

# LAS RELACIONES LABORALES EN EUROPA

EGUZKI URTEAGA

Departamento de Sociología 1  
Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

---

## ABSTRACT

Desde sus orígenes, la construcción europea consta de una dimensión social cuyo contenido e instrumentos no han cesado de extenderse. Esta dimensión social se compone de un corpus de reglas legislativas y contractuales así como de mecanismos más flexibles e informales, entre los cuales algunos provienen del diálogo social. La construcción social comunitaria presenta, además, una fuerte singularidad con respecto a los Estados miembros. En la medida en que los representantes europeos de los trabajadores y de los empresarios provienen de los sindicatos nacionales, se hallan todavía en una fase de organización e intentan fortalecer su legitimidad y organizar sus relaciones. Los espacios de regulación no están todavía bien delimitados y los objetos siguen siendo indeterminados. En cuanto a los procedimientos e instrumentos, la pluralidad observada dentro de los Estados es insignificante frente a la creatividad de la que hacen gala las instituciones y los actores europeos. Progresivamente, se están estableciendo unas formas de regulación adecuadas a los objetivos de la Unión europea, a las expectativas de los Estados miembros y a su diversidad institucional y normativa.

*Palabras clave:* Europa; relaciones laborales; regulación; construcción.

Jatorritik bertatik, Europaren osaerak gizarte-dimentsio bat izan du, eta horren edukia eta tresnak hedatzen eta hedatzen aritu dira etengabe. Gizarte-dimentsio horren baitan, lege-arauen eta kontratu-arauen corpus bat eta mekanismo malguago eta informalago batzuk biltzen dira (batzu-batzuk gizarte-elkarrizketatik eratorritakoak). Komunitateko gizarte-osaerak, gainera, berezitasun nabarmena dauka, estatu kideekin alderatuz gero. Langileen eta enpresaburuen Europako ordezkariak

*estatuetao sindikatuetaoak izaten dira; ondorioz, oraindik ere antolamendu-fasean daude, eta euren zilegitasuna indartzen eta euren harremanak antolatzen saiatzen ari dira. Arau-eremuak ez daude, oraindik ere, oso ondo zehaztuta; eta helburuek ere zehaztugabeak izaten jarraitzen dute. Prozedura eta tresnei dagokienean, bestalde, estatuaren barnean sumatutako aniztasuna hutsaren hurrengo da Europako erakunde eta eragileek erakusten duten sormenaren aldean. Pixkanaka-pixkanaka, Europar Batasunaren helburuekin, estatu kideen igurikapenekin eta bertako instituzio- eta araudi-aniztasunarekin bat datozen arautze-modu batzuk ezartzen ari dira.*

*Gako-hitzak: Europa; lan-harremanak; araudia; osuera.*

■ *From the time of its origins, European construction has taken the form of a social dimension whose content and tools have not ceased to expand. This social dimension comprises a body of legislative and contractual rules as well as more flexible and informal mechanisms. Community social construction is also extremely singular with regard to Member States. To the extent to which European workers' and employers' representatives derive from national trade unions, they find themselves still in an organisation phase and are trying to strengthen their legitimacy and organise their relations. Regulatory areas are still not well-defined and their aims remain indeterminate. As far as procedures and tools are concerned, the plurality noted within Member States is insignificant compared to the creativity which European institutions and leading players boast. Certain means of regulation are gradually being established which are in line with the objectives set out by the European Union and its institutional and regulatory diversity.*

*Key words: Europe; labour relations; regulation; construction.*

---

## Introducción

Desde sus orígenes, la construcción europea, a pesar de estar orientada principalmente por unos objetivos de integración en el seno del mercado único, consta de una dimensión social cuyo contenido e instrumentos se han extendido. Esta dimensión social se compone de un corpus de reglas legislativas (directivas-reglamentos) y contractuales (acuerdos-marco) así como de instrumentos más flexibles e informales, entre los cuales algunos provienen del diálogo social que viene desarrollándose entre los sindicatos y la patronal europea. La construcción social comunitaria presente, además, une fuerte singularidad con respecto a la de los Estados miembros. Esta singularidad es difícil de aprehender porque los marcos cognitivos y las referencias prácticas de los actores así como de los observadores siguen siendo nacionales. Cabe señalar que las instituciones políticas europeas (Comisión, Consejo, Parlamento europeo) no pueden ser consideradas como elementos que forman parte de un Estado, ya que carecen de sus competencias, de su autoridad y de sus recursos financieros.

En la medida en que los representantes europeos de los trabajadores y de los empresarios provienen de los sindicatos nacionales, se hallan todavía en una fase de organización e intentan fortalecer su legitimidad y organizar sus relaciones respectivas. Los espacios de regulación no están todavía bien delimitados y los objetos siguen siendo indeterminados. En cuanto a los procedimientos e instrumentos, la pluralidad observada dentro de los Estados es incomparable con la creatividad de la que hacen gala las instituciones y los actores europeos: diálogo social, método de coordinación y *hard law* y *soft law* que producen directivas, reglamentos, informes, recomendaciones, cartas o líneas directrices. Esta pluralidad revela la escasa estabilidad de los procedimientos, a menudo experimentales, que aspiran a establecer unas formas de regulación adecuadas a los objetivos de la Unión europea, a las expectativas de los Estados miembros así como a su diversidad institucional y normativa.

Como en el nivel nacional, tres categorías de actores participan en la construcción europea: los sindicatos, la patronal y las administraciones públicas, sabiendo que la regulación social comunitaria consta de dos dimensiones esenciales: la acción legislativa iniciada por las autoridades y los dispositivos de diálogo social cuyos actores representativos de los asalariados y de la patronal son los principales protagonistas. Se le añaden unas políticas de coordinación llevadas a cabo por las instancias europeas y la acción de los comités de empresa europeos.

En la práctica, estos procesos, que proponen un marco para aproximar las políticas nacionales así como extender y consolidar las prácticas de acompañamiento del desarrollo de las empresas multinacionales, se cruzan y se entremezclan.

## Los agentes sociales europeos

La ratificación del Tratado de Roma ha conllevado la creación de organizaciones patronales y sindicales, desde 1958 para las primeras y desde 1973 para las segundas.

