regulación transnacional de las relaciones de trabajo en empresas multinacionales», *RL*, núm. 11, pp. 10 y ss.; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.J. (1991 y 1994): «La movilidad de los trabajadores en los grupos de sociedades europeas: el caso español», *DL*, núm. 33, pp. 39 y ss. y *El Derecho Social Comunitario en el Tratado de la Unión Europea*, Madrid, pp. 135 y ss.; SANTIAGO REDONDO, K.M. (1991): «Consideraciones en torno a los grupos de empresas. En especial, las prácticas de circulación de trabajadores», *RL*, núm. 22, pp. 30 y ss.; o AA. VV. (1995): «Agreements on information and consultation in european multinationals», *Social Europe*, núm. 5.

(14) SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y DEL VALLE VILLAR, J.M. (1986): «Participación de los trabajadores en las empresas multinacionales y Derecho Comunitario Europeo: su aplicación al caso español», *Noticias CEE*, núm. 13, pp. 63 y ss.; PÉREZ DEL RÍO, T. (1999): «La política social europea en materia de derechos de información y consulta de los trabajadores en empresas de estructura compleja», en AA.VV.: *V Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Sevilla, pp. 535 y ss.; RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (1990): «La parti-

negociación colectiva como marco de referencia estratégico de los actores sociales ⁽¹⁵⁾.

III. EL DIÁLOGO SOCIAL EUROPEO COMO VÍA PRIVILEGIADA PARA CONSEGUIR LA CONVERGENCIA EN MATERIA LABORAL

Los poderes públicos comunitarios instan a los interlocutores sociales, «a todos los niveles apropiados», a negociar acuerdos para modernizar la organización del trabajo y para atender a las necesidades de los trabajadores y de los empresarios, ya que, por regla general, están más cerca de la realidad social y del conocimiento de sus problemas. Los interlocutores sociales, por su parte, han avanzado en la búsqueda de mecanismos que allanen los obstáculos surgidos en el camino del diálogo social y de la negociación colectiva europea en su función de creación de normas de ámbito comunitario ⁽¹⁶⁾.

El Derecho Social Europeo está empezando a vivir, por ende, una nueva etapa, en la cual el principio de subsidiariedad (como criterio de orden para la distribución de competencias entre la Unión Europea y los Estados y entre aquélla y las partes sociales) se erige en el nuevo modo de abordar la armonización de los ordenamientos nacionales, sucediendo así a la anterior «armonización por objetivos» ⁽¹⁷⁾. «La incidencia del principio de subsidiariedad en el ámbito de la política social es, si cabe, aún más importante que en otros ámbitos, puesto que junto a su aplicación como principio general en el conjunto del ordenamiento comunitario, existe una nueva modalidad o faceta de la subsidiariedad que resulta operativa exclusivamente

cipación de los trabajadores en la empresa con estructura compleja», *RL*, núm. 11, pp. 1-7; y «Los derechos de información y consulta de los trabajadores y la dimensión comunitaria de la empresa», *RL*, núm. 12, pp. 1 y ss.; CABERO MORÁN, E. (1990): «Negociación colectiva y representación de los trabajadores en los grupos de empresas nacionales y multinacionales», *AL*, núm. 31, p. 371 y ss. (quien a nivel internacional propone el funcionamiento de Consejos Mundiales Permanentes Multinacionales que deberán integrar a representantes de todas las secciones sindicales constituidas, en su caso, en la empresa matriz y en las filiales); GUARRIELLO, F. (1992): «Accordi di grupo e strutture di rappresentanza europea», *GDLRI*, núm. 53, pp. 21 y ss.; MOREAU, M.A. (1992): «La mobilité des salariés dans les groupes de dimension communautaire: quelques réflexions à partir d'une analyse comparée», *Travail et Emploi*, núm. 53, pp. 6 y ss.; o CRUZ VILLALÓN, J. (1992): *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo. Un marco legal insuficiente*, Madrid, p. 234.

(15) MONEREO PÉREZ, J.L. (2001): «El tratamiento de la relación post-contratual en el marco de una negociación colectiva renovada», en AA. VV.: *La negociación colectiva en el escenario del año 2000*, Madrid, pp. 115-116.

(16) CASAS BAAMONDE, M.^ª 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», *RL*, núm. 22, p. 1.

(17) RAMM, T. (1986): «Workers' participation. The representation of labour and special», en AA. VV. (Hepple, B., Ed.): *The making of Labour Law in Europe*, Londres, 1986, p. 243.

en el campo de la política social: se trata de la subsidiariedad de la actuación comunitaria respecto de la de los interlocutores sociales» (18).

La armonización comunitaria, de ser necesaria, ha de ser subsidiaria a la proveniente de los instrumentos y resultados del «diálogo social», más dúctiles y menos directos y, por tal razón, más adecuados para legislar, aplicar y adaptar de manera consensuada la normativa europea a las realidades nacionales. El principio queda convertido, de este modo, en arma de defensa frente a la intervención social de la Comunidad y se presenta, en este momento al menos, como la solución técnica de mejor futuro político (19). Así concebido, constituye el elemento central para la construcción política y jurídica europea (20); «siendo un valor común de la civilización europea, más allá de la diversidad cultural y jurídica de los sistemas nacionales, la negociación colectiva se erige en vía privilegiada de desarrollo de la política social, en mecanismo de producción preferente de normas comunitarias y de armonización de las legislaciones laborales de los Estados miembros, además de en fuente principal de creación de un sistema negocial colectivo a escala europea y en instrumento de ejecución del Derecho europeo en el interior de los ordenamientos nacionales» (21).

El diálogo social europeo es, pues, un importante instrumento de avance de la dimensión social del mercado único en manos de las partes sociales. «El diálogo social puede dar entrada a un Derecho Comunitario contractual, negociado, mixto, que es el que mejor se acomoda a las tendencias normativas nacionales, puede propiciar la aproximación o armonización por objetivos de los ordenamientos internos, alejando las aversiones que despierta el llamado unitarismo laboral» (22). El diálogo social puede operar, en definitiva, como «instrumento de apoyo a regulaciones comunitarias», pero también puede hacerlo como «instrumento de sustitución y evitación de tales regulaciones; de evitación en cuanto que la falta de un consenso en el diálogo social podría justificar la no aprobación de un instrumento comunitario y de sustitución en cuanto que a través de acuerdos logrados en el diálogo social se

(18) RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (1998): «El proceso legislativo comunitario y el Derecho Social Europeo», *RMTAS*, núm. 12, p. 25.

(19) CASAS BAAMONDE, M.^ª E. (1993): «“Doble” principio de subsidiariedad y competencias unitarias en el ámbito social», *RL*, tomo I, p. 2.

(20) Idea avanzada hace ya varias décadas por WEISS, M. (1969): «Social dialogue and collective bargaining in the framework of a Social Europe», en AA. VV. (Spyropoulus, G. y Fragniere, G., Eds.): *Work and Social Policies in a new Europe*, Bruselas, pp. 59 y ss.

(21) CASAS BAAMONDE, M.^ª E. (1998): «La negociación colectiva europea como institución democrática (y sobre la representatividad de los “interlocutores sociales europeos”», *RL*, tomo II, p. 71.

(22) RUIZ CASTILLO, M.M. (1995): «El diálogo social en el ámbito de la Unión Europea», *REDT*, núm. 85, 1995, p. 725.

podría dejar en manos y bajo la responsabilidad de las partes sociales temas que de otro modo habrían de ser objeto de intervención comunitaria» (23).

IV. LA CONSAGRACIÓN DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA COMO INSTRUMENTO DE ACTUACIÓN COMUNITARIA

Retrotrayéndonos en el tiempo, procede destacar que fue el Acuerdo de Política Social (contenido en el Protocolo de igual nombre del TUE) el encargado de convertir al diálogo social y a la negociación colectiva en instrumentos capitales en la construcción de la Europa social (24), al otorgar a aquél la condición de objetivo de la política comunitaria y a ésta el reconocimiento de fuente del Derecho, no sólo alternativa sino preferente a la acción normativa europea, subsidiaria ésta, en consecuencia, de la regulación de las materias armonizables mediante «acuerdos celebrados a nivel comunitario» (artículos 3 y 4) (25). Así, «la nueva ordenación de las funciones de los interlocutores sociales introducida a partir de Maastricht supone un claro punto de inflexión respecto de sus precedentes, en la medida en que no sólo convierte al diálogo social en un instrumento capital para la construcción del espacio social europeo, sino que incorpora por vez primera a la negociación colectiva de dimensión europea a la lista de los métodos de elaboración de las disposiciones comunitarias, sentando así las bases para su desarrollo» (26).

Con posterioridad, el Tratado de Ámsterdam sigue su diseño, incorporando formalmente al cuerpo del TCEE las fórmulas del Acuerdo de Política Social del

(23) RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.; CASAS BAAMONDE, M.^ª E. y VALDÉS DAL-RÉ, F. (1993): «Las incertidumbres de lo social en el mercado único», *RL*, tomo I, p. 5.

(24) GUARRIELLO, F. (1992): *Ordinamento comunitario e autonomia colletiva. Il dialogo sociale*, Milán, 1992.

(25) Los artículos 3 y 4 del Tratado relativo a la política social (celebrado entre los Estados miembros de la Comunidad Europea a excepción de Gran Bretaña e Irlanda del Norte) prevén (además de «fomentar la consulta a los interlocutores sociales a nivel comunitario» mediante el oportuno procedimiento —artículo 3—) la posibilidad de que «el diálogo entre los interlocutores sociales en (este) ámbito (...) pueda conducir, si éstos lo desean, al establecimiento de relaciones convencionales, acuerdos incluidos» [artículo 4.1, cuya «primera modalidad de aplicación (...) consistirá en desarrollar el contenido de dichos acuerdos mediante negociación colectiva y con arreglo a las normas de cada Estado miembro»]. ORTIZ LALLANA, M.C. (1992): «Derecho Social Comunitario: principios, fuentes y conexión con el Derecho interno (I y II)», *AL*, núms. 40 y 41, pp. 723-724; RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (1992 y 1992): «La negociación colectiva europea hasta Maastricht», *RL*, núm. 18, pp. 1 y ss. y «La negociación colectiva europea tras Maastricht», *RL*, núm. 19, pp. 1 y ss.; OJEDA AVILÉS, A. (1993): «La negociación colectiva europea», *RL*, núm. 15, pp. 67 y ss.; ROJO TORRECILLA, E. (1993): «En busca de la concertación social en Europa», *RL*, núm. 13, pp. 89 y ss.; PÉREZ PÉREZ, M. (1994): «Negociación colectiva en el mercado único europeo», *RTSS*, núm. 13, pp. 33 y ss.; RUIZ CASTILLO, M.M. (1995): «El diálogo social en el ámbito de la Unión Europea», *REDT*, núm. 85, pp. 707 y ss., y OJEDA AVILÉS, A. (1998): «¿Son meras recomendaciones los acuerdos colectivos europeos?», *RL*, núm. 17, pp. 13 y ss.

(26) SANGUINETI RAYMOND, W. (2000): «El papel de la autonomía colectiva en la construcción del espacio social europeo», *Carta Laboral*, núm. 35, p. 3.

Tratado de la Unión Europea y proporcionando a los interlocutores sociales un sistema negocial normalizado para todos los países de la Unión ⁽²⁷⁾. Después, el Tratado de Niza ha fijado el establecimiento de un nuevo reparto del poder normativo entre los actores sociales de los Estados y la Comisión ⁽²⁸⁾, sin olvidar la presentación (el 28 de noviembre de 2002) por los propios agentes sociales europeos —UNICE/UEAPME, CEEP y ETUC— de un Programa de Trabajo conjunto (para los años 2003-2005) con el fin último de avanzar en los procesos de diálogo social con mayor autonomía y más allá de las consultas formales que proceden de la Comisión. Asimismo, otro hito importante es la creación de la Cumbre Social Tripartita para el Crecimiento y el Empleo por Decisión del Consejo, de 6 de marzo de 2003 ⁽²⁹⁾, que quiere servir a «garantizar la concertación permanente» entre la Comisión, el Consejo y los interlocutores sociales, de forma que éstos pueden participar «en el marco del diálogo social» en los distintos componentes de la estrategia económica y social integrada iniciada en el Consejo de Lisboa ⁽³⁰⁾.

Desde tales perspectivas, las innovaciones introducidas por los artículos 138 y 139 del TCEE, adoptadas, en su integridad, por el Proyecto de Constitución Europea (artículo III-136), suponen, a la postre, un fuerte respaldo a la negociación como vía para obtener la convergencia en materia laboral, ciertamente destinada a condenar el propio proceso de adopción de decisiones por las autoridades comunitarias ⁽³¹⁾. El convenio colectivo se contempla ahora como una verdadera alternativa para la regulación de materias sociales ⁽³²⁾, como instrumento flexible y efectivo para lograr la paridad en el progreso de las condiciones sociales en Europa ⁽³³⁾. En definitiva, «se da prioridad a la fuente negocial frente a la norma comunitaria, lo que hará posible un espacio convencional europeo como elemento fundamental en la profundización de la dimensión social del mercado único» ⁽³⁴⁾.

(27) «El convenio colectivo a nivel europeo tiene ahora bases más sólidas al estar previsto en el propio Tratado». RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (1998): «De Maastricht a Ámsterdam: Derechos sociales y empleo», *RL*, núm. 4, p. 6. Sobre las manifestaciones del diálogo social antes y después del Tratado de Maastricht, RAMOS MARTÍN, N.E. (2000): «El diálogo social en la Unión Europea», *AL*, núm. 33, pp. 555 y ss.

(28) DUEÑAS HERRERO, L.J. (2002): «La inserción del convenio colectivo entre las fuentes del Derecho Social Comunitario», *Información Laboral*, núm. 23, p. 7.

(29) DOCE L 70/31, 14 de marzo de 2003.

(30) BAYLOS GRAU, A. (2003): «La dimensión europea de la autonomía colectiva: la negociación colectiva comunitaria», en AA. VV. (Baylos Grau, A., coord.): *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*, Albacete, p. 41.

(31) WEDDERBURN, K.W.: «European Community Law and worker's rights after 1992: fact or fake?», en AA. VV. (1995): *Labour Law and freedom, further essays on Labour Law*, Londres, p. 247.

(32) AA. VV. (García Fernández, M., dir.) (1999): *Introducción al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid, p. 117.

(33) ROCCELLA, M. y TREU, T. (1992): *Diritto del Lavoro della Comunità Europea*, Padua, pp. 34-35.

(34) RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.; CASAS BAAMONDE, M.^ªE. y VALDÉS DAL-RÉ, F. (1993): «Las incertidumbres de lo social en el mercado único», *RL*, tomo I, p. 8.

V. EL RECONOCIMIENTO DE LA POSIBILIDAD DE NEGOCIAR ACUERDOS COLECTIVOS A NIVEL EUROPEO Y EL ASEGURAMIENTO DE SU EFICACIA

Según el artículo 138.1 del TCEE, es cometido de la Comisión «fomentar la consulta a los interlocutores sociales a nivel comunitario y adoptar todas las disposiciones necesarias para facilitar su diálogo, velando porque ambas partes reciban un apoyo equilibrado». A tal efecto, la Comisión debe consultar a los interlocutores sociales, primero, sobre las posibles orientaciones de acciones comunitarias y, en una segunda consulta, sobre el contenido de su propuesta, antes de emprender aquéllas ⁽³⁵⁾. Dichas consultas pueden dar lugar a la sustitución de la intervención normativa de la Comunidad por una negociación entre los interlocutores sociales, que desembogue en acuerdos (convenios) colectivos europeos vinculantes (artículos 138.4 y 139 del TCEE). Con ocasión de la segunda consulta, los interlocutores sociales pueden informar a la Comisión de su voluntad de iniciar el proceso de negociación, que no podrá exceder de nueve meses, salvo que las propias partes sociales decidan prolongarlo de acuerdo con la Comisión ⁽³⁶⁾.

A su vez, los acuerdos concluidos entre las partes pueden ser aplicados de dos formas ⁽³⁷⁾:

a) «Según los procedimientos y prácticas propias de los diferentes Estados miembros», esto es —y en línea con la tesis tradicional—, mediante los sistemas nacionales de negociación colectiva y con arreglo a las normas internas de los Estados. Esta modalidad de aplicación del acuerdo colectivo europeo, por un lado, exime a los Estados tanto de su aplicación directa —como sucede con el Reglamento— cuanto de la elaboración de normas de transposición del mismo —como ocurre con la Directiva— o, en su caso, de la modificación de la legislación nacional vigente para facilitar su ejecución. Por otro, evidencia que aquél no tiene eficacia imperativa o inmediata, sino la de una mera recomendación para los interlocutores sociales de los países miembros ⁽³⁸⁾.

Se trata de una «fórmula críptica con la que parece querer decirse que los acuerdos europeos tienen la fuerza de obligar propia de los convenios colectivos

(35) La norma establece una obligación real de consulta al respecto, llevando a un punto en el cual el proceso de elaboración de las iniciativas comunitarias acaba siendo formalmente triangular. ROCCELLA, M. y TREU, T. (1992): *Diritto del Lavoro della Comunità Europea*, cit., pp. 33 y ss., 64-65 y 351 y ss.

(36) RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.; CASAS BAAMONDE, M.^a E. y VALDÉS DAL-RÉ, F. (1993): «Las incertidumbres de lo social en el mercado único», cit., p. 8.

(37) Por extenso, GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2000): «El diálogo social en la Unión Europea: incidencia en el sistema de fuentes del Derecho», *TL*, núm. 55, 2000, pp. 68 y ss.

(38) Resulta revelador que cuando algún autor defiende la eficacia directa e imperativa de los acuerdos colectivos europeos excluye expresamente de los mismos los Acuerdos marco. OJEDA AVILÉS, A. (1998): «¿Son meras recomendaciones los acuerdos colectivos europeos?», cit., pp. 298 y ss.

cuando hayan sido incorporados a un convenio negociado en el plano interno» (39). Bajo tal premisa, «en buen número de países miembros, la negociación colectiva se ha convertido en el instrumento típico de transposición de las Directivas comunitarias. En España, sin embargo, que es el único Estado de la Unión Europea cuyo ordenamiento atribuye al convenio colectivo, si negociado conforme a las reglas del título III del ET, una eficacia jurídica normativa y una eficacia personal general, los agentes sociales tradicionalmente han rehusado la oferta de negociar efectuada por el Gobierno; actitud ésta que contrasta con su confesada voluntad de reforzar el poder normativo negocial» (40).

Ahora bien, esta tendencia parece que empieza a cambiar en fechas recientes, pues las organizaciones firmantes del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003, prorrogado en su vigencia para el año 2004, manifiestan, entre otras cosas y de forma expresa, la asunción en su totalidad del Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo (suscrito por la CES, la UNICE-UEAPME y el CEEP el 16 de julio de 2002) (41). Por tal razón, se comprometen a realizar un esfuerzo de difusión de este Acuerdo Marco y a promover su adaptación y desarrollo a la realidad española, teniendo especialmente en cuenta aquellos ámbitos en los que puede existir más interés, de manera que se impulse una mayor y adecuada utilización del teletrabajo, favorable tanto a las empresas como a los trabajadores, no en vano «el convenio colectivo a través del que se desarrolle el Acuerdo marco puede ser tanto de empresa como de sector o, incluso, de franja en el caso de trabajadores especialmente cualificados» (42).

b) A través de una Decisión del Consejo, con forma de Directiva, adoptada (por mayoría cualificada o por unanimidad, de conformidad con la materia objeto de regulación colectiva correspondiente, dentro de aquéllas a armonizar por Directivas

(39) GALIANA MORENO, J.M. (1993): «El lento camino de gestación de la política social comunitaria: desde el Tratado de Roma a la cumbre de Maastricht», *REDT*, núm. 52, p. 197.

(40) VALDÉS DAL-RÉ, F. (2000): «Poder normativo del Estado y sistema de relaciones laborales: menos derechos pero más derecho y desigual», *RL*, núm. 17, p. 10. Varios son los inconvenientes que han dificultado la opción por este sistema de transposición. En primer lugar, la duración limitada por naturaleza del convenio, que carece de la vocación de permanencia indefinida que la transposición de una Directiva parece exigir. En segundo término, 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 para una tarea de las características de la aquí descrita. 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, pp. 579 y ss.

(41) SERRANO GARCÍA, J.M. (2003): «La negociación colectiva europea y los acuerdos libres: la vinculabilidad del Acuerdo Europeo sobre el Teletrabajo», en AA. VV. (Baylos Grau, A., coord.): *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*, cit., pp. 95 y ss.

(42) MELLA MÉNDEZ, L. (2003): «Comentario General al Acuerdo Marco sobre el teletrabajo», *RL*, núm. 1, p. 25.

según la regulación de los apartados 2 y 3 del artículo 137) ⁽⁴³⁾ a petición conjunta de las partes sociales firmantes y a propuesta de la Comisión (artículo 139.2 del TCEE), con el objeto de conferir fuerza vinculante a los acuerdos alcanzados y extender su eficacia a los Estados miembros. Convertidos estos acuerdos en Directivas, obligan (como cualquier otra) directamente a los Estados miembros. Su publicación oficial se limita a imponer el sello de las instancias comunitarias «a los acuerdos de tipo neocorporativo» ⁽⁴⁴⁾.

La previsión por el artículo 139.2 del TCEE de estas dos vías indirectas y no obligatorias de aplicación conlleva, como es fácil de deducir, una explícita negación de vinculabilidad jurídica directa a los acuerdos colectivos de ámbito europeo ⁽⁴⁵⁾. No se trata solamente de que éstos no aparezcan dotados por el Tratado de la condición de normas comunitarias, de los que puedan predicarse los rasgos propios de éstas (efecto directo y primacía frente al Derecho interno de los Estados miembros). Es que tampoco es posible encontrar en el mismo referencia normativa alguna a partir de la cual sustentar el carácter obligatorio e indisponible de sus estipulaciones, ni en relación a los sujetos negociadores de los convenios nacionales, ni respecto de los trabajadores y empresarios incluidos en sus ámbitos de aplicación. Antes bien, por expresa previsión del Tratado, para acceder a tales a tributos dichos acuerdos necesitan ver modificada su naturaleza, «vistiéndose» con el ropaje, bien de convenios propiamente dichos en el primer caso, bien de normas comunitarias en el segundo ⁽⁴⁶⁾.

Ahora bien, sin caer en un entusiasmo desproporcionado, y sin negar su lado oscuro o su ambigüedad, lo cierto es que las partes sociales han demostrado ser capaces de hacer avanzar la política social en el ámbito territorial de la Comunidad, convirtiéndose en verdaderos artífices de la construcción europea, no en vano la cimentación del Derecho Social Europeo avanza con el logro de importantes Acuerdos. Así, conviene recordar que la Directiva 94/34, de 3 de junio de 1996 (modificada por la 97/75, de 15 de diciembre de 1997, para extender su aplicación al Reino Unido), relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, constituyó el primer instrumento de actuación del

(43) OJEDA AVILÉS, A. (1998): «¿Son meras recomendaciones los acuerdos colectivos europeos?», cit., p. 15.

(44) VERDIER, J.M. y LANGLOIS, P.H. (1972): «Aux confins de la théorie des sources du Droit: una relation nouvelle entre la loi et l'accord collectif», *DS*, p. 258. En el mismo sentido, SUPLOT, A. (1996): *Crítica del Derecho del Trabajo*, Madrid, p. 264.

(45) Entre otros, PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (1994): «El papel de los interlocutores sociales europeos después de Maastricht», *TS*, núm. 46, p. 145.

(46) SANGUINETI RAYMOND, W. (2003): «El papel de la autonomía colectiva en la construcción del espacio social europeo», en AA. VV.: *Estudios sobre negociación y convenios colectivos. Homenaje al profesor Alberto Guanche Marrero*, Madrid, p. 458.

artículo 4.2 del Acuerdo de Política Social ⁽⁴⁷⁾. A igual fundamento y objeto responde la 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 ⁽⁴⁸⁾. En esta misma línea, los Acuerdos Europeos, en su modalidad de acuerdos colectivos sectoriales y de acuerdos marco, han dado origen a tres Directivas: la 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 Asociación de Armadores de la Comunidad Europea (ECSA) ⁽⁴⁹⁾, la 1999/70, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP, sobre el trabajo de duración determinada ⁽⁵⁰⁾, y la 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 ⁽⁵¹⁾.

En consecuencia, «no son numerosos todavía los pasos recorridos por los interlocutores, pero lo valioso es que el camino se haya iniciado. Aunque cuantitativamente sean escasos, sí tienen una trascendental relevancia cualitativa al haberles permitido adquirir el conocimiento de las posibilidades de la práctica de los diferentes instrumentos» ⁽⁵²⁾. Es más, algunas de las Directivas mencionadas revisten una

(47) SIERRA HERNANZ, S. (2000): «Comentario a la Directiva 96/34, del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo Marco sobre el Permiso Parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES», *AL*, núm. 44, pp. 715 y ss.

(48) CASAS BAAMONDE, M.^ª E. (1996): «Directivas comunitarias de origen convencional y ejecución convencional de las Directivas: el permiso parental», *RL*, núm. 24, pp. 1 y ss.; o CABEZA PEREIRO, J. (2000): «Directiva 97/81, del Consejo, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial, concluido por la UNICE, el CEEP y la CES», *AL*, núm. 20, pp. 335 y ss.

En cuanto aquí interesa, ambos instrumentos exponen en los respectivos considerandos iniciales su particular sistema de adopción, iniciado en ambos casos mediante carta conjunta dirigida por las citadas organizaciones a la Comisión, donde expresan su voluntad de iniciar el proceso de negociación colectiva, aludiendo al artículo 4 del Acuerdo sobre Política Social, en sustitución de la intervención institucional comunitaria en una materia que, pese a los intentos producidos al respecto y el aparente amplio consenso sobre el tema, no había dado resultados normativos. VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. (1999): «Las Directivas como instrumento de política social y su relación con el ordenamiento laboral», *RMTAS*, núm. 17, p. 66.

(49) 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», *RMTAS*, núm. 22, pp. 135 y ss.

(50) CASAS BAAMONDE, M.^ª 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», *RL*, núm. 22, p. 1; o MORÓN PRIETO, R. (2000): «La regulación comunitaria de la contratación temporal (Comentario a la Directiva 1999/70 del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada)», *TL*, núm. 55, pp. 131 y ss.

(51) GALLARDO MOLLA, R. (2003): «Los acuerdos colectivos comunitarios fuertes», en AA. VV.: (Baylos Grau, A., coord.): *La dimensión colectiva y transnacional de la autonomía colectiva*, cit., pp. 63 y ss.

(52) TORRENTS MARGALEF, J. (2000): «La merecida normalización de la política social comunitaria», *DL*, núm. 61, p. 120.

extraordinaria importancia, pues se han aprobado después de que sucesivas propuestas estuviesen paradas durante largos años, ante la imposibilidad de sacarlas adelante por los mecanismos tradicionales, razón por la cual se ha podido decir que el procedimiento previsto en el artículo 139.2 ha constituido una vía de gran importancia para superar verdaderas situaciones de *impasse* ⁽⁵³⁾.

VI. UNA CUESTIÓN APLAZADA: LA REGULACIÓN DE LA REPRESENTATIVIDAD DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EN EL MARCO COMUNITARIO

Las reflexiones anteriores no deben hacer olvidar, sin embargo, cómo casi simultáneamente a los logros alcanzados por la negociación colectiva europea en su misión de creación de normas de ámbito comunitario, aparecen nuevas dificultades procedentes de la ausencia de una construcción europea sobre el sistema de negociación colectiva en su interior, motivo por el cual no parece aventurado sostener que hasta que la construcción de los actores sociales madure, la negociación colectiva no se consolidará como elemento fundamental del proceso de ordenación de las relaciones de trabajo y del trabajo mismo en la realidad integrada europea, dando vida a nuevas manifestaciones y al ejercicio de nuevas funciones ⁽⁵⁴⁾.

En la medida en que tanto el Acuerdo de Política Social, anejo al Tratado de Maastricht, como el Tratado de Ámsterdam, el Tratado de Niza y el Proyecto de Constitución Europea, siguen concibiendo la regulación de los interlocutores sociales a nivel comunitario como cuestión ligada a su propia autonomía y la de los derechos de «asociación, sindicación y huelga» como materias reservadas a la competencia de los Estados miembros ⁽⁵⁵⁾, las relaciones entre aquéllos quedan marcadas por su «reconocimiento mutuo» ⁽⁵⁶⁾ y ordenadas según los instrumentos que, en la esfera de su autonomía, les son disponibles y de los que, en consecuencia, legítima-

(53) RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C. (1998): «El proceso legislativo comunitario y el Derecho Social Europeo», *RMTAS*, núm. 12, p. 42.

(54) CASAS BAAMONDE, M.^ª 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», *RL*, núm. 22, p. 1.

(55) RAMOS MARTÍN, N.E. (2000): «El diálogo social en la Unión Europea», cit., p. 570.

(56) Lo cual no ha dejado de generar controversias importantes. Buena muestra de ello es la suscitada entre la Unión de Confederaciones de Industria de la Comunidad Europea (UNICE) y la Union Européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME), que se tradujo en la interposición de sendos recursos de anulación de las Directivas 96/34 y 97/81, en las que no intervino esta última pese a haber manifestado su voluntad de hacerlo. Tal controversia se solventó mediante un acuerdo de cooperación entre ambas entidades, en seguimiento de las tesis de la Comisión, sobre el reconocimiento mutuo de los negociadores, cuyos resultados permiten *ad futurum* cierta participación de la UEAPME, aunque liderada por la UNICE, en la interlocución a nivel europeo. CASAS BAAMONDE, M.^ª 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», cit., pp. 9-10.

mente puedan valerse para la defensa de sus respectivos intereses⁽⁵⁷⁾. La negociación y el acuerdo surgen aquí, en esta faceta interna, como las únicas vías válidas y eficaces para obtener resultados⁽⁵⁸⁾.

La Unión no ha regulado un aspecto tan decisivo para el funcionamiento del sistema «constitucional» por ella misma creado como la propia representatividad de «los interlocutores sociales a nivel comunitario», contemplados en el TCEE (desde las reformas introducidas por el Acta Única) sin definirlos⁽⁵⁹⁾, como tampoco lo hace de la estructura de la propia negociación colectiva europea⁽⁶⁰⁾. La cuestión de la representatividad de los interlocutores sociales a nivel comunitario, y su adecuación al modelo adoptado por los Estados miembros, posee gran importancia en relación con el reconocimiento de su derecho de negociación colectiva a nivel europeo y la extensión de efectos de los euroacuerdos, pero su construcción, 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 y acuerdos colectivos europeos considerados fuente —y fuente privilegiada— del Derecho Comunitario.

Es más, los problemas derivados de la falta de una efectiva representatividad de los interlocutores sociales europeos se dejan sentir con especial intensidad sobre los acuerdos colectivos autónomos o independientes que adoptan las partes sociales sin la intervención de las instituciones comunitarias y que «se aplicarán según los procedimientos y las prácticas propios de los agentes sociales y los Estados miembros» (artículo 139.2 del TCEE)⁽⁶¹⁾. Obviamente, la eficacia «relativa» del acuerdo comunitario en los ordenamientos internos dependerá de la capacidad de representación y disciplina que sean capaces de ejercer los interlocutores sociales comunitarios sobre los nacionales. Los acuerdos independientes vincularán a los interlocutores sociales confederados a las organizaciones europeas en el sentido de constituir un

(57) GALIANA MORENO, J.M.^ª (1999): «Instrumentación jurídica de los objetivos sociales en el marco comunitario», en AA.VV.: *Derechos laborales individuales y colectivos y Derecho Comunitario*, Madrid, 1997, p. 167.

(58) CASAS BAAMONDE, M.^ª 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», cit., p. 2.

(59) Más allá del concepto de «representatividad acumulada suficiente», recogido por la sentencia del Tribunal de Primera Instancia de las Comunidades Europeas de 17 de junio de 1998 o de las sucesivas comunicaciones de la Comisión, el ordenamiento comunitario no proporciona una definición de la representatividad de los actores sociales que incorpore algún tipo de criterio selectivo ni precisiones acerca de los posibles niveles funcionales y territoriales en que la misma ha de desarrollarse. DUEÑAS HERRERO, L. (2002): *Los interlocutores sociales europeos*, Valencia, pp. 101 y ss.

(60) CASAS BAAMONDE, M.^ª E. (1999): «Nuevas tendencias de la negociación colectiva en la Unión Europea», en AA.VV.: *Empleo, contratación y negociación colectiva. XI Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva*, Madrid, p. 99.

(61) MOLINA GARCÍA, M. (2002): *La negociación colectiva europea. Entre el acuerdo colectivo y la norma negociada*, Valencia, p. 95.

acuerdo marco ⁽⁶²⁾, de carácter programático incluso, pero nada, salvo la disciplina intrasindical, obliga a transponer el acuerdo comunitario en convenios colectivos de ámbito interno. El nivel comunitario queda definido, desde esta perspectiva, como el «vértice de un sistema de negociación articulado de fijación de condiciones generales a desarrollar y concretar por los convenios colectivos nacionales o, incluso, por cualquier instrumento de transposición interna del Derecho Comunitario como pudiera ser una medida legislativa» ⁽⁶³⁾.

La falta de una manifestación clara del Derecho Comunitario que delimite el alcance de los acuerdos colectivos europeos independientes o autónomos hace que su eficacia derive de la representatividad de la que gocen los sujetos negociadores y quede, en todo caso, diferida a la posterior recepción de su contenido por el convenio nacional. La virtualidad que pudiera alcanzar el acuerdo europeo autónomo depende, en último extremo, de la capacidad de las organizaciones patronales y sindicales europeas negociadoras de vincular a las organizaciones nacionales federadas o confederadas a ellas. A su vez, el acuerdo colectivo europeo puede alcanzar niveles de eficacia derivados de la naturaleza puramente obligacional, «meros pactos entre caballeros» ⁽⁶⁴⁾, o aquellos derivados de la naturaleza normativa, dependiendo del sistema negocial nacional en el que se logre instalar. 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, si el convenio colectivo que acoge el acuerdo europeo goza de la fuerza vinculante que le ofrece el ET por tratarse de un convenio colectivo estatutario, negociado por los sujetos legitimados, el euroacuerdo habrá alcanzado, indirectamente, naturaleza normativa y eficacia personal general. Si, por el contrario, el convenio nacional que traspone el acuerdo europeo se negocia al margen de lo previsto en el título III del ET, su naturaleza queda condicionada a la propia de un convenio colectivo extraestatutario. Por tales razones, procede afirmar que la eficacia de los acuerdos colectivos autónomos o independientes es, en contradicción con la denominación que se les ha dado, «dependiente», pues la eventual naturaleza normativa u obligacional de los acuerdos colectivos europeos no deriva del Derecho Comunitario, que hace depender su aplicabilidad y sus efectos vinculantes de la recepción voluntaria por los interlocutores sociales nacionales, o de la asunción de su contenido por una decisión del Consejo ⁽⁶⁵⁾.

En consecuencia, dado que del texto del Tratado no cabe deducir si los acuerdos colectivos europeos gozan de naturaleza normativa u obligacional, las consecuencias de una posible vulneración del derecho a la autonomía colectiva, que pudiera reco-

(62) 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, p. 65.

(63) MOLINA GARCÍA, M. (2002): *La negociación colectiva europea. Entre el acuerdo colectivo y la norma negociada*, cit., p. 95.

(64) LYON CAEN, A. y G. (1993): *Droit social international et européen*, 8.^a ed., Dalloz, p. 337.

(65) MOLINA GARCÍA, M. (2002): *La negociación colectiva europea. Entre el acuerdo colectivo y la norma negociada*, cit., p. 96.

nocerse a las organizaciones patronales y sindicales europeas que no hayan participado en la negociación del acuerdo, se reducen al mínimo. Lo que sí deja claro el Tratado es que los acuerdos autónomos alcanzados por la UNICE, CEEP y CES, desvinculados del refuerzo que les pudiera ofrecer la norma comunitaria de recepción, o los que pudieran concluir el resto de organizaciones que operan en el ámbito comunitario (léase UEAPME/EURPMI, Unión Europea del artesanado y de la pequeña y mediana empresa; CEC, Confederación Europea de dirigentes; EUROCUADROS o EUROCAMARAS, que aglutinan a una variedad de asociaciones sectoriales no afiliadas al plano intersectorial) carecen de fuerza vinculante y de eficacia personal general. La eficacia de este tipo de acuerdos depende, en última instancia, de la voluntad de los interlocutores sociales nacionales de transponer el acuerdo obligacional alcanzado a nivel europeo, pues la capacidad de obligar es tan pobre que ni siquiera afecta a la autonomía colectiva reconocida a los sindicatos y asociaciones empresariales en el ámbito interno. En suma —y aun a riesgo de ser reiterativos—, en la medida en que «no existe vinculación jurídica para el Derecho interno, la autonomía colectiva de los interlocutores sociales queda intacta con este tipo de acuerdos»⁽⁶⁶⁾.

Con todo, es la segunda vía de aplicación del acuerdo colectivo europeo, que consiste en la asunción de su contenido por el Consejo a través de una Directiva, la que plantea auténticos problemas en cuanto el acuerdo cobra, vía heterónoma, eficacia jurídica normativa vinculante no sólo para los interlocutores sociales nacionales que ven por este camino mermada su autonomía negociada reconocida, con mayor o menor alcance, en los respectivos ordenamientos, sino para los Estados miembros que ven, en cierta medida, peligrar sus parcelas de poder normativo a favor de los agentes sociales. De esta forma, la intervención de la Comisión, recogiendo el acuerdo colectivo y proponiéndolo al Consejo para que éste lo acoja en una norma comunitaria vinculante, se presenta como un factor determinante en el reconocimiento de la representatividad de los interlocutores sociales a nivel europeo, pues cuando la Comisión se dirige a dichos agentes comunitarios cumple una función declarativa de la representatividad que el Tratado no resuelve, la de seleccionar a los agentes sociales que van a participar en el proceso legislativo comunitario.

VII. LA NECESIDAD DE UNA «LEGISLACIÓN PROMOCIONAL» DEL DIÁLOGO SOCIAL EUROPEO

A pesar de los avances, lo cierto es que el TCEE no reconoce a la autonomía colectiva la categoría de fuente del Derecho Comunitario, capaz de dar lugar por sí misma a normas vinculantes a ese nivel, ni concede a los acuerdos colectivos europeos los efectos que, aún sin situarlos en tan privilegiada condición, les permitan garantizar su prevalencia respecto de la contratación individual o los niveles inferiores de negociación. En ese punto la situación jurídica de la negociación colectiva europea recuerda a la de sus inicios en los distintos sistemas nacionales, donde la exigibilidad de lo pactado, en lugar de descender del respaldo claro y expreso del

(66) MOLINA GARCÍA, M. (1993): *La negociación colectiva europea: entre el acuerdo colectivo y la norma negociada*, cit., p. 97.

ordenamiento jurídico, dependía más bien de otro tipo de factores, como la afiliación a alguna de las organizaciones firmantes o su eventual recepción en los contratos de trabajo o las normas estatales.

De lo hasta aquí expuesto no es difícil concluir que los euroacuerdos 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 las normas comunitarias ⁽⁶⁷⁾. Ello conduce a preguntarse por su eficacia en ausencia de un acto expreso de recepción por alguna de dichas fuentes. La respuesta a este interrogante depende, como ha observado la mejor doctrina, de dos elementos de carácter complementario ⁽⁶⁸⁾: de un lado, la representación que ostenten los sujetos que los hayan suscrito, es decir, si sobre ellos recae o no mandato negociador que les habilite para obligar a las federaciones y confederaciones nacionales; de otro, la naturaleza de las cláusulas en ellos incluidas, es decir, si éstas introducen obligaciones exclusivamente para los sujetos colectivos representados (cláusulas de contenido obligatorio) o regulan condiciones de trabajo propiamente dichas (cláusulas normativas). Naturalmente, si las partes negociadoras carecen de mandato para obligar a las organizaciones nacionales, el acuerdo tendrá la naturaleza de una simple recomendación o «pacto de caballeros», portador de meras orientaciones de cumplimiento voluntario para las mismas. En cambio, si tal mandato existe, y además el acuerdo contiene reglas aplicables a los contratos de trabajo, estaríamos delante de un convenio colectivo internacional, bien que de eficacia puramente contractual y no normativa; es decir, ante un convenio colectivo que crearía derechos y obligaciones para los sujetos representados por las organizaciones que lo suscribieron, pero sin tener garantizada su indisponibilidad por acuerdo individual o pacto posterior de las organizaciones de nivel inferior. Esto es así en la medida en que el carácter de hecho necesario no es atributo que acompañe *per se* a las cláusulas de los convenios colectivos, sino que precisa de una específica intervención normativa, dirigida a promocionar la efectividad del derecho a la negociación colectiva. Una intervención normativa que, como se acaba de ver, no existe, al menos por ahora, a nivel comunitario ⁽⁶⁹⁾.

Por todas estas razones, no deja de resultar paradójico que precisamente una cuestión de interés general comunitario no haya sido abordada por los poderes públicos europeos, no en vano resulta harto difícil sostener al mismo tiempo la importancia de la negociación colectiva y la condición de fuente del Derecho Comunitario de los acuerdos colectivos europeos y su desenvolvimiento sin sujeción a normas o decisiones, pautas, en suma, que legitimen sus procedimientos y sus

(67) SANGUINETI RAYMOND, W. (2002): «El papel de la autonomía colectiva en la construcción del espacio social europeo», cit., p. 459.

(68) PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (2002): «El papel de los interlocutores sociales europeos después de Maastricht», cit., p. 146.

(69) SANGUINETI RAYMOND, W. (2003): «El papel de la autonomía colectiva en la construcción del espacio social europeo», cit., p. 459.

resultados⁽⁷⁰⁾. Así, «el enfoque contractualista del Derecho Social Comunitario exige el establecimiento, nada fácil ante la falta de expresas competencias comunitarias en la materia, de un verdadero sistema europeo de negociación colectiva: determinación de las partes negociadoras, sindicatos y asociaciones empresariales, y de su representatividad; niveles y procedimientos de negociación; contenido y eficacia de los acuerdos alcanzados...»⁽⁷¹⁾. Es necesaria la intervención de la autoridad comunitaria como mediador técnico-político en la definición —por lo menos— de los objetivos a lograr por la negociación colectiva y en el establecimiento de ciertos controles; de otra forma, «los convenios colectivos estarán faltos de una base jurídica unitaria y las diferentes regulaciones llegarían a dificultar su existencia»⁽⁷²⁾.

Insistiendo en esta misma idea, «la persistencia de grandes diferencias en las regulaciones internas de dicha negociación colectiva y de la eficacia de los acuerdos fruto de la misma en los ordenamientos jurídico-laborales de los Estados miembros, así como —y lo que es más importante— la todavía deficiente normativa comunitaria en temas como la representatividad de dichos interlocutores, demuestran que falta mucho tiempo para que podamos hablar de una verdadera negociación colectiva europea, capaz de crear convenios colectivos europeos en sentido estricto, con una eficacia jurídica uniforme en todos los Estados miembros de la Unión»⁽⁷³⁾.

En todo caso, lo que sí es visible es la aparición de nuevas modalidades de regulación dentro de un ámbito de autonomía colectiva, de las que se ha predicado «una cierta viscosidad clasificatoria» por representar «un *continuum* entre derechos de consulta, fórmulas de participación y acuerdos colectivos, normalmente concebidas de modo abierto, como un procedimiento que se desarrolla en paralelo a los procesos determinantes de decisiones organizativas de la empresa, que vienen así participados a través de estos cauces de difícil precisión dogmática»⁽⁷⁴⁾. Tales restricciones conducen a postular que «la negociación colectiva europea, si bien ha dejado de ser un mero proyecto de futuro, no ha alcanzado aún una plena realización institucional. Sin embargo, las bases para avanzar en esa dirección se encuentran presentes en el ordenamiento comunitario, que atribuye (en vía de principio) a la autonomía colectiva un rol de primer orden en la elaboración de las normas sociales europeas y establece los cauces básicos (aunque no suficientes) por los que habrá de desenvolverse. Que estas herramientas se utilicen, desarrollen y amplíen depende

(70) FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. (2000): «Proyecto docente», tomo I, cit., p. 919.

(71) ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.^ª E. (2003): *Derecho del Trabajo*, 21.^ª ed., Madrid, p. 686.

(72) RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. y SALA FRANCO, J. (1987): «La incidencia del Derecho Social Comunitario en el ordenamiento laboral español» (y III), *Rev. Treb.*, núm. 3, p. 17.

(73) RAMOS MARTÍN, N.E. (2000): «El diálogo social en la Unión Europea», cit., pp. 570-571.

(74) BAYLOS GRAU, A. (2003): «Globalización y Derecho del Trabajo: realidad o proyecto», cit., p. 45, donde precisa que, en líneas generales, en estas nuevas modalidades de regulación colectiva «predomina la informalidad como valor, a lo que sigue una marcada preferencia por la procedimentalización de la toma de decisiones como método, en una cierta articulación de niveles desde el comunitario al nacional».

ahora, naturalmente, de la disposición de los agentes sociales ⁽⁷⁵⁾. En sus manos está, pues, el futuro de esta nueva y trascendental forma de expresión colectiva de las relaciones de trabajo» ⁽⁷⁶⁾.

Es indudable, en suma, que el desarrollo institucional del diálogo social y la negociación colectiva a nivel europeo no resulta posible sin una decidida voluntad de las organizaciones de trabajadores y empresarios de hacer uso de los mecanismos creados por el TCEE. A pesar de ello, depositar toda la responsabilidad de su consecución exclusivamente sobre los interlocutores sociales seguramente constituya un exceso. Como se ha señalado, «una política promocional de la negociación colectiva», si de veras quiere operar como tal, «debe implicar algo más que el mero reconocimiento de la posibilidad de negociación», como por ahora ocurre en el ámbito comunitario ⁽⁷⁷⁾. De ahí que sea preciso plantear la conveniencia de introducir cambios en la actual regulación de la negociación colectiva de ámbito europeo, capaces de permitir a ésta superar la prudente pero seguramente ya caduca lógica abstencionista en la que se inspiró su preparación ⁽⁷⁸⁾.

Como es lógico, entre las cuestiones necesitadas de una clarificación normativa se encuentra, antes que ninguna otra, la relativa a la identificación, mediante criterios objetivos, de los sujetos legitimados para participar en el diálogo social, de un lado, y para negociar acuerdos colectivos a nivel europeo, del otro. A ello debería sumarse seguramente, al menos si se opta por una óptica promocional, la previsión de un deber de negociar en el marco de las organizaciones así identificadas, sujeto lógicamente a los límites propios de este tipo de mandato, así como una cierta procedimentalización del desarrollo de las negociaciones, que permita rodearlas de un mínimo de garantías. Finalmente, el momento debería ser propicio también para abordar el espinoso asunto de la vinculabilidad de los convenios colectivos europeos, avanzando en reconocer a los mismos, al menos, un trato igual «respecto del recibido en cada Estado miembro por los firmados dentro de sus fronteras» ⁽⁷⁹⁾, siempre y cuando quienes los suscriban decidan atribuirles efectos directos sobre las relaciones de trabajo ⁽⁸⁰⁾.

(75) CARRIL VÁZQUEZ, J.M. (2003): *Asociaciones sindicales y empresariales de carácter internacional*, Granada, 2003.

(76) SANGUINETI RAYMOND, W. (2003): «El papel de la autonomía colectiva en la construcción del espacio social europeo», cit., p. 470, autor a quien se sigue en la presente exposición.

(77) NAVARRO NIETO, F. (2000): «La negociación colectiva en el Derecho Comunitario del Trabajo», *REDT*, núm. 102, p. 410.

(78) SANGUINETI RAYMOND, W. (2003): «El papel de la autonomía colectiva en la construcción del espacio social europeo», cit., p. 470.

(79) OJEDA AVILÉS, A. (1998): «¿Son meras recomendaciones los acuerdos colectivos europeos?», cit., p. 315.

(80) SANGUINETI RAYMOND, W. (2003): «El papel de la autonomía colectiva en la construcción del espacio social europeo», cit., p. 471.

VIII. HACIA UN MODELO EUROPEO DE DIÁLOGO Y CONCERTACIÓN SOCIAL

En los actuales momentos en los que Europa se enfrenta a una ampliación e integración de los países del Este y a una reforma constitucional de los Tratados que rediseñará la estructura y objetivos de la Unión, no hay que perder de vista que una de las consecuencias más significativas de la entrada en vigor de la unión económica y monetaria es precisamente la desaparición de la mayor parte de los instrumentos de política económica que hasta entonces se encontraban a disposición de los Estados, esto es, el manejo de los tipos de cambio y de las tasas de interés. Así, ante situaciones de pérdida de competitividad, no tan improbables tratándose de países con economías no homogéneas, éstos no podrán recurrir ya ni a devaluaciones competitivas, ni a reducciones de los tipos de interés para contrarrestar sus efectos; antes al contrario, los únicos mecanismos a su alcance estarán constituidos por el ajuste a la baja de los costes laborales, vía reducción de los salarios o del empleo, y la elevación de la productividad⁽⁸¹⁾. Ello permite llegar a la conclusión de que la unión económica y monetaria tendrá el efecto perverso de incrementar las presiones en favor de una desregulación de los mercados de trabajo nacionales, encaminada a sostener o mejorar su propia posición competitiva mediante la reducción de los estándares de protección garantizados a los trabajadores (*social devaluation*)⁽⁸²⁾.

A lo anterior hay que añadir que el incremento de la competencia internacional impulsará también a las empresas, tanto a desplazar la negociación de las condiciones de trabajo hacia ámbitos cada vez más reducidos, en los que puedan contemplarse mejor sus particulares necesidades, como a adoptar políticas salariales muy prudentes, cuando no reductoras de las situaciones precedentes. El escenario que se dibuja a este nivel no difiere, desde esta perspectiva, del previsible en el ámbito de las políticas estatales, en la medida en que también aquí pueden vislumbrarse presiones a la baja, dirigidas a optimizar la situación de cada una de las entidades empresariales en un mercado cada vez más competitivo por la vía de la reducción y fragmentación de los salarios y —cómo no— de las condiciones de trabajo en general.

La unión económica y monetaria es capaz, de este modo, de empujar a los Estados y a las empresas hacia un doble proceso de «degradación competitiva» de las condiciones laborales de muy negativas consecuencias a largo plazo, especialmente para los trabajadores. No debe perderse de vista, empero, que las ventajas obtenidas de esa manera pueden ser contrarrestadas mediante la introducción de otros tantos ajustes por parte de los sujetos afectados, a través de los cuales se conseguiría restablecer la situación de partida, haciendo necesarios nuevos cam-

(81) ARAGÓN, J. y ROCHA, F. (1999): «La negociación colectiva y el futuro del proyecto europeo», *Gaceta Sindical*, núm. 178, p. 78.

(82) SANGUINETI RAYMOND, W. (2003): «El papel de la autonomía colectiva en la construcción del espacio social europeo», cit., p. 465.

bios, siempre a la baja, para mantener la misma situación de ventaja, no en vano la noción de competitividad no puede ser objetivamente valorada. El resultado termina por ser, virtud de ello, la obtención de ventajas de mercado puramente coyunturales, a cambio de una continua e irrecuperable degradación de las condiciones de trabajo ⁽⁸³⁾.

La única manera de poner freno a esta previsible espiral descendente de las condiciones salariales y de empleo «de la que finalmente nadie se beneficiaría pero en la que siempre perderían los trabajadores y el conjunto de ciudadanos» ⁽⁸⁴⁾, es creando mecanismos que permitan una mayor coordinación de las políticas salariales y de las condiciones de trabajo que se pongan en marcha en los distintos Estados, tanto por los poderes públicos como por los agentes sociales. Sólo así se conseguirá combatir eficazmente el «*dumping social*», favoreciendo que la competencia entre las distintas economías y empresas tenga lugar en el terreno de la eficiencia y de la productividad, y no en el de los costes laborales ⁽⁸⁵⁾.

Obviamente, entre dichos mecanismos ocupa un lugar de primer orden la negociación colectiva a escala europea, en la medida en que ésta se sitúa en condiciones de favorecer una política de coordinación en la competencia, tanto salarial como en materia de condiciones de trabajo, imponiendo límites a las presiones desreguladoras generadas por la dinámica misma de la unión económica y monetaria. La falta de cohesión económica y social entre los países miembros de la Unión, normalmente considerada como uno de los principales obstáculos para la afirmación de la negociación de ámbito comunitario se constituye, de este modo, en un claro aliciente para su establecimiento ⁽⁸⁶⁾.

En este sentido, los niveles en los que el sistema europeo de negociación colectiva estaría en condiciones de operar serían los siguientes ⁽⁸⁷⁾:

1. Un primer nivel interprofesional, dentro del cual las confederaciones sindicales y empresariales europeas, por lo general en contacto con las instituciones comunitarias, procederían a la aprobación de acuerdos marco dirigidos a favorecer una progresiva aproximación de los estándares de protección ga-

(83) SANGUINETI RAYMOND, W. (2003): «El papel de la autonomía colectiva en la construcción del espacio social europeo», cit., p. 465.

(84) ARAGÓN, J. y ROCHA, F. (1999): «La negociación colectiva y el futuro del proyecto europeo», cit., p. 78.

(85) SANGUINETI RAYMOND, W. (2003): «El papel de la autonomía colectiva en la construcción del espacio social europeo», cit., p. 465.

(86) SALA FRANCO, T. (2001): «La negociación colectiva en el marco europeo comunitario y el ordenamiento español», en AA. VV.: *La contrattazione collettiva europea. Profili giuridici ed economici*, Milán, p. 97.

(87) SANGUINETI RAYMOND, W. (2003): «El papel de la autonomía colectiva en la construcción del espacio social europeo», cit., p. 465.

- rantizados a los trabajadores por todos los Estados, al menos en lo que a los aspectos estructurales de las relaciones de trabajo se refiere.
2. Un segundo nivel sectorial, especialmente relacionado con aquellas ramas que se han visto sujetas a procesos de reestructuración o en relación con los cuales los efectos de la apertura de mercados resultan especialmente significativos, dentro del cual las correspondientes federaciones europeas podrían celebrar acuerdos de muy diverso tipo: desde los encaminados a introducir una regulación común sobre algún aspecto de las relaciones de trabajo singularmente relevante (como de hecho ha ocurrido con el tratamiento del tiempo de trabajo en los sectores del transporte marítimo o la aviación civil), hasta los que se propongan la fijación de condiciones a ser respetadas —o servir de guía— a la hora de negociar convenios nacionales.
 3. Un tercer y último nivel vinculado con las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, en el que cabría igualmente la suscripción de compromisos de muy variado alcance; no sólo pactos a través de los cuales se busque resolver problemas de incidencia común, sino incluso acuerdos por los que se establezcan orientaciones generales para los convenios de las empresas en cada país. El germen de este último escalón, respecto del cual existen dentro de la práctica negocial europea antecedentes de importancia a pesar de que el TCEE ofrece una base de apoyo ciertamente precaria para su desarrollo, estaría consituido por la actividad de los comités de empresas europeos, en la medida en que, aunque la Directiva 94/45, de 22 de septiembre, les asigna exclusivamente facultades de participación, el desarrollo de las mismas es capaz de dar lugar a verdaderas prácticas de negociación⁽⁸⁸⁾. Lo mismo puede decirse en relación con el régimen jurídico establecido por las Directivas 2001/86, de 8 de octubre, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los

(88) Esta Directiva fue elaborada «con el objeto de asegurar que las actividades económicas se desarrollen de forma armoniosa, para lo que es preciso que las empresas y grupos de empresas que trabajen en varios Estados miembros informen y consulten a los representantes de los trabajadores afectados por sus decisiones», GASCÓN BOSQUE, E. y VICENTE FUENTES, F. (1999): «A propósito de la Directiva 95/45 CE sobre empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (Comentario a la sentencia de 20 de diciembre de 1997 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo)», *REDT*, núm. 93, p. 125. En fin, se trata de «mejorar los mecanismos de representación para dar respuesta al hecho de que determinadas decisiones que son clave para la gestión del personal, se tomen fuera de la estructura tradicional de la empresa, sin perjuicio de mantener los mecanismos de representación y participación ya existentes», GORELLI HERNÁNDEZ, J. y GÓMEZ GORDILLO, R. (1999): «Grupo de empresas y derechos de información de los representantes de los trabajadores», *AL*, núm. 7, p. 149.

Sobre los sucesivos intentos de regulación de los organismos de representación colectiva en el ámbito supranacional, DE MIGUEL LORENZO, A. (1995): «La aplicación de los derechos de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de dimensión comunitaria», *REDT*, núm. 73, pp. 785 y ss. o MERCADER UGUINA, J.R. (1997): «Derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria», *RL*, núm. 13, pp. 58 y ss.

trabajadores⁽⁸⁹⁾; 2002/14, de 11 de marzo, por la que se establece un marco general relativo a la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea⁽⁹⁰⁾; y 2003/72, de 22 de julio, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Cooperativa Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.

Para avanzar en esta dirección es necesaria, además, una auténtica revolución cultural e institucional, tanto a nivel de las organizaciones sindicales como empresariales de la Unión Europea⁽⁹¹⁾, que las conduzca no sólo a construir confederaciones sólidas y dotadas de plena capacidad representativa a nivel comunitario, sino a contemplar la dimensión europea de los problemas en el momento de elaborar sus estrategias y planes de acción⁽⁹²⁾.

IX. REFLEXIÓN FINAL

Para no ensombrecer en demasía el panorama existente, es menester concluir con una visión no tan negativa como la descrita, señalando que la armonización emprendida en cuanto al establecimiento de un modelo participativo a nivel transnacional y nacional europeo, junto con la priorizada intervención normativa de los agentes sociales en la conformación de la política social europea prevista en el Tratado y corroborada por el Proyecto de Constitución Europea, permite afirmar que ya se han dado los primeros pasos en el establecimiento, a largo plazo, de un futuro sistema de negociación colectiva que logre salvar los problemas que hoy afronta la negociación a escala europea⁽⁹³⁾.

Desde esta inteligencia, se debe promover también que las organizaciones sindicales internacionales fomenten un diálogo social con las empresas multinacionales,

(89) VALDÉS DAL-RÉ, F. (2003 y 2003): «La implicación de los trabajadores en la sociedad europea: un paradigma del nuevo Derecho Comunitario», *RL*, núm. 11, pp. 1 y ss.; y «El modelo legal de los derechos de implicación de los trabajadores en la Sociedad Anónima Europea», *RL*, núms. 15-16, pp. 1 y ss.; MANRIQUE LÓPEZ, F. (2002): «La participación de los trabajadores en la Sociedad Anónima Europea», *Boletín de Estudios Económicos*, núm. 177, pp. 543 y ss.; o GARRIDO PÉREZ, E. (2002): «Las modalidades de implicación de los trabajadores en la sociedad europea», *Revista de Derecho Social*, núm. 17, pp. 101 y ss. Con anterioridad, ESTEBAN VELASCO, G. (2002): «Participación de los trabajadores en la Sociedad Europea: ¿más cerca de un compromiso político?», en AA. VV.: *Derecho de Sociedades. Libro Homenaje al profesor Fernando Sánchez Calero*, Madrid, pp. 1677 y ss.

(90) VALDÉS DAL-RÉ, F. (2003): «La participación de los trabajadores en la sociedad europea: treinta años después», *RL*, núm. 6, p. 3.

(91) BAYLOS GRAU, A. (1999): «La necesaria dimensión europea de los sindicatos y de sus medios de acción», *Gaceta Sindical*, núm. 178, p. 70.

(92) SANGUINETI RAYMOND, W. (2003): «El papel de la autonomía colectiva en la construcción del espacio social europeo», cit., p. 465.

(93) MOLINA GARCÍA, M. (2002): *La negociación colectiva europea. Entre el acuerdo colectivo y la norma negociada*, cit., pp. 146-147.

incluyendo acuerdos sobre organización sindical, negociación colectiva, y derechos a la información y consulta, al objeto de crear un ambiente favorable en cualquier país del mundo donde las compañías desarrollen sus actividades. Asimismo, «se debe presionar a los fabricantes multinacionales, distribuidores y minoristas, para que establezcan normas relativas a los derechos sindicales tanto para sus propias operaciones como para las de sus suministradores, contratistas y subcontratistas»⁽⁹⁴⁾.

Es más, es necesario sostener activamente, previa promulgación de la normativa correspondiente, el procedimiento o la vía negocial y la producción negociada de normas y decisiones a escala europea⁽⁹⁵⁾, no en vano la negociación colectiva en el ámbito comunitario se erige en vía privilegiada para el desarrollo de la política social⁽⁹⁶⁾. A tal fin las direcciones confederadas de los sindicatos deben esforzarse en llevar a cabo una doble estrategia: por un lado, la consecución de formas de concertación social en la cúspide; por otro, unas actuaciones más impregnadas de cultura reivindicativa, más expuestas a las reacciones del mercado y de la contraparte y menos sólidamente institucionalizadas⁽⁹⁷⁾. La intervención sindical debe producirse, por ende, en ambos niveles, general y de empresa, «si quiere caminar hacia el denominado objetivo de las transformaciones productivas»⁽⁹⁸⁾. Es necesario, a la postre, que las asociaciones de empleadores se comprometan a seguir estas mismas políticas y estrategias, ya que se dotaría de mayor fluidez a las expectativas abiertas por la nueva concepción del diálogo social y de la negociación colectiva y al mismo tiempo se evitaría que en el ámbito organizativo de los empresarios europeos se suscitara problemas de identidad representativa⁽⁹⁹⁾.

(94) MERINO SEGOVIA, A. y RENTERO JOVER, J. (2003): «Fórmulas atípicas de regulación de las relaciones laborales en la empresa transnacional: códigos de conducta y buenas prácticas», en AA. VV. (Baylos Grau, A., coord.): *La dimensión europea y transnacional de la negociación colectiva*, cit., p. 294.

(95) CASAS BAAMONDE, M.ª E. (2000): «Las transformaciones del Derecho del Trabajo y el futuro del Derecho del Trabajo», en AA. VV. (Alarcón Caracuel, M. y Mirón Hernández, M.M., coords.): *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar*, cit., pp. 211-212.

(96) SERRANO GARCÍA, J.M. (2003): «La negociación colectiva en el ámbito europeo. La eficacia de los convenios colectivos comunitarios», *Información Laboral*, núm. 31, p. 11.

(97) DUEÑAS HERRERO, L.J. (2002): «La inserción del convenio colectivo entre las fuentes del Derecho Social Comunitario», cit., p. 11.

(98) TREU, T. (1985): «Relaciones laborales: declinar lo inevitable», *RL*, 1985, tomo I, p. 123.

(99) DUEÑAS HERRERO, L. (2003): «Agentes sociales, diálogo social y autonomía colectiva en la Unión Europea», *Información Laboral*, núm. 30, p. 13.

III

GLOBALIZACIÓN, RELACIONES LABORALES Y TELETRABAJO

Ángel BELZUNEGUI
Ignasi BRUNET
Inma PASTOR
Universidad Rovira i Virgili

SUMARIO

- I. EL DESARROLLO DE LA GLOBALIZACIÓN.
 - II. LAS RELACIONES LABORALES: DESDE LO LOCAL A LO TRANSNACIONAL.
 - III. EL CASO DEL TELETRABAJO Y LA NECESIDAD DE UN MARCO GLOBAL DE DELIMITACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS.
 - IV. REFERENCIAS.
-

I. EL DESARROLLO DE LA GLOBALIZACIÓN

De forma genérica, el concepto de globalización hace referencia al proceso de creación de redes en todos los ámbitos del sistema social a nivel mundial. Así, se puede hablar de un proceso de globalización en lo que respecta a aspectos culturales, políticos y económicos. En el primer caso encontramos una uniformización en los contenidos y en los canales de los mensajes culturales (por ejemplo, uniformización de diversos tipos de consumo cultural; adopción del idioma inglés como vehículo de comunicación mundial...); en el segundo caso, asistimos a la configuración de realidades interestatales con la finalidad de construir espacios territoriales competitivos geopolíticamente (por ejemplo, la construcción europea); en el tercer caso tiene que ver con la estrategia de las empresas multinacionales en la configuración de redes productivas y comerciales y con la creciente importancia de los flujos financieros en la determinación de las economías nacionales.