

La Autonomía del Convenio Colectivo

Niklas Bruun

Index

1.	Antecedentes Conceptuales y Estructura de la Ponencia	5
1.1	Antecedentes conceptuales	5
1.2	Tratados internacionales	6
1.3	El concepto de convenio colectivo	7
1.4	Puntos centrales y estructura de la ponencia	7
2.	Cambios en los Sistemas Nacionales de Negociación Colectiva en Europa Occidental desde Principios de los Años Ochenta	8
2.1	El papel promotor del estado	8
2.2	Las crisis estructurales de la negociación colectiva	9
2.3	Los cambios más recientes y las respuestas de los sindicatos y de los empresarios organizados	11
3.	Unión Europea, Diálogo Social y Negociación Colectiva	18
3.1	Observaciones preliminares	18
3.2	La UEM y la coordinación de la política salarial	19
3.3	Regulación económica en el ámbito de UE y autonomía para la negociación colectiva	21
3.4	Negociaciones a nivel comunitario	25
3.5	La negociación colectiva de ámbito nacional como instrumento para la aplicación de legislación de la UE	31
3.6	El impacto del derecho del trabajo comunitario en la negociación colectiva nacional	34
4.	Conclusiones – Autonomía del Convenio Colectivo en el Nuevo Milenio	37
4.1	Los cambios en la base y el telón de fondo de la negociación colectiva	37
4.2	Autonomía hoy y mañana	39
Notes	41

La Autonomía del Convenio Colectivo

Niklas Bruun

*«La historia escribe la gramática
del ordenamiento del derecho del trabajo,
que todavía sobrevive aunque
los acontecimientos sociales posteriores
hayan cambiado esa historia»*

Lord Wedderburn¹

1. Antecedentes Conceptuales y Estructura de la Ponencia

1.1 Antecedentes conceptuales

El concepto de autonomía en el derecho del trabajo se utiliza frecuentemente con dos sentidos diferentes que, sin embargo, están estrechamente relacionados. En primer lugar, la autonomía del derecho del trabajo sirve para acentuar el hecho de que se considera una disciplina jurídica por derecho propio, que las normas jurídicas que regulan el trabajo dependiente forman un ordenamiento jurídico «independiente» y una disciplina jurídica diferenciada. La razón de esta autonomía radica especialmente en que el derecho del trabajo se distingue del derecho civil por su carácter colectivo, por el cordón umbilical que lo une con los hechos sociales.² El derecho del trabajo debe actuar en categorías de negociaciones colectivas y compromisos colectivos aceptables, y, como tal, no se puede incluir en los conceptos, categorías e instituciones individualistas del derecho contractual civil.

En la regulación de los convenios colectivos, la fuente de derecho propiamente dicha deriva de la libertad e independencia de los interlocutores sociales y del proceso de negociación colectiva que persiguen. Este segundo significado del principio fundamental de autonomía está descrito por conceptos clásicos como «collective laissez faire» en Gran Bretaña, «tarifautonomie» en Alemania o «l'autonomie collective» en Francia.³

No hay negociación colectiva real sin autonomía de los interlocutores sociales y del proceso de negociación, celebración y ejecución de un acuerdo. La noción de autonomía es un elemento central en la mayoría de los sistemas europeos de negociación colectiva, aunque la estructura jurídica varía considerablemente, tanto como varía la forma en que ésta percibe y articula la autonomía.

La autonomía se puede describir mejor observando los elementos que la componen. En primer lugar, tiene que haber algún grado de independencia de los sindicatos con respecto a los empresarios y al Estado. En segundo lugar, tiene que haber una esfera independiente (con respecto a las autoridades del Estado) en la que puedan actuar las partes del convenio colectivo. En tercer lugar, la esfera de

acción independiente presupone cierto grado de equilibrio de poder entre las partes, que los sindicatos pueden conseguir siendo representativos y estando bien organizados. Además, las partes deben tener a su disposición instrumentos y herramientas que les permitan ejercer presión sobre la parte contraria.

La autonomía de la negociación colectiva ha sido considerada con frecuencia una de las características esenciales de la democracia pluralista occidental, lo que indica que en la política social y en la promulgación de normas participan varias instituciones y grupos.⁴ Las experiencias sociales del socialismo comunista y del fascismo de derechas del siglo XX se caracterizaron esencialmente por la ausencia de una verdadera autonomía de la negociación colectiva en el mercado laboral.

1.2 Tratados internacionales

Los tratados internacionales de la posguerra que regulan la negociación colectiva se basan claramente en una noción explícita o implícita de autonomía o de sus condiciones previas. Los Convenios internacionales del trabajo 87 y 98 constituyen buenos ejemplos de lo dicho.⁵ El Convenio 87 declara que los trabajadores y los empresarios, sin distinción de ningún tipo, han de tener el derecho a crear y fusionar sus organizaciones a su propia voluntad sin autorización previa. Es más, las organizaciones de ambos lados han de tener el derecho a redactar sus constituciones y normas, a elegir a sus representantes con total libertad, a organizar su administración y sus actividades y a formular sus programas. Las organizaciones de ambas partes han de tener también el derecho a crear federaciones y confederaciones y a afiliarse a organizaciones internacionales. Las autoridades han de tomar todas las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores y los empresarios puedan ejercer libremente el derecho a organizarse y han de abstenerse de ejercer cualquier injerencia que restrinja este derecho o impida su legítimo ejercicio. El Convenio internacional del trabajo 98 prescribe que los trabajadores han de disfrutar de la adecuada protección contra la discriminación antisindical en relación con su trabajo, y que se han de tomar medidas para impulsar y promover las negociaciones voluntarias entre las organizaciones de empresarios y las organizaciones de trabajadores, con la vista puesta en la regulación de los términos y condiciones de empleo mediante convenios colectivos. La negociación colectiva libre y voluntaria, que implica el derecho de los trabajadores a defender sus intereses sociales y económicos utilizando la huelga⁶ como medio legítimo, es el contenido medular de estos instrumentos internacionales del trabajo, que, en cierta medida, se pueden considerar la codificación de los principios sobre los que se cimienta la autonomía de la negociación colectiva.

Estos mismos principios fundamentales están codificados en la Carta Social Europea de 1961, artículos 5 y 6, en el Tratado de las Naciones Unidas sobre los derechos económicos, sociales y culturales fundamentales de 1966, y en la proclamación solemne de 1989 de la Comunidad Europea denominada Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000) contiene también un artículo sobre el derecho a la acción y a la negociación colectivas.⁷

1.3 El concepto de convenio colectivo

En la mayoría de Estados miembros de la UE, los convenios colectivos están definidos en la legislación como acuerdos formales escritos cuya característica es que regulan condiciones laborales de empleados individuales. Generalmente, las partes del acuerdo son, por un lado, un empresario, un grupo de empresarios o una asociación de empresarios, y por el otro, un representante de trabajadores o una organización de trabajadores (sindicato).⁸

Dinamarca y el Reino Unido no tienen definiciones oficiales de convenio colectivo. En Dinamarca no se exige poner por escrito los convenios colectivos, aunque la mayoría de ellos tienen forma escrita. En este sentido, Ruth Nielsen describe el concepto danés de convenio colectivo como general e impreciso.⁹

Como observación preliminar, cabe recalcar que los sistemas jurídicos de los diferentes países europeos contemplan los convenios colectivos de formas que difieren considerablemente. En los países nórdicos, el Reino Unido¹⁰ e Italia¹¹ se lo considera básicamente un contrato de derecho privado, mientras que en Francia, España y Bélgica la relación entre legislación y convenio colectivo es más estrecha y los elementos de derecho público del sistema son más fuertes. Alemania está en una posición intermedia entre ambos extremos.¹²

1.4 Puntos centrales y estructura de la ponencia

Los puntos de partida básicos de la autonomía del convenio colectivo son bastante claros, pero hay que dejar bien claro desde el principio que la negociación colectiva cubre, no sólo los acuerdos que regulan los términos y condiciones de la relación de trabajo, sino también la regulación conjunta de las principales normas sustantivas y procesales que gobiernan esa relación.¹³ De todas formas, las implicaciones e interpretaciones de diversas cuestiones relacionadas con la autonomía varían ampliamente. El análisis es extenso y trata diversas cuestiones de diferentes países. Esta ponencia no tiene ni mucho menos la ambición de abarcar todo el ámbito y variedad de temas que entraña la cuestión de la autonomía. Ni siquiera puedo cubrir todos los puntos que los organizadores tan amablemente indicaron en el esquema incluido en el programa.

El punto central de esta ponencia no es la autonomía de los convenios colectivos propiamente dicha, sino los últimos cambios producidos en el mercado laboral de Europa occidental y las implicaciones que han tenido en dicha autonomía en aproximadamente los últimos veinte años. Este tipo de informe general exige ser selectivo, razón por la cual debemos centrarnos en algunas cuestiones esenciales. No es por lo tanto nuestro objetivo abarcar todo el cuadro, sino reflejar algunas anécdotas interesantes o destacar algunos aspectos sobre un fondo en el que presentamos de forma general los principales elementos que caracterizan la reciente evolución. Espero que dichos aspectos nos ayuden a entender mejor el complicado sistema de la negociación colectiva y las cambiantes condiciones generales de su autonomía, sin dejar nunca de tener en cuenta que esa evolución difiere de un país a otro.

Hoy se han presentado muy diferentes opiniones sobre la situación de los sistemas de negociación colectiva de los Estados miembros de la Unión Europea. Algunos especialistas ven el sistema muy estable, con la negociación colectiva formando parte del modelo social europeo. Otros dicen que, aunque no ha habido cambios

importantes por el lado jurídico, lo cierto es que el sistema ha experimentado (y está experimentando) una reestructuración fundamental. Algunos de estos autores hablan también de crisis o de futuras crisis del sistema como consecuencia del continuo descenso de las cifras de afiliación y de la falta de legitimidad de las soluciones colectivas y de la negociación colectiva.¹⁴

La intención de la siguiente ponencia es reseñar algunos de los cambios del sistema de negociación colectiva nacional, especialmente a la luz de la autonomía del convenio colectivo. Posteriormente, intentaré analizar el impacto de la globalización y de la integración de las economías europeas en la negociación colectiva. A este respecto, debemos analizar el impacto de esta evolución tanto en la negociación colectiva nacional como en la relación y negociación entre los agentes sociales en el ámbito europeo.

La estructura es la siguiente: en el Capítulo 2 reseñamos los cambios del mercado laboral y de la negociación colectiva en los últimos veinte años en Europa occidental (es decir, en la Unión Europea). Mi colega, el profesor Mrachkov, tratará los problemas de los estados que no pertenecen a la Unión Europea, especialmente los países candidatos. En el Capítulo 3 describimos el impacto del proceso de globalización y de integración europea y, en especial, la influencia que tendrá el cambiante sistema europeo de relaciones de trabajo dentro de la Unión Europea en la autonomía del sistema de negociación colectiva en el nacional. Por último, analizaremos la relación entre el sistema de negociación a nivel nacional y el sistema europeo (Capítulo 4). Además de todo lo anterior, intentaremos presentar algunas conclusiones relativas a la autonomía en el nuevo milenio.

2. Cambios en los Sistemas Nacionales de Negociación Colectiva en Europa Occidental desde Principios de los Años Ochenta

2.1 El papel promotor del estado

Desarrollo histórico

La autonomía de la negociación colectiva en su forma moderna no ha apuntado nunca a que el legislador no deba tomar ninguna medida para promover la negociación colectiva. En realidad, podemos encontrar dos medidas históricas en este sentido. En primer lugar, el legislador aceptó y creó, por lo menos en muchos países, un marco jurídico para la negociación colectiva: se consideró válido el contrato, se aceptó el derecho a llevar a cabo acciones reivindicativas, etc. Pero, aparte de este reconocimiento institucional, el papel del Estado era la abstención.¹⁵ La segunda etapa se dio al principio de la década de los setenta pero se hizo notoria a lo largo y ancho de Europa occidental al final de los años ochenta¹⁶ y señaló un papel más activo con respecto a la dinámica de las relaciones laborales colectivas. El Estado adoptó un papel promotor y trató, de diversas formas, de impulsar la negociación o cooperación entre los interlocutores sociales en diversos ámbitos. En los países nórdicos se puede detectar esta tendencia en la ley sueca de cogestión de 1977 y en la ley finlandesa de cooperación de 1978. La legislación sueca sobre la posición jurídica de los enlaces sindicales (1974) se puede evaluar

también desde esta perspectiva.¹⁷ La legislación Auroux en Francia y la legislación de España y Portugal sobre la obligación de negociar de buena fe se pueden considerar pasos en esta dirección.¹⁸

Los mecanismos que hacen que los convenios colectivos sean de aplicación general constituyen claramente también una medida de gran alcance del legislador para promover la negociación colectiva y aprobar su contenido. La tradición legislativa denominada legislación mínima semiobligatoria, donde sólo es posible apartarse de la norma legislativa mediante una cláusula de un convenio colectivo (o un convenio colectivo de ámbito nacional), no sólo muestra la aceptación de los interlocutores sociales, sino incluso el reconocimiento de que el equilibrio de poder entre ellos y su sentido de la responsabilidad es de tal nivel que no hay riesgo de que puedan socavar gravemente una legislación que, por razones de protección o de otro tipo, se ha considerado de tanta importancia como para que sea de cumplimiento obligatorio. Al mismo tiempo, esto fomenta de forma natural la actuación por parte del legislador en el sentido de hacer la negociación colectiva más flexible, especialmente desde el punto de vista de los empresarios, y crear incentivos para participar en esa negociación. En realidad, una legislación inflexible con cláusulas de derogación puede constituir una forma eficaz de promover la negociación colectiva.

2.2 Las crisis estructurales de la negociación colectiva

Aunque desde el principio de la década de los setenta ha habido un cambio fundamental en la actitud del legislador hacia la negociación colectiva, debemos también apuntar que, desde el final de la misma, el sistema de negociación colectiva ha estado sometido a mucha presión y ha sido también seriamente cuestionado. A continuación, intentaré exponer una breve síntesis de las críticas que ha recibido, que tienen su raíz, no sólo en la ideología neoliberal, sino también en otros muchos motivos y razones que no se pueden ignorar.

Cifras de afiliación a las organizaciones del mercado laboral

Una clara indicación de la crisis se puede buscar en la cada vez menor cifra de afiliación de los sindicatos en toda Europa, con la excepción de los países nórdicos y Bélgica. La misma evolución se puede observar también en el lado de los empresarios, aunque no se dispone de datos estadísticos fiables. En el Reino Unido ha habido a partir de 1979 una clara caída del número de afiliados a los sindicatos, desde aproximadamente 13,2 millones de afiliados en 1979 hasta una cifra comprendida entre 7 y 8 millones hoy día. El sindicato TUC domina con comodidad el mundo sindical, con 6,8 millones de afiliados. La cifra de densidad sindical según el Observatorio Europeo de las Relaciones Laborales era del 29% en el año 2000. El cuadro de la negociación colectiva en Alemania muestra una clara estabilidad de la estructura institucional, pero también un notable descenso de la cifra de afiliación sindical, especialmente en los nuevos «ländern» de la antigua Alemania del Este. La cifra de afiliación ha caído desde un porcentaje cercano al 40% en 1991 hasta por debajo del 30%. De todas formas, la cobertura de los convenios colectivos en Alemania es significativamente más alta que lo que la cifra de afiliados pudiera sugerir, porque los empresarios han estado siempre muy bien organizados, aunque también se ha producido un declive en su flanco. En Francia ha habido una fuerte y sostenida tendencia a la desindicalización de la

población activa. La tendencia descendente de la cifra de afiliación continuó a lo largo de la década de los noventa y, aunque hay diferentes versiones de las cifras exactas, todos los observadores coinciden en apreciar que el descenso ha sido significativo y que la cifra media de afiliación está ahora claramente por debajo del 10%, que es la cifra más baja de todos los Estados miembros de la Unión Europea.¹⁹ La desindicalización es también evidente en Italia. El máximo de un 49% de afiliación alcanzado en 1980 ha caído ahora al 35,4%.²⁰ En España, durante los años de la transición política, de 1976 a 1978, los sindicatos alcanzaron una cifra de afiliación de aproximadamente el 30%.²¹ Sin embargo, esta cifra descendió muy pronto y, según las estadísticas, en el año 1981 rondaba el 10%, aunque a partir de entonces la situación se ha estabilizado en aproximadamente el 15%. En cualquier caso, como consecuencia del mecanismo *erga omnes*, la cobertura de la negociación colectiva es mucho mayor.²²

Desempleo

En los Estados miembros de la Unión Europea ha surgido un problema de desempleo, ya que en todos ellos había todavía una tasa de paro media del 8,4% en enero de 2002.²³ Aunque ha habido una clara mejora general desde la mitad de los años noventa, las cifras de desempleo siguen siendo altas en varios países.

La negociación colectiva entre empresas y empleados no ha prestado nunca mucha atención a los que están fuera del mercado laboral, si bien no se puede negar que la cuestión de la protección por desempleo ha constituido siempre un tema importante para los sindicatos.

La responsabilidad de la política de empleo recae en el Estado, lo que puede explicar la intervención del Estado en el mercado laboral. El debate suscitado por algunos economistas, que ven en la negociación colectiva el principal obstáculo para la contratación como consecuencia del excesivo salario mínimo, crea lógicamente tensiones entre los sindicatos, en cuanto parte de la negociación, y el Estado. Esos economistas describen esta situación como un conflicto entre los que están dentro y los que están fuera. Los que están fuera ven como se les niega el acceso al mercado laboral porque los que están dentro dan prioridad al salario mínimo alto.

El tema del desempleo ha constituido siempre un importante argumento para poner en cuestión el funcionamiento del sistema de negociación colectiva. De todas formas, las partes implicadas en los convenios colectivos han hecho ciertos esfuerzos para dar respuesta a este reto, tal como veremos a continuación.

Falta de flexibilidad

El sistema de negociación colectiva ha sufrido fuertes críticas en muchos países y de muy distintas formas por su inflexibilidad. Esa crítica abarca muchas cuestiones diferentes. Una de ellas está relacionada con la negociación, que ha sido considerada demasiado centralizada. La cada vez mayor diversidad de las distintas ramas hace difícil regular los términos y condiciones de las relaciones de trabajo en el ámbito sectorial. Otra crítica resalta el hecho de que la negociación colectiva en su forma clásica establece una norma mínima que no puede ser quebrantada por acuerdos individuales, una cuestión que ha constituido en los últimos años un importante tema de debate en muchos países. Es más, la fragmentación de la fuerza laboral en grupos diferentes como consecuencia de los denominados

contratos laborales atípicos hace que sea cada vez más complejo regular esa situación.

Falta de representatividad

Está claro que la legitimidad del proceso de negociación colectiva puede cuestionada por las pequeñas y medianas empresas que deliberadamente deciden mantenerse fuera de la confederación de empresarios. Este conflicto surge especialmente si se da una gran diferencia entre la cobertura normal del convenio colectivo basada en el derecho privado y su aplicabilidad *erga omnes* basada en el derecho público. Además, si la gama de términos y condiciones que pasan a ser vinculantes por la vigencia de un acuerdo de aplicación general es muy amplia, puede surgir entonces el problema de la legitimidad.

Instituciones jurídicas concurrentes

El convenio colectivo tradicional se ha centrado principalmente en la regulación de la remuneración y de otros beneficios de carácter distributivo, mientras que las cuestiones relacionadas con la información, la consulta y la cogestión en el puesto de trabajo se han considerado un terreno más adecuado para otros tipos de cooperación y ajeno al ámbito tradicional de la negociación colectiva. Un buen ejemplo puede ser el sistema «Mitbestimmung» alemán, que proporciona a los trabajadores canales duales de influencia, pero que al mismo tiempo puede servir para explicar porqué la afiliación sindical es relativamente baja en Alemania.²⁴ Este hecho puede a su vez imponer restricciones a la modernización del sistema de negociación colectiva. Por otro lado, la parte empresarial no está demasiado inclinada a incluir nuevas cuestiones en el proceso de negociación colectiva, por lo menos en la medida en que se considera que la posibilidad de recurrir en última instancia a la acción reivindicativa de una forma u otra constituye un elemento importante del proceso de negociación colectiva.

2.3 Los cambios más recientes y las respuestas de los sindicatos y de los empresarios organizados

La impresión general es que la legislación que regula la negociación colectiva ha sido considerablemente estable, incluso estática, desde la década de los ochenta. De hecho, el debate legislativo y la nueva legislación de derecho del trabajo se han centrado en el derecho laboral individual. ¿Cómo ha sobrevivido la negociación colectiva en Europa en los últimos veinte años? La respuesta es que los convenios colectivos han asumido papeles nuevos y cambiantes. Algunos de estos papeles eran muy conocidos en algunos países desde mucho antes, pero se han extendido a otros países europeos y han disfrutado de una atención cada vez mayor. Me gustaría poner el acento aquí en algunos de estos cambios, empezando por dos que pueden parecer contradictorios. Primero, debemos resaltar la tendencia a la *descentralización* de la negociación colectiva, aunque se da al mismo tiempo cierta tendencia a la negociación *centralizada*. Los denominados pactos sociales por el empleo y la competitividad son ejemplos de lo último. En mi opinión, ha habido dos tendencias simultáneas, una tendencia a la negociación intersectorial y una tendencia a la negociación en el ámbito local y en el ámbito de empresa. Otra tendencia importante es que la negociación colectiva está absorbiendo funciones nuevas y más amplias. Algunas veces, el contenido de la legislación incluso se

concierta mediante negociación colectiva, pero se diría que a la negociación colectiva se le ha atribuido aún más responsabilidad para la aplicación de las disposiciones legales (es decir, una *función reguladora*). El convenio colectivo se ha utilizado también como un instrumento de adaptabilidad (*función flexibilizadora*) y algunos autores incluso argumentan que ha implicado a los trabajadores en la toma de decisiones económicas de las empresas y que por lo tanto tiene una *función gestora*.²⁵ A continuación intentamos reseñar estos cambios.

La densidad sindical y la cobertura de los convenios colectivos difieren

Durante los años noventa, ningún país nórdico ha experimentado un descenso significativo de la afiliación a los sindicatos. Por el contrario, la afiliación sindical ha incluso aumentado en algunos sectores. En consecuencia, la cobertura de la negociación colectiva es extensa en esos países, aunque se producen algunas lagunas. Dinamarca, Noruega y Suecia no aplican ningún sistema general para la extensión de los convenios colectivos, a diferencia de Finlandia, que sí lo tiene.²⁶

En términos generales, la cobertura de los convenios colectivos ha seguido siendo considerablemente alta en Europa debido al mecanismo *erga omnes* en funcionamiento.²⁷ La tradición de la negociación colectiva francesa ha radicado en la intervención activa del Estado y en compensar la debilidad y la división de las organizaciones con un sistema de aplicación general o un efecto *erga omnes* de los convenios colectivos.²⁸ En consecuencia, la cobertura de los convenios colectivos sectoriales es en Francia muy alta, casi al nivel nórdico.²⁹ Lo mismo se puede decir de Bélgica, los Países Bajos y España.

Aunque es cierto que la negociación colectiva tiene una buena cobertura en Europa occidental, es preciso recalcar que ese enorme desequilibrio entre la densidad sindical y la cobertura no puede ser una situación sostenible a largo plazo. Ese escenario puede darle estabilidad al sistema, pero la legitimidad del mismo podría ser vulnerable en una situación de crisis. Además, da problemas cuando se intenta descentralizar el sistema. Las preguntas que surgen son: ¿Qué partes o representantes están legitimados en el ámbito local para aplicar los procedimientos descentralizados? ¿Cuál es el papel de los comités de empresa representativos no sindicales y de otros organismos locales?³⁰

Racionalización

Una respuesta al descenso de las cifras de afiliación o al declive del poder de negociación ha sido la reestructuración de las organizaciones. Aunque es muy difícil valorar las razones de las fusiones y las divisiones entre las partes del mercado laboral, está claro que hemos visto ese proceso de racionalización durante muchos años en varios países.

En todos los países nórdicos es también evidente una evolución hacia la *cartelización*, aunque también ha habido algunas divisiones accidentales, por ejemplo la ocurrida en Noruega en el año 2000.³¹ Hay varios ejemplos de fusiones entre sindicatos o organizaciones de empresarios, un fenómeno debido a numerosas razones. En primer lugar, una organización grande es más eficaz a nivel de costos y tiene mayor poder de negociación. Por otro lado, la evolución también ha tenido algo que ver con la diferente posición de las diferentes empresas en el mercado internacional. El sector industrial que compite en un mercado internacional tiene intereses comunes y procura llevar las negociaciones en unión.

El sector público está en una posición muy diferente, mientras que el sector de servicios privado puede trabajar en cooperación. Esta cartelización conduce a una situación en que diferentes grupos de organizaciones del mercado laboral actúan unidos y asumen algunas de las funciones que anteriormente estaban a cargo de las confederaciones centrales nacionales (por ejemplo, la LO y la SAF en Suecia).³² la situación en Dinamarca ilustra esta evolución: en 1960 había 46 sindicatos afiliados a la LO, en 1980 ese número era de 33 y en 1998, de 23.³³ Es más, estos sindicatos forman seis cárteles negociadores.³⁴ Esta formación de cárteles puede también implicar una fusión de convenios que incluiría a empleados de oficina y a obreros manuales en un único convenio laboral. Un ejemplo notable de este intento se puede encontrar en la ronda de negociaciones del año 2000 de la industria manufacturera de Dinamarca, donde se consiguió un principio de acuerdo de este tipo que se ha de concretar a lo largo de un período de tiempo de cuatro años.

En Alemania y los Países Bajos, por ejemplo, se ha producido también un extraordinario reagrupamiento de los sindicatos, especialmente en forma de fusiones.³⁵ También en el Reino Unido, los muchos años de descenso de la cifra de afiliación parecen³⁶ haber llevado a cambios estructurales, con 475 sindicatos en 1979 y 237 en 1999. Sin embargo, las razones de esta evolución estructural son complicadas.

Descentralización

En Suecia, el objetivo explícito de varias empresas multinacionales muy importantes ha consistido en prescindir de los convenios colectivos nacionales, con el propósito de sustituir esos convenios por convenios colectivos en el ámbito de empresa. El debate ideológico suscitado en Suecia sobre esta cuestión no ha producido los cambios estructurales que los empresarios demandaban.³⁷ Pero, por otro lado, los empresarios han conseguido cambios notables del sistema de convenios colectivos existente, hasta el punto de que los convenios colectivos de ámbito nacional de Suecia son hoy en día totalmente distintos de los convenios colectivos de hace veinte años. En aquel momento, todas las condiciones monetarias y materiales del empleo se decidían principalmente a nivel central³⁸, mientras que hoy día todos los temas importantes se deciden a nivel local. Los convenios colectivos de ámbito nacional se limitan a establecer algunos criterios mínimos muy moderados y un procedimiento para resolver litigios. La misma evolución hacia la descentralización ha tenido lugar en Dinamarca³⁹ y Finlandia⁴⁰, aunque el debate ha sido aquí mucho más pragmático.⁴¹ En Noruega⁴² se puede descubrir también una evolución hasta cierto punto igual.

La tendencia a la descentralización es también clara en Alemania. Weiss describe que en la década de los ochenta casi nunca se incluían en los convenios colectivos las denominadas cláusulas de apertura (cuya presencia significa que el comité de empresa está explícitamente autorizado a complementar o especificar algunas cláusulas del convenio colectivo).⁴³ Durante la década de los noventa la situación ha cambiado drásticamente. Un ejemplo típico es el convenio colectivo para el sector del metal firmado en 1994. Weiss y Schmidt describen la situación en los siguientes términos⁴⁴:

«El convenio colectivo fija un tiempo de trabajo semanal de 36 horas y un determinado salario mínimo. Pero contiene una denominada cláusula

de apertura que permite al comité de empresa y al empresario no sólo especificar el convenio colectivo, sino también, dentro de ciertos límites, apartarse de él. El comité de empresa y el empresario individual tienen a su disposición dos opciones: una afecta a todos los empleados y otra afecta a grupos de empleados o a partes de la empresa. Según la primera opción, el comité de empresa y el empresario pueden cerrar un convenio laboral que reduce el tiempo de trabajo semanal de todos los empleados desde las 36 horas hasta un mínimo de 30 horas (o una cantidad comprendida entre ambas). En tal caso, los sueldos disminuyen proporcionalmente, aunque, a modo de compensación, queda excluido el despido por razones económicas durante el período de vigencia del convenio. La segunda opción permite cerrar un convenio laboral para grupos de empleados y/o partes de la empresa. Una vez más, es posible reducir el tiempo de trabajo laboral hasta un mínimo de 30 horas, pero en este caso los empleados afectados no ven reducido su salario en toda la proporción que correspondería. De todas formas, la pauta de la reducción parcial del salario está minuciosamente descrita en el convenio colectivo.»

Weiss y Schmidt describen esta cláusula como un ejemplo de la búsqueda de un «equilibrio justo» entre la negociación colectiva centralizada y la negociación colectiva descentralizada en Alemania.⁴⁵

En lo que a Francia se refiere, se dice que durante la década de los ochenta se dieron dos cambios en el proceso de negociación colectiva. En primer lugar, hubo una tendencia hacia la descentralización, como consecuencia de la cual la negociación se hacía en el ámbito de empresa. En este sentido, las estadísticas ponen de manifiesto que el número de convenios firmados en el ámbito de empresa ha aumentado significativamente, habiendo 11.797 convenios registrados en 1997. En segundo lugar, se ha producido un cambio de rumbo en lo que se refiere a los temas sujetos a negociación en el ámbito de empresa. Así, el número de convenios que regulan el salario ha disminuido, mientras que han proliferado los convenios que regulan el tiempo de trabajo, el empleo y los esquemas de ahorro y asistencia social.⁴⁶ Una intención explícita de la legislación sobre la semana laboral de 35 horas era promover la negociación colectiva en el ámbito de empresa.

Del sistema de negociación colectiva del Reino Unido se ha dicho generalmente que está basado en el voluntarismo y la descentralización, y así sigue siendo hoy día: su Ley de relaciones de trabajo de 1999 ha creado un nuevo procedimiento legislativo para el reconocimiento de los sindicatos, que obliga a los empresarios a reconocer a los sindicatos a efectos de la negociación colectiva si la mayoría de los trabajadores así lo quiere. La nueva legislación entró en vigor en junio de 2000, por lo que es todavía demasiado pronto para evaluar sus efectos.⁴⁷

Del sistema italiano se ha dicho con frecuencia que es el que tiene menos control legislativo y que está basado esencialmente en la libertad legal privada de las partes. Se ha descrito frecuentemente este sistema como un sistema bipolar, que acentúa el salto entre la negociación de ámbito nacional a nivel de sector y la negociación descentralizada en el ámbito de empresa o de distrito. De todas formas, se puede decir que en términos generales es un sistema muy descentralizado, si bien es cierto que la década de los noventa presentó también una tendencia del sistema italiano hacia la centralización.⁴⁸

En resumen, mi opinión es que es de conocimiento público que la principal ten-

dencia de la negociación colectiva en los Estados miembros de la Unión Europea en los años noventa fue la descentralización. Dentro de la Unión Europea hay algunas características claras de *convergencia* en la evolución.

Centralización

Aunque parezca paradójico, la tendencia de la negociación colectiva hacia la descentralización se ha acompañado de una tendencia hacia la negociación centralizada. La situación jurídica de esta «negociación colectiva» difiere de un país a otro. Existen «convenios recomendados», «convenios guía» o «convenios marco», «política de rentas» o verdaderos «convenios colectivos». Los ejemplos más destacados son los denominados *Pactos Sociales* que se cerraron en muchos países en los años noventa. En el ámbito sectorial hablamos de *negociación con concesiones* o de *negociación colectiva sobre empleo y competitividad*.

La característica esencial de esta evolución es que los asuntos del empleo y la competencia se han incorporado a convenios colectivos en el ámbito de empresa o de multiempresa. Estos convenios son en muchos países componentes integrados de amplias estrategias políticas nacionales del mercado laboral y el empleo, donde la política del Estado tiene un papel importante y, en algunos casos, incluso un papel motor. Ejemplos de este enfoque integrado se pueden encontrar por lo menos en los Países Bajos, Alemania (Pacto de alianza por el empleo), Francia, Italia, España, Austria, Irlanda, Finlandia y Portugal (Pacto social estratégico) y Grecia (Pacto de confianza).⁴⁹ Estos Pactos son generalmente acuerdos tripartitos en los que el Estado da concesiones o garantías en materia de política fiscal, nivel de protección por desempleo, subsidios para la formación profesional y otros.⁵⁰

Varios países tuvieron experiencias con pactos sociales durante los años noventa, lo que generalmente significó que los sindicatos congelaron o restringieron sus demandas de aumentos salariales y a veces aceptaron otras medidas de reducción de gastos destinadas a garantizar el empleo a los trabajadores y la competitividad a las empresas. La vía para asegurar y mejorar la situación del empleo y la competitividad muestra un modelo diferente en cada país, principalmente como consecuencia de las diferentes disposiciones jurídicas e institucionales que gobiernan las estructuras del mercado laboral, las orientaciones políticas tradicionales y las tradiciones de las relaciones laborales.⁵¹

En todos los casos, sin embargo, el resultado parece ser como mínimo un proceso de negociación de tres niveles. Por debajo del nivel tripartito estatal tenemos el nivel de negociación colectiva propio de rama o multiempresa. En función del asunto regulado, las decisiones se pueden dejar para el tercer nivel, el de la negociación en el ámbito local o de empresa. Parece evidente que las decisiones sobre el tiempo de trabajo corresponden, en gran medida, a una mezcla de niveles diferentes, donde el ámbito local es también importante.

Al nivel de «negociación colectiva» real, el contenido de los convenios colectivos relacionado con el empleo y la competitividad cubre generalmente:⁵²

- la remuneración
- las disposiciones sobre el tiempo de trabajo
- la organización del trabajo
- las capacidades y las cualificaciones
- la reducción socialmente tolerable de plantillas
- la promoción del trabajo atípico.

La negociación colectiva hecha al amparo de pactos sociales puede estar influida con frecuencia por la disponibilidad de subsidios del Estado para cuestiones como la formación profesional, la rotación de empleos y otras.⁵³

Todo este proceso tiene importantes elementos de aplicación de políticas, lo que en algunos casos significa que ese proceso de aplicación está descentralizado, mientras que en otros casos puede indicar la toma directa de decisiones, por ejemplo cuando garantiza a los trabajadores atípicos (trabajadores a tiempo parcial o trabajadores temporales) ciertos beneficios especiales como la categoría de empleado fijo tras un número determinado de colocaciones, etc.⁵⁴

El efecto más importante de la negociación colectiva para el empleo y la competitividad es la incorporación de nuevos asuntos a la negociación colectiva y la transformación del convenio colectivo en un instrumento para conseguir una adaptabilidad «convenida» o una flexibilidad negociada en la vida laboral moderna.

Función reguladora

Una característica común de los derechos del trabajo sueco y finlandés ha sido durante muchos años la existencia de cláusulas estatutarias que dan a las organizaciones sectoriales del mercado laboral la competencia necesaria para derogar disposiciones preceptivas de la legislación laboral si la derogación forma parte de un convenio colectivo de ámbito nacional. Estas cláusulas de derogación que proporcionan a las partes una mayor flexibilidad son bastante frecuentes, pues, dando poderes derogatorios al nivel de organizaciones sectoriales de ámbito nacional, el legislador persigue garantizar que los trabajadores estén representados por una parte fuerte a la hora de negociar las derogaciones. Estas cláusulas de derogación legislativas pueden influir en el mantenimiento del nivel centralizado en el que se firman los convenios colectivos. Los asuntos relativos a tiempo de trabajo, por ejemplo, se deciden actualmente en gran medida en el ámbito de lugar de trabajo.

Un tipo especial de poder derogatorio es el representado por la introducción de las «cláusulas de apertura» o «cláusulas de penuria» que encontramos en Austria y Alemania. Estas cláusulas permiten, cuando se dan unas circunstancias muy concretas, apartarse de la norma mínima acordada en el convenio colectivo. Otro tipo de cláusula parecido se puede encontrar en España en forma de «cláusula de autoexclusión salarial», que dan a las empresas cuya estabilidad financiera puede resultar deteriorada como resultado de la aplicación del convenio la oportunidad de excluirse voluntariamente.⁵⁵

En muchos países europeos, un tema tan importante como las pensiones y las prestaciones por jubilación está regulado –por lo menos parcialmente– mediante convenios colectivos. También se regulan mediante convenios colectivos planes de jubilación anticipada y otros asuntos relacionados con este tema (con frecuencia extendidos mediante legislación o decisiones *erga omnes*).⁵⁶

La tarea de aplicar la legislación recae cada vez más en los interlocutores sociales a través de los convenios colectivos, ya que regular de una manera razonable un mercado laboral tan fragmentado y diferenciado como el de la sociedad moderna es para el legislador una tarea imposible. Por lo tanto, la nueva regulación del tiempo de trabajo persigue integrar la clásica toma de decisiones en el lugar de trabajo en el marco normativo general. En este contexto, las partes del convenio

colectivo pueden, en gran medida, establecer normas procesales y sustantivas para la toma de decisiones local.

La tendencia cada vez mayor a utilizar trabajo atípico y trabajadores temporales suministrados por empresas de trabajo temporal, y en algunos casos, incluso el denominado trabajo autónomo o la contratación externa, genera problemas a los convenios colectivos tradicionales. Estas tendencias se pueden resumir como un proceso de *fragmentación*. ¿Deberían las partes procurar regular estas formas especiales de trabajo en los convenios colectivos? ¿Cómo hacerlo? Hay cada vez más trabajadores jóvenes empleados en trabajos atípicos (de duración determinada), con la particularidad de que presentan un índice de afiliación sindical claramente inferior a la media general. Es este un fenómeno de gran actualidad, por lo menos en Finlandia y Suecia, sobre cuya regulación tienen muy diferente opinión los empresarios y los sindicatos, aunque en algunos sectores se han cerrado algunos convenios colectivos en materia de trabajo para empresas de trabajo temporal.

La regulación establece también las normas o reglas en materia de procedimientos. Estas prescriben, entre otras cosas, cómo resolver diversos tipos de conflictos y como dirigir la descentralización. De esta forma, el poder regulador se exime también de una *función procedimental*. Actualmente, esta cuestión reviste la máxima importancia para el funcionamiento de los sistemas de negociación colectiva, en los que las reglas son complejas y la toma de decisiones, descentralizada.

Mayor responsabilidad del Estado en la paz laboral

El derecho de huelga es un derecho o libertad fundamental en los Estados miembros de la Unión Europea, lo que no impide que el Estado establezca diferentes normas que regulen cómo se puede utilizar y ejercer esa libertad. A este respecto, ha habido diversas formas de restringir las huelgas. Los parlamentos noruego y danés pueden interferir en el proceso de negociación y, en última instancia, tomar decisiones en materia de convenios colectivos. En el Reino Unido, el gobierno de Margaret Thatcher introdujo una compleja legislación sobre las votación en caso de huelga y otros aspectos. En Suecia se ha creado una nueva institución, un mediador especial. En Italia, la legislación de 1990 introdujo algunas restricciones a la actividad de huelga. Por otro lado, la protección de los trabajadores contra los despidos durante las huelgas promulgada en el Reino Unido en 1999 apunta en la dirección contraria.

Las tradiciones son muy diferentes en la Unión Europea en lo que respecta al papel de las autoridades estatales durante el proceso de negociación de los convenios colectivos. Parece evidente que en Austria, Alemania, Irlanda, Finlandia y Suecia es absolutamente imposible que alguna autoridad del Estado puede intervenir en las negociaciones en el sentido de imponer un acuerdo a cualquiera de las partes contra su voluntad, aunque hay diversos mecanismos disponibles para conseguir acuerdos.⁵⁷ En los Países Bajos, el Ministro tiene la potestad de intervenir en el proceso de negociación colectiva en situaciones de crisis⁵⁸. En Dinamarca, el Parlamento ha prolongado en determinadas situaciones la vigencia de convenios colectivos, mientras que en Noruega hay una institución especial que puede establecer un acuerdo vinculante para las partes.

3. Unión Europea, Diálogo Social y Negociación Colectiva

3.1 Observaciones preliminares

Esta ponencia se ha centrado hasta ahora en los sistemas de negociación colectiva de los países de Europa occidental que pertenecen al Espacio Económico Europeo.⁵⁹ Algunas de las características del sistema de negociación colectiva nacional apuntadas anteriormente tienen un claro origen indirecto en el proceso de globalización y de integración europea. En la siguiente parte de esta ponencia trataremos y estudiaremos el impacto que ha tenido la Unión Europea en la negociación colectiva y en la autonomía del convenio colectivo.

La Unión Europea y su cualidad tan excepcional de tener un ordenamiento jurídico propio, con el Tribunal de Justicia Europeo (TJCE) como intérprete y guardián del Tratado, influye en los sistemas de relaciones laborales de los Estados miembros de muchas formas directas e indirectas. Algunos autores han incluso previsto un salto de la negociación colectiva desde el ámbito nacional al ámbito internacional, una predicción que analizaremos en la última parte de este capítulo. Como punto de partida, sin embargo, comenzaremos presentando algunos de los canales a través de los que puede aparecer la influencia europea.

En primer lugar, es preciso mencionar a la UEM, que vincula la política económica de los Estados miembros que forman parte de esta cooperación. En segundo lugar, la Política Europea de Empleo (EEE) repercute de varias formas en la política del mercado laboral de los Estados miembros. En tercer lugar, desde la mitad de la década de los ochenta ha habido en la Unión Europea una clara evolución hacia un tipo de «interlocución social».

Esta «interlocución social» tiene, tal como señala Alan C. Neal, por lo menos tres componentes independientes.⁶⁰ Uno es la posición y la opción bipartita que los «interlocutores sociales» en el ámbito europeo han adquirido mediante el Tratado de Amsterdam (originalmente el Tratado de Maastricht y su denominado Protocolo Social, del que el Reino Unido se desmarcó, pero al que volvió en Amsterdam), cuyo artículo 139 dice:

El diálogo entre interlocutores sociales en el ámbito comunitario podrá conducir, si éstos lo desean, al establecimiento de relaciones convencionales, acuerdos incluidos.

Otra opción consiste en la cooperación tripartita entre los «interlocutores sociales» y la Comisión Europea, según la cual, los interlocutores sociales pueden partir de las iniciativas tomadas por la Comisión e iniciar un proceso que desemboque en un convenio sobre el tema en cuestión.

La tercera opción es el nexo entre el ámbito de Comunidad y el ámbito nacional de los Estados miembros, donde diversas medidas legislativas en el ámbito europeo abren explícitamente la puerta a su aplicación nacional mediante acuerdos entre representantes de los empresarios y de los trabajadores.

En este capítulo (3) analizaremos el ámbito europeo de las relaciones laborales y su impacto en los sistemas de relaciones laborales y de negociación colectiva nacionales. La influencia del ámbito europeo no se debe subestimar en ningún caso, aunque estamos todavía en cierta forma en el principio de un proceso de evolución.

En el siguiente análisis nos centraremos en la UEM y en la coordinación de la política de salarios que la moneda actual y su política económica implican (3.2.) Después, analizaremos la regulación económica relativamente rígida en el ámbito de la Unión Europea y su impacto en la negociación colectiva nacional (3.3). El objeto de la sección 3.4 serán las negociaciones con la vista puesta en conseguir un acuerdo entre los «interlocutores sociales» en el ámbito europeo. En la sección 3.5 analizaremos la aplicación de las directivas de la Unión Europea mediante convenios colectivos en el ámbito nacional. Por último, resumiremos en la conclusión la influencia del sistema de relaciones laborales europeo en la negociación colectiva en el ámbito nacional.

3.2 La UEM y la coordinación de la política salarial

La institución de la UEM y del Banco Central Europeo en 1999 marca un hito histórico de gran alcance en el camino de la Unión Europea hacia un sistema monetario centralizado común y hacia una verdadera coordinación de las políticas económicas de los Estados miembros. Este cambio constituye también un enorme reto para los diferentes sistemas nacionales de negociación colectiva construidos en los diversos países europeos durante el siglo XX.⁶¹ En realidad, disponemos ya de algunos ejemplos de intentos de dar respuesta a esos retos.

Negociación intersectorial y sectorial

Un ejemplo, presentado con tanta frecuencia que es ya casi un clásico, de la integración europea de la negociación colectiva a nivel intersectorial se encuentra en Bélgica. Tras el fracaso de las organizaciones del mercado laboral nacional en llegar a un acuerdo intersectorial en 1996, el gobierno belga promulgó una «ley de competitividad», que incluía la introducción de una norma salarial legal para los años 1997-98. Según esa norma, el incremento salarial en Bélgica no podía rebasar los incrementos medios de Francia, Alemania y los Países Bajos. El objetivo explícito de aquella legislación era crear las condiciones para cumplir los criterios de rendimiento económico, los denominados criterios de convergencia de la UEM.⁶²

Un ejemplo de coordinación salarial por parte de los sindicatos a fin de dar respuesta al reto de la UEM es la denominada «iniciativa de Doorn» adoptada por las confederaciones de sindicatos de Bélgica, Alemania, Luxemburgo y Países Bajos. Estas confederaciones se reunieron en la ciudad de Doorn en septiembre de 1998 y acordaron una declaración conjunta que resalta la necesidad de una estrecha coordinación transfronteriza de la negociación colectiva bajo la UEM a fin de prevenir la posible competición en materia de salarios y condiciones laborales y la posibilidad de que ello condujera a una espiral descendente. El contenido esencial de la «declaración de Doorn» es la definición de una fórmula para la negociación nacional según la cual los negociadores sindicales deben perseguir convenios colectivos que proporcionen por lo menos el equivalente a la «suma total de la evolución de los precios y de los aumentos de la productividad laboral».

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) dio la bienvenida a la iniciativa de Doorn y añadió que iniciativas de ese tipo se deberían extender a toda la zona euro.⁶³ La CES adoptó en su Congreso de Helsinki de 1999 una resolución que fomenta una estrategia para la negociación colectiva coordinada en toda Europea en los ámbitos sectorial y transectorial y que garantiza un enfoque coherente mediante la coordinación en el seno de la CES. Es más, la CES declaró que era su intención establecer los instrumentos y procedimientos necesarios para dicha

coordinación, incluyendo la creación de comités para coordinar las diferentes políticas de negociación colectiva.

Dicho Comité se constituyó tras el congreso y, en el año 2000, elaboró una directriz para coordinar la negociación colectiva en el ámbito europeo. El objetivo de esta directriz es triple:⁶⁴

- 1) El incremento salarial nominal debe superar como mínimo a la tasa de inflación y maximizar al mismo tiempo la proporción de productividad asignada a la subida salarial bruta a fin de garantizar un mejor equilibrio entre beneficios y salarios;
- 2) toda parte restante de la productividad se debe asignar a otras cuestiones de los convenios colectivos, como las cuestiones cualitativas del trabajo allá donde sean cuantificables y calculables en términos de costos;
- 3) el sector público y el sector privado deben crecer paralelamente.

Del lado de los empresarios no hay ninguna iniciativa similar hacia una coordinación transfronteriza de la política de negociación colectiva. Por el contrario, los representantes de la UNICE insisten en que la negociación colectiva es un asunto que se ha de afrontar básicamente en el ámbito nacional. Entre determinadas asociaciones sectoriales de empresarios en el ámbito nacional existe, sin embargo, un sistema muy desarrollado de intercambio de información relativa a la evolución de los salarios y de otros costos, que incluye también el contenido de convenios colectivos.

Indirectamente, la UEM y los criterios de convergencia también suponen cierta presión hacia la convergencia en el contenido de los convenios colectivos, algo que muestran ya los diversos Pactos Sociales de finales de los noventa.⁶⁵

Al parecer, hay dos enfoques diferentes de la negociación colectiva al amparo de la UEM o en su seno.

El primero de esos enfoques es defensivo y alega que el proceso tradicional de negociación colectiva nacional estará en peligro si queda contaminado por un elemento internacional. Hay aquí muchos argumentos que varían en los diferentes Estados miembros. En los países nórdicos se teme que los sindicatos más débiles del sur de Europa no sean capaces de mantener un nivel de protección mínimo razonable, mientras que es posible que en el sur de Europa se tema que el norte no querrá tener lo suficientemente en cuenta las diferencias de productividad e intentará mantener un nivel de costos alto en toda Europa, lo que creará más problemas a las empresas de baja productividad. Las enormes diferencias de tradiciones, mecanismos y ejecución de los convenios colectivos se ha utilizado también como un argumento contra cualquier posible coordinación de la negociación colectiva.

Para los empresarios, cuyas consignas han sido durante mucho tiempo la desregulación y la descentralización, la coordinación de la negociación colectiva a nivel sectorial ofrece muy poco interés.

Contra este telón de fondo no es sorprendente que los defensores de la coordinación de la negociación colectiva en el ámbito europeo sean muy cautelosos. Insisten en que la intención de un enfoque basado en la coordinación no es aproximar disposiciones con objeto de forjar un sistema europeo de convenios colectivos homogéneo, sino que la coordinación debe tener en cuenta la diversidad regional y desarrollar un ámbito europeo complementario.⁶⁶

Mermet & Hoffmann describen con claridad los argumentos estratégicos de los sindicatos a favor de la coordinación de la negociación colectiva en la Unión Europea⁶⁷ :

«A pesar de la innegable tendencia hacia la descentralización de las estructuras de negociación colectiva en Europa, los sectores y las ramas industriales seguirán constituyendo el principal ámbito de negociación en Europa. De todas formas, no se puede ignorar la tendencia hacia la negociación colectiva en el ámbito de empresa. Es más, la cobertura de los convenios colectivos revela la eficacia de los sistemas respectivos que rigen dichos convenios. A largo plazo, el éxito de la coordinación en el ámbito europeo ayudará a estabilizar los sistemas nacionales de convenios colectivos, en tanto que, si esa coordinación fracasa, se correría el riesgo de provocar una mayor erosión de los diversos sistemas nacionales.»

A corto y medio plazo, la consecuencia más probable será que las redes de sindicatos a diferentes niveles entablarán un creciente intercambio de información y coordinación de la negociación posible entre sindicatos en los ámbitos de empresa, de sector y de confederación, dando lugar a una geometría variable de la integración europea.⁶⁸ Los acuerdos actuales no merecen en realidad el concepto de negociación colectiva (véase a continuación).

3.3 Regulación económica en el ámbito de UE y autonomía para la negociación colectiva

La autonomía de la negociación colectiva ha significado siempre que los interlocutores sociales han disfrutado de cierto grado de libertad y de aceptación en materia de relaciones contractuales dentro del ordenamiento jurídico. La evolución de un campo jurídico específico con una autonomía relativa especial con respecto a otras disciplinas jurídicas ha constituido un logro importante en este desarrollo legal. La tradición represiva del siglo XIX significó la aplicación de diversas figuras del derecho penal contra los sindicatos, las huelgas y similares⁶⁹, mientras que, hoy día, la especial inmunidad de la negociación colectiva tiene en muchos países europeos un origen constitucional, como la «Tarifautonomie» alemana, que tiene un importante contenido jurídico específico. También en otros Estados miembros de la Unión Europea se puede encontrar la legitimación de la negociación colectiva en su constitución. En el contexto nórdico, y quizás también en Italia, esa legitimación está basada en gran medida en una libertad de contratación en la que el carácter específico de derecho del trabajo de la relación contractual ha legitimado mucho más ampliamente a los interlocutores sociales para regular «libremente» y supervisar la regulación de los términos y condiciones de la relación de trabajo individual. En este sentido, en los países nórdicos se subraya el aspecto del derecho privado del convenio colectivo.

Un principio fundamental de la regulación de la Unión Europea consiste en que la Comunidad ha intentado siempre no interferir en la negociación colectiva nacional de los Estados miembros. Durante los primeros tiempos de la evolución de la integración europea había muy pocas tensiones entre las negociaciones colectivas en el ámbito nacional y la regulación de la UE, porque la Comunidad se ocupaba principalmente de asuntos de política económica ajenos al mercado laboral. Cuando, durante los preparativos del Tratado de Maastricht, se concedió mayor atención a la dimensión social, la filosofía de los arquitectos de las

disposiciones sociales consistía claramente en dar a la Comunidad Europea mayores competencias en materia de interferencia legislativa y de armonización en el campo de la política social sin interferir en la negociación colectiva nacional ni perturbarla. Esto se puede detectar claramente en el artículo 137.6 de la CEE, que establece que «las disposiciones del presente artículo no se aplicarán a las remuneraciones, al derecho de asociación y sindicación, al derecho de huelga ni al derecho de cierre patronal»⁷⁰. Sin entrar a comentar lo delicado que es interpretar esta cláusula, la justificación razonable de esta excepción es que estos temas constituyen elementos clave de la autonomía nacional de la negociación colectiva, y que la Unión Europea quería que la negociación colectiva nacional permaneciera inmune a las nuevas normas de la competencia⁷¹. Desde luego, el reconocimiento del principio de subsidiariedad del artículo 5 del Tratado de Maastricht proporciona también argumentos a favor de una política que respete el funcionamiento de las estructuras de negociación colectiva en el ámbito nacional.

El posible impacto directo de la regulación económica de la UE en la negociación colectiva nacional y en su autonomía no despertó gran atención hasta que la cuestión comenzó a aparecer en el contexto de la relación entre las leyes de la competencia y el derecho del trabajo nacional. El Tratado de Roma de 1957 instauró las normas de la competencia de la CE como elementos medulares de un mercado común que quería promover el desarrollo armónico de las actividades económicas en el seno de la Comunidad. Desde entonces ha habido cierta tensión en el programa de trabajo en relación con el régimen de adquisición pública comunitario, pues está en juego hasta qué punto los compradores públicos individuales pueden someter a los licitadores a un determinado convenio colectivo⁷². Otra cuestión que ha atraído una gran atención últimamente es la relativa a la aplicabilidad de los artículos 81 y 82 de la CE a los convenios colectivos, si bien esas normas no fueron redactadas pensando en dicha aplicabilidad. Esta cuestión ha sido sometida varias veces ante el TJCE y también ante el tribunal de la AELC. El TJCE examinó por primera vez estas cuestiones en 1999, en tres asuntos: *Albany International*, *Brentjens* y *Drijvende Bokken* (que de ahora en adelante denominaremos *Albany* mientras no se indique lo contrario.⁷³). Luego vinieron otros dos procesos importantes que se fallaron en septiembre de 2000: *Pavlov* (Asuntos conjuntos C-180/98 a C-184/98) y *van der Woude* (C-222/98).⁷⁴ El juicio E-8/00 del tribunal de la AELC se falló el 22 de marzo de 2002.

En estos procesos, el TJCE resaltó que la política social estaba consagrada como una función de la Comunidad por el Acta Única Europea, que reconocía también el diálogo social en el ámbito europeo. El Acuerdo de Maastricht en materia de Política Social protegió aún más la situación de los convenios colectivos y desembocó en tres acuerdos europeos transformados en directivas europeas por el Consejo. El diálogo social ha sido fomentado por la Comisión Europea y recomendado por el Consejo. Al mismo tiempo, los convenios colectivos nacionales siguen siendo esenciales para la regulación de la vida laboral.

Sin una directriz clara del Tratado de la CE, en *Albany*, *Brentjens* y *Drijvende Bokken*, el Tribunal estableció de una forma expresa la inmunidad antimonopolística básica de los convenios colectivos sectoriales. El Tribunal sostuvo que los interlocutores sociales (sectoriales) que participaban en la negociación no estaban sujetos a las normas de la competencia cuando perseguían conjuntamente adoptar medidas para mejorar las condiciones de trabajo y empleo. La razón fundamental

era que la sujeción a esas normas socavaría gravemente los objetivos de los convenios colectivos en materia de política social.

A través de «una interpretación del Tratado en su globalidad que es a la vez eficaz y coherente», el Tribunal dictaminó que los convenios colectivos tampoco están sujetos *prima facie* a las normas de la competencia (Brentjens, párrafo 57), lo que garantizó a los convenios colectivos una inmunidad básica y una esfera de aplicación en relación con las normas de la competencia. No obstante, toda disposición de un convenio colectivo puede ser examinada a la luz de las normas de la competencia, y su naturaleza y propósito debe justificar su exclusión de dichas normas con objeto de evitar cualquier distorsión de la competencia enmascarada tras un convenio colectivo. Los límites de esa inmunidad se ven en la «condiciones de trabajo y de empleo» y en los «objetivos de política social». Ambos se pueden respaldar con buenos argumentos. En cualquier caso, por los menos las «condiciones de trabajo y de empleo» quedan pues resguardadas *prima facie* contra las normas de la competencia. De esta forma, el Tribunal excluía también una aplicación general del principio de proporcionalidad al evaluar la exclusión de los «convenios colectivos».

Esta inmunidad antimonopolística básica también es sin duda aplicable a los convenios interprofesionales y a los convenios de ámbito europeo y, básicamente, también a los convenios en el ámbito de empresa. Las sentencias *Albany*, *Brentjens* y *Drijvende Bokken* consolidaron además el uso de la extensión *erga omnes* de los convenios colectivos que disfrutan de inmunidad antimonopolística, lo cual no infringe las normas de la competencia.

Esas sentencias contribuyeron a determinar la posición de los organismos mixtos creados mediante un convenio colectivo en relación con las normas de la competencia. Generalmente, esos organismos mixtos se consideran empresas sujetas a las normas de la competencia si operan en el mercado. Además, sus derechos de exclusividad o la posición de monopolio que les garantizan las autoridades en el artículo 86 (ex 90) de la CE se pueden justificar ahora directamente por una función *social* especial de interés público general.

Aunque los litigios relativos a normas de la competencia y convenios colectivos son relativamente raros, en varios Estados miembros se puede distinguir una tendencia creciente hacia la aparición de conflictos. En un estudio en el que participó el autor distinguimos tres grupos de países, diferenciados sobre todo por la manera de regular la relación entre las leyes de la competencia y los convenios colectivos:⁷⁵

En primer lugar, en el *grupo de países nórdicos* encontramos la inmunidad de los convenios colectivos con base estatutaria, explícitamente confirmada en leyes de la competencia nacionales. En segundo lugar, en el *grupo de países europeos continentales*, la ley nacional no define ninguna garantía antimonopolística para los convenios colectivos, pero en algunos de ellos dicha inmunidad se puede derivar de los derechos o libertades constitucionales asociados a la negociación colectiva, o, dicho de otra forma, existe algún tipo de autonomía del convenio colectivo que parece protegerlo de la ley de la competencia. En tercer lugar tenemos la tradición *anglosajona*, según la cual, la ley de la competencia es aplicable en principio a toda la esfera del derecho del trabajo, con excepciones explícitas bastante débiles. Además, la evaluación de los convenios colectivos en términos de derechos fundamentales o constitucionales no ha ganado terreno. Las nuevas leyes del Reino Unido proporcionan el último ejemplo de Estado con normas de la

competencia nacionales remodeladas de acuerdo con las normas de la CE, que implican la posibilidad de someter los convenios colectivos al examen de la competencia. La antigua inmunidad parece desaparecer y en su lugar se aplican los principios del derecho comunitario. La nueva legislación de los Países Bajos ha adoptado esta misma orientación.

Las disparidades nacionales a nivel sectorial e interprofesional a la hora de definir la «coexistencia pacífica» de los convenios colectivos y la ley de la competencia están mitigadas de alguna forma por el efecto de las sentencias *Albany*, *Brentjens* y *Drijvende Bokken*. De hecho, un análisis de las normas de la competencia de la CE demuestra que los convenios colectivos sujetos únicamente a leyes nacionales no son demasiado comunes. Los convenios de ámbito nacional suelen estar sujetos al derecho comunitario (como en los casos *Albany*, *Brentjens* y *Drijvende Bokken*), pero incluso los convenios simplemente regionales también pueden estarlo. Por otro lado, la cuestión se complica si surge alguna contradicción entre la inmunidad del derecho comunitario y la inmunidad nacional de los convenios colectivos.

Resumiendo, podemos concluir que, hasta ahora, la regulación económica comunitaria ha pasado la prueba de la aceptación o respeto de los resultados nacionales del proceso de negociación colectiva. Dicho de otra forma, la Unión Europea no ha interferido directamente en la autonomía de los convenios colectivos en el ámbito nacional. Por otro lado, el TJCE indica claramente que ese Tribunal puede también inspeccionar convenios colectivos si se utilizan con fines distintos a los realmente sociales. El régimen de ley de la competencia de la Unión Europea parece así respetar la negociación colectiva nacional dentro de sus límites tradicionales.

En los trabajos preparatorios del que se ha dado en llamar reglamento de Monti prevaleció la misma actitud. En ese momento, la cuestión en juego era la tensión entre el régimen en materia de libre circulación de mercancías, por un lado, y el ordenamiento nacional de las relaciones laborales, por el otro. El fondo del asunto radicaba en el hecho de que las acciones reivindicativas llevada a cabo en el ámbito nacional podían obstaculizar de facto la libre circulación de mercancías⁷⁶.

La suposición de que este tipo de obstáculo a la libre circulación debe considerarse como una especie de fuerza mayor desde el punto de vista del sistema jurídico de la CE fue cuestionada por la sentencia C-265/95 del TJCE. Ese caso hacía referencia a la destrucción violenta por parte de los agricultores franceses de frutas y verduras importadas de España y a la responsabilidad de tomar las medidas adecuadas para atajar la violencia. La conclusión del Tribunal era más bien genérica, y establecía que la República Francesa había dejado de cumplir las obligaciones del Tratado de la CE «al dejar de adoptar todas las medidas necesarias y proporcionadas para impedir que la libre circulación de frutas y verduras fuera obstaculizado por acciones de particulares». El Tribunal no recalca específicamente que las acciones de ese caso fueran de carácter penal, lo que planteó algunas dudas sobre la relevancia de la sentencia en materia de obstáculos al comercio resultantes de acciones reivindicativas.

Esas dudas se acentuaron ante la presentación por parte del Comisario para el Mercado Interior M. Monti de una propuesta de reglamento del Consejo por la que se crearía un mecanismo que permitiera a la Comisión intervenir con objeto de eliminar determinados obstáculos al comercio. Esta propuesta de reglamento tenía

la clara intención, según su exposición de motivos, de cubrir por lo menos algunas acciones reivindicativas, y daba a la Comisión las competencias necesarias para intervenir en procedimientos nacionales cuando los obstáculos a la libre circulación de mercancías se producían en un ámbito nacional. La proposición desembocó en un debate sobre la inmunidad y la autonomía de los sistemas nacionales de relaciones laborales en conexión con los principios fundamentales de la libre circulación de mercancías en el mercado interior. El resultado final del debate, en forma de un reglamento sobre esa cuestión, introdujo una directriz clara para la interpretación en situaciones de conflicto. El artículo 2 del reglamento dice lo siguiente:⁷⁷

Esta regulación no se puede interpretar en el sentido de que afecte a cualquier forma de ejercicio de los derechos fundamentales tal como están reconocidos en los Estados miembros, incluyendo el derecho o libertad de huelga. Esos derechos pueden también incluir el derecho o libertad de llevar a cabo otras acciones cubiertas por los sistemas de relaciones laborales específicos de los Estados miembros.

3.4 Negociaciones a nivel comunitario

El papel de los interlocutores sociales quedó drásticamente fortalecido en el Tratado de Amsterdam (de hecho, ya anteriormente como resultado de la cumbre de Maastricht), que los reconoce como representantes legítimos del capital y del trabajo dentro de las competencias de la Comunidad. El Tratado de Amsterdam reconoce que «El diálogo entre interlocutores sociales en el ámbito comunitario podrá conducir, si éstos lo desean, al establecimiento de relaciones convencionales, acuerdos incluidos». Esta fórmula, basada en realidad en un acuerdo entre todas las partes del mercado laboral europeo (CES, UNICE y CEEP⁷⁸) surgió de un debate que resaltó el papel autónomo y la independencia de los interlocutores sociales europeos.

Muchos análisis han señalado que la formulación abierta del artículo 139.1 citado anteriormente permite muchos tipos de acuerdos. Bercusson da cuatro ejemplos:⁷⁹

- i) acuerdos interconfederales/intersectoriales entre interlocutores sociales organizados a nivel europeo (CES/UNICE/CEEP)
- ii) acuerdos industria/sector/rama a nivel europeo entre interlocutores sociales organizados en el ámbito de una industria/sector/rama a nivel europeo.
- iii) acuerdos con empresas multinacionales que tienen afiliados en más de un Estado miembro
- iv) acuerdos con una cobertura de más de un Estado miembro.

El punto de partida es para Bercusson el hecho de que un acuerdo de nivel comunitario no excluye disposiciones contractuales que afecten únicamente a algunos de los Estados miembros. Ciertamente, podemos tener acuerdos «de nivel comunitario» cuya cobertura sólo abarque a determinados Estados miembros. Por el contrario, el mero hecho de abarcar cuestiones del mercado laboral en dos o tres Estados miembros no le concede a un acuerdo la categoría de comunitario si no hay ningún factor relacionado con la Comunidad de por medio, ya sea legislativo o de otro tipo.

En el siguiente análisis tratamos individualmente los diferentes tipos de acuerdos.

Acuerdos intersectoriales

El artículo 139 del Tratado proporciona una base clara para cerrar acuerdos a nivel comunitario. Estos convenios pueden ser el resultado de un procedimiento iniciado por la Comisión de conformidad con el artículo 138 del Tratado de la CE, que encarga a la Comisión la tarea de fomentar la consulta de los interlocutores sociales. Antes de presentar propuestas de acción en el ámbito social, la Comisión consultará a los interlocutores sociales «sobre la posible orientación de una acción comunitaria». Los interlocutores sociales tienen seis semanas para responder a esta consulta inicial, y si así lo deciden, pueden entablar negociaciones entre ellos sobre ese asunto durante un período de nueve meses.

La segunda opción que tienen los interlocutores sociales consiste en establecer relaciones contractuales de manera autónoma sin una iniciativa previa de la Comisión Europea. Aunque hay pocas experiencias de convenios de este tipo, hay intentos y negociaciones en curso en relación con el denominado teletrabajo.

El artículo 139 del Tratado de la CE ofrece dos alternativas para la aplicación de estos convenios. La primera opción consiste en que los interlocutores sociales ofrezcan su convenio a la Comisión, que lo propondrá al Consejo para su aprobación como ley comunitaria vinculante. La otra alternativa consiste en dejar su aplicación en manos de los interlocutores sociales de conformidad con «los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales y de los Estados miembros».

Los interlocutores sociales han entablado negociaciones en varias cuestiones incluidas en el programa de trabajo legislativo de la Unión Europea. De hecho, han llegado a tres importantes acuerdos, uno en materia de permiso parental, otro sobre el trabajo a tiempo parcial y un tercero sobre el trabajo de duración determinada, que han sido convertidos después en directivas de la CE.⁸⁰ La vía de aplicación alternativa no se ha utilizado, y muchos autores señalan las dificultades de conseguir una aplicación eficaz con suficiente cobertura utilizando los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales de los Estados miembros.

Hay también experiencias de casos en los que los interlocutores sociales no han entablado negociaciones porque la UNICE no estaba dispuesta a ello. La Directiva sobre Comités de Empresa Europeos tuvo una fase previa en la que los interlocutores sociales tuvieron la posibilidad de entablar negociaciones sobre esa cuestión, pero la UNICE se negó, y lo mismo volvió a ocurrir en relación con la directiva relativa a un marco general para información y consulta de los trabajadores de la Comunidad Europea.⁸¹ Hay también ejemplos de fracaso de las negociaciones, como ocurrió en las negociaciones sobre un convenio marco en materia de las condiciones laborales de los trabajadores temporales. Los interlocutores sociales entablaron negociaciones, pero llegaron a la conclusión de que no conseguirían un acuerdo.

En todos los casos referidos, las negociaciones o las propuestas de negociaciones habían 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. Además, el proceso legislativo había atravesado dificultades, como en el caso de la propuesta de directiva sobre trabajo atípico, un asunto sobre el que ya se había presentado una propuesta en el año 1990.⁸² Por otro lado, cuando los empresarios se han negado a negociar, se han

encontrado con una directiva en un tiempo relativamente pronto, como en el caso de los comités de empresa europeos y la información y consulta. Tras las infructuosas negociaciones relativas a las condiciones laborales de los trabajadores temporales, la Comisión Europea también presentó una propuesta de directiva.⁸³

En estos casos de negociación del contenido de legislación vinculante, los interlocutores sociales no toman en realidad decisiones autónomas que afecten a todos los aspectos del resultado de la negociación. Pueden decidir de forma autónoma:

- i) entablar negociaciones o no hacerlo
- ii) el contenido de la obra legislativa de conformidad con las normas de competencia oportunas de la CE
- iii) la aprobación del resultado de las negociaciones.

Los interlocutores sociales no pueden, sin embargo, tomar decisiones relativas a la aplicación, la supervisión y la ejecución del acuerdo. Cuando llegan a un acuerdo, éste pasa a estar totalmente fuera de su control y queda en manos de las autoridades de la CE, por ejemplo el Tribunal de Justicia Europeo y el Consejo. Incluso el contenido del acuerdo debe someterse a un minucioso procedimiento de comprobaciones, según se desprende de las consideraciones anejas a las Directivas 96/34/CE y 97/81/CE, de conformidad con las cuales el Consejo ha de hacer las siguientes comprobaciones antes de transformar el acuerdo en una directiva vinculante:

- compatibilidad con la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE y especialmente con sus disposiciones antidiscriminación, y con el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales;
- compatibilidad con los principios de subsidiariedad y de proporcionalidad;
- situación de las partes firmantes en lo que respecta a su representatividad;
- legalidad de las cláusulas del acuerdo;
- compatibilidad con lo dispuesto en una cláusula del artículo 137 del Tratado de la CE, que dice que las directivas evitarán establecer trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico a las pequeñas y medianas empresas;
- contribución de esa medida a la consecución de los objetivos sociales contemplados en artículo 136 del Tratado de la CE.⁸⁴

Cuando el resultado del primer acuerdo conjunto de los interlocutores sociales en materia de Permiso Parental se había convertido en una directiva vinculante, fue impugnado por la organización de pequeñas y medianas empresas UEAPME ante el Tribunal de Primera Instancia de la Unión Europea, alegando que había sido excluida de las negociaciones pese a representar a un grupo que tenía importantes intereses en juego. La UEAPME perdió el caso, pero el Tribunal se definió respecto a varias cuestiones de principio importantes: establecía claramente la necesidad de que se alcanzara un acuerdo entre los interlocutores sociales representativos que reuniera a la totalidad de los signatarios, y de que el acuerdo cumpliera los requisitos de legalidad necesarios para reunir a su vez los requisitos implícitos que posibilitan la aplicación de un acuerdo mediante una decisión del Consejo a partir de una propuesta de la Comisión.⁸⁵

Tal como ha quedado dicho, una vez cerradas formalmente las negociaciones, su resultado queda ya fuera del control de los interlocutores sociales, aunque alguno de estos acuerdos llevan incorporados pequeños intentos de influir en el proceso

posterior. Los tres acuerdos contienen una cláusula según la cual las partes firmantes deberían tener la oportunidad de ser oídas sobre el contenido de los acuerdos. El Acuerdo sobre Permiso parental (cláusula 4.6) establece:

«Sin perjuicio de la función de los tribunales nacionales y del Tribunal de Justicia, las partes firmantes del presente Acuerdo piden a la Comisión que les remita, en primera instancia, todo asunto relativo a la interpretación del Acuerdo a escala europea para que puedan emitir su opinión».⁸⁶ Esto implica que la Comisión tiene que dar a los interlocutores sociales la oportunidad de expresar sus puntos de vista antes de presentar sus observaciones al tribunal y, si los interlocutores sociales presentan su opinión, esa opinión debe quedar incluida en dichas observaciones. Es más, el prolongado período de tiempo concedido para la aplicación nacional cuando se consulta a los interlocutores sociales con vistas a aplicar las «directivas negociadas» por medio de convenios colectivos nacionales se puede considerar una forma de incentivar la implicación a nivel nacional de los interlocutores sociales en el susodicho proceso de aplicación nacional.

¿Hay alguna característica que muestre que los interlocutores sociales disfrutan de una posición autónoma durante esas negociaciones? La respuesta es que muy pocas, aunque se trata formalmente de negociaciones bipartitas, no tripartitas. En la práctica, sin embargo, el representante de la Comisión está presente durante las negociaciones y también facilita a los interlocutores sociales apoyo técnico y jurídico cuando lo solicitan, etc.⁸⁷ Se puede hacer una importante interpretación jurídica que subraya la autonomía de las negociaciones. La cuestión radica en cómo deberían proceder las autoridades de la CE si encontraran alguna cláusula de un acuerdo ya alcanzado que no pueden aprobar, ya sea por razones relacionadas con la legalidad o por motivos políticos. El autor coincide en este punto con la interpretación de Bercusson y otros autores en el sentido de que la autoridades pueden, o incluso deben, negarse a aplicar un acuerdo que es en algún aspecto contrario a derecho. Lo que no pueden hacer las autoridades comunitarias es modificar el acuerdo en ese punto y aplicarlo en la forma enmendada.⁸⁸ Tienen que devolver el acuerdo a los interlocutores sociales para su revisión, y éstos pueden, si así lo desean, modificarlo. Esta interpretación respeta el carácter autónomo del acuerdo como un todo que no se puede dividir sin la colaboración conjunta de las partes. Naturalmente, la Comisión puede tomar iniciativas legislativas nuevas si un acuerdo hecho por los interlocutores sociales queda bloqueado, pero en tal caso se han de seguir todos los procedimientos normales.

Varios autores han 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 de los Estados miembros. Aquí 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. Incluso en La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea del año 2000, la libertad de asociación en el ámbito comunitario sólo está presente de una forma implícita.⁸⁹ Es más, la cláusula explícita (artículo 28) relativa al derecho a la negociación colectiva y a la acción reivindicativa sólo establece que los trabajadores y los empresarios, o sus respectivas organizaciones, tienen, de conformidad con el derecho comunitario y las leyes y usos nacionales, el derecho a negociar y cerrar convenios colectivos en los ámbitos correspondientes. Por eso Lo

Faro define la negociación a nivel comunitario como una negociación colectiva «atada» y niega su carácter de «garante de la autonomía colectiva en el ámbito europeo». ⁹⁰ . Los interlocutores sociales por su parte han notificado también la necesidad de un «diálogo social más autónomo» y han anunciado que están preparando un programa de trabajo sobre esta materia que se presentará durante la Presidencia danesa de la Unión Europea (otoño de 2002). ⁹¹

Nos podemos preguntar, por supuesto, si el punto de referencia adecuado al analizar la «legislación negociada de la CE» aplicada por el Consejo con arreglo a los artículos 138 y 139 del Tratado de la CE es la negociación colectiva propiamente dicha. Faro acentúa su carácter de derecho público y su función como recurso del ordenamiento jurídico comunitario o, en términos generales, sus funciones reguladoras públicas ⁹² . Este autor cree que el papel de los interlocutores sociales se puede comparar en realidad a algunas características corporativas del sistema de algunos Estados miembros como Austria, donde los interlocutores sociales tienen mucho que decir en el proceso legislativo. En la Unión Europea hemos dado, sin embargo, un paso más, al conceder a los interlocutores sociales competencia legislativa exclusiva. Jacobs y Ojeda-Avilés lo describen así: con la nueva estructura legislativa del Tratado «el corporativismo vuelve a la escena, con más protagonismo y poder del que ha tenido nunca en los dos siglos transcurridos desde la Revolución Francesa» ⁹³ .

Acuerdos sectoriales a nivel comunitario

No hay ninguna exclusión que señale que los procedimientos prescritos en los artículos 138 y 139 no son aplicables a acuerdos sectoriales de ámbito comunitario. Ha habido, por ejemplo, un acuerdo de este tipo relativo al tiempo de trabajo en el transporte marítimo y ferroviario, y hay también organizaciones sectoriales implantadas en muchos sectores que podrían llevar a cabo la tarea de negociar. Se han conseguido varios tipos de acuerdos, pero la impresión general es que, en la etapa actual, las organizaciones sectoriales tienen sobre todo funciones relacionadas con la coordinación y el intercambio de información (véanse las observaciones hechas anteriormente sobre el impacto de la UEM). Está también claro que, tanto las federaciones de ámbito nacional, por un lado, como las confederaciones intersectoriales de ámbito europeo, por el otro, se muestran reacias o indecisas a la hora de renunciar a alguna de sus funciones o competencias en favor de organizaciones sectoriales.

Negociación colectiva en el ámbito de empresa

La Unión Europea ha creado sin duda una forma especial de «negociaciones colectivas» de ámbito comunitario en las compañías multinacionales, que son empresas de escala comunitaria. La Directiva 94/45/CE prescribe que las empresas que tengan al menos 1.000 empleados en por lo menos dos centros de trabajo con un mínimo de 150 empleados cada uno deberán establecer un mecanismo de información y consulta entre representantes de los trabajadores y la dirección central.

Esa directiva especifica que la forma y el contenido exactos de la información y consulta se debe definir mediante acuerdos negociados en cada empresa o, lo que es más general, entre grupos de empresas. Sólo si las partes fracasan en su intento de conseguir un acuerdo, se aplicarán los requisitos de subsidiariedad. Así se

garantiza a los representantes de los empleados unos derechos de participación mínimos, como el derecho a formar un Comité de Empresa Europeo (CEE) y a reunirse con la dirección del Grupo por lo menos una vez al año. También se pueden celebrar reuniones extraordinarias en caso de cierres y traslados, y los representantes de los empleados tienen derecho a contar con la asistencia de expertos de su propia elección.

La directiva en cuestión ofrecía también ventajas a las multinacionales que cerraran acuerdos antes del 22 de septiembre de 1996, que era la fecha límite para su aplicación nacional. El artículo 13 especifica que las multinacionales que cerraran un acuerdo en materia de información y consulta antes de esa fecha estarían exentas de cumplir los requisitos de la directiva. Esa cláusula tenía por objeto, por una parte, dar respuesta a la crítica de los empresarios contra la supuesta rigidez de la directiva y, por otra parte, estimular a las multinacionales a crear rápidamente una estructura transnacional de información y consulta. La relevancia jurídica de todo ello se puso de manifiesto en 1997, cuando un tribunal francés condenó a Renault por falta de información y consulta antes del anuncio público de su decisión de cerrar la planta de Vilvoorde, en Bélgica.

Esta directiva se ha traspuesto en leyes nacionales en todos los Estados miembros. Se han hecho muchos estudios sobre el funcionamiento de los Comités de Empresa Europeos y sobre el contenido de los acuerdos cerrados antes o después de la aplicación de la directiva⁹⁴, y sus conclusiones muestran con claridad meridiana que, por encima de todo, los acuerdos se centran en las estructuras y procedimientos del proceso de información y consulta. La relevancia de los CEE depende en gran medida de la política de la dirección de las multinacionales, que pueden ver ventajas en su utilización activa para reforzar su cultura corporativa y promover algunos aspectos sociales de su imagen global de cara a la opinión pública. Es más, el procedimiento de los CEE puede ser muy útil para unificar determinadas prácticas en el seno de la multinacional. Para los representantes de los trabajadores, este procedimiento crea una red y una herramienta de información de innegable importancia. Varios estudios muestran que los CEE no se han convertido en instrumentos negociadores reales, en parte debido a que los representantes de los sindicatos procuran asegurarse de que ese procedimiento no interfiera en la negociación colectiva nacional. Esto se puede detectar con claridad en las experiencias nórdicas en este campo y explica por qué los relativamente fuertes sindicatos nórdicos no se esforzaron en conseguir acuerdos de CEE «fuertes» y de gran alcance⁹⁵.

En el futuro, en el seno de una Sociedad Anónima Europea también tendrá lugar un proceso de negociación destinado a garantizar que en todos los casos de creación de la Sociedad Anónima Europea (SE) están garantizados los procedimientos de información y consulta a nivel transnacional. La Directiva 2001/86/CE, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores, tiene prevista su aplicación en los Estados miembros para el año 2004.⁹⁶ La Sociedad Anónima Europea será una empresa pública de responsabilidad limitada que se podrá formar de conformidad con las normas y procedimientos establecidos en el Estatuto y la directiva.

En estos dos ejemplos, la negociación de ámbito comunitario tiene lugar sin que estén necesariamente implicados los interlocutores sociales de más de dos Estados

miembros. La autonomía de las partes también está muy restringida en este sentido. En realidad, se trata de aplicar una legislación muy específica y de erigir una estructura dinámica en materia de información y consulta. Las partes son desde luego libres de entablar negociaciones al respecto, y los representantes de los trabajadores pueden incluso decidir no invocar las oportunidades que ofrece la directiva CEE y la legislación nacional. Se puede observar también que la situación jurídica del contrato difiere claramente de un Estado miembro a otro. En algunos, el acuerdo sobre los CEE se puede considerar un convenio colectivo, mientras que en otros –debido a que la parte de los empleados no suele ser un sindicato– se puede ver como un acuerdo *sui generis* de carácter colectivo. Naturalmente, ello no cambia la conclusión de que la negociación sigue teniendo un carácter colectivo.

3.5 La negociación colectiva de ámbito nacional como instrumento para la aplicación de legislación de la UE

Puntos de partida

El Tratado de la CE (artículo 137.4) define claramente la competencia del Estado miembro para utilizar los convenios colectivos como instrumento de aplicación nacional de las directivas:⁹⁷ «Todo Estado miembro podrá confiar a los interlocutores sociales, a petición conjunta de estos últimos, la aplicación de las directivas (i) en tal caso, se asegurará de que, a más tardar en la fecha en la que deba estar transpuesta una directiva con arreglo al artículo 189, los interlocutores sociales hayan establecido, mediante acuerdo, las disposiciones necesarias; el Estado miembro interesado deberá tomar todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por dicha directiva».

El punto de partida es claro: el convenio colectivo es un instrumento legítimo para aplicar directivas en el ámbito nacional. Por otro lado, la utilización de los convenios colectivos como instrumentos de aplicación no exime a los Estados miembros de su responsabilidad de garantizar la total cobertura de la directiva.

Además, la directiva puede contener cláusulas con un posible efecto incentivador de su aplicación mediante convenios colectivos:

- i) ampliando el período de transposición en el caso de utilización de convenios colectivos;
- ii) mediante cláusulas semiobligatorias de la directiva que permitan derogaciones mediante convenios colectivos. Un ejemplo de ello es el artículo 17 de la Directiva sobre Tiempo de Trabajo 93/104/CE, conforme al cual, en determinadas circunstancias que se detallan, se pueden derogar algunas disposiciones de la directiva mediante leyes, reglamentos o disposiciones administrativas, o mediante convenios colectivos o acuerdos entre las dos partes del mundo laboral;
- iii) mediante cláusulas semiobligatorias de los acuerdos entre «la dirección y los trabajadores». Un notable ejemplo es el artículo 5 de la Directiva 2002/14/CE, que establece un marco general para la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea: «Los Estados miembros podrán confiar a los interlocutores sociales al nivel apropiado, incluido el de la empresa o el centro de trabajo, la tarea de definir libremente y en cualquier momento, por medio de acuerdo, las modalidades de información y consulta de los empleados».

En los ejemplos anteriores salta a la vista que los acuerdos definidos a nivel nacional deben tener como mínimo algún tipo de carácter colectivo. Parece evidente que el Estado miembro no puede aceptar derogaciones que estén basadas en el consentimiento individual de un empleado. Como mínimo en lo que respecta a los ejemplos de derogaciones de la regulación del tiempo de trabajo obligatoria (cuando no es derogada), es de suponer que las derogaciones sólo pueden ser acordadas en convenios colectivos que tengan un efecto normativo obligatorio.

Estrategias para la aplicación

Para la aplicación de directivas de la CE se han utilizado por lo menos cuatro modelos diferentes de interacción entre el derecho comunitario y el derecho nacional.⁹⁸

1) Se puede utilizar la legislación del derecho del trabajo ordinaria como instrumento único de aplicación, aunque en ese caso la legislación puede abrir la puerta en el ámbito nacional a los convenios colectivos en la medida que lo permita la propia directiva. Esto significa que el derecho nacional hace uso de las competencias que le concede la directiva y regula los límites dentro de los que pueden actuar los interlocutores sociales en el ámbito nacional.

2) Se puede utilizar una combinación de legislación estatutaria y convenios colectivos. Esta solución se ha usado bastante para la aplicación de directivas en Dinamarca y Suecia, y ha ocurrido así porque en todos los países nórdicos, y especialmente en estos dos, los convenios colectivos constituyen el principal instrumento para regular los términos y condiciones del mercado laboral. Los análisis se han centrado durante mucho tiempo básicamente en si los países nórdicos podrían cumplir los requisitos regulatorios establecidos en las directivas comunitarias recurriendo a sus convenios colectivos nacionales. La cuestión surgía porque en el artículo 249 (anteriormente 189) del Tratado de Amsterdam dice que los Estados miembros pueden elegir sus propias «formas y medios» para alcanzar los resultados establecidos en la directiva, pero, sin embargo, el Tribunal Europeo de Justicia ha afirmado repetidamente que los convenios colectivos no constituyen un modo adecuado de aplicar una directiva de la CE a no ser que la cobertura de esos convenios sea tan amplia que protejan a todos y cada uno de los empleados afectados. Esta era ya la situación antes de que se insertara el artículo 137.4 en el Tratado. Cuando no se da este requisito, se considera que el Estado no ha cumplido su obligación de garantizar el acatamiento de la directiva en su integridad.

Tanto en Dinamarca como en Suecia, el papel del convenio colectivo ha sido analizado en un intercambio oficial de opiniones con las autoridades comunitarias, sobre todo con el anterior Comisario Flynn.⁹⁹ En este intercambio de cartas que tuvo lugar con anterioridad al segundo referéndum danés sobre el Tratado de Maastricht y al referéndum sueco sobre su pertenencia a la UE, el Comisario Flynn sostuvo que el Protocolo Social de Maastricht indica que la pertenencia a la UE no exigirá que Dinamarca y Suecia modifiquen sus prácticas en relación con los asuntos del mercado laboral.

De todas formas, se puede introducir, por supuesto, la denominada legislación semiobligatoria con una «barrera UE»¹⁰⁰. Ello significará que la legislación es

secundaria y que entra en vigor únicamente en los casos en que los interlocutores sociales no han regulado el asunto en un convenio colectivo de forma y manera que se satisfagan los requisitos de la UE. Este tipo de estatuto prescribe, por ejemplo, que «mediante un convenio colectivo, las partes tienen derecho a desviarse de las cláusulas de la ley, pero deben garantizar que la regulación incluida en el convenio colectivo cumple los requisitos mínimos al amparo de las Directivas 75/129/CEE, 77/187/CEE y 92/56/CEE» (Ley sueca de cogestión, sección 4.2). Con este método, los interlocutores sociales mantienen un poder de negociación considerablemente amplio. El valor informativo de este tipo de cláusula queda evidentemente restringido, pero hay que tener en cuenta que está dirigida a profesionales expertos en este campo. En estos casos, los requisitos básicos de la directiva se incluyen en la legislación, pero en principio quedan abiertas formas alternativas de cumplir esos requisitos.

Recientemente se ha utilizado en Dinamarca una nueva forma de combinar ley y convenios colectivos para la aplicación de la directiva comunitaria sobre el trabajo a tiempo parcial. Aquí, las principales organizaciones del sector privado, LO y DA celebraron un acuerdo de «fejebakke», o un acuerdo de cobertura que sería aplicable a aquellas partes del sector que no habían incluido en sus convenios locales o sectoriales las cláusulas necesarias en materia de trabajo a tiempo parcial. Este acuerdo general se cerró con objeto de satisfacer los requisitos comunitarios, pero el gobierno de Dinamarca quiso introducir legislación en los sectores que no tenían dicho acuerdo general. El resultado fue que, mediante un decreto explícito, el acuerdo LO-DA se hizo de vinculación general en los casos en que no existía ningún convenio colectivo que satisficiera los requisitos de la directiva.¹⁰¹ Dinamarca ha introducido así un tipo de legislación *erga omnes* que marca una nueva vía en el mercado laboral danés.

3) El tercer modelo de aplicación mediante convenios colectivos consiste en utilizar el método normal de extender *erga omnes* los convenios nacionales, un método que está ya disponible en el ordenamiento nacional. Sabemos que varios Estados tienen un mecanismo desarrollado a estos efectos, pero, por otro lado, en muchos países el sistema *erga omnes* no proporciona una cobertura total, por lo que queda abierta la cuestión de si se puede utilizar o no. En Finlandia existe un modelo desarrollado recientemente para la extensión legislativa de convenios colectivos que pueden ser de aplicación general. Un consejo especial decide caso por caso si se cumplen los requisitos¹⁰². Este sistema ha sido muy poco utilizado para aplicar directivas, y únicamente en el caso de la directiva relativa al desplazamiento de trabajadores (91/76/CE) se ha vinculado el requisito de un salario mínimo nacional con el sistema de convenios colectivos de posible aplicación general. En países como Bélgica, donde los convenios colectivos de posible aplicación general tienen una cobertura que llega a todos los empleados, parece no haber el más mínimo problema con esta forma de aplicación.

4) El cuarto modelo de aplicación consiste en utilizar los convenios colectivos como instrumento único. Este sistema ha constituido el enfoque y la ambición de Dinamarca durante mucho tiempo. La base razonable de este planteamiento radica en que encaja perfectamente con las tradiciones danesas, por ejemplo, en el tema del tiempo de trabajo, que durante casi cien años ha sido regulado en ese país

mediante convenios colectivos. Dinamarca decidió recurrir también a los convenios colectivos para aplicar la Directiva del Tiempo de Trabajo, lo que hizo a mediados de los años noventa. La Comisión denunció a Dinamarca en noviembre de 1999 porque la aplicación de la Directiva de Tiempo de Trabajo¹⁰³ no se había hecho mediante legislación sino únicamente mediante convenios colectivos, lo que en su opinión significaba que no se había alcanzado la cobertura total de la norma mínima prescrita en la directiva. Por su parte, algunos estudios recientes señalan que la cobertura de los convenios colectivos daneses es ligeramente inferior a la que se les suele atribuir.¹⁰⁴ Este asunto levantó muchas controversias políticas en Dinamarca, donde la opinión imperante no quería que las autoridades comunitarias intervinieran en el sistema danés. No obstante, el gobierno danés y los interlocutores sociales prefirieron no defender el sistema danés en los tribunales, sino aplicar la Directiva del Tiempo de Trabajo por ley. De esta forma parece que se puso fin al largo debate sobre si los convenios colectivos por sí solos, sin ninguna extensión *erga omnes*, podrían cumplir los requisitos del Tratado.

En los países nórdicos hay un debate todavía vivo sobre por qué los interlocutores sociales no parecen estar muy interesados en la aplicación de la legislación comunitaria mediante convenios colectivos. Este debate ha sido especialmente importante en Suecia, donde es muy clara la escasez de interés, sobre todo por parte de los empresarios. La respuesta es clarificadora: la cuestión radica en qué se puede negociar. Se ha de cumplir la norma mínima, luego no hay lugar para una verdadera negociación por debajo de esa norma mínima estatutaria de posible aplicación en la negociación colectiva nacional. Además, las directivas suelen tener un carácter muy general, no específico de cada sector, y, en este caso, la Confederación sueca de empresarios (anteriormente SAF y actualmente Svenskt Näringsliv) no considera que sea su papel entrar en conversaciones sobre acuerdos generales.

El debate sueco muestra de alguna forma la debilidad del concepto global de aplicación de directivas mediante convenios colectivos. Generalmente, el objeto de una directiva suele ser materia legislativa en la mayoría de los Estados miembros. Lo importante es conseguir que la legislación actúe en el contexto nacional de los convenios colectivos. Dicho de otra forma, cuando la negociación es sobre la aplicación de una directiva, queda muy poca autonomía colectiva.

