

## EL ACUERDO COLECTIVO EUROPEO<sup>1</sup>

Laurent GAMET

Artículo Científico Recibido: 10 de febrero de 2014 Aceptado: 07 de mayo de 2014

**Resumen:** El acuerdo colectivo europeo se puede observar a dos niveles: en primer lugar el sectorial e intersectorial y en segundo lugar el de la empresa europea. El surgimiento del acuerdo sectorial e intersectorial fue favorecido por las instituciones europeas pero sigue siendo moderado. Los interlocutores sociales están en el centro del proceso del acuerdo así como de su aplicación. El acuerdo colectivo europeo de empresas está vinculado a la « responsabilidad social de la empresa » y contribuye a dar fuerza a los textos internacionales. Los actores y los efectos del acuerdo están, sin embargo, en debate: que actores son los más representativos y como garantizar la efectividad de los acuerdos sin hacer referencia a un sistema de derecho nacional? La creación de un derecho europeo de los acuerdos colectivos permitiría una aplicación más efectiva y homogénea del acuerdo pero ella se enfrenta a dificultades prácticas así como a la voluntad de los interlocutores sociales.

**Résumé:** L'accord collectif européen s'observe à deux niveaux : celui sectoriel et intersectoriel, et celui de l'entreprise européenne. L'émergence de l'accord européen sectoriel ou intersectoriel a été favorisée par les institutions européennes mais demeure modérée. Les partenaires sociaux sont au cœur du processus de l'accord comme de sa mise en œuvre. L'accord collectif européen d'entreprise est quant à lui en lien avec la « responsabilité sociale de l'entreprise » et contribue à donner force aux textes internationaux. Les acteurs et les effets de l'accord font néanmoins débat : quels acteurs sont les plus représentatifs et comment garantir l'effectivité des accords sans référence à un système de droit national ? La création d'un droit européen des accords collectifs permettrait une application plus effective et homogène de l'accord, mais elle se heurte à des difficultés pratiques ainsi qu'à la volonté des partenaires sociaux.

**Summary :** The European collective agreement can be observed at two levels: at the sectoral and intersectoral one, and at the level of the European company. If the appearance of the sectoral or intersectoral European agreement was promoted by European institutions, it remains moderate. As the social partners are central to the process of agreement, they are also central to its implementation. As for the European collective initiative agreement, it is linked to the “social liability of the company” and contributes to strengthen international texts. Nevertheless, the actors and the outcomes of the agreement are debated: who are the most representative actors and how to guarantee efficiency of the agreements without referencing to a national law system? To create an European law specific to collective agreements would lead to a more effective and uniform application of the agreement, but this creation comes up against practical difficulties and also the will of the social partners.

### Traducción Laura DE LA TORRE T.

Durante largo tiempo, las empresas (al menos las de cierto tamaño) permanecieron ancladas en un territorio nacional; hoy, las empresas se estructuran en espacios que rebasan las fronteras de los Estados. Sin duda, será la tarea de los estudiosos de las próximas décadas definir los orígenes y las manifestaciones de este fenómeno de internacionalización de las empresas, que actualmente es vinculado, en ocasiones sin gran rigor y precisión, a la globalización. De manera prosaica, concreta, nos limitaremos a una constatación: la expansión de las empresas fuera del territorio de un solo país. Constatación que se impone con más fuerza si la limitamos a la Unión Europea, territorio en el que las empresas de un Estado miembro son libres de establecerse en cualquier otro Estado miembro. Paralelamente, en ese mismo espacio, los trabajadores europeos son libres de circular, trabajar e instalarse en cualquier otro Estado miembro y su circulación ha sido facilitada mediante la coordinación de los sistemas de seguridad social.

A partir de ese paisaje caleidoscópico, se dibuja cada vez con mayor precisión un espacio europeo en el que se establecen y circulan las empresas y los trabajadores, cuyas relaciones son reguladas por derechos (mal que bien) en proceso de armonización. Aun si las cosas no avanzaron sin obstáculos, los actores de las relaciones profesionales, patronato y sindicatos, no podían ignorar ese nuevo horizonte europeo; hasta hacía poco, sus relaciones se habían

---

Profesor de Derecho Privado de la Universidad París 13-Sorbonne Paris Cité. Director del Institut d'Etudes Judiciaires y del Máster de Derecho Social de la Universidad París 13-Sorbonne Paris Cité.

<sup>1</sup> El presente texto fue publicado en francés en *Le Droit entre tradition et modernité, Mélanges à la mémoire de Patrick Courbe*, Dalloz, 2012, pp. 227-243. El autor agradece a la editorial Dalloz por haber amablemente aceptado su publicación en *Perfiles de las ciencias sociales*.

inscrito sólo en un marco nacional. Del diálogo social europeo nació el convenio colectivo europeo<sup>2</sup>, unas veces consagrado por el derecho, otras, surgido simplemente de la práctica de las relaciones profesionales europeas (I.). En la misma línea de los derechos nacionales que han regido durante los últimos siglos los acuerdos entre patronato y sindicatos, se dibuja la perspectiva de un derecho europeo de acuerdos colectivos que, sin embargo, no será suficiente para amplificar la negociación colectiva europea, que depende antes que nada de la voluntad de sus actores de llevar a cabo esta construcción juntos (II.).

## I. EL DÍA DE HOY

El acuerdo colectivo europeo tiene lugar en dos niveles: el sectorial e intersectorial, por un lado, y el de empresa (o de grupo<sup>3</sup>) de dimensión europea, por otro lado. El acuerdo colectivo europeo intersectorial y sectorial está previsto por el derecho europeo (A.), mientras que el acuerdo colectivo europeo de empresa prospera fuera de toda disposición que reconozca siquiera su existencia (B.).

### A. El acuerdo colectivo europeo sectorial o intersectorial

1° - El diálogo social era, en un principio, apenas mencionado en el Tratado de Roma, en el artículo 118, entre las disposiciones relativas al Comité Económico y Social. La negociación colectiva europea se reducía entonces a una quimera doctrinal, enfrentada a la ausencia de organizaciones sindicales y patronales capaces de entablar cualquier diálogo a escala europea. A falta de una conciencia europea que trascendiera los sindicatos (“¡Proletarios de todos los países, uníos!”) y el patronato (el mito del gran capital), las relaciones profesionales permanecieron ancladas en el plano nacional.

Para poder emerger (y no tener que esperar para ello unos cuantos siglos), el diálogo social europeo necesitaba el apoyo de las instancias públicas; y eso fue lo que sucedió. La Comisión Europea se dedicó, con un éxito innegable, a promover un diálogo entre “interlocutores sociales” –para retomar la (controvertida)<sup>4</sup> expresión consagrada por el Tratado del Funcionamiento de la Unión Europea (versión consolidada, en adelante “el Tratado”) estableciendo: por un lado, un diálogo social tripartito, en el marco de grandes reuniones anuales (sucesoras de los encuentros informales de Val Duchesse) y, por otro lado, un diálogo social bipartito, en el marco de comités de diálogo intersectoriales o sectoriales. El diálogo sectorial europeo se ha desarrollado gracias a la creación de numerosos comités de diálogo sectoriales en ámbitos tan variados como hospitales, restaurantes, construcción naval, industria química, servicios audiovisuales, espectáculos, metalurgia, fútbol profesional, etc. Ese diálogo social europeo, y el papel de la Unión Europea, son hoy explícitamente consagrados por el Tratado, que prevé en su artículo 152 que: “La Unión reconocerá y promoverá el papel de los interlocutores sociales en su ámbito, teniendo en cuenta la diversidad de los sistemas nacionales. Facilitará el diálogo entre ellos, dentro del respeto de su autonomía”.

El diálogo social europeo ha puesto de manifiesto puntos de divergencia, pero también de convergencia, que las partes han deseado establecer por escrito, sin por lo tanto asumir en cada caso compromisos. Semejante afirmación puede parecer singular, pero al observar la práctica ésta se confirma: el diálogo social europeo puede llevar a la conclusión de acuerdos colectivos europeos pero, igualmente, se pueden lograr acuerdos sobre una noción, una convicción, una constatación, etc. Todos ellos, elementos de una gramática común previa, consignados en recomendaciones, códigos de conducta, reglamentos, posiciones comunes, opiniones, declaraciones, líneas directivas, etc., que no contienen compromisos, y que son con bastante frecuencia las etapas que conducen a un acuerdo, en el sentido más pleno de la denominación. He aquí lo que confiere todo su sentido a la fórmula retenida por el Acta Única Europea de 1986, hoy retomada por el Tratado: “El diálogo entre interlocutores sociales en el ámbito de la Unión podrá conducir, si éstos lo desean, al establecimiento de relaciones convencionales, acuerdos incluidos” (artículo 155). Por ejemplo, en lo que concierne al sector de las “industrias extractivas”, en los últimos diez años, los interlocutores sociales han concluido un acuerdo en 2006 “para proteger a los trabajadores del polvo de sílice cristalina”, y además han llegado a

---

<sup>2</sup> B. Teyssié, “La loi applicable aux accords transnationaux d’entreprise ou de groupe”, *Mélanges en l’honneur d’Hélène Gaudemet-Tallon; vers de nouveaux équilibres entre ordres juridiques*, Dalloz, 2008, p. 821 y ss.; B. Teyssié, “L’accord collectif de niveau communautaire”, *Mélanges Decoq, une certaine idée du droit*, Litec, 2004, p. 567 y ss.; B. Teyssié, “La négociation collective transnationale d’entreprise ou de groupe”, *Droit social*, 2005, p. 982 y ss.; S. Laulom, “Passé, présent et futur de la négociation collective transnationale”, *Droit social*, 2007, p. 623 y ss.; J. P. Lhernould, “La négociation collective communautaire”, *Droit social*, 2008, p. 34 y ss.; M. A. Moreau, “Négociation collective transnationale: réflexions à partir des accords-cadres internationaux du groupe AcelorMittal”, *Droit social*, 2009, p. 93 y ss.

<sup>3</sup> Lo que es válido (y será dicho enseguida) para empresas de dimensión europea, lo es también para los grupos de dimensión europea.

<sup>4</sup> NdT: en francés, la fórmula consagrada es “partenaires sociaux” que significa “socios, colegas”; término efectivamente debatible cuando se habla de negociaciones entre sindicatos y patronales...

numerosas posiciones comunes, especialmente acerca del “Paquete cambio climático y energía” (2008), “La política energética y devenir de las industrias extractivas” (2007), “La protección de suelos” (2007). Esas relaciones convencionales, que no son convenios, se asemejan a lo que el Tratado denomina como “el método abierto de coordinación (MAC)”, que consiste en definir procesos para alcanzar la convergencia de las políticas nacionales en determinados ámbitos, en lugar de proceder dictando nuevas normas comunitarias vinculantes (véase, por ejemplo, el artículo 148 del Tratado en materia de empleo).

Mientras que la cuestión causó (y sigue a veces causando) debate en los distintos órdenes jurídicos nacionales, a nivel europeo, es claramente compartida la convicción de que los interlocutores sociales son los más indicados para elaborar las normas sociales comunitarias, porque son los mejor capacitados para definir las reivindicaciones de los trabajadores y para prevenir medidas excesivas. Es solamente en su defecto que las instancias comunitarias deben intervenir en materia social. El Tratado ha sido redactado en ese sentido: retomando el acuerdo alcanzado por los interlocutores sociales europeos el 31 de octubre de 1991, y el protocolo social anexo al Tratado de Maastricht, se prevé que, si la Comisión pretende presentar alguna proposición en el ámbito de la política social, debe, previamente, hacerlo saber a los interlocutores sociales representativos a nivel europeo<sup>5</sup>.

Estos últimos pueden emitir una opinión (dictamen) o recomendaciones, pero, sobre todo, pueden remplazar a la Comisión y entablar negociaciones relativas al asunto sobre el que la Comisión tenía proyectado intervenir. El hecho de ser representativos, según los cánones de la Comisión, no es de ninguna manera suficiente para tener el derecho de participar en las negociaciones; los interlocutores sociales determinan por sí mismos quién participa en ellas. Es por ello que, normalmente, tienen nueve meses para llegar a un acuerdo; pasado ese plazo (eventualmente extendido de común acuerdo por los interlocutores sociales y la Comisión), la Comisión recobra su libertad de acción (artículo 154 del Tratado)<sup>6</sup>. De esta manera, la Comisión toma la iniciativa, da el impulso, pero también puede ser apartada. Podemos decir que se trata de otra forma de subsidiariedad, distinta a la que existe para determinar las competencias de la Unión y de los estados miembros.

Esta devoción por los interlocutores sociales resulta irritante en algunas ocasiones. Primero, puede dejar circunspecto la fe en un diálogo social considerado como mejor capacitado para hacer progresar la “Europa social” – según la fórmula (criticable) consagrada – que estaría en riesgo de atonía si los gobiernos de los estados miembros maniobraran solos; especialmente teniendo en cuenta la ampliación de la Unión Europea. Tal vez, el patronato europeo ha, a la inversa, optado por la autonomía para controlar (y limitar) el desarrollo del derecho social europeo. Queda por demostrar que la intervención de los interlocutores sociales en la construcción del derecho social europeo sea prueba de una democracia denegada (en ocasiones, a ultranza) a las instancias europeas. La negociación entre interlocutores sociales, si no es el seguimiento de una consulta de la Comisión, no reposa sobre ninguna exigencia previa de representatividad, aunque los negociadores se reconozcan mutuamente como representativos<sup>7</sup>; como lo señala un autor, “porque negociar una norma es signo y fuente de poder, la tentación de limitar el círculo de los admitidos a ejercerlo puede ser grande”<sup>8</sup>. Así, fue por ejemplo necesario que la Comisión insistiera para que la Unión Europea de Artesanos y de las Pequeñas y Medianas Empresas (UEAPME, por sus siglas en francés) fuera finalmente invitada a la mesa de negociaciones a la que las otras organizaciones patronales intersectoriales se mostraban reticentes a convidarla.

El espacio reservado a la negociación colectiva europea es considerable. Y tanto más considerable cuanto que el derecho heterónomo se encuentra limitado a los ámbitos enumerados por el artículo 153 del Tratado; el resto es de la competencia exclusiva de la negociación colectiva. Sin embargo, aun si el balance no es nulo, sí es más bien modesto en el ámbito intersectorial<sup>9</sup>: los interlocutores sociales dudan, e incluso rehúyen, ante la posibilidad de ocupar el espacio que se les ofrece, y la mayoría de los acuerdos conciernen asuntos de menor importancia. La conciencia europea de los asalariados no es todavía lo bastante madura para formular reivindicaciones interprofesionales a la

---

<sup>5</sup> Para ser representativa, una organización profesional debe responder a los criterios siguientes (Comunicación de la Comisión de 14 de diciembre de 1993, COM (93) 600 final, relativa a la aplicación del Protocolo nº 14 sobre la política social p. 6.): ser interprofesional, representar determinados sectores o categorías de trabajadores o de empresas y estar organizada a nivel europeo; estar compuesta por organizaciones también reconocidas como parte integrante de las estructuras de los interlocutores sociales de los Estados miembros; tener la capacidad de negociar acuerdos y ser, en la medida de lo posible, representativa en todos los Estados miembros; disponer de estructuras adecuadas que le permitan participar de manera eficaz en el proceso de consultación. Con la aplicación de esos criterios, la Comisión Europea estableció una lista de seis organizaciones sindicales representativas a nivel interprofesional. A nivel sectorial, la Comisión reconoce varias decenas de organizaciones sectoriales que representan empleadores y asalariados (la lista de esas organizaciones no es fija).

<sup>6</sup> La Directiva 2008/104/CE de 19 de noviembre de 2008 relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal fue adoptada a partir del fracaso de las negociaciones iniciadas por la UNICE (BusinessEurope), el CEEP y la CES.

<sup>7</sup> TPICE, 17 de junio de 1998, asunto T-135/96, UEAPME.

<sup>8</sup> B. Teyssié, “L'accord collectif de niveau communautaire”, *loc. cit.*, p. 574.

<sup>9</sup> Véase: Acuerdo sobre el permiso parental del 14 de diciembre de 1995 (revisado el 18 de junio de 2009), Acuerdo sobre el trabajo de tiempo parcial del 6 de junio de 1997, Acuerdo sobre el trabajo de duración determinada del 13 de marzo de 1999, Acuerdo del 16 de julio de 2002 sobre el teletrabajo, Acuerdo del 8 de octubre de 2004 sobre el estrés en el trabajo, Acuerdo europeo del 26 de abril de 2007 sobre el acoso y la violencia en el trabajo, Acuerdo del 25 de marzo de 2010 sobre los mercados laborales inclusivos.

escala europea, y sólo existen conjeturas acerca del interés del patronato en hacer concesiones, a no ser en temas menores, en ausencia de verdadera conflictividad. La situación es sensiblemente diferente en el ámbito sectorial, sin duda debido al interés patronal más evidente en igualar las condiciones de la competencia, una de las funciones tradicionales del convenio colectivo. Los temas abordados son variados y, con frecuencia muy especializados, ya sea que se trate de las políticas económicas y sectoriales (anticipar cambios significativos, reestructuraciones), de las competencias profesionales, la educación y el aprendizaje a lo largo de la vida, el empleo y las condiciones de trabajo (e incluso de jornadas de trabajo, en el sector de la aeronavegación), la salud y la seguridad, la igualdad de oportunidades, la diversidad y la no discriminación, las medidas para atenuar los efectos de las crisis económicas y financieras, la protección social, etc. El número de acuerdos existentes al día de hoy está lejos de ser despreciable. Citemos, como ilustración, los acuerdos marco relativos al convenio del trabajo marítimo (2008) y a la prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes en el sector hospitalario y sanitario (2009), el acuerdo multisectorial sobre la sílice cristalina (2006), el acuerdo sobre creación de una certificación europea de peluquería en el sector de servicios de atención a personas (2009), el acuerdo sobre los perfiles de competencia para los operadores de procesos y supervisores de primera línea en la industria química (2011).

2° - La puesta en práctica del acuerdo europeo intersectorial o sectorial puede, primeramente, como está previsto en el artículo 155 §2 del Tratado, intervenir “según los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales y de los Estados miembros”. Concretamente, el acuerdo europeo se transpone en el orden jurídico interno mediante un acuerdo colectivo regido, tanto en lo que concierne a su negociación como a sus efectos, por los distintos derechos de los países en los que el acuerdo es transpuesto. Los interlocutores sociales están a cargo del procedimiento de transposición del acuerdo a los órdenes jurídicos nacionales; esta forma de poner en práctica el acuerdo europeo se inscribe directamente en la línea de la autonomía de negociación reconocida a los interlocutores sociales. El Tratado prevé una alternativa según la cual los interlocutores sociales solicitan al Consejo que transforme el acuerdo en una decisión (hasta ahora, la forma jurídica retenida para las decisiones del Consejo ha sido la directiva). El acuerdo colectivo recibe la *anuencia* del Consejo y el acuerdo se convierte en directiva. Para ello, las partes signatarias deben hacer una petición conjunta a la Comisión, quien es la encargada de hacer la proposición al Consejo. Las organizaciones profesionales signatarias deben contar con una “representatividad acumulada suficiente”, que implica que los que firman el acuerdo sean susceptibles de representar, según su campo de aplicación, todas las categorías de empresas y de trabajadores a nivel comunitario<sup>10</sup>. Se trata de un mecanismo complejo que se ensambla para que el acuerdo colectivo europeo produzca sus efectos, y que se articulen los órdenes jurídicos heterónomos y autónomos, europeo y nacionales: la directiva que retoma el acuerdo es enseguida transpuesta en los órdenes jurídicos nacionales mediante una ley o un acuerdo colectivo.

Las dos vías para la aplicación de los acuerdos colectivos europeos han sido exploradas en la práctica. A nivel intersectorial, el Acuerdo europeo de 16 de julio de 2002 sobre el teletrabajo, el Acuerdo europeo de 8 de octubre de 2004 sobre el estrés laboral, el Acuerdo europeo de 26 de abril de 2007 sobre el acoso y la violencia en el trabajo, o también, el Acuerdo europeo de 25 de marzo de 2010 sobre los mercados laborales inclusivos, han sido transpuestos mediante negociaciones colectivas. Cuatro acuerdos europeos han sido puestos en aplicación mediante una decisión del Consejo (Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental concluido el 14 de diciembre de 1995; Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido el 6 de junio de 1997; Directiva 99/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999 relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada concluido el 18 de marzo de 1999; Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo Marco revisado sobre el permiso parental concluido el 18 de junio de 2009). A nivel sectorial, el Acuerdo Marco de 2008 sobre el convenio de jornada de trabajo de marinos y el Acuerdo Marco de 2009 relativo a la prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes en el sector hospitalario y sanitario han sido, por ejemplo, puestas en práctica por una decisión del Consejo, mientras que los interlocutores sociales europeos han preferido adaptar por sí mismos en los órdenes jurídicos nacionales otros acuerdos, como el Acuerdo multisectorial de 2006 sobre la protección de la salud de los trabajadores que manipulan sílice cristalina y el Acuerdo de 2009 sobre la creación de certificados europeos de peluquería en el sector de servicios de atención a personas dependientes.

## B. El acuerdo colectivo europeo de empresa

1° - El presente apartado no tratará de la negociación organizada por el derecho derivado entre la dirección de una empresa y una representación colectiva de los trabajadores en las empresas de dimensión europea, las sociedades cooperativas europeas o las sociedades surgidas de fusiones transfronterizas. Esa negociación en el seno de un “grupo especial de negociación” es ocasional y tiene un objetivo preciso: constituir una instancia transnacional para la

---

<sup>10</sup> TPICE, 17 de junio de 1998, *cit.*

representación del personal. El grupo especial de negociación no tiene por misión negociar otros acuerdos en la empresa.

En estas líneas se tratará de la negociación dentro de una empresa de dimensión (por lo menos) europea, que desemboca en acuerdos cuyo campo de aplicación se extiende a varios Estados de la Unión en que la empresa está implantada. Este tipo de negociación pertenece a un movimiento de negociación transnacional, que se observa en ocasiones incluso a nivel mundial, nacido de la práctica y que no regula ningún texto. Sin ser tan importante como se sostiene a veces, el fenómeno no puede ser considerado como desdeñable: en un documento de trabajo publicado en julio de 2008, la Comisión Europea enumeraba 147 textos negociados en 89 empresas, esencialmente desde el año 2000. Entre esos textos, 76 tienen un campo de aplicación limitado al territorio de la Unión Europea, 59 son aplicados a nivel mundial y 12 contienen a la vez disposiciones de aplicación mundial y disposiciones que se limitan a Europa<sup>11</sup>.

2° - En lo que se refiere al objeto de los acuerdos, se percibe una separación entre, de un lado, acuerdos de aplicación mundial y, del otro, los de aplicación europea. Cuando un acuerdo se aplica a la Unión Europea, pero también al exterior, se encuentra frecuentemente relacionado con lo que se llama comúnmente la "responsabilidad social empresarial". Básicamente, la empresa se compromete a respetar (y con frecuencia a hacer respetar por sus subcontratistas) ciertas reglas sociales y medioambientales que ella misma se fija, y que, sin embargo, los derechos de los países donde despliega su actividad no siempre le imponen observar. ¿Por qué razón? Más allá de los argumentos que conciernen a su imagen, en ocasiones, la empresa debe adoptar un comportamiento virtuoso a nivel social y medioambiental, con el fin de atraer los fondos de inversión que prometen a sus ahorradores realizar inversiones "socialmente responsables". Y para ello, no resulta suficiente alejarse de la industria del vicio y de la muerte (juego, tabaco, alcohol, armas). Las agencias de calificación social han sido un éxito y se encargan de atribuir los puntos buenos y malos. Queda claro que los acuerdos relacionados con la responsabilidad social contribuyen a una mejor calificación. Además, los acuerdos son tomados en cuenta a la hora del "reporting" social y medioambiental (v. artículo L.225-102-1 del Código de Comercio francés: el informe presentado por el Consejo de Administración o la Dirección a la Junta General de accionistas "incluira asimismo información sobre la manera en que la empresa toma en cuenta las consecuencias sociales y medioambientales de su actividad, así como sobre sus compromisos societales en favor del desarrollo sustentable y en favor de la lucha contra las discriminaciones y de la promoción de la diversidad").

Los acuerdos extraen su substancia del fondo constituido por los distintos compromisos internacionales asumidos por los Estados miembros en el marco de las organizaciones internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo, las Naciones Unidas o el Consejo Europeo<sup>12</sup>. El Acuerdo Marco mundial del 20 de mayo de 2010 de Peugeot Citroen sobre la responsabilidad social de la empresa, el Acuerdo mundial concluido en 1995 sobre los derechos sociales fundamentales dentro del Grupo Accor, o el Acuerdo mundial firmado en 2010 sobre los derechos fundamentales de los trabajadores del Grupo Carrefour, ofrecen ejemplos de ello.

La reafirmación de los derechos laborales fundamentales (como por ejemplo, la prohibición del trabajo de los niños) tiene mayor resonancia para los asalariados de países donde esos derechos son ignorados, que para los que trabajan en lugares, como Europa, donde están más que consagrados. Integrarlos en una fuente convencional del derecho es una garantía para los asalariados: ciertamente, el compromiso de aplicación adquirido por la empresa es incluso más eficaz que los compromisos suscritos por los Estados, sin importar que se hayan comprometido sabiendo que no corren el riesgo de verdaderas sanciones (ser excluido de la OIT es, por ejemplo, muy poco probable y ello se justifica plenamente). Los acuerdos empresariales dan fuerza a los textos internacionales. En el peor de los casos... las cosas mejoran; y cuesta trabajo comprender la crítica a veces formulada que afirma que los acuerdos internacionales constituyen trabas a la construcción o el progreso de los derechos laborales locales: el someterse de manera voluntaria a normas autoproducidas constituye (supuestamente) una estrategia para retardar o impedir que se elaboren normas jurídicas vinculantes por los derechos nacionales. Ahora bien, reafirmar el respeto de la igualdad entre hombres y mujeres, incluso en Arabia Saudita, suprimir el trabajo de los niños, incluso en la India, no parece atentar contra la evolución de los derechos locales en consideración. No se trata de escoger o lo uno, o lo otro.

Cuando se encuentra circunscrita al territorio de la Unión Europea, la negociación transnacional no se limita, la mayoría de las veces, a la reafirmación de derechos fundamentales. Los acuerdos conciernen principalmente las reestructuraciones de empresas y la gestión de los empleos y de las competencias, o también a las instancias de

<sup>11</sup> Comisión Europea, "Le rôle des accords d'entreprise transnationaux dans le contexte d'une intégration internationale croissante", SEC (2008) 2155.

<sup>12</sup> Así, la empresa de compromete a respetar tal o cual disposición inspirada de los Convenios de la OIT, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de los Pactos de las Naciones Unidas que conciernen los derechos civiles y políticos y los derechos económicos y sociales, de la Convención de Nueva York de los Derechos del Niño, de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de la Carta Social Europea, de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, etc.

diálogo social. Con menos frecuencia, la negociación aborda cuestiones más especializadas, como la protección de los datos personales o la participación de los empleados en los beneficios de la empresa: por ejemplo, la dirección del grupo EADS (*European Aeronautic Defence and Space*) firmó el 1º de junio de 2011 un acuerdo de duración indeterminada sobre la implementación de un sistema de participación en los beneficios a nivel europeo y actualmente se encuentra en curso una negociación, también a nivel europeo, sobre la parte variable de la remuneración de los empleados de nivel ejecutivo.

El examen de los acuerdos muestra una gran diversidad en cuanto al contenido de los compromisos contraídos. A veces, se extraen de aquí y allá algunas fórmulas huecas para concluir que este tipo de acuerdos no incita a nada. Ciertos acuerdos son efectivamente redactados en términos ambiguos, y más aún cuando son el resultado de traducciones que minan el sentido del texto inicial. En ocasiones, los acuerdos se limitan deliberadamente a usar fórmulas prudentes y poco vinculantes, especialmente en los preámbulos, donde cada uno precisa el sentido de su proceder. Sin embargo, esta crítica resulta a menudo excesiva: también existen acuerdos claros, precisos y vinculantes. Tal es el caso, por ejemplo, del acuerdo firmado el 1º de abril de 2011 por el grupo Areva y por la Federación Europea de Metalúrgicos sobre la Gestión Preventiva de Oficios y Competencias (GPEC, siglas en francés) que estipula en su artículo 1.2.2: “los signatarios convienen que cada asalariado deberá beneficiar de 30 horas de formación al año”. Otro ejemplo: el acuerdo del 22 de noviembre de 2004 concluido por el grupo Total prevé: “con el fin de evitar todo tipo de discriminación, la dirección del grupo Total renueva su compromiso para que la carrera de los asalariados del grupo con un cargo sindical o electivo tengan una garantía tanto en términos de ascenso como de remuneración”.

## II. ¿EL DÍA DE MAÑANA?

Sin llegar todavía a convencer por completo, son planteados varios argumentos en favor de la creación de un derecho europeo de los acuerdos colectivos, del que hoy se carece (A.). Para realizarse, esa perspectiva necesita que se alcance un consenso sobre puntos esenciales, a los que los derechos de los distintos países de la Unión no aportan soluciones unánimes. Con todo, esta perspectiva no puede eludir que la ausencia de dicho marco no es el principal obstáculo para el desarrollo de la negociación colectiva europea (B.).

### A. El debate

Dos puntos principales causan debate: el primero, tiene que ver con los actores de la negociación; el segundo, con la aplicación del acuerdo colectivo europeo.

1º - A nivel intersectorial y sectorial, a diferencia de otros órdenes jurídicos donde el Estado posee el monopolio de la producción de normas, de suerte que la facultad de los interlocutores sociales de producir derecho no es más que una facultad delegada, el orden jurídico europeo consagra una forma lograda de pluralismo sindical y de autonomía colectiva, concebida como “la facultad de las colectividades de contraer libremente y de elaborar ellas mismas normas fuera de toda injerencia de los órganos del Estado”<sup>13</sup>, sin que se fijen reglas que permitan garantizar la representatividad de los actores. Como ya ha sido destacado, existe el riesgo de que el círculo de los negociadores se limite a sólo algunos, y que todo nuevo candidato se vea rechazado.

Tratándose de las empresas de dimensión europea, se observa la misma autonomía; así, corresponde a los interlocutores sociales elegirse entre ellos. A falta de una representación sindical a nivel europeo, el comité de empresa europeo es a menudo el interlocutor designado. El acuerdo por el cual se ha constituido el Comité puede de hecho haber previsto una función de negociación para el mismo, que las disposiciones subsidiarias de la directiva no le confieren. El grupo Bouygues, por ejemplo, concluyó con su comité de empresa europeo el 17 de junio de 2001 un acuerdo por el que se adopta una Carta Social Europea. General Motors Europa en 2002, EADS en 2005, hicieron lo mismo durante unas negociaciones relativas a la responsabilidad social. Aun cuando el comité de empresa europeo no es signatario del acuerdo, con frecuencia se encuentra implicado en uno u otro momento de la negociación. Frecuentemente, es en el seno de esta instancia que emerge, especialmente después de la discusión realizada en el marco del procedimiento de información y consulta, la perspectiva de una negociación; a veces, las directivas prevén además expresamente “una consulta para llegar a un acuerdo”<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> G. Lyon-Caen, “L'état des sources du droit du travail”, *Droit social*, 2001, p. 1084. Adde: Ch. Vigneau, “Etude sur l'autonomie collective au niveau communautaire”, *RTD eur.*, oct.-dic. 2002, p. 653 y ss.

<sup>14</sup> Véase por ejemplo: artículo 2 de la Directiva 98/59 de 20 de julio de 1998 referente a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros referentes a los despidos colectivos.

Más allá de la cuestión de fondo, que es la de saber si un interlocutor no sindical puede ser actor de la negociación colectiva, el comité de empresa europeo corre el riesgo de no ser el reflejo exacto de la colectividad del trabajo, y sobre todo cuando concluye un acuerdo que se aplica igualmente fuera de la Unión Europea. Efectivamente, la composición del comité de empresa europeo no garantiza siempre una justa representación de los trabajadores: si bien es cierto que a falta de un acuerdo, las prescripciones subsidiarias de la Directiva 94/45/CE (sustituida por la Directiva 2009/38/CE de 6 de mayo de 2009) prevén reglas que garantizan una representación equilibrada entre Estados miembros y en función de los efectivos en cada país, se deja una gran libertad a la dirección y al grupo especial de negociación para fijar, mediante un acuerdo, la repartición de los puestos del comité.

Sin una representación sindical a nivel europeo propia a la empresa, la alternativa es acercarse a las organizaciones sindicales ya constituidas a nivel europeo, o hasta a nivel internacional, cuando el ámbito del acuerdo se extiende más allá de la Unión Europea. Entonces, la empresa tiene generalmente como interlocutor a una organización sindical constituida a nivel sectorial europeo (o internacional). Se lleva a cabo una negociación "híbrida" entre una empresa y una organización sindical sectorial, lo que de todas maneras no crea ninguna dificultad, y aún menos cuando la empresa es un actor mayor en su sector de actividad. Los ejemplos son numerosos: el acuerdo del grupo Areva sobre la Gestión Preventiva de Oficios y Competencias, por ejemplo, fue firmado el 1º de abril de 2011 con la Federación Europea de Metalúrgicos (FEM), el Acuerdo europeo sobre anticipación del cambio fue concluido el 24 de febrero de 2011 por Alstom y la misma FEM.

2º - Enseguida, se plantea la cuestión de los efectos del acuerdo colectivo europeo, empleando argumentos distintos según el nivel del acuerdo.

Cuando se trata de los acuerdos concluidos en el marco de una empresa de dimensión europea, el carácter internacional del acuerdo plantea inevitablemente problemas. Por un lado, si las partes no determinaron la ley aplicable, la ley retenida debe ser la del Estado con el que el acuerdo tiene una relación más estrecha. Pero resulta difícil designar ese Estado, ya que precisamente la negociación es conducida en ruptura con toda referencia nacional. Con todo, la dificultad no debe ser exagerada; puesto que se la elimina sencillamente si las partes eligen la ley aplicable al acuerdo. Por ejemplo, sería lógico elegir la ley del lugar del centro de decisiones de la empresa que dispone de los poderes necesarios para ocuparse de la aplicación de los compromisos suscritos. Se puede argumentar que escoger de la ley de un país es reductor, teniendo en cuenta precisamente el deseo de las partes de liberarse de la referencia al marco de los Estados. De esta manera, se argumenta a favor de un derecho europeo de los acuerdos colectivos, pero de manera más bien dogmática que práctica: la empresa que participa en la negociación colectiva europea viene de alguna parte (o de todas partes); inevitablemente, el acuerdo se encuentra más vinculado a un territorio que a otro, y es al derecho de ese Estado que las partes, que lo conocen mejor que a cualquier otro, pueden preferir referirse. Por otro lado, recurrir a un juez nacional concuerda mal con la dimensión internacional del acuerdo. Pero también en este caso, la dificultad no debe ser exagerada: las partes pueden prever un mecanismo de conciliación o de arbitraje. A ese respecto, resulta interesante observar que los acuerdos colectivos europeos prevén, en su mayoría, un mecanismo (generalmente complejo) de resoluciones de los litigios que pretende librarse de recurrir al juez del Estado. Por ejemplo, el Acuerdo sobre los derechos fundamentales de los trabajadores, concluido el 16 de noviembre de 2010 por GDF Suez prevé un procedimiento de cinco etapas en caso de una reclamación:

- Primera. El litigio es tratado por la Dirección local en cuestión.
- Segunda. A falta de una solución a nivel local, la demanda es transmitida al sindicato nacional, que somete el asunto a la empresa.
- Tercera. En el caso que fracasen las discusiones de los dos primeros niveles, el litigio es llevado ante los signatarios del acuerdo y comunicado al director encargado de las relaciones sociales del grupo. Este es el garante de que se apliquen medidas correctivas en el menor plazo. El comité de seguimiento puede ocuparse del caso y proponer una acción apropiada.
- Cuarta. Pragmáticos, los signatarios han previsto que las discusiones informales puedan ser consideradas como aptas para resolver los conflictos, en paralelo a los esfuerzos hechos a nivel local o nacional.
- Quinta. En última instancia, los signatarios pueden solicitar y elegir un mediador, de común acuerdo.

Cabe igualmente subrayar (de nuevo, no sin ciertas imprecisiones), el hecho de que los asalariados, que no forman parte del acuerdo colectivo europeo concluido por una empresa de dimensión europea, no pueden reivindicar su aplicación, ya que, en principio, el acuerdo no tiene efecto normativo. Ahora bien, si esto es cierto teóricamente, no hay que olvidar los mecanismos con los que cuentan los negociadores del acuerdo colectivo europeo para asegurarse de tener una influencia que vaya más allá de las partes firmantes. En regla general, la empresa asume el compromiso de aplicar el acuerdo en los diferentes países donde desarrolla su actividad, ya sea mediante su transposición en el orden jurídico profesional por una decisión unilateral del empleador local o por una negociación local de transposición del

acuerdo europeo. Así, el acuerdo produce en cada Estado los efectos que la ley interna reconoce a la decisión (a través de la decisión del empleador) y al acuerdo (a través de la negociación de transposición). Inclusive, a veces, los interlocutores sociales nacionales firman también el acuerdo colectivo europeo, de tal manera que el mismo *instrumentum* es a la vez un acuerdo europeo y un acuerdo nacional, cuya validez y efectos serán apreciados según los distintos derechos nacionales. Podemos citar como ejemplo, el reciente acuerdo concluido por la aseguradora AXA el 14 de septiembre de 2011 sobre la Anticipación de Cambio o Desarrollos, con la federación sindical UNI Europa Finance y los sindicatos franceses CFDT, CFE-CGC, CGT y UDPA-UNSA.

Generalmente, se prevé un comité que permita llevar a cabo el seguimiento de la aplicación del acuerdo. El artículo 6 del Acuerdo europeo sobre la Gestión Preventiva de Oficios y Competencias concluido el 1º de abril de 2011 por el grupo Areva y la Federación Europea de Metalúrgicos prevé, por ejemplo: “El acuerdo europeo será declinado en tantos planes de acción como países, cuyo contenido será decidido por los interlocutores sociales de cada país. A nivel del grupo, los signatarios adoptan igualmente un proyecto de acompañamiento para la aplicación del acuerdo en todo el país. Un comité de seguimiento compuesto por miembros de la Dirección y de la mesa del Comité de Empresa europeo evaluará la aplicación y seguirá la progresión de los planes de acción nacionales. El comité presentará cada año los resultados de las evaluaciones a la Federación Europea de Metalúrgicos”.

Fuera de toda sanción en el plano del derecho, existe, en todo caso, una sanción a menudo más temida que la pronunciada por el juez: la pérdida de credibilidad (en el sentido estricto de la palabra) en futuras negociaciones por haber faltado a la palabra dada. El carácter jurídicamente vinculante o no, no es necesariamente la mejor garantía de la autoridad del acuerdo. El contrapunto de las razones que pueden motivar a las empresas de dimensión europea para tomar el camino de la negociación colectiva transnacional, sobre todo cuando se trata del reconocimiento de derechos fundamentales, es que cualquier incumplimiento puede traer graves consecuencias para las empresas, que pueden perder los “puntos buenos” que tanto buscan acumular en términos de imagen y de calificación social.

El acuerdo colectivo europeo sectorial o intersectorial, concluido en el marco fijado por el Tratado, tampoco produce efectos normativos. Sin embargo, como ya se ha dicho, por la negociación de transposición o la decisión normativa, el acuerdo integra el derecho nacional y produce sus efectos para los asalariados de conformidad con el derecho nacional.

Es verdad que puede temerse que los interlocutores sociales resulten incapaces de llevar a cabo la transposición de los acuerdos mediante negociaciones nacionales, a causa de la inercia o de la mala voluntad de las organizaciones (sindicales o patronales) nacionales. También es posible que durante las negociaciones de transposición, los interlocutores sociales nacionales se aparten de las estipulaciones iniciales. De acuerdo con los ajustes que pueden intervenir en cada país, es posible que al final resulte difícil reconocer el acuerdo inicial y que, en algunos países, llegue a ser alterado de forma desfavorable para los asalariados. No obstante, los interlocutores sociales europeos deben ejercer su influencia para que las negociaciones de transposición tengan efectivamente lugar. La obligación de negociar (por no decir, de concluir) es resultado de las reglas de disciplina colectivas que rigen las organizaciones de distintos niveles. Además, las organizaciones europeas, especialmente de nivel intersectorial como BusinessEurope (confederación europea de organizaciones patronales) y CES (Confederación Europea de Sindicatos), disponen de mandatos especiales de las organizaciones nacionales afiliadas a ellas, para negociar y contraer obligaciones en su nombre (lo que generalmente el acuerdo firmado recuerda: por ejemplo, el artículo 8 del Acuerdo de 2009 sobre la creación de certificados europeos de peluquería en el sector de servicios de atención a personas dependientes expone: “El presente acuerdo autónomo compromete a los miembros de UNI Europa Hair&Beauty y EU Coiffure a aplicarlo de acuerdo a los procedimientos y a las prácticas específicos de los empleadores y de los sindicatos en los Estados miembros”. Las disposiciones estatutarias (que podrían, so pena de exclusión, imponer a sus afiliados negociar acuerdos nacionales de transposición) y el mecanismo de la representación en los actos jurídicos deberían por lo tanto ser suficientes para prevenir un incumplimiento eventual, aun si la vía judicial no es necesariamente la más apropiada para dirimir un conflicto, ya que atribuir daños y perjuicios no es evidentemente la sanción idónea.

Además, a pesar de un procedimiento idéntico de negociación de transposición en los diferentes órdenes jurídicos autónomos europeos, la aplicación homogénea de los acuerdos no es segura, si se toma en cuenta la diversidad de los derechos nacionales que rigen las convenciones colectivas. El carácter imperativo y *erga omnes* del acuerdo colectivo no es reconocido por todos los derechos nacionales del trabajo. Los efectos de los acuerdos de transposición, partiendo del acuerdo original, puesto que son dependientes de los derechos nacionales, corren el riesgo de ser al final asimétricos.



**B. La perspectiva de un derecho europeo de los acuerdos colectivos**

1° - Elaborar un derecho europeo de los acuerdos colectivos podría ser la respuesta a las insuficiencias señaladas anteriormente, incluso si se ha afirmado que las críticas pueden parecer exageradas o puramente teóricas. Ese derecho fijaría los criterios de selección de los participantes a la negociación y haría que el acuerdo colectivo europeo produjera sus efectos más allá de las partes firmantes, sin que fuera necesaria una decisión u organización de transposición en los distintos ordenes jurídicos, con la seguridad de que el acuerdo no será alterado y se aplicará a todos aquellos que pertenecen a su campo geográfico y profesional.

La Comisión Europea ha hecho suyo el proyecto de un marco para la negociación de acuerdos colectivos europeos: “La Comisión tiene previsto adoptar una propuesta con objeto de proporcionar a los interlocutores sociales un instrumento para formalizar el desarrollo y los resultados de la negociación colectiva transnacional. Es esencial que exista un instrumento, aunque su uso seguirá siendo optativo y dependerá por completo de la voluntad de los interlocutores sociales”<sup>15</sup>. En la misma lógica de ese proyecto trazado por la Comisión se inscribe el informe redactado por un grupo de universitarios bajo la dirección del profesor Edoardo Alés (Universidad de Cassino, Italia)<sup>16</sup>.

El informe milita a favor de un marco jurídico que permita alcanzar la conclusión de acuerdos aplicables en al menos dos Estados de la Unión Europea. Los autores preconizan que el marco, definido por una directiva europea, sea optativo y común tanto para las negociaciones colectivas intersectoriales como para las sectoriales y empresariales. Estos son los principios generales. Más en detalle, el informe toma partido por una arquitectura bastante compleja. Primero, preconizan una distinción sibilina entre los actores habilitados a hacer aplicar el marco optativo (sobre ese punto, el informe hace proposiciones de una extraordinaria sutilidad) y los actores habilitados a negociar. Enseguida, el objeto de la directiva sería definir las reglas de constitución de los representantes de los asalariados y los empleadores, quienes luego a su vez definirán sus propias reglas de funcionamiento y de decisión. Dicho de otra manera, “la directiva debe prever un primera fase de negociación cuyo objetivo será constituir grupos paritarios de negociación y formalizar su funcionamiento. Luego, en el seno de esos grupos podrán ser concluidos acuerdos colectivos transnacionales, que se aplicarán, según los actores que hayan impulsado y participado en el proceso, en un sector, o en varios sectores o en una empresa transnacional”<sup>17</sup>. Finalmente, la directiva afirmarí que cada país reconoce la fuerza obligatoria del acuerdo concluido según los mecanismos nacionales más adecuados. “Así, el contenido del acuerdo podrá ser transpuesto a través de decisiones unilaterales de los empleadores de las empresas, que entran en el campo de aplicación del acuerdo, decisiones unilaterales cuyo incumplimiento deberá ser sancionado por los derechos nacionales”<sup>18</sup>.

2° - La negociación colectiva europea es muestra de una forma lograda de autonomía colectiva, cuyas insuficiencias quedan al día de hoy por demostrar. Y mejor lograda aún si se le compara con las proposiciones alternativas cuya operatividad permanece en duda. Con respecto a los efectos del acuerdo colectivo europeo, el postulado de las dificultades que se supone obstaculizan el desarrollo de la negociación colectiva europea merece la pena ser discutido. Como ya lo dijimos antes, esas dificultades no son insuperables y queda por demostrar si efectivamente éstas alimentan la indecisión de los actores de las relaciones sociales para iniciar negociaciones. O, ¿es que se tiene conocimiento de un acuerdo colectivo europeo que no haya sido ejecutado como había sido convenido?, ¿existen malas experiencias que podrían suscitar la desconfianza de quienes se ocupan de los intereses de los asalariados?

De cualquier manera, la perspectiva de un derecho europeo de los acuerdos colectivos obliga a arreglar, previamente, distintas cuestiones, tanto mas complejas cuanto que reciben, la mayoría de las veces, soluciones diferentes en los diferentes países de la Unión Europea. Si nos contentamos con el análisis de las aristas más salientes, surgen tres cuestiones:

- la primera concierne, típicamente, a los criterios de selección de los negociadores. El abanico de soluciones es variado, de la autonomía absoluta de los actores para decidir quién está habilitado a negociar (opción discutible si la negociación tuviera que aventurarse en las tierras de la negociación derogatoria) a la edición de condiciones que garanticen la representatividad de los negociadores; quedaría entonces por limitar los criterios de representatividad y, previamente, optar o no por el monopolio sindical; de igual manera estaría subyacente la cuestión de una representación sindical al nivel de la empresa de dimensión europea.

<sup>15</sup> Comunicación de la Comisión, “Agenda social”, COM (2005) 33 final.

<sup>16</sup> S. Laulom, *loc. cit.*

<sup>17</sup> S. Laulom, *loc. cit.*, p. 628.

<sup>18</sup> *Idem*, p. 629.

- la segunda es la de los efectos del acuerdo colectivo en los distintos órdenes jurídicos nacionales. El objetivo es que el acuerdo produzca directamente sus efectos, sin la mediación de uno o varios actos jurídicos, mientras algunos derechos nacionales reconocen efectos normativos a la convención colectiva, y otros permanecen apegados a una visión contractual, debería precisarse si: los efectos del acuerdo son imperativos o, si por el contrario (siguiendo la pauta de las soluciones nacionales); el acuerdo no es sino un *gentlemen agreement*; si las partes del contrato de trabajo deben hacer manifiesta la intención de someterse a él o si su aplicación es automática; si el acuerdo se aplica sólo a una parte de los asalariados (cuyos criterios de elección quedan por determinar) o si tiene un efecto *erga omnes*.

- la tercera, y no la de menor importancia, es la de la articulación del orden jurídico autónomo europeo con el orden jurídico nacional heterónomo por un lado, y con el orden jurídico nacional autónomo por el otro. Dentro de la gama de soluciones, donde habría que determinar si pueden diferir de un Estado al otro, el orden jurídico autónomo europeo podría primar sobre los órdenes jurídicos autónomos y heterónomos nacionales, y dejar así eventualmente la puerta abierta a una negociación derogatoria, o su articulación podría ser decidida mediante un principio de favor. Las reglas de articulación de las fuentes difieren según los Estados; puesto que se trata de una cuestión que estructura el sistema de relaciones profesionales, es seguramente susceptible de cristalizar las dificultades.

Considerándolo mejor, es más bien la voluntad de negociar de los interlocutores sociales lo que hay que interrogar. Sin duda, es inútil creer que fijando un marco jurídico más completo para la negociación colectiva, ésta progresará de manera significativa. “¡Establezcamos un marco, ya se llenará solo!”: el argumento nos deja escépticos; la cuestión no se plantea solamente en términos jurídicos; la motivación de los actores sociales aparece como la cuestión central. Porque si las empresas han sabido encontrar el interés de una negociación colectiva europea, los asalariados están menos prestos a comprometerse a ese nivel: hacen falta una conciencia profesional común, reivindicaciones comunes, conflictos laborales colectivos internacionales, que conduzcan a transacciones con el patronato europeo. Al contrario de esa conciencia profesional común, asistimos a una competencia entre trabajadores, los unos aceptando en ocasiones (particularmente para conservar sus empleos) las privaciones que otros rehúsan.

Lógicamente, es a nivel intersectorial que la negociación europea tiene menos perspectivas. Digámoslo sin rodeos: el patronato no tiene ningún interés en ello, y estamos muy lejos de la afirmación de una conciencia profesional europea intersectorial de los asalariados capaz de llevar al patronato a aceptar una verdadera negociación a ese nivel, salvo acerca de asuntos de menor importancia mediante los que la *nomenklatura* profesional europea justifica su existencia. El interés de una negociación sectorial europea es por el contrario ampliamente compartido: se trata del mejor medio de prevenir el *dumping* social, deseo de los trabajadores, evidentemente, pero también de las empresas que buscan una armonización de las cotizaciones patronales. De hecho, esta negociación da efectivamente muestras de una gran vitalidad.

En lo que se refiere a la negociación europea a nivel empresarial, podemos concebir el deseo de las empresas de seguir rigiendo la mano de obra según las reglas locales donde opera. Varios factores empujan sin embargo, en cierta medida, a un movimiento contrario. El primero, sin duda menor en comparación con los otros, es la reivindicación de los asalariados acerca de la igualdad de trato, que brota en ciertas circunstancias, especialmente de crisis: es cada vez más difícil diferenciar, en cuanto a sus derechos sociales, la suerte de los asalariados afectados por una misma reestructuración empresarial que destruye empleos, y más aún cuando el asunto es debatido –como debe ser, en principio– ante el comité de empresa europeo, o ante cualquier otra instancia de diálogo social instaurada a ese nivel. A este respecto, resultan reveladores los diferentes acuerdos sobre las reestructuraciones, que prevén una base de medidas comunes, sin importar el lugar donde esté establecido el empleador del grupo. El segundo factor en favor de la negociación colectiva europea es el resultado de la aspiración, al menos de ciertas empresas, de recrear una unidad fijando objetivos comunes, mientras la empresa se encuentra dividida a lo largo y ancho del territorio europeo, diseñando en un solo sitio, los productos confeccionados en otra parte, bajo la dirección de las “funciones de apoyo” (o, *support functions*, para emplear la jerga usual) establecidas, también, en otra parte. Los acuerdos colectivos en materia de participación de los beneficios de la empresa son una buena ilustración. Finalmente, la negociación colectiva europea no puede ser separada de la unificación del mercado de trabajo a nivel europeo. Elaborar reglas comunes de empleo forma parte de ese nuevo movimiento de edificación de un mercado de trabajo único, que prolonga el derecho comunitario, que ha eliminado todos los obstáculos a la libre circulación, al establecimiento, al trabajo, y de la normativa europea que ha coordinado los regímenes de seguridad social de manera que la movilidad no afecte los derechos sociales de los trabajadores.