### Los sindicatos europeos

La Confederación europea de los sindicatos (CES), fundada en 1973, encuentra su origen en el sindicalismo mundial de la Confederación internacional de los sindicatos libres (CISL) y de la Confederación mundial del trabajo (CMT), que había creado desde 1958 unas secretarías sindicales europeas basadas en Bruselas. Muy representativa del conjunto de las fuerzas sindicales del espacio europeo, reúne a 77 confederaciones nacionales pertenecientes a 35 países europeos, es decir a más de 60 millones afiliados. La Confederación europea de los directivos, que se distingue de la CES, colabora estrechamente con ella. Rápidamente, la CES ha elegido un ámbito de representación amplio, teniendo en cuenta los procesos de internacionalización de la economía y las perspectivas de ampliación de la Unión europea. Desde 1991, la CES asocia, además de las confederaciones, 13 federaciones sindicales europeas (FSE) provenientes de unos sindicatos profesionales internacionales pertenecientes a la CISL. Esta integración estaba motivada por la voluntad de negociar a nivel europeo, ya que las confederaciones no tenían, en muchos países europeos, mandatos para negociar acuerdos<sup>1</sup>.

El papel de la CES, su integración europea, su legitimidad ante los afiliados y la opinión pública europea se han reforzado considerablemente con la reanudación del diálogo social bajo el impulso de Jacques Delors, en 1985, y, posteriormente, con el protocolo social del tratado de Maastricht que consta de un procedimiento de consulta obligatoria de los agentes sociales por la Comisión.

Para dar cuenta de la evolución de la CES desde su creación, Arnaud Mias (2005) identifica cuatro registros de la acción sindical europea que se han sucedido a lo largo de su historia. Inspirándose en los trabajos de Charles Tilly, define a estos registros como unos «medios para actuar en común sobre la base de unos intereses compartidos»<sup>2</sup>. A cada registro corresponde un modo de acción

---

<sup>1</sup> DOIVIK, J.E. (1999): *L'émergence d'une île*. Bruxelles, Institut syndical européen.

<sup>2</sup> TILLY, C. (1986): *La France conteste, de 1600 à nos jours*. Paris, Fayard, p. 541.

privilegiado, un enfoque y unos temas específicos, la elección de interlocutores, unos órganos de expresión y una cierta concepción de Europa. La aparición de nuevos registros se explica principalmente por la transformación del contexto político y el fortalecimiento progresivo de las instituciones europeas.

Sin entrar en el detalle de cada uno de estos registros, pueden subrayarse ciertos puntos importantes que se refieren a la naturaleza de la acción sindical. Así, en el registro de la armonización característica de los años 1960, el sindicato europeo es y se concibe como un relevo entre los sindicatos nacionales, cuyas actividades intenta coordinar, y las instituciones europeas a las que transmite las reivindicaciones nacionales. Sin abandonar esta postura, en los años 1970, funciona sobre todo como un grupo de presión ante ciertas instituciones comunitarias. Su papel cambia posteriormente en la medida en que se inicia un procedimiento de concertación que toma cierta amplitud a partir de 1985 en el marco del diálogo social de Val Duchesse. El sindicato privilegia su papel de peritaje en el seno de unos grupos de trabajo, entendidos como centros de decisión dentro de los cuales la CES confronta sus posiciones con las de la patronal, bajo la égida de la Comisión. El registro de la legislación, que se impone en los años 1990, corresponde a las actividades de consulta y de negociación que se organizan en el marco del Protocolo sobre la política social anexada al tratado de Maastricht. De hecho, la CES participa explícitamente en el trabajo legislativo comunitario formulando sugerencias o firmando acuerdos con la organización patronal UNICE que las directivas transforman en leyes. Por su anclaje histórico, este análisis muestra de qué manera se construye en el tiempo un actor colectivo a través de los procesos de concertación y de participación en la producción de reglas. Permite igualmente comprender por qué el actor sindical se encuentra en gran dificultad cuando se desenvuelve en un contexto europeo menos favorable a la prosecución de una actividad legislativa en materia social.

### La patronal europea

Tres organizaciones principales se reparten la representación de los intereses de la patronal en el ámbito europeo: la Unión de las confederaciones de la industria y de los empleadores de Europa (UNICE) denominada *Business Europa* en 2007, el Centro europeo de las empresas con participación pública o la de empresas de interés económico general (CEEP), la Unión europea de gremios y de pequeñas y medianas empresas (UEAPME), a las que se añaden numerosas organizaciones sectoriales independientes con respecto a las confederaciones, las Federaciones de empresas por sector industrial (FEBI) y un archipiélago de agrupaciones, poco institucionalizadas, que privilegian el *lobbying*.

La UNICE ha sido creada en 1958 para representar a las empresas privadas. Reúne actualmente a 38 federaciones interprofesionales de 32 países. Su financiación proviene mayoritariamente de cuatro grandes confederaciones nacio-

nales: el MEDEF francés, cuyo antiguo presidente es el actual presidente de la UNICE, la *Cofindustria* italiana, el CBI británico y el BDI alemán. Está organizada en 60 grupos de trabajo permanentes coronados por seis comisiones políticas de las cuales una se dedica a los asuntos sociales. El Comité ejecutivo, que reúne a los representantes de las organizaciones afiliadas, toma las decisiones. El Consejo de los presidentes se reúne dos veces al año poco antes de las cumbres europeas<sup>3</sup>.

La CEEP, cuyas siglas significaban en su origen Centro europeo de empresas públicas, nace en 1961. A diferencia de la UNICE cuyos afiliados son las confederaciones nacionales, afilia directamente a las empresas pertenecientes fundamentalmente a los sectores de la energía, de los transportes, de las telecomunicaciones, del correo y de la finanza. La privatización creciente de los servicios públicos lo ha conducido en 1994 a un cambio de estatus con el fin de abrirse a las empresas con participación pública y a los servicios de interés general. Actualmente intenta desarrollar una temática territorial afiliando a unas administraciones regionales y locales así como a unos establecimientos territoriales como los hospitales. Más abierta al diálogo social y a la negociación colectiva que la UNICE, ha ratificado desde 1990 un primer acuerdo-marco con la CES sobre la formación profesional que marca un cambio de actitud de la patronal europea con respecto a la negociación de acuerdos colectivos.

La UEAPME, por su parte, ha sido creada en 1979 para asegurar la representación de los gremios y de las pequeñas y medianas empresas que consideraban que la UNICE no defendía suficientemente sus intereses ante los apoderados de Bruselas. Asocia 81 organizaciones afiliadas que reúnen a 11 millones de empresas. Las vivas tensiones entre la UNICE y la UEAPME se han saldado por un compromiso al término del cual la UNICE es reconocida por su rival como la única organización habilitada a firmar acuerdos concluidos en el marco del diálogo social. En contrapartida, ésta le concede una representación en las delegaciones encargadas de llevar a cabo las negociaciones.

Por lo tanto, la representación patronal aparece como plural y difícil de reunir, como lo demuestra el cerrazón de la UNICE a propósito tanto de la regla de la unanimidad para las decisiones importantes como de las que afectan a las cuestiones sociales. No obstante, esta falta de organización no debe disimular la intensa actividad de *lobbying* ejercida por una patronal muy atenta a cualquier proyecto de reglamentación y a las decisiones tomadas por las autoridades europeas que afectan a sus intereses. La influencia patronal explica en gran medida el giro liberal de Europa desde hace quince años. En materia de diálogo social y de negociación colectiva, la UNICE, a pesar de algunos cambios, sigue una línea

---

<sup>3</sup> PERNOT, P. (2001): «Patron et patronat, dimensions européennes», *Chronique internationale de l'IREC*, n.º 72, pp. 1-13.

muy hostil ante cualquier reglamentación obligatoria en materia social, excepto en los ámbitos más consensuales: la formación, la movilidad y las condiciones de trabajo (salud y seguridad). Ciertamente, se ha implicado en los procesos de diálogo social y de negociación con la CES que han dado lugar a la firma de algunos acuerdos-marco, como el acuerdo sobre la baja de paternidad. Pero su compromiso sigue siendo limitado y reversible.

## La legislación social europea

Incluso si las instituciones europeas no forman un Estado en el sentido tradicional de la palabra, componen un conjunto político supranacional dotado de verdaderos poderes definidos por los tratados que conciernen el ámbito de las relaciones laborales. La tendencia general ha sido de fortalecer las capacidades de iniciativa, de decisión y de control del Parlamento europeo con respecto a los de la Comisión, de manera a crear una forma de corresponsabilidad entre ambas instituciones. Introduciendo el voto a la mayoría cualificada en el seno del Consejo, las instituciones han permitido igualmente limitar el poder de obstrucción de los Estados miembros. Sin embargo, la ausencia de una nueva constitución adecuada a la Unión de los 27, hace que las instituciones europeas hayan entrado en 2006 en una fase crítica. La aprobación del tratado simplificado podría poner fin a esta crisis.

La legislación social europea, impulsada por la Comisión, se ha construido por la vía de normas coactivas, directivas y reglamentos. Las primeras deben ser traducidas en las ordenaciones jurídicas nacionales a través de la ley o de otros mecanismos elegidos por los Estados, mientras que los segundos están directamente integrados en el orden jurídico de los Estados miembros. Las directivas constituyen la vía privilegiada en el ámbito social, mientras que los reglamentos se aplican sobre todo a las cuestiones que afectan al derecho de competencia y de circulación de las personas. Sean cual sean las modalidades elegidas, aspiran a modernizar las políticas sociales de la Unión europea prescribiendo unas normas mínimas: cada Estado puede aprobar unos reglamentos de protección que sean más favorables a los trabajadores pero no puede hacer referencia a una norma europea para reducir los derechos nacionales existentes. Unas cláusulas de no-regresión figuran efectivamente en la reglamentación europea. El Tribunal de justicia de la comunidad europea juega un importante papel de control y de interpretación de esta legislación. Constitutiva del logro comunitario, debe ser integrada en la legislación de cualquier nuevo Estado que entra en la Unión europea.

Aunque ambiciosas en sus principios fundadores, como lo demuestra la aprobación en 1989 de la Carta de los derechos fundamentales de los traba-

jadores, y amplias en virtud de los tratados ratificados, las competencias sociales del legislador comunitario conocen dos límites notables. Estriban, por una parte, en la exclusión de tres ámbitos: la remuneración, el derecho de asociación y el derecho de huelga, y, por otra parte, el principio de subsidiaridad según el cual la Unión solo actúa cuando su acción es más eficiente que la acción emprendida a nivel nacional, regional o local. Independientemente de estos límites, su ejercicio concreto depende de la voluntad de los Estados miembros y de las instituciones comunitarias a la hora de intervenir, con los medios apropiados, en materia social, y de impulsar nuevas políticas susceptibles de responder a los desafíos económicos y sociales actuales. El balance de la armonización social hace resaltar la importancia de la reglamentación en tres grandes ámbitos: la libre circulación de los trabajadores, la igualdad de tratamiento entre hombres y mujeres, y la lucha contra todas las formas de discriminación, así como las cuestiones de salud y de seguridad de los trabajadores. Cada uno de estos ámbitos ha sido cubierto por un número importante de reglamentos y de directivas que determinan un conjunto de derechos constitutivos del modelo social europeo. La construcción de este conjunto está vinculada al carácter coactivo de las normas y a la acción rigurosa del Tribunal de justicia<sup>4</sup>.

A estos tres ejes esenciales viene añadirse un conjunto de reglas que se refieren a las relaciones colectivas de trabajo, ya que las relaciones individuales están muy poco concernidas por la reglamentación laboral. Conciernen fundamentalmente la protección de las personas, especialmente las más vulnerables, así como los derechos de información y de consulta de los trabajadores para asociar los representantes de los trabajadores a las decisiones de las empresas. Este derecho, desde las primeras directivas sobre los despidos colectivos (1975) y las transferencias de empresas (1977) ha conocido una extensión considerable, especialmente con la aprobación en 1994 de una directiva que prevé la creación de comités de empresas europeos en las multinacionales instaladas en Europa, una directiva sobre la implicación de los trabajadores adosada al reglamento sobre el estatus de sociedad europea (2001), y una directiva que establece un derecho general a la información y a la consulta de los trabajadores a nivel nacional (2002). Algunas de estas directivas aportan una respuesta original a los desafíos de la internacionalización de las empresas y de la globalización proponiendo una armonización de los procedimientos puestos en marcha a nivel transnacional que parece tomar el relevo de la armonización de las propias normas<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> MOREAU, M.A. (2006): *Normes sociales, droit du travail et mondialisation. Confrontations et mutations*. Paris, Dalloz.

<sup>5</sup> MOREAU, M.A. (2006): *Normes sociales, droit du travail et mondialisation. Confrontations et mutations*. Paris, Dalloz.



## El diálogo social europeo

El diálogo social se organiza tanto a nivel interprofesional como a nivel sectorial.

### Diálogo social y negociación interprofesional

El diálogo social europeo designa los encuentros regulares en las cumbres organizadas inicialmente en 1985 por la Comisión y su presidente Jacques Delors, entre, por una parte, la CES, y, por otra parte, la UNICE y la CEEP. Las entrevistas de Val Duchesse, que tendrán lugar hasta 1990, marcan un giro en la política social europea. Efectivamente, no se trata solamente para la Comisión de consultar los agentes sociales, lo que hacía desde los años 1960 de manera informal a través de los comités tripartitos del empleo, sino de asociarlos plenamente al proceso global de la Comisión y a la producción legislativa. El éxito de las iniciativas de Jacques Delors resulta de «la capacidad de salir del enfrentamiento sobre las políticas económicas para situar el debate en el terreno de los derechos que deben acompañar la edificación de una sociedad europea. Información, consulta y deliberación constituyen el tríptico del diálogo social»<sup>6</sup>. La Comisión juega un papel decisivo en este proceso proponiendo los temas sometidos a la discusión y animando los debates que, a menudo, conducen a la producción de informes comunes destinados a la Comisión y al Consejo. El proceso refuerza los diferentes protagonistas: la Comisión, cuyas capacidades de propuesta se encuentran ampliadas, y los agentes sociales, cuya existencia es reconocida en los tratados a partir de 1987 gracias a su rol en el diálogo social.

El protocolo social anexo al Tratado de Maastricht marca una nueva etapa importante en la institucionalización de los agentes sociales. Sobre la base de un acuerdo de conjunto firmado en 1991 por la CES, la UNICE y la CEEP, introduce un procedimiento obligatorio de consulta de los agentes sociales antes de aprobar una propuesta legislativa en un cierto número de ámbitos, enumerados en el artículo 137 del tratado. Confiere también a los agentes sociales una posibilidad de negociación autónoma que, si es utilizada, declara la Comisión incompetente y erige los agentes sociales en co-legisladores. La prioridad así concedida a la acción colectiva en la legislación comunitaria tiene un impacto considerable, no solamente porque conduce a la negociación de acuerdos interprofesionales, sino también porque define un nuevo modelo de gobernanza al que se refieren los actores nacionales. Se trata, por ejemplo, del caso del MEDEF en su proyecto de refundación social o del informe Chertier.

---

<sup>6</sup> DIDRY, C. y MIAS, A. (2005): *Le Moment Delors, les syndicats au cœur de l'Europe sociale*. Bruxelles, PIE, Peter Lang.

El dispositivo de Maastricht organiza la consulta en dos etapas. Conciene, inicialmente, la oportunidad y la orientación de la propuesta y, posteriormente, el contenido de la misma. Al término de esta doble consulta, los agentes sociales emiten una recomendación a la Comisión o lo informan sobre su intención de abrir una negociación sobre el tema sobre el cual han sido consultados. En este caso, disponen de nueve meses para negociar un acuerdo. Si los agentes sociales lo piden, el acuerdo concluido puede ser puesto en marcha gracias a una directiva o los agentes sociales pueden optar por una aplicación voluntaria en los Estados por la mediación de acuerdos interprofesionales o de convenios. Si la negociación fracasa, la Comisión retoma su derecho de iniciativa. Por último, los agentes sociales pueden iniciar una negociación por su cuenta. El acceso de los agentes sociales al proceso de consulta institucionalizada está condicionado por el respeto de los criterios de representatividad que imponen, entre otros aspectos, estar constituidos por organizaciones consideradas como representativas en sus propios países y capacitadas para negociar acuerdos. Estos criterios serán aplicados a nivel sectorial en 1998 durante la constitución de los comités de diálogo social sectorial.

El proceso de Maastricht ha dado lugar a unos resultados contrastados. Los tres acuerdos-marco que han sido concluidos han dado lugar a unas directivas que se refieren a la baja de paternidad (1995), al trabajo a tiempo parcial (1997) y al trabajo a duración determinada (1999). Tres acuerdos-marco autónomos han sido firmados sobre el teletrabajo (2002), el estrés en el trabajo (2004) y la lucha contra el acoso y las violencias laborales (2007). Son puestos en marcha a través de los afiliados nacionales según unos procedimientos y unas prácticas propias a los agentes sociales y a los Estados miembros, sin intervención alguna de la Comisión o del Consejo. Semejantes acuerdos no son integrados en el derecho comunitario, lo que plantea la cuestión de su importancia y de su oponibilidad. No obstante, en otros ámbitos como, por ejemplo, en los comités de empresa europeos, en la demostración de la discriminación sexual, en la información y en la consulta en el seno de las empresas nacionales o en la interinidad, los agentes sociales consultados por la Comisión no han aprovechado la oportunidad para negociar o la negociación ha fracasado. Unas directivas han sido aprobadas sobre estos temas, excepto sobre la interinidad.

En total, entre 1986 y 2005, además de estos seis acuerdos-marco, el diálogo social interprofesional ha producido una cincuentena de documentos de conjunto relativos a los temas citados anteriormente pero también a la formación, a las condiciones de trabajo, al tiempo de trabajo y a las políticas económicas<sup>7</sup>. Si ha permitido unas discusiones abiertas entre los protagonistas, no ha conducido a la creación de un corpus sustancial de reglas de origen contractual, esencial-

---

<sup>7</sup> Pochet, P. (2006). «A Quantitative Analysis», in Dufresne, A., Degryse, C. y Pochet, P., *The European Sectoral Social Dialogue*. Bruxelles, PIE, Peter Lang, pp. 83-108.

mente en razón de la extrema reticencia de la UNICE a la hora de comprometerse en esta orientación normativa.

### El diálogo social sectorial

El diálogo social sectorial animado por la FSE (Federaciones sindicales europeas) y por las FESI (Federación de empresas de sectores industriales) es antiguo. Iniciado en los años 1950 bajo la forma de un comité consultivo que jugaba un rol importante en las orientaciones económicas y sociales de la CECA, se desarrolla después de 1958 en el seno de los comités paritarios y de los grupos de trabajo informales. Dos generaciones de comités paritarios diversamente institucionalizados se suceden<sup>8</sup>. La primera corresponde a los comités puestos en marcha en los años 1960 y 1970 por la Comisión para abordar las políticas integradas en la agricultura, el ferrocarril, la pesca, las minas, los transportes por carretera y la navegación interior. Una segunda generación de comités paritarios ve la luz en los años 1990 en sectores en vía de liberalización como son las telecomunicaciones, el correo, los transportes marítimos o la aviación civil. Las reuniones alimentan la producción de posiciones comunes destinadas a la Comisión, sobre las condiciones de trabajo, el empleo, la formación así como la defensa económica de los sectores amenazados por la globalización.

Algunos acuerdos cuyo contenido aparece en las directivas son concluidos en materia de organización de la jornada laboral en el sector de los transportes. Paralelamente, se multiplican unos grupos de trabajo informales en unos sectores como el textil, la industria del azúcar, la construcción, los seguros y la limpieza. El pragmatismo y la confianza recíproca entre los agentes sociales caracterizan el funcionamiento de estos comités orientados hacia la elaboración de diagnósticos compartidos y de recomendaciones en materia de empleo, de cualificación y de condiciones de trabajo. Estas recomendaciones se dirigen tanto a los afiliados nacionales como a las autoridades europeas. En total, en 1997, se cuentan 20 comités sectoriales.

Para racionalizar estos comités y ante la extensión a unos sectores estratégicos y la mejora de la comunicación entre los comités y la Comisión, esta última emprende una reforma importante que conduce a la creación de una estructura única: los comités de diálogo social sectorial (CDSS). Son reconocidos por la Comisión si cumplen un cierto número de criterios, especialmente en lo que se refiere a la representatividad de sus socios. Los antiguos comités se transforman y unos nuevos aparecen, de modo que, en 2006, se contabilizan 34 CDSS de los cuales 7 forman parte de nuevos sectores.

---

<sup>8</sup> DUFRESNE, A., DEGRYSE, C. y POCHE, P. (2006): *The European Sectoral Social Dialogue*. Bruxelles, PIE, Peter Lang.

La dinámica del diálogo sectorial es difícil de valorar, puesto que las diferencias están marcadas entre, por una parte, unos sectores en los que sigue existiendo una larga tradición de intercambio entre los agentes sociales y entre estos últimos y la Comisión, y, por otra parte, unos sectores recientemente institucionalizados como la química, el sector audiovisual o la cultura, en los cuales las relaciones más formales se construyen difícilmente. Entre 1978 y 2004, 353 textos conjuntos, en mayoría posiciones comunes, han sido aprobados, lo que da cuenta de la vitalidad del diálogo sectorial<sup>9</sup>. Pero estos textos son de importancia y amplitud desigual y, sobre todo, la parte acordada es débil. Además de reconocer el rol activo de mediador y de actor político de la Comisión con respecto a los CDSS, algunos deploran la escasa eficacia de este diálogo sectorial enfrentado a unos retos tan importantes como la pérdida de competitividad de ciertos sectores y la pérdida de empleo. La ausencia de perspectiva legislativa no estimula ni el diálogo sectorial ni el diálogo interprofesional. Uno como otro tiene como objetivo integrar el sindicalismo en la escena europea para lograr su apoyo al proyecto de integración política y económica en lugar de favorecer una producción compartida de normas coactivas en materia de derecho social<sup>10</sup>.

### ¿Existe una alternativa al diálogo social?

Desde el inicio de los años 2000, la producción legislativa progresa poco y el diálogo social autónomo se estanca, ya que no consigue compensar el déficit legislativo observado. Los debates se focalizan en torno a un nuevo instrumento comunitario: «el método abierto de coordinación» experimentado en el marco de la Estrategia europea del empleo definido en Amsterdam, en 1997, y, posteriormente, oficializado y legitimado durante la cumbre de Lisboa en 2000<sup>11</sup>. Por un proceso interactivo y la movilización de una multiplicidad de actores, este método pretende, bajo el control de la Comisión, incentivar los Estados a aprobar unas políticas que respondan a la estrategia de Lisboa que pretende convertir a Europa en «la economía del conocimiento más competitiva del mundo». En materia de empleo, las líneas directrices de la UE declinan algunas grandes temáticas como la «adaptabilidad» y la «empleabilidad» de la mano de obra, el desarrollo de la colaboración y del espíritu empresarial o la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Los Estados miembros concretan estas líneas de actuación y las recomendaciones que les acompañan en unos planes de acción

<sup>9</sup> POCHET, P. (2006): *The European Sectoral Social Dialogue*. Bruxelles, PIE, Peter Lang, pp. 83-108.

<sup>10</sup> DUFRESNE, A., (2006): *Les stratégies de l'Euro-sindicalisme sectoriel. Etude de la coordination salariale et du dialogue social*, thèse de doctorat en sociologie, Université Libre de Bruxelles, Université de Paris X-Nanterre.

<sup>11</sup> GOETSCHY, J. (2004): «L'apport de la méthode ouverte de coordination à l'intégration européenne», in Magnette. *La grande Europe*. Bruxelles, Editions de l'Université de Bruxelles, pp. 141-165.

nacionales cuyos resultados están sometidos a una evaluación de la Comisión. Esta puede hacer observaciones a los Estados miembros.

El MAC se ha impuesto por varias razones. Permite rodear la reticencia de los Estados miembros a delegar nuevas competencias a la Unión europea, especialmente en los ámbitos del empleo y de la protección social, donde continúa prevaleciendo la regla de la unanimidad para las decisiones de nivel comunitario. En el marco de la ampliación a nuevos Estados, instaura un nuevo modo de gobernanza aplicable a 27 países entre los cuales existen profundas disparidades. Parece difícil solucionarlos a través de la imposición de unas normas jurídicas decididas en Bruselas. Sin embargo, el uso de este método en materia de empleo y su extensión al ámbito de las pensiones, de la inclusión social, de la inmigración y de la educación, suscitan intensos debates y diversas valoraciones. Para sus partidarios, este método favorece la participación de nuevos actores y propicia la puesta en marcha de nuevas estructuras de coordinación tanto a nivel europeo como a nivel nacional. Inicia unos procesos de aprendizaje entre los Estados miembros y los actores institucionales europeos. El MAC ha permitido igualmente esbozar un lenguaje y unos cuadros cognitivos comunes, que se trate de la empleabilidad, de la tasa de empleo, de la flexiseguridad o de las medidas de activación del mercado laboral. La identificación de los contextos y de las cuestiones que quedan por resolver en el marco europeo ampliado, a la que proceden los actores asociados en la MAC, coinciden en cierta medida con las deliberaciones llevadas a cabo durante las entrevistas de Val Duchesse cuando se identificaban los contornos del mercado interior y se daba un contenido social a esta nueva realidad.

Este método genera igualmente numerosas críticas entre las cuales muchas están asociadas a la Estrategia europea de empleo. La MAC mantiene, e incluso acentúa el desequilibrio entre las dimensiones económicas y sociales de la Unión europea en detrimento de las segundas. Las políticas de empleo están ampliamente determinadas por las medidas económicas y monetarias que pretenden reforzar la competitividad de las economías a través de una liberalización y una flexibilidad creciente de los mercados. Preconizar, simultáneamente, unas tasas de empleo elevadas, una mayor flexibilidad y una mejor calidad de los empleos, parece ser relativamente contradictorio. Las evaluaciones se fundamentan en las buenas prácticas y unos indicadores cuantitativos suscitan ciertas críticas sobre las técnicas de comparabilidad y la construcción de indicadores<sup>12</sup>. La MAC tiende también a competir o, por lo menos, a debilitar la legislación europea. La escasa implicación de los agentes sociales y de la sociedad civil explica el déficit de legitimidad de la que goza este método. Según Barvier, «la diversidad nacional

---

<sup>12</sup> SALAIS, R. y VILLENEUVE, R. (2004): *Europe and the Politics of capabilities*. Cambridge, Cambridge University Press.

de las políticas coordinadas y de los sistemas en los cuales se inscriben no se ha reducido»<sup>13</sup>.

## Los comités de empresa europeos

Instaurados por una directiva de 1994, los comités de empresa europeos (CEE) crean un nivel transnacional de representación de los trabajadores que va enriqueciendo la legislación europea en materia de información y de consulta de los asalariados. La ambición de los promotores de esta directiva, en discusión durante más de veinte años, era establecer una nueva instancia de representación del personal que esté a la vez anclada plenamente en la empresa y esté capacitada para someter esta última en un dimensión propiamente transnacional, por lo menos a escala comunitaria. La originalidad de la directiva estriba en dos elementos: por una parte, no aspira ni a una armonización de las legislaciones nacionales ni a una coordinación de las políticas nacionales, sino que quiere crear un nuevo órgano transnacional, y, por otra parte, confía a los agentes sociales la responsabilidad de poner en marcha, a través de la negociación, esta nueva instancia y de definir sus funciones. De hecho, prolonga e institucionaliza las experiencias anteriores de negociación sobre el tema de la información y de la consulta que había tenido lugar en una cuarentena de grupos multinacionales desde la mitad de los años 1980<sup>14</sup>.

## Los retos de los comités de empresa europeos

La instauración de esta instancia internacional de diálogo social genera numerosos debates. Las interrogaciones están vinculadas a un proyecto de revisión de la directiva que no tenía éxito desde hace varios años. Pretende extender sus atribuciones y rebajar a 500 trabajadores el umbral de creación de la instancia, pero sobre todo toma nota de la influencia creciente que ejercen las empresas multinacionales sobre la economía europea y sus orientaciones sociales. ¿Los comités de empresa europeos aseguran una representación eficaz de los asalariados? ¿Les abren nuevas posibilidades de acción que pueden influir sobre las decisiones de la direcciones de empresa, especialmente en caso de reestructuración? La diversidad de los cuestionamientos y de los estudios monográficos o sectoriales conduce a unos resultados dispares. Sin embargo, los estudios convergen en dos puntos. Ciertamente, la existencia de semejantes instancias representativas no permite interrumpir los procesos de reestructuración y los proyectos de despido

---

<sup>13</sup> BARBIER, J.-C. (2004): «Une européanisation des politiques de l'emploi ?», *Travail et Emploi*, n.º 100, p. 23.

<sup>14</sup> LYON-CAEN, A. (1997). «La négociation collective dans ses dimensions internationales», *Droit Social*, n.º 4, pp. 352-367.

colectivo que, como mucho, han podido ser adecuados. Sin embargo, estos comités inician y favorecen unos procesos de coordinación y de aprendizaje colectivos entre unos delegados provenientes de países cuyos modelos sociales y relaciones laborales son muy distintos. A través de los intercambios, se produce una europeización de la representación y de la acción colectiva.

Estudiando la constitución y el uso de los comités de empresa europeos, Elodie Béthoux ha puesto de manifiesto los retos cognitivos y de legitimidad a los que se enfrentan los comités europeos. Poniendo el énfasis en la dimensión cognitiva, se trata de analizar «en qué la negociación, la construcción y la movilización conducen los actores a plantearse nuevas preguntas sobre las realidades económicas y sociales a los que se enfrentan. En definitiva, ¿cómo aprehenden, denominan e interpretan estas últimas? Entre estas realidades, cuyas definiciones no están ni dadas, ni estabilizadas, dos resultan ser especialmente significativas: Europa y la empresa multinacional, en el cruce de los cuales se sitúa el comité de empresa europeo»<sup>15</sup>. Estas interrogaciones se manifiestan cuando viene la hora de definir o de modificar el perímetro del comité: ¿debe corresponder a las fronteras de la Unión europea o a las de una Europa geográfica e histórica que integra los países de Europa central (antes de la ampliación)? ¿Debe incluir todas las actividades del grupo, a veces muy heterogéneas, o parte de ellas? Estos retos cognitivos están también muy presentes cuando se discute la existencia de una reestructuración y las circunstancias excepcionales que justifican la consulta de la CEE. De cierta forma, el comité europeo participa a la definición de «la empresa europea» y le confiere su consistencia.

Los retos de legitimidad son igualmente muy importantes y se expresan especialmente cuando es cuestión de elegir la composición del comité: ¿conviene privilegiar una representación justa de las diferentes entidades que componen el grupo, una representación razonada en términos de país y de efectivos, una representación eficaz en términos de acción y de movilización? Es a través de semejantes acciones que el comité existe y encuentra una legitimidad ante los trabajadores de las diferentes sucursales que representa. Pero, en regla general y excepto cualquier incidente de envergadura, no se sienten concernidos por estos comités demasiado alejados de su realidad diaria.

### La negociación transnacional

Creados como consecuencia de las dificultades a las que se enfrentaba en los años 1970 para promover directamente una negociación colectiva a escala de los grupos multinacionales, ¿los comités europeos, institucionalizados y cada vez

---

<sup>15</sup> BÉTHOUX, E. (2006): *Entreprises multinationales et représentation des salariés en Europe. L'expérience des comités d'entreprise européens*, Thèse de doctorat en sociologie, Université de Paris X-Nanterre, p. 425.

más numerosos, podrían convertirse en actores de la negociación transnacional? Órganos dedicados a la información y al asesoramiento, los CEE no tienen vocación a negociar, como lo recuerdan varios sindicatos que desean mantener las competencias sindicales en materia de negociación, bien sea internacional, comunitaria o nacional. Sin embargo, ciertas evoluciones que se han producido podrían conducir los comités a asumir una función negociadora.

En varias empresas multinacionales, unos acuerdos han sido negociados entre, por un lado, la dirección europea del grupo, y, por otra parte, la CEE. Sucede en la industria automovilística, con Ford y General Motors, en la cual varios acuerdos de este tipo han sido concluidos desde 2000, estableciendo un conjunto de garantías para los trabajadores en caso de reestructuraciones y de despidos colectivos<sup>16</sup>. Una segunda evolución que podría orientar la CEE hacia la negociación estriba en el auge de una negociación colectiva transnacional bajo el impulso de las Federaciones sindicales internacionales (FSI, antiguamente Sindicatos profesionales internacionales). A menudo asociadas a organizaciones sindicales nacionales y europeas o a comités de empresa europeos o mundiales, las FSI han negociado, desde el inicio de los años 2000, unos sesenta acuerdos-marco internacionales (ACI) con las direcciones de las firmas transnacionales, muchas de origen europeo<sup>17</sup>. Estos ACI reconocen derechos al conjunto de los trabajadores del grupo, incluso a los de sus subcontratas; derechos que, en su mayoría, se refieren a los convenios de la Organización internacional del trabajo (OIT). El seguimiento de los acuerdos, generalmente previsto en el texto de la ACI, es confiado a unos comités paritarios de dirección, a veces a los comités de empresa mundiales o europeos que, de esta manera, se ven implicados en esta negociación transnacional. La elaboración de un marco jurídico para la negociación colectiva transnacional está en la agenda de las discusiones entre los actores europeos.

En tercer lugar, la difusión del concepto de responsabilidad social de las empresas (RSE) podría tener un impacto sobre los comités de empresa europeos. Transformado en códigos de conducta, cartas y labels sociales, la RSE «es, en primer lugar, un elección de estándares que articulan los objetivos de la empresa (económicos, sociales, societales) con los intereses de los *stakeholders*, de las partes implicadas, entre las cuales se encuentran los trabajadores»<sup>18</sup>. La puesta en marcha de estos códigos por las direcciones de las empresas, a menudo de manera unilateral, tiene como objetivo mejorar su imagen y responder a las críticas

<sup>16</sup> DA COSTA, I. y REHFELDT, U. (2006): «La négociation collective transnationale européenne chez Ford et General Motors», *Connaissance de l'emploi*, n.º 35.

<sup>17</sup> BOURQUE, R. (2005): *Les accords-cadres internationaux (ACI) et la négociation collective internationale à l'ère de la mondialisation*. Genève, Institut international d'études sociales, DP/161/2005.

<sup>18</sup> MOREAU, M.A. (2006): *Normes sociales, droit du travail et mondialisation. Confrontations et mutations*. Paris, Dalloz, p. 316.



de las que son objeto, especialmente por parte de las ONGs y de los sindicatos. Cuestionan frecuentemente las condiciones en las cuales emplean los asalariados en sus sucursales de los países en vía de desarrollo, despreciando una parte o la totalidad de los derechos fundamentales que figuran en la Declaración de 1998 de la OIT.

Al término de estos códigos, las empresas se comprometen a respetar unos principios éticos y unos estándares en los ámbitos de la producción, del trabajo, del medioambiente o de la sanidad. La integración progresiva de la RSE en las políticas comunitarias así como los posicionamientos de la CES y de los sindicatos internacionales, prosiguen dos objetivos: establecer unas sinergias entre los enfoques de la RSE y los demás modos de regulación transnacionales con el fin de evitar que la autorregulación de las empresas transnacionales se desarrolle en detrimento de una reglamentación negociada, y asumir un marco normativo mínimo para estos códigos de conducta. En esta perspectiva, las CEE podrían ver su rol fortalecido interviniendo más de lo que hacen hoy en día en la negociación y el seguimiento de los códigos de conducta. Esto significa que asumirían una función de negociación y extenderían su acción más allá del marco regional.

## Conclusión

La integración política y económica de la Unión europea se acompaña de la construcción de una política social. Se trata de una de las especificidades de este espacio regional con respecto a otros. Esbozada desde los años 1960, la política social europea ha conocido un desarrollo notable a lo largo de los años 1980 y 1990, en el mismo momento en el cual se diversificaban sus instrumentos, sus finalidades y los actores implicados en esta construcción. Desde el inicio del año 2000 parece no avanzar o, por lo menos, entrar en una nueva fase de desarrollo. Las dificultades económicas y políticas de la Unión europea, que reúne actualmente a 27 países muy dispares desde el punto de vista socioeconómico, conjugadas al impacto de una globalización cada vez más efectiva de las economías y de las actividades, crean nuevos problemas y cuestionan los modos de regulación social puestos en marcha en el ámbito comunitario. Cinco retos fundamentales pueden ser identificados.

El primero se deriva de la ausencia de programa legislativo de las autoridades políticas comunitarias que se traduce por una producción decreciente de directivas en materia social y contribuye a la falta de dinamismo actual del diálogo social. En la medida en que no percibe los contornos, el contenido y los beneficios del modelo social europeo, una parte de la ciudadanía cuestiona el conjunto de la construcción política y sus finalidades. El rechazo en 2005 por los franceses y los holandeses del proyecto de constitución europea es significativo a este

propósito. En segundo lugar, a esta retirada de las autoridades comunitarias en el ámbito legislativo corresponden unos cambios en los objetivos e instrumentos de la regulación social: al objetivo de armonización normativa por unos instrumentos jurídicos coactivos, se sustituye el objetivo de armonización de los procedimientos y de las políticas sociales de los Estados miembros por unos instrumentos flexibles de coordinación. Si fortalecen los márgenes de maniobra de los Estados miembros, semejantes cambios no parecen reducir las disparidades nacionales en el seno de la Unión.

El tercer reto proviene de la gran diversificación de los modos de regulación en el espacio comunitario. A la directiva y al reglamento, característicos de la intervención legislativa europea clásica, se añaden los instrumentos del diálogo social y de la negociación colectiva así como los modos de regulación en el seno de las empresas multinacionales en el marco de los comités de empresa europeos. De esta diversificación resulta una multitud de normas entremezcladas. Estas evoluciones determinan un cuarto reto que concierne el lugar y el papel de las centrales sindicales en el proceso de regulación social europea. Han progresado ciertamente pero siguen siendo muy insuficientes con respecto a los problemas sociales y al derecho laboral que se plantean en el seno de la Unión, especialmente en los nuevos países miembros. Su escasa implicación en la definición, la puesta en marcha y el control de la estrategia europea del empleo es reveladora de esta situación. Se le añade la necesidad para las organizaciones sindicales, CES y federaciones sectoriales, de coordinar la actividad de sus afiliados en los diferentes ámbitos en los que actúan de manera a fortalecer las sinergias entre los modos de regulación.

Por último, si el espacio europeo ofrece un ejemplo notable de intento de regulación de las actividades transnacionales de las empresas, no es el único. Otras modalidades participan también en este esfuerzo de regulación: los acuerdos mundiales, las iniciativas de RSE o la aplicación de las normas internacionales, especialmente las de la OIT. En definitiva, se produce una doble diversificación de los modos de regulación: en el espacio comunitario y en la empresa transnacional. El desafío fundamental de los actores europeos es contribuir a dar un fundamento jurídico a estos modos de regulación de las actividades transnacionales, favorecer la negociación, vigilar el contenido de las cláusulas y su aplicación, y evitar la competencia entre los mecanismos de regulación.

## Bibliografía

- BARBIER, J-C. (2004): «Une européanisation des politiques de l'emploi ?», *Travail et Emploi*, n.º 100, pp. 11-26.
- BÉTHOUX, E. (2004): «Les comités d'entreprise européens en quête de légitimité», *Travail et Emploi*, n.º 98, pp. 21-35.

- BÉTHOUX, E. (2006): *Entreprises multinationales et représentation des salariés en Europe. L'expérience des comités d'entreprise européens*, Thèse de doctorat en sociologie, Université de Paris X-Nanterre.
- BOURQUE, R. (2005): *Les accords-cadres internationaux (ACI) et la négociation collective internationale à l'ère de la mondialisation*. Genève, Institut international d'études sociales, DP/161/2005.
- DA COSTA, I. y REHFELDT, U. (2006): «La négociation collective transnationale européenne chez Ford et General Motors», *Connaissance de l'emploi*, n.º 35.
- DESCOLONGES, M. y SAINCY, B. (2006): *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*. Paris, La Découverte.
- DIDRY, C. y MIAS, A. (2005): *Le Moment Delors, les syndicats au cœur de l'Europe sociale*. Bruxelles, PIE, Peter Lang.
- DOLVIK, J.E. (1999): *L'émergence d'une île*. Bruxelles, Institut syndical européen.
- DUFRESNE, A., (2006): *Les stratégies de l'Euro-syndicalisme sectoriel. Etude de la coordination salariale y du dialogue social*, thèse de doctorat en sociologie, Université Libre de Bruxelles, Université de Paris X-Nanterre.
- DUFRESNE, A., DEGRYSE, C. y POCHE, P. (2006): *The European Sectoral Social Dialogue*. Bruxelles, PIE, Peter Lang.
- GOETSCHY, J. (2004): «L'apport de la méthode ouverte de coordination à l'intégration européenne», in Magnette, *La grande Europe*. Bruxelles, Editions de l'Université de Bruxelles, pp. 141-165.
- LAULOM, S. (2005): *Recomposition des systèmes de représentation des salariés en Europe*. Saint-Etienne, Publications de l'Université de Saint-Etienne.
- LYON-CAEN, A. (1997): «La négociation collective dans ses dimensions internationales», *Droit Social*, n.º 4, pp. 352-367.
- MARGINSON, P., HALL, M., HOFFMANN, A. y MÜLLER, T. (2004): «The Impact of European Works Councils on Management Decision-Making in UK and US-based Multinationals: A case study Comparison», *British Journal of Industrial Relations*, n.º 42 (2), pp. 209-233.
- MIAS, A. (2005): *Le dialogue social européen (1957-2005). Genèse et pratiques d'une institution communautaire*. Thèse de doctorat en sociologie, Paris, CNAM.
- MOREAU, M.A. (2006): *Normes sociales, droit du travail et mondialisation. Confrontations et mutations*. Paris, Dalloz.
- PERNOT, P. (2001): «Patron et patronat, dimensions européennes», *Chronique internationale de l'IRES*, n.º 72, pp. 1-13.
- POCHET, P. (2006): «A Quantitative Analysis», in Dufresne, A., Degryse, C. y Pochet, P., *The European Sectoral Social Dialogue*. Bruxelles, PIE, Peter Lang, pp. 83-108.
- SALAS, R. y VILLENEUVE, R. (2004): *Europe and the Politics of capabilities*. Cambridge, Cambridge University Press.
- TILLY, C. (1986): *La France conteste, de 1600 à nos jours*. Paris, Fayard.