3.6 El impacto del derecho del trabajo comunitario en la negociación colectiva nacional

3.6.1 *Relación simbiótica*

Introducción

El impacto del derecho del trabajo comunitario y su evolución ha constituido durante los últimos veinte años un elemento nuevo e importante en el sistema de relaciones laborales de los Estados miembros de la Unión Europea. Se ha de recalcar, sin embargo, que no se trata de una influencia unidireccional. El derecho del trabajo de la CE y los sistemas de derecho del trabajo nacionales forman en cada uno de los quince Estados miembros un todo simbiótico que constituye un nuevo sistema de relaciones laborales. El impacto de la regulación comunitaria varía, por supuesto, en función de las tradiciones nacionales, pero siempre se puede apreciar alguna influencia general más o menos común en todos los Estados

miembros. En el siguiente análisis se ha dividido este impacto en dos áreas más o menos diferenciadas. La primera está relacionada con las consecuencias directas, unas más intencionadas y otras menos, de la interrelación entre derecho nacional y derecho comunitario, mientras que la segunda está relacionada con los denominados efectos indirectos y de desbordamiento, de un carácter menos directo.¹⁰⁵

3.6.2 Impacto directo

Por razones de sistematización, analizo aquí el impacto ideológico, la tendencia a la convergencia, el fortalecimiento del sistema local de representantes de los trabajadores, la tensión entre derecho del trabajo individual y colectivo y, por último, la codificación y constitucionalización del sistema de derecho del trabajo.

Impacto ideológico

A nivel ideológico, parece evidente que una de las formas en que se ha hecho visible el «modelo social europeo» es a través del derecho del trabajo comunitario y del reconocimiento en el Tratado de los dos interlocutores sociales como legisladores responsables y también a través del reconocimiento de los convenios colectivos como instrumento legítimo para elaborar y aplicar leyes. Al mismo tiempo, el concepto de «convenio colectivo» se ha diluido considerablemente, hasta el punto de que todo lo que se pueda describir como «acuerdo entre la dirección y los trabajadores» parece merecer este calificativo.

Convergencia

Está claro que la continua colaboración en la elaboración de directivas y en su aplicación lleva consigo una tendencia hacia la convergencia. La interrelación entre legislación y negociación colectiva tiende a evolucionar en una dirección similar, aunque es evidente que la tendencia a la convergencia es más fuerte al nivel de leyes concretas (trabajo a tiempo parcial, trabajo de duración determinada, discriminación por razón de sexo, etc). La estrategia de empleo comunitaria, en la que la política de empleo de la Unión Europea se coordina mediante un marco jurídico blando, empuja también hacia la convergencia. Como ya he señalado, la estrategia de empleo comunitaria se ha convertido en el marco aceptado, no sólo para las políticas sociales y de empleo de los Estados miembros, sino también para coordinar las legislaciones nacionales en el campo de la política social y del derecho del trabajo.¹⁰⁶

Representantes de los trabajadores

Varias directivas atribuyen claramente un papel a los representantes de los trabajadores, que reciben la facultad de negociar con vistas a llegar a un acuerdo y disfrutan de diversos derechos. Estos representantes son ya de carácter obligatorio en las antiguas directivas relativas a los traslados de empresas y a los despidos colectivos, y tienen un papel definido claramente en el contexto de los Comités de Empresa Europeos y de las Sociedades Anónimas Europeas (SE). Estas directivas han tenido un impacto importante en el Reino Unido, donde la infraestructura de la representación de los trabajadores se ha debilitado. En varios sistemas, los representantes de los trabajadores son al mismo tiempo representantes de sindicatos, mientras que otros sistemas disponen de estructuras dobles. Por lo tanto, el derecho del trabajo europeo ha sido considerablemente neutral en este

aspecto, lo que no obsta para subrayar la importancia de contar con un sistema de representación cuando la toma de decisiones es cada vez más descentralizada. Desde el punto de vista de los sindicatos, estos representantes pueden constituir al mismo tiempo una amenaza y una esperanza. Si los representantes forman estructuras que compiten en la negociación colectiva, pueden surgir problemas.

Posición individualista

El derecho comunitario ha provocado algunas tensiones en relación con las cláusulas salariales de algunos convenios colectivos. Un ejemplo sería el concepto de igualdad de retribución, según el cual el hecho de que dos personas del mismo nivel pero de diferente sexo estén amparadas por distintos convenios colectivos no se ha considerado un factor que justifique diferencias de salario.¹⁰⁷

Codificación

La armonización acarrea un enorme volumen de regulación de baja calidad que de hecho no encaja muy bien en los ordenamientos, al estar diseñada para encajar en quince ordenamientos diferentes. La cantidad de legislación que está siendo adoptada no es desdeñable, lo que reduce especialmente la autonomía de los interlocutores sociales a la hora de negociar libremente sus convenios. El caso danés en materia de legislación del tiempo de trabajo es un ejemplo de lo dicho.

Constitucionalización

La tendencia a atribuir al convenio colectivo una dimensión constitucional parece necesaria en el sistema de la Unión Europea, que está fuertemente asentado en una jerarquía de normas. Si queremos que las cláusulas de la negociación colectiva tengan algún impacto o trascendencia, conviene considerarlas constitucionales o basadas en el Tratado o fundamentales.

3.6.3 Efectos indirectos y de desbordamiento

Hay varios efectos importantes del ordenamiento del derecho del trabajo europeo que son indirectos en diversos sentidos.

Efectos procedentes de otros campos del derecho

Es de vital importancia que el régimen de leyes de la competencia de la CE respete la autonomía de la negociación colectiva y su especial carácter social. De la misma forma, es importante que el principio de la libre circulación de mercancías no tenga prioridad sobre determinadas libertades que corresponden al sistema de negociación colectiva. Es éste un terreno donde quedan todavía muchas cosas por aclarar.

Convergencia

La presión económica hacia soluciones similares, la coordinación salarial y la adopción de las mejores prácticas, etc., nos llevan indirectamente hacia la convergencia.¹⁰⁸

Regulación indirecta de la retribución

Es de sobras conocido que los salarios están excluidos de la competencia de los interlocutores sociales de conformidad con el artículo 136.6 del Tratado de la CE. Es por lo tanto paradójico que nos encontremos con directivas que regulan la

retribución de forma explícita –bajo el encabezamiento de libre circulación de servicios– de una forma que indirectamente somete la negociación colectiva nacional a cierta presión. El ejemplo más destacado es la Directiva relativa al desplazamiento de trabajadores.¹⁰⁹

Papel reforzado de las organizaciones centrales nacionales

Como consecuencia de la colaboración entre los interlocutores sociales en el ámbito europeo, los agentes nacionales han adquirido un nuevo papel. Por lo general ya no están muy implicados en la negociación colectiva de ámbito nacional, pero ahora hay muchos asuntos que pasan a ser tratados por las organizaciones miembros de otras organizaciones que participan en el diálogo social.

Una regulación estatal más detallada

Es evidente que el campo de acción de la negociación colectiva se estrechará cuando haya una regulación jurídica detallada que cubra determinadas áreas. Por ejemplo, la regulación legal sobre la no discriminación, contenida en varias directivas de la CE, tiene un manifiesto impacto interventor en el proceso de negociación. Esto ha sido evidente hasta ahora principalmente en el campo de la igualdad de oportunidades, pero, a partir de ahora, la prohibición de la discriminación de los empleados a tiempo parcial y de los empleados con contrato de duración determinada tendrá también un importante impacto en los convenios colectivos nacionales. Por otro lado, la negociación colectiva ha sido durante mucho tiempo muy difícil de llevar a un nivel que no sea relativamente general.

4. Conclusiones – Autonomía del Convenio Colectivo en el Nuevo Milenio

4.1 Los cambios en la base y el telón de fondo de la negociación colectiva

Un repaso a Folke Schmidt

Esta ponencia ha intentado reseñar por lo menos algunas de las características nuevas más importantes observables en la práctica de la negociación colectiva inscrita en el mercado interior europeo. Conviene preguntarnos ahora si el convenio colectivo sigue desempeñando sus funciones tradicionales.

El padre del derecho del trabajo sueco, Folke Schmidt, en su estudio comparativo póstumo, terminado por Alan Neal, resumió las funciones básicas de los convenios colectivos de la siguiente forma: el proceso de negociación colectiva y el convenio colectivo atienden las cinco funciones básicas siguientes:¹¹⁰

- (1) Ser un acuerdo de alto el fuego, o un tratado que garantiza la paz laboral;
- (2) Ser un instrumento que permite a los empleados controlar la oferta de mano de obra y proteger al empleado individual, como parte más débil del contrato de trabajo, contra las presiones del empresario;
- (3) Ser un formulario de condiciones estándar, comparable a una póliza de seguro o a un conocimiento de embarque
- (4) Ser un instrumento de colaboración entre los interlocutores sociales;
- (5) Ser un código laboral, es decir, un sistema de regulación de salarios y otras condiciones laborales, comparable a la promulgación de una ley.

Esos autores señalaron además que el convenio colectivo tiene un carácter marcadamente nacional en diversos contextos nacionales, pero que la característica distintiva de ese fenómeno era su efecto vinculante para las partes del convenio, con independencia de si ese efecto vinculante era operativo y estaba respaldado por sanciones jurídicas o extrajurídicas.¹¹¹ De todas formas, esta lista de funciones tradicionales importantes no es exhaustiva. A ella hemos de añadir, por un lado, los importantes aspectos de la ejecución del sistema, y, por otro lado, su claro efecto de producir una significativa codificación del sistema, por lo menos en los países en los que el convenio colectivo y su fuerza vinculante están reconocidos por la ley.

Cambios primordiales

Es fácil advertir que los nuevos elementos que hemos observado, como la negociación colectiva de ámbito europeo, los pactos nacionales y la negociación de concesiones, los mecanismos *erga omnes* de gran alcance que extienden los efectos de los convenios en varios países y todo el escenario general del mercado laboral europeo, han cambiado profundamente el entorno y las funciones de la negociación colectiva nacional y de los convenios colectivos.

Las condiciones y circunstancias de la negociación colectiva han cambiado drásticamente en el mercado laboral de todos los Estados miembros de la UE. La gerencia del sistema nacional de relaciones laborales guarda una relación simbiótica con el sistema internacional, caracterizado por la globalización y por la actividad de actores multinacionales fuertes. Los cambios funcionales que ha habido se pueden resumir en cuatro aspectos:

1) Todos los países están aplicando una detallada legislación del derecho del trabajo. La importancia de la negociación colectiva no radica ya en proporcionar al empleado, en cuanto parte más débil, una protección básica mediante el convenio colectivo, porque esa protección básica es ahora en gran medida responsabilidad de otros mecanismos, como la legislación sobre renta mínima en algunos países. En otros sistemas, los convenios colectivos pueden sentar las bases mínimas, pero normalmente complementándose con el sistema estatal, no de manera autónoma. Además, el aumento del número de empleados con trabajos atípicos y los términos y condiciones de este tipo de trabajos han sido difíciles de tratar a través de la negociación colectiva, porque estos grupos de empleados suelen tener una posición relativamente débil en el sistema de negociación¹¹². Mientras hace cincuenta años hubiera sido en general correcto considerar la negociación colectiva y su autonomía como el alma de los sistemas nacionales de relaciones laborales, ahora son sólo un elemento importante de un complejo sistema de relaciones laborales.

2) A la autonomía de la negociación colectiva no puede dejar de afectarle el hecho de que la negociación esté teniendo lugar en un mercado global internacional de intensa competencia. Los empresarios y las autoridades estatales son muy sensibles a los cambios en curso en otros países. Es muy difícil que se acepten innovaciones en el campo de la política social y además hay muchas presiones para el recorte de todos los «factores de coste adicionales» nacionales. La presión económica hacia la convergencia es muy grande y los interlocutores sociales

«excesivamente autónomos» pueden no ser capaces de adaptarse a la nueva situación.

3) El cuadro general de la negociación colectiva ha cambiado drásticamente. Ahora constituye un complejo sistema de regulación a múltiples niveles, que tiene con frecuencia un impacto significativo en el mercado laboral. La característica más importante es la descentralización y la fragmentación del sistema. Hay muchas razones que motivan esa evolución, sin olvidar el hecho de que ahora los instrumentos de colaboración y de concertación se utilizan en muchos países como un complemento de la negociación colectiva. Otro efecto de la fragmentación del sistema del mercado laboral ha sido la dificultad para encontrar agentes que marquen la tónica o un centro de gravedad para la negociación, que en los años sesenta y setenta estaba marcado por las grandes industrias nacionales.

4) Ese cuadro de la negociación colectiva tan cambiado apunta también a cambios de sus funciones. Ya no es, por lo menos en la misma medida que antes, un sistema de autonomía básicamente de derecho privado, sino un elemento integrado en un moderno sistema de gerencia parcialmente corporativa del mercado laboral. Utilizando la terminología habermasiana, podemos decir que el sistema de negociación colectiva ha sido colonizado por el sistema de relaciones laborales, que tiene también muy claras conexiones con los sistemas nacionales de seguro de desempleo, pensiones, impuestos, etc. En el seno del sistema encontramos elementos sólidos de una autorregulación reflexiva, pero visiblemente vinculada a las políticas comunitarias, a la política estatal y a la política del mercado laboral tanto en el ámbito de la UE como a nivel nacional, etc. Un análisis de las actuales funciones de la negociación colectiva dibujaría en muchos países una situación muy diferente de la de hace treinta años, aunque la filosofía básica de esta institución sigue siendo válida. Lo que fue un día un acuerdo de alto el fuego en un conflicto de clases es hoy un instrumento y una herramienta racional para llevar a la práctica una interlocución social a varios niveles. Además, la creciente descentralización de la negociación colectiva ha derivado su función hacia una suerte de cogestión en el ámbito de la empresa, lo que en algunos países ha vuelto a generar tensiones con otras instituciones (los comités de empresa) fundadas especialmente con estos fines.¹¹³

4.2 Autonomía hoy y mañana

¿Autonomía hoy?

En la situación descrita, hemos de preguntarnos qué impacto tienen los importantes cambios que han tenido lugar en el campo de la negociación colectiva en la autonomía del convenio colectivo.

La adhesión retórica al principio de la autonomía de la negociación colectiva y de las partes que intervienen parece crecer a todos los niveles. Varios autores¹¹⁴ y los propios interlocutores sociales están a favor de resaltar la importancia de la autonomía de los procedimientos y de la toma de decisiones en el ámbito europeo.¹¹⁵

La negociación colectiva autónoma sigue constituyendo un concepto de gran importancia doctrinal en toda Europa, aunque hay considerables diferencias nacionales sobre cómo evaluarla. En términos generales, ha habido en mi opinión

muy poco debate nacional sobre los cambios que han experimentado en los últimos veinte años los principios fundamentales de esta autonomía. La cuestión radica, por lo tanto, en cómo evaluar esos cambios. En ese sentido, parece evidente que el alcance de la autonomía se ha encogido a lo largo de estos años y que la autonomía propiamente dicha ha quedado claramente socavada, aunque el grado de esta evolución general difiere de un país a otro. Por otra parte, las autoridades estatales de varios países han hecho varios intentos de fortalecer y resucitar el proceso de negociación colectiva.

Estos indicadores de crisis del convenio colectivo, que son percibidos en distinta medida en los diversos Estados miembros de la Unión Europea, no indican, a mi entender, que deberíamos abandonar la idea de la autonomía de la negociación colectiva. Por el contrario, cuando la autonomía de la negociación colectiva está amenazada, es más importante que nunca subrayar su importancia y su imperiosa necesidad.

¿Por qué es importante la autonomía?

Si nuestra intención fuera librarnos de la negociación colectiva, sería lógico pensar que la autonomía tampoco tiene ninguna importancia.

Sin embargo, la negociación colectiva puede constituir y constituye en la mayoría de los Estados miembros de la Unión Europea un importante elemento de flexibilidad, subsidiariedad, autodeterminación y reflexión, diálogo social, descentralización, etc. La negociación colectiva implica valores y ventajas evidentes, que se pueden reseñar utilizando argumentos tanto económicos como sociales.

Los argumentos económicos están relacionados con los costes de transacción, que se pueden reducir evitando la resolución de conflictos y las negociaciones individuales demasiado largas, y con el tema de la competencia, donde se argumenta que ésta debería centrarse básicamente en la productividad y en otros factores de coste, no en la competición salarial. Todos estos argumentos tienen también su cara social. Es importante evitar el *dumping* social. Los convenios colectivos pueden garantizar de una forma equilibrada la adaptación a los cambios externos y a una norma mínima. Es más, pueden crear un mecanismo ejecutorio eficaz y fomentar una cultura de interlocución social en los lugares de trabajo. Los acuerdos colectivos se pueden considerar hoy en día una pieza esencial de la caja de herramientas de un derecho laboral sostenible y de un mercado laboral tranquilo.

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. El auténtico poder en el sistema de negociación colectiva recae en las organizaciones que son parte en los convenios colectivos. Por eso el tema de dónde debería tener lugar la negociación suele despertar duras controversias. Los acuerdos colectivos basados en la falta de autonomía serán, al final, letra muerta.

En la actualidad, la autonomía está amenazada, sobre todo, aunque de forma indirecta, por la evolución general hacia la globalización de la economía. Por eso ahora es más importante que nunca identificar y defender los elementos medulares de la autonomía moderna de la negociación colectiva. Se incluyen aquí temas como la situación jurídica de las partes y el efecto vinculante y el control del convenio colectivo en las relaciones laborales individuales, pero también la interrelación

entre los diversos ámbitos de negociación. También es importante el debido respeto a los convenios en vigor y a sus resultados, por lo que el legislador y las autoridades deben evitar intervenir en el contenido de los convenios existentes. A nivel europeo, el legislador debe poner la máxima atención en evitar medidas legislativas que directa o indirectamente obstaculicen la negociación colectiva en el ámbito nacional.¹¹⁶ La tarea de los profesionales especializados en derecho laboral de toda Europa consiste en desarrollar una estrategia que refuerce y fortalezca la autonomía medular de los convenios colectivos y que garantice un equilibrio funcional entre la toma de decisiones en los distintos ámbitos. Se trata de una tarea esencial para evaluar cómo solucionar los problemas creados por la crisis de los convenios colectivos en varios Estados miembros de la Unión Europea.

Notes

- 1 Wedderburn (1992) 2.
- 2 Wedderburn (1991) 108.
- 3 Véase Sinzheimer (1927) 46–51, Kahn-Freund (1978) 11–24, Biedenkopf (1964), Weddillscheg (1991) 106–137 y Gamillscheg (1997) 263–373.
- 4 Blanpain (2000) 426.
- 5 Estos convenios han sido ratificados por 44 de los 45 países europeos, siendo Armenia el único país europeo que ha quedado fuera. El número de ratificaciones en todo el mundo de los Convenios 87 y 98 es de 139 y 151, respectivamente.
- 6 La huelga no aparece explícitamente mencionada en los Convenios internacionales del trabajo 87 y 98, pero, según la práctica establecida, el derecho de huelga forma parte implícita y esencial de los principios de libertad de asociación de la OIT. Véase por ejemplo *Freedom of Association Digest* (1996) 101–123, Ben-Israel (1988) 70 y Dunning (1998) 164.
- 7 La Carta la promulgaron el 7 de diciembre de 2000, al amparo del Consejo Europeo de Niza, los Presidentes del Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea, y fue publicada en el Diario Oficial C 364, el 18.12.2000.
- 8 Véase Schmidt y Neal (1984) 4, Bamber y Sheldon (2001) 549–584, Rebhahn (2001a) 103–117 y Rebhahn (2001b) 763–774.
- 9 Nielsen (2001) 116.
- 10 Deakin y Morris (1998) 15–25.
- 11 Véase Treu (1998) 172–199.
- 12 Véase Hanau y Adomeit (2000) 53–76.
- 13 Se trata de un concepto clásico que ya subrayó Flanders (1970), pero que en un contexto nórdico se entiende solo, porque todo el proceso de negociación colectiva se ha basado en «acuerdos principales» substantivos y procedimentales entre las partes. El modelo clásico se encontraría en el acuerdo principal danés, que se remonta al año 1898. En otros países nórdicos se pueden hallar acuerdos similares, véase Bruun (1992) 13.
- 14 Welch (2000) 625 y Blanke (2002).
- 15 Veneziani (1999) 102.
- 16 La excepción en este caso fue el Reino Unido. Quizás sólo la Ley de relaciones de trabajo de 1999 se puede ver como una señal de ese tipo de actitud (cautelosa). Véase Anderman (1999) 286 y Novitz y Skidmore (2001) 47–59.
- 17 Véase Fahlbeck (1997) 22.
- 18 Véase Veneziani (1999) 104.
- 19 El informe del Observatorio de la Fundación Europea señala una cifra de 9,1% para Francia (2000).
- 20 Véase Negrelli y Treu (1999) 133 y *EIRO, Industrial Relations in the EU, Japan and USA*, 2000.
- 21 van der Meer, Marc (1996). 316.

- 22 Véase Ahlberg-Bruun (1996) 84–91.
- 23 Estadísticas Eurostat para enero de 2000, www.europa.eu.int/comm/eurostat
- 24 Véase Weiss y Schmidt (2000) 207–210 y Blanke (2002).
- 25 Véase Sisson (2001). 602–603.
- 26 Véase Bruun (2002) 183–185.
- 27 Visser (1996) 15.
- 28 Véase Ahlberg-Bruun (1996) 42–66.
- 29 Según Visser (1996) 15, la cobertura del sistema de negociación colectiva se halla casi al mismo nivel en Francia y en Suecia.
- 30 Véase Supiot (2001) 112–135.
- 31 Véase, por ejemplo, Nergaard (2000) 280 sobre los cambios producidos en Noruega en el año 2000.
- 32 La evolución sueca la describe Nyström (1999) 279–298.
- 33 Véase Lind, Jens (2000) 170.
- 34 Ibid. 170 pp.
- 35 Véase Supiot (2001) 116.
- 36 Visser y Waddington (1996) 21 pp..
- 37 Véase Törnqvist (1999) 71–87.
- 38 Eklund (1998–1999) 531–551.
- 39 Véase Scheuer (1998), 146–170.
- 40 Lilja (1998) 171–189. Véase también Bruun (2000) 108–110.
- 41 Véase Knudsen, Lind y Sørensen (2000), que muestran la interacción entre negociación de ámbito intersectorial, sectorial y local mediante algunos ejemplos concretos.
- 42 Dølvik y Stokke (1998) 118–145.
- 43 Véase Weiss y Schmidt (2000) 206.
- 44 Weiss y Schmidt (2000) 207.
- 45 Véase también Zachert (1996) 140–150 y Waltermann (1996) 129–139.
- 46 Boulin (2000) 236.
- 47 Véase Novitz y Skidmore (2001) 1–21.
- 48 Véase Treu (1998) 172–184.
- 49 Véase *Social Pacts in Europe* (1997). En este libro se describen las experiencias de varios países.
- 50 En este sentido, el acuerdo sueco bipartito para varios sectores industriales se puede considerar una especie de «minipacto».
- 51 Freyssinet y Seiffert (2001) 626.
- 52 Esta lista la presentan Freyssinet y Seiffert (2001) 620.
- 53 Knudsen, Lind y Sørensen (2000) 57.
- 54 Véase Freyssinet y Seiffert (2001) 625.
- 55 Supiot (2001) 106.
- 56 Véase los informes en *Collective bargaining in Europe 2000* (ed. Faiertag).
- 57 Véase de Roo y Jagtenberg (1994) para los (entonces) 12 Estados miembros de la CE; Tiitinen y Ruponen (1997) para Finlandia y Fahlbeck (1997) 56 para Suecia. En cuanto a los últimos cambios legislativos suecos, véase Magnusson y Karlsson (2001) 349.
- 58 La intervención gubernamental en los acuerdos salariales y su conformidad con los Convenios internacionales del trabajo 87 y 98 ha sido durante muchos años un tema polémico en los Países Bajos, véase Boostra (1996) 185–216.
- 59 Dicho de otra forma, los Estados miembros de la Unión Europea y Noruega, Islandia y Liechtenstein.
- 60 Neal (2001) 115.
- 61 Véase Magnusson (1999) 9.
- 62 Véase el informe sobre la «europeización» de la negociación colectiva. www.eiro.eurofound.ie/1999.

- 63 «Hacia un sistema europeo de relaciones laborales. Adoptado por el IX Congreso de Helsinki.» *Towards a European System of Industrial Relations. Adopted by the IXth Statutory Congress in Helsinki 29/6-2/7/1999* (www.etuc.org).
- 64 Aquí citado de Fajertag (2001), 38.
- 65 Véase arriba, capítulo 2.2.
- 66 Véase Mermet y Hoffman (2001), 46.
- 67 Ibid. 47.
- 68 Es lo que predice Dølvik (1998), con quien coincide Pochet (1999) 278.
- 69 Véase Jacobs (2001) 585.
- 70 La interpretación del artículo 137.6 ha sido objeto de un intenso debate, por decirlo suavemente. Véase Bercusson (1996) 529, Ryan (1997) 309 y Maier (2000) 277.
- 71 Treu (1996) 170.
- 72 Véase Krüger, Nielsen y Bruun (1998).
- 73 Asuntos C-67/96, Albany v. Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie; Asuntos conjuntos C-115-117/97, Brentjens' Handelonderneming v. Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de handel in bouwmaterialen; y Asunto C-219/97, Drijvende Bokken v. Stichting Pensioensfonds voor de vervoer- en havenbedrijven.
- 74 Estos asuntos se comentan en detalle en Bruun y Hellsten (2001) 33-80, de donde bebe esta ponencia. Ya hay bastante literatura relativa a este asunto, véase Gyselen (2000) 425-448, Vousden (2000) 181-191, Evju (2001) 165-184 y Ichino (2001) 185-198.
- 75 Véase Bruun y Hellsten (2001) 70.
- 76 Véase Bruun y Veneziani (1999) 85.
- 77 Reglamento 2679/98/CE (7.12.1998).
- 78 El acuerdo entre las partes se alcanzó el 31.10.1991. Véase Bercusson (1996) 523, Simitis & Lyon-Caen (1996) 7-12 y Petersen (1997) 76-78.
- 79 Bercusson (1996) 542.
- 80 Esas tres directivas son la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al acuerdo marco sobre permiso parental concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, DO nº L 145 de 19.6.1996 p.4, la Directiva 97/81/CE del Consejo 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, DO nº L 14 de 20.1.1998, p.9, y la Directiva del Consejo 1999/70/CE de 28 de junio de 1999 relativa al acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada cerrado por la CES, la UNICE y el CEEP, DO nº L 175 de 10.7.1999, p. 43.
- 81 Véase la Directiva 94/45 CEE relativa a la constitución de un comité de empresa europeo o al establecimiento de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, y la Directiva 2002/14/CE por la que se establece un marco general relativo a la información y consulta de los trabajadores de la Comunidad Europea. DO L 80 de 23.3.2002.
- 82 Véase una propuesta de directiva sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en materia de determinadas relaciones de trabajo con respecto a las distorsiones de competencia (COM (90) 228 final; DO C 224 de 8.9.1990).
- 83 Propuesta de Directiva relativa a las condiciones de trabajo de los trabajadores temporales. Comisión Europea, marzo de 2002.
- 84 Véase también Jacobs y Ojeda-Aviles (1999) 61.
- 85 Véase Asunto T-135/96, UEAPME vs. Consejo de la Unión Europea [1998] ECR II-2335. Hubo una apelación ante el TJCE, pero luego se abandonó al cerrarse un acuerdo de colaboración entre la UEAPME y la UNICE. Véase también Franssen y Jacobs (1998) 1295 y Bernard (2000) 279.
- 86 Por alguna razón, esta cláusula está incorporada en el preámbulo de la Directiva relativa al acuerdo sobre el trabajo de duración determinada. Véase Bercusson-Bruun (1999) 130 pp.

- 87 Véase Ahlberg (1999) 17–18.
- 88 Bercusson (1996) 548, véase también Blanpain-Engels (1998) 122, que tiene otra opinión.
- 89 Véase the Charter art. 12 y Bercusson (2001) 207.
- 90 Lo Faro (2000) 104.
- 91 Los interlocutores sociales presentaron una Contribución Conjunta en el Consejo Europeo de Laeken del 7 de diciembre de 2001.
- 92 Lo Faro (2000), 125.
- 93 Jacobs y Ojeda-Aviles (1999) 75.
- 94 Véase, por ejemplo, Blanpain y Windey (1996) y Blanke (1999) en cuanto a los aspectos legales, y Rojot y Le Flanhec y Voynnet-Fourboul (2001) 345–370 para un resumen de estudios recientes.
- 95 Véase Knudsen y Bruun (1998) 131–156.
- 96 Véase el Reglamento (CE) no 2157/2001 del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por el que se aprueba el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea (SE) L 294 de 10.11.2001. 1–21 y la Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores L 294, de 10.11.2001. 22–32.
- 97 Esta cláusula permanece invariable en el Tratado de Niza, pero ha pasado a tener el número 137.3. El Tratado de Niza aún no ha sido ratificado por todos los Estados miembros.
- 98 Véase Nielsen (2000) 138.
- 99 Para más detalles, véase Bruun (1994) 21–25.
- 100 Este concepto ha sido introducido por Sigeman (2001) 22.
- 101 Véase la Ley Danesa núm. 443 de 7.6.2001.
- 102 Véase Bruun (2002) 183.
- 103 Directiva 93/104/CE, DO L 307/18 de 1993
- 104 Véase Scheuer (1997) 39–57.
- 105 Sobre estos conceptos, véase Bercusson (1996) 221 y Maier (2000) 246–249.
- 106 Biagi (1998) 325–336 y Bruun (2001) 324.
- 107 Véase Nielsen (1996) 243.
- 108 Katz y Darbishire (2000) 263.
- 109 Véase la Directiva 96/71/CE de 16.12.1996 relativa al desplazamiento de trabajadores en el marco de la prestación de servicios.
- 110 Schmidt y Neal (1984). 9.
- 111 Neal (2001) 119.
- 112 Veneziani (1992) 56.
- 113 En los países nórdicos estos niveles han estado tradicionalmente integrados, véase Flodgren (1992) 88.
- 114 Véase Blanpain (2000) 428 y Bercusson (1999) 153. Por otro lado, varios críticos niegan la relevancia de la negociación colectiva autónoma en el ámbito europeo, véase Sciarra (1996) 196, Bernard (2000) 286, Lo Faro (2000) 156 y Neal (2001) 122.
- 115 Véase la Contribución conjunta de los interlocutores sociales al Consejo Europeo de Laeken del 7.12.2001 (UNICE; ETUC y CEEP), donde las partes consideran necesario «reafirmar su voluntad de elaborar un programa de trabajo para un diálogo social más autónomo».
- 116 Véase lo comentado sobre las relaciones entre la ley comunitaria de la competencia y la negociación colectiva nacional en el apartado 3.3.