

LA EUROPEIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

RETOS Y PERSPECTIVAS

FERNANDO ROCHA

ÁREA DE ESTUDIOS DE RELACIONES LABORALES Y EMPLEO DE LA FUNDACIÓN 1º DE MAYO

PERE J. BENEYTO

OBSERVATORIO DE AFILIACIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LA FUNDACIÓN 1º DE MAYO

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA Y ANTROPOLOGÍA SOCIAL

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Recepción: noviembre 2012; aceptación: abril 2013

RESUMEN

EN EL MARCO DE LA ACTUAL CRISIS ECONÓMICA E INSTITUCIONAL DE LA UE, LOS SINDICATOS APUESTAN POR LA EUROPEIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES COMO ESTRATEGIA FRENTE AL *DUMPING SOCIAL*. EL PRESENTE ARTÍCULO, QUE RECOGE LOS PRINCIPALES RESULTADOS DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EUROPEO EN EL QUE HAN PARTICIPADO SUS AUTORES, PLANTEA COMO TESIS CENTRAL QUE LA ALTERNATIVA SOCIAL A LA DERIVA NEOLIBERAL EUROPEA NO PASA POR LA 'RENACIONALIZACIÓN' —QUE CONDUCIRÍA INEVITABLEMENTE A UNA COMPETICIÓN A LA BAJA DE LAS CONDICIONES LABORALES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES— SINO POR EL FORTALECIMIENTO DE LA COOPERACIÓN SINDICAL Y DE LAS RELACIONES LABORALES A NIVEL TRANSNACIONAL.

PALABRAS CLAVE:

RELACIONES LABORALES, DIÁLOGO SOCIAL, SINDICATOS, EUROPEIZACIÓN

INTRODUCCIÓN

La *Gran Recesión* de 2008 ha tenido un fuerte impacto sobre la actividad económica de los países más desarrollados, cuyas consecuencias sobre los mercados de trabajo —principalmente, en términos de destrucción de empleo y aumento de la tasa de paro— han provocado un significativo deterioro de

las condiciones de vida y trabajo de amplios segmentos de la población. Ello ha conformado un escenario social preocupante, agravado con el empeoramiento de los distintos indicadores económicos internacionales en el último trimestre de 2011. La principal consecuencia es que una buena parte de los países de la OCDE ha experimentado el fenómeno conocido como «doble hoyo recesivo», es

decir: la recaída de la actividad económica en una nueva recesión, tras la primera superada técnicamente a mediados de 2010.¹

Es importante remarcar que este nuevo deterioro de la situación económica no es casual, sino que obedece en una buena medida al cambio de rumbo registrado por las políticas adoptadas por los países más avanzados. Así, en los dos primeros años de la crisis se observaba un esfuerzo de coordinación entre los países del G20 orientado a impulsar activamente la recuperación y las reformas necesarias para fortalecer la regulación del sistema financiero y promover que el crédito volviera a fluir a las empresas productivas. Sin embargo, estos objetivos parecen haberse abandonado desde 2010 a favor de otras prioridades como la recapitalización de las principales entidades de crédito y las políticas de austeridad y ajuste presupuestario, con la excepción de Estados Unidos, dejando de lado la posibilidad de una reforma de las prácticas bancarias que dieron paso a la crisis, y olvidando transmitir una visión sobre cómo podría recuperarse la economía productiva.

Centrando el análisis en el ámbito de la Unión Europea, además de los temas apuntados las instituciones comunitarias y los gobiernos de los Estados miembros han coincidido en resaltar que otro objetivo prioritario para las políticas económicas en los próximos años debe ser el impulso y mejora de la competitividad. Las propuestas de la Comisión Europea en los últimos años han sido diversas, destacando entre las mismas el paquete de seis medidas legislativas para el reforzamiento de la gobernanza económica europea (*six pack*) y el Pacto Euro Plus adoptados por el Consejo Europeo celebrado en marzo de 2011.

El contenido de estas iniciativas ha suscitado una notable controversia entre los interlocutores sociales europeos. Así, las organizaciones empresariales —representadas por *BusinessEurope*— defien-

den abiertamente las propuestas de las instituciones comunitarias en materia de gobernanza económica europea. De forma más específica, se plantea la necesidad de promover reformas estructurales que incidan en aspectos como la reducción del déficit público y la flexibilización de las instituciones laborales (incluyendo la negociación colectiva).²

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) por su parte ha expresado su rotundo rechazo a estas iniciativas, por diversas razones entre las que cabe destacar principalmente dos.³ Por un lado, se denuncia que con este proceso político se pretende consolidar una «ley europea de competitividad» en la que se prioriza como eje central la reducción de los salarios con el argumento de «salvar al euro». Por otro, se manifiesta una oposición frontal a que la nueva gobernanza económica —y, en particular, el «Semestre Europeo»— se utilice como un instrumento para limitar la negociación salarial. En este sentido, se rechaza toda interferencia por parte del poder político —de ámbito comunitario y nacional— reivindicando la autonomía de la negociación colectiva desarrollada por los interlocutores sociales (que constituye una pieza clave del modelo social europeo).

En conexión con este último punto, la CES ha expresado asimismo su preocupación por las propuestas de revisión de distintas Directivas Comunitarias, cuya concreción pondría en riesgo los derechos de participación de los trabajadores en las empresas.⁴ Una preocupación a la que se añade la inquietud generada por algunas decisiones especialmente polémicas del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas —casos Viking, Laval y Ruffert— que suponen una ruptura del equilibrio entre la dimensión mercantil y social del proyecto de integración europeo, a favor de la primera, y que puede interpretarse en cierto modo como una vía libre para el *dumping social* en Europa.⁵

¹ International Labour Office: *Global Employment Trends 2012. Preventing a deeper job crisis*. ILO, Geneva, 2012.

² De Buck, Ph. (2011): "Where is Europe Heading? *European Business Outlook* (15/9/2011). BusinessEurope.

³ European Trade Union Confederation (ETUC): *ETUC Declaration on the "Treaty on stability, coordination and governance in the economic and monetary union"* (25/1/2012); *ETUC Resolution on European Economic Governance* (11/3/2011); *ETUC Resolution on Economic and Social Governance* (13-14/10/2010). Todas las resoluciones están disponibles en: <www.etuc.org>.

⁴ *ETUC Resolution on workers participation at risk: towards better employee involvement* (7-8/12/2011).

⁵ Janssen, R. "Transnational employer strategies and collective bargaining: the case of Europe", *International journal of labour research*, Vol. 1, n.º. 2 (2009), pp 131-148.

La suma de todos estos elementos está repercutiendo negativamente en la actitud de las organizaciones sindicales, históricamente favorables – aunque con matices– al proyecto de integración europeo. Hasta el punto de que se ha señalado que «los sindicatos están progresivamente volviendo la espalda a Europa, ante todo porque Europa les ha vuelto la espalda a ellos».⁶ El resultado de ello es una cierta potenciación del «euroescepticismo» entre el movimiento sindical, sobre todo en aquellos países –como los nórdicos– donde los sindicatos han manifestado tradicionalmente una mayor reticencia al proceso de construcción comunitario.

En este contexto se plantea el debate actual sobre la europeización de las relaciones industriales. Un debate que no es novedoso en el movimiento sindical europeo, pero que –como se ha apuntado– ha cobrado una renovada intensidad en el marco de las discusiones sobre las diferentes iniciativas planteadas a nivel comunitario para hacer frente a la actual crisis.

El presente artículo recoge los principales resultados del trabajo realizado por los autores en el marco de un proyecto de investigación europeo centrado en el análisis y evaluación de los acuerdos transnacionales de empresas.⁷ Dicho proyecto ha sido coordinado por el *Istituto di Ricerche Economiche e Sociali* (IRES), y en el mismo han participado distintos centros de investigación de Italia, España, Alemania, Polonia y Bulgaria.⁸

El artículo aborda en primer lugar una valoración general del proceso de europeización de las relaciones industriales, incidiendo en sus fortalezas y

debilidades. A continuación, se concluye el artículo abordando los principales elementos planteados por el movimiento sindical para impulsar un «cambio de rumbo» del proyecto de integración europeo, y que tiene en la defensa del modelo social –incluida la dinámica de relaciones industriales como pieza clave del mismo– uno de sus objetivos estratégicos.

EL PROCESO DE EUROPEIZACIÓN DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES: UNA VALORACIÓN GENERAL

El concepto de europeización de las relaciones industriales alude al establecimiento de diferentes mecanismos y procedimientos de gobernanza de dimensión supranacional, cuyo desarrollo en diferentes niveles –desde el intersectorial al de empresa– está orientada a tres grandes objetivos: la negociación de acuerdos; la información y consulta; y la influencia en las políticas públicas.⁹

Las razones que han impulsado este fenómeno son diversas, pero en términos generales pueden destacarse dos tipos de factores. Por un lado, los retos planteados al movimiento sindical por la extensión en las últimas décadas de un modelo de globalización neoliberal, que ha tenido un fuerte impacto sobre el empleo, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.

Es importante destacar al respecto que este modelo de globalización, lejos de cualquier desarrollo «natural» o «espontáneo», ha estado impulsado y gobernado por determinados actores nacionales e internacionales.¹⁰ De forma singular, cabe resaltar el papel jugado por las grandes empresas multina-

⁶ Kowalsky, W.: “Unions for a change of course in Europe. Unions and Europe - an imminent parting of the ways?”, Kowalsky, W.; and Scherrer, P. (Eds): *Trade Unions for a change of course in Europe. The end of a cosy relationship*. European Trade Union Institute, Brussels, 2011, pág. 86.

⁷ *European Action on Transnational Company Agreements: a stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations?* Proyecto cofinanciado por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea (Ref. VS/2001/154).

El informe final del proyecto se presentó en septiembre de 2012 y puede consultarse en <<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Euroatca.pdf>>.

⁸ Los socios del proyecto han sido: IRES (coordinación), CGIL Associazione «Bruno Trentin», IRES Emilia Romagna y University of Cassino (Italia); Fundación 1º de Mayo (España); ASTREES France e IRES France (Francia); Universidad de Hamburgo (Alemania); Solidamos (Polonia); e ISTUR-CITUB (Bulgaria).

⁹ Glassner, V.; and Pochet, P.: *Why trade unions seek to coordinate wages and collective bargaining in the Eurozone: past developments and futures prospects*. Working Paper 2011.03, European Trade Union Institute, Brussels, 2011, p. 9-13.

¹⁰ Harvey, D.: *A brief history of neoliberalism*. Oxford University Press, New York, 2005.

cionales en una doble dimensión: (a) adoptando estrategias de reorganización productiva como la subcontratación, deslocalización y producción paralela, orientadas a promover una creciente fragmentación y organización transnacional de la cadena de valor; y (b) potenciando la prevalencia de la lógica de la financiarización en las políticas de gestión de las empresas.¹¹

Por otro lado, se ha destacado la importancia del proceso de integración económica y monetaria europea, que llevó a las organizaciones sindicales a promover una mayor armonización de las condiciones laborales y sociales en esta área geográfica. Cabe destacar como hito la resolución adoptada por la CES en el Congreso de Helsinki de 1999, donde se plantea potenciar activamente la conformación de un sistema europeo de relaciones industriales.¹²

A ello se suma la adopción de diferentes iniciativas institucionales a favor de la dimensión supranacional de los derechos de participación de los trabajadores. La legislación comunitaria ya contemplaba aspectos sobre esta temática en los años 70, pero es a partir de mediados de los 90 cuando se constata un incremento sustancial del cuerpo legislativo y los instrumentos políticos.¹³

La literatura académica no ofrece una interpretación unívoca sobre el desarrollo y resultados de este fenómeno, ni tampoco existen valoraciones homogéneas entre las diferentes organizaciones sindicales europeas. No obstante, de forma simplificada pueden agruparse las diferentes visiones en dos posiciones.¹⁴

Así, en el lado «optimista» se sitúan quienes consideran que el fomento de la dimensión supranacional de los derechos de participación de los trabajadores representa un gran avance, porque

constituye la base para la emergencia de un genuino sistema multi-nivel de relaciones industriales a nivel europeo. Desde esta perspectiva, se señala que «aunque los resultados han sido todavía modestos, y los desarrollos en esta esfera son aún muy graduales, la europeización representa sin embargo una oportunidad clave para promover los intereses de los sindicatos en el futuro».¹⁵

En el frente «pesimista» se alinean por su parte quienes consideran que la promoción de «leyes «blandas» y la flexibilidad de procedimientos en el campo de las relaciones industriales representan una derrota para la consolidación de la Europa social. En este sentido, se resalta que el enfoque voluntarista no sólo no ha amortiguado la asimetría de poder entre capital y trabajo, sino que además ha contribuido a erosionar los sistemas nacionales de participación de los trabajadores en los países con estándares más altos, mientras que no ha potenciado su mejora en aquellos que cuentan con estándares más bajos.

El proceso de europeización de las relaciones industriales integra diversas facetas, cuyo análisis en profundidad excedería ampliamente los límites del presente texto. No obstante, a partir de los resultados obtenidos por diferentes estudios es posible apuntar algunos de los principales retos y perspectivas que se plantean al movimiento sindical en este ámbito.

Una primera faceta consiste en la *coordinación transfronteriza de la negociación colectiva*. Un fenómeno conducido únicamente desde el lado sindical y que, aunque se remonta a los años 70, cobra un nuevo impulso desde mediados de los 90. La razón principal fue el temor de las organizaciones sindicales a que a que la intensificación de la competencia a raíz de la integración econó-

¹¹ Keune, M; and Schmidt, V. «Global capital strategies and trade union responses: towards transnational collective bargaining», *International journal of labour research*. Vol. 1, n.º. 2 (2009), p. 9-26; Rhode, W.: «Global production chains, relocation and financialization: the changed context of trade union distribution policy», *International journal of labour research*. Vol. 1, n.º. 2 (2009), p. 99-112.

¹² ETUC. *Towards a European System of Industrial Relations* (Statutory Congress of Helsinki, 29/6-2/7 1999).

¹³ Una información detallada sobre los diferentes instrumentos supranacionales de participación de los trabajadores en el ámbito de la UE puede consultarse en: <<http://www.worker-participation.eu>>.

¹⁴ Müller, T.; y O'Kelly, K.P.: «Editorial», *Transfer*, 17(2), May 2011, p. 135-136.

¹⁵ Hoffman, R.: «Proactive Europeanisation of industrial relations and trade unions», en Kowalsky, W.; and Scherrer, P. (Eds): *Trade Unions for a change of course in Europe. The end of a cosy relationship*. European Trade Union Institute, Brussels, 2011, p. 60.

mica y de mercado de la Unión Europea provocara una espiral descendente de los salarios y las normas de trabajo.

Diferentes estudios permiten destacar algunas fortalezas y debilidades de este proceso.¹⁶ Así, por un lado es posible señalar que la coordinación transfronteriza ha producido resultados positivos, tales como la limitación anual de las horas de trabajo, la inclusión de algunas cuestiones en la agenda de negociación colectiva nacional como la formación continua, o el haber facilitado el intercambio de información y estructuras de confianza entre actores que proceden de países con sistemas de negociación colectiva muy diferentes entre sí.

Por otro lado, también es posible delimitar algunos obstáculos y retos, de tipo tanto estructural como de contexto. A nivel estructural el problema más grave que dificulta la cooperación intersindical y la toma de decisiones es la creciente importancia que revisten las negociaciones a nivel de empresa, que socavan un enfoque transfronterizo de la negociación colectiva. Las desiguales tasas de sindicación,¹⁷ la debilidad de las organizaciones de más alto nivel y los mercados laborales de escasa actividad son factores adicionales que debilitan el poder de negociación de los sindicatos. Igualmente, las diferencias en los sistemas, prácticas y resultados de la negociación colectiva, como el alcance, el nivel y la duración de los convenios colectivos, y las rondas de negociación no sincronizadas en los Estados miembros se consideran factores que dificultan la coordinación transfronteriza de las políticas de negociación colectiva.

Por último, un tema de especial trascendencia está relacionado con el impacto de las iniciativas comunitarias para el reforzamiento de la gobernanza económica europea, y que —como ya se ha seña-

lado— suponen un menoscabo para la autonomía de los interlocutores sociales, así como una mayor presión para el declive de los salarios y la descentralización de la negociación colectiva.

Una segunda faceta de singular importancia está representada por el desarrollo del *diálogo social europeo*, en sus diferentes niveles (intersectorial, sectorial y de empresa).

La evolución en los últimos veinte años del *diálogo social interprofesional europeo* ofrece resultados indudablemente positivos, que se reflejan en los diferentes acuerdos alcanzados: (a) tres acuerdos marco incorporados en Directivas comunitarias, sobre Permiso parental (1996, revisado en 2010), Trabajo a tiempo parcial (1997), y Trabajo de duración determinada (1999); (b) cuatro acuerdos autónomos, sobre Teletrabajo (2002); Estrés en el lugar de trabajo (2002); Acoso y violencia en el lugar de trabajo (2007); y Mercados de trabajo inclusivos (2010); (c) dos programas marco de acción sobre Desarrollo de competencias y cualificaciones a lo largo de la vida (2002) e Igualdad de género (2005); y (d) cuatro programas conjuntos de trabajo de los interlocutores sociales europeos (2003-2005; 2006-2008; 2009-2011; y 2012-2014).¹⁸

Una valoración más cualitativa ofrece sin embargo una lectura más matizada, principalmente debido al desigual desarrollo e impacto de los acuerdos alcanzados en los Estados miembros de la UE.¹⁹ En este sentido, de cara al futuro se plantean diversos retos para el fomento de las iniciativas en este campo, en relación a aspectos como la implicación de los diversos actores, el desarrollo de los procesos de negociación e implementación de los acuerdos, y la adopción de mecanismos jurídicos para su exigibilidad y aplicación (que en general no existen o son deficientes).

¹⁶ Glasner y Pochet, op. cit.; Glasner, V. «Transnational collective bargaining coordination at the European sector level : the outlines and limits of a «European» system», *International journal of labour research*, Vol. 1, n.º 2 (2009), pp 113-130; Marginson, P.: «The transnational dimension to collective bargaining in a European context», *International journal of labour research*, Vol. 1, n.º 2, 2009, p. 61-74; y Hoffman, op. cit., p. 66-70.

¹⁷ Beneyto, P. «Situación actual del sindicalismo. Un análisis sociológico», en Beneyto, P. (coord.) *Retivindicación del sindicalismo*. Madrid: Bomarzo, págs. 57-106.

¹⁸ Los textos de los distintos acuerdos pueden consultarse en <<http://www.worker-participation.eu>>.

¹⁹ Clauwert, S.: «2011: 20 years of European interprofessional social dialogue: achievements and prospects», *Transfer*, 17(2), 2011, p. 169-179.

El *diálogo social sectorial europeo* es un proceso cuyos orígenes se remontan a los años 50, pero que cobra un renovado impulso en 1998 con la decisión de la Comisión Europea de establecer los Comités para el Diálogo Social y promover así el Diálogo entre los interlocutores sociales a nivel europeo.²⁰ En el año 2010, estaban contabilizados 40 Comités Europeos en diferentes sectores, afectando en torno a 145 millones de trabajadores y más de 6 millones de empresas.²¹

El análisis de este fenómeno pone de relieve su valiosa contribución al desarrollo y consolidación del modelo social europeo.²² Ello se refleja en primer lugar en los más de 500 textos pactados entre los interlocutores sociales, que incluyen acuerdos, recomendaciones, declaraciones, opiniones conjuntas, herramientas y reglas de procedimiento. Cabe destacar entre los mismos los 6 acuerdos implementados posteriormente mediante Directivas Comunitarias,²³ y los 4 acuerdos autónomos para ser desarrollados mediante procedimientos nacionales habituales.²⁴

Asimismo, en términos más cualitativos cabe resaltar que el diálogo social sectorial cubre una amplia variedad de contenidos abordando, entre otros, temas como: políticas económicas y sectoriales, incluyendo cuestiones como la anticipación al cambio y reestructuraciones; competencias y aprendizaje para toda la vida; empleo y condiciones de trabajo; seguridad y salud laboral; tiempo

de trabajo; igualdad de oportunidades, gestión de la diversidad y no discriminación; y responsabilidad social de las empresas. También merece señalar que entre 2008 y 2011 se han firmado 14 declaraciones conjuntas, en las que se aborda el impacto de la actual crisis en los diferentes sectores productivos y las posibles medidas para mitigar sus efectos más negativos sobre la actividad económica y el empleo.²⁵

En suma, el desarrollo del diálogo social sectorial europeo representa un avance indudable con importantes resultados positivos hasta la fecha. La profundización de este proceso se enfrenta no obstante a algunos retos relacionados con la coordinación entre las Federaciones Europeas de los interlocutores sociales y sus afiliados nacionales, en aspectos como:²⁶ la difícil representación de organizaciones sumamente heterogéneas en 27 países, tanto del lado sindical como empresarial; la reticencia a conceder un mandato para actuar a nivel europeo; la dificultad de las organizaciones nacionales para participar en los Comités Sectoriales Europeos; el obstáculo que supone la coordinación dentro de la organización, cada vez que la implementación de un texto conjunto requiere de la implicación de los afiliados nacionales.

Los Comités de Empresa Europeos (CEEU) representan un instrumento clave para el desarrollo del *diálogo social europeo a nivel de empresa*, desde su establecimiento formal mediante la Direc-

²⁰ Commission Decision of 20 May 1998 on the establishment of Sectoral Dialogue Committees promoting the Dialogue between the social partners at European level (Official Journal of the European Communities, 12/8/98).

²¹ European Commission (EC): *European Sectoral Social Dialogue Recent developments. 2010 edition*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010, p. 7.

²² EC: *Commission Staff Working Document on the functioning and potential of European sectoral social dialogue*. SEC (2010) 964 Final, Brussels; Degryse, C.; and Pochet, P.: «Has European sectoral social dialogue improved since the establishment of SSDCs in 1998?» *Transfer*, 17 (2), 2011, p. 145-158; Léonard, E.; Perin, E.; and Pochet, P.: «The European sectoral social dialogue: questions of representation and membership», *Industrial relations journal*. Vol. 42, nº. 3, 2011, p. 254-272; Pochet, P.; Peeters, A.; Léonard, E.; and Perin, E.: *Dynamics of the European sectoral social dialogue*. Office for Publications of the European Communities, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2009; Weber, S.: «Sectoral social dialogue at EU level», *Transfer*, 16 (4), 2010, p. 489-507.

²³ En los sectores de ferrocarriles (1998 y 2004), transporte marítimo (1998 y 2008), aviación civil (2000), y hospitales (2009). Los textos de los distintos acuerdos pueden consultarse en <<http://www.worker-participation.eu>>.

²⁴ En los sectores de ferrocarriles (2004 y 2009), servicios personales (2009) y Multisectorial (2006). Los textos de los distintos acuerdos pueden consultarse en <<http://www.worker-participation.eu>>.

²⁵ Clauwaert, S.; and Schömann, I.: «European social dialogue and transnational framework agreements as a response to the crisis?» *ETUI Policy Brief. European Social Policy*, Issue 4/2011, p. 2-4.

²⁶ Perin, E.; and Léonard, E.: «European sectoral social dialogue and national social partners», *Transfer*, 17 (2), 2011, p. 159-168.

tiva Comunitaria 94/45 de 1994.²⁷ El desarrollo de la misma se ha traducido en primer lugar en un crecimiento anual estable aunque moderado de este órgano supranacional de representación de los trabajadores, hasta alcanzar un número de 1.218 creados en el primer trimestre de 2012, de los que 1.001 —el 79%— están activos.²⁸ Un volumen sin duda relevante, pero insuficiente considerando el número de empresas afectadas por la Directiva y en los que todavía no se ha establecido ningún CEEU.

Esta situación ha sido denunciada por los distintos sindicatos europeos, que plantean la existencia de diversos obstáculos asociados a factores como:²⁹ (a) el acceso a la información sobre las empresas y la falta de transparencia respecto a la estructura de las mismas, sus operaciones y la distribución de la fuerza de trabajo entre las filiales; (b) los recursos limitados de las organizaciones sindicales nacionales y de las federaciones europeas responsables de la coordinación de los CEEU; (c) las reticencias de las empresas a asumir los costes de la creación y gestión de estos órganos; y (d) la mayor dificultad para establecer CEEU en las multinacionales de menor tamaño.

En términos más cualitativos, resulta difícil realizar una valoración unívoca del funcionamiento de este órgano dada la extrema variedad de situaciones existentes. No obstante, diferentes estudios empíricos

han puesto de manifiesto el impacto positivo que han tenido los CEEU, tanto para los intereses de los trabajadores como para la competitividad y resultados de las empresas, desempeñando un papel relevante a la hora de conducir el diálogo social y crear una identidad común del conjunto de la compañía.³⁰

Esta valoración no puede soslayar sin embargo la existencia de distintos elementos críticos en el funcionamiento de estos órganos, destacándose principalmente el insuficiente y deficitario cumplimiento por parte de muchas empresas de sus obligaciones en materia de información y consulta, especialmente cuando se abordan procesos de reestructuración. A esto se suman otros puntos relacionados con el papel de los sindicatos, la dotación de recursos u otros aspectos no contemplados —o no adecuadamente— por la Directiva 94/45.³¹

Todo ello llevó a la Confederación Europea de Sindicatos a demandar la revisión de la misma una vez se cumplieron los plazos previstos. Este proceso registró sin embargo una demora de 10 años, debido a la fuerte oposición de la Confederación de Organizaciones Empresariales, hasta que finalmente se pudo aprobar la nueva Directiva revisada en el año 2009.³²

Este texto ha sido recibido de forma favorable por la CES, destacando diversos elementos positivos como:³³ la incorporación de definiciones más sólidas

²⁷ Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (Official Journal of the European Communities, 30/9/1994).

²⁸ Base de datos sobre Comités de Empresa Europeos, ETUI (4 abril de 2012).

²⁹ Jagodzinski, R. «EWCs after 15 years —success of failure?» *Transfer*, 17 (2), 2011, p. 205-208.

³⁰ Entre la amplia bibliografía disponible sobre el funcionamiento de los CEEU, ver: Jagodzinski, R, op. cit.; Waddington, J.: «European works councils: the challenge for labour», *Industrial relations journal*. Vol. 42, no. 6, 2011, p. 508-529; Dorsemont, F. (Ed): *The recast of the European Works Council Directive*. Intersentia, Antwerp, ETUI, Brussels, 2010. Vitols, S.: *European Works Councils: an assessment of their social welfare impact*. ETUI, Brussels, 2009; Jagodzinski, R.; Kluge, N.; and Waddington, J. (Eds.): *Memorandum European Works Councils*. ETUI, Brussels, 2008; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: *European Works Councils in practice. Background Paper*. Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2008. Carley, M.; Hall, M.: *European Works Councils and transnational restructuring*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007.

³¹ Una síntesis de las principales deficiencias, junto con una serie de recomendaciones para la revisión de la Directiva 94/45, puede encontrarse en Jagodzinski, R.; Kluge, N.; and Waddington, J., op. cit.

³² Directive 2009/38/EC of the European Parliament and of the Council of 6 May 2009 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (Recast). Official Journal of the European Communities, 16/5/2009.

³³ ETUC: *On the Offering for More and Stronger European Works Councils. The New European Works Councils Directive («Recast»)*. Brussels, 2008.

das, especialmente sobre la información y consulta; el reconocimiento de la competencia transnacional de los CEEUs; el establecimiento de nuevas reglas de vinculación entre los diferentes niveles de representación; el reconocimiento de las competencias de los representantes de los trabajadores; un mayor papel para los sindicatos; y la mejora de las reglas para el establecimiento de los CEEU. En todo caso, más allá de estos avances los CEEU pueden considerarse todavía una «institución en proceso», cuya eficacia estará vinculada en el futuro tanto a la extensión de su cobertura, como a la mejora real de su funcionamiento.

Además de los CEEUs, es necesario referirse brevemente al papel que puede jugar la participación de los trabajadores en las empresas que han adquirido el Estatuto de Sociedad Europea (SE),³⁴ cuyo número asciende en 2012 a 1.136.³⁵ La valoración sobre este fenómeno ofrece una realidad en cierto modo ambigua, debido tanto al escaso número de sociedades europeas creadas, como por la diversidad en el funcionamiento de experiencias. En todo caso, diferentes estudios realizados coinciden en resaltar el potencial de las SE para extender los derechos de participación y codeterminación de los trabajadores, contribuyendo así a reforzar el proceso de europeización de las relaciones industriales.³⁶

Finalmente, otra faceta especialmente relevante y que ha cobrado una creciente importancia en los últimos años es la *negociación colectiva transnacional a nivel de empresa*, cuyos resultados se

han traducido en la firma de 215 acuerdos marco (incluyendo tanto acuerdos de ámbito internacional como únicamente europeos).³⁷

La revisión de la literatura especializada permite resaltar igualmente las principales fortalezas y debilidades de este fenómeno.³⁸ Así, de un lado existe consenso en remarcar el papel positivo jugado por la negociación colectiva transnacional en el fomento de la europeización de las relaciones industriales, tanto en términos de proceso —contribuyendo a la mejora en la gobernanza de las empresas— como de contenidos de los acuerdos y sus efectos sobre el empleo, condiciones de trabajo y extensión de los derechos laborales.

De otro lado, se ha destacado la existencia de diversos factores que obstaculizan la profundización y mejora de la dimensión transnacional de la negociación colectiva, tales como: (a) las barreras legales, políticas o sociales que restringen en muchos países las libertades sindicales, el derecho de sindicación y su capacidad para participar en la negociación colectiva; (b) el aumento del trabajo informal, ocasional y precario, así como la disminución de la afiliación sindical en muchos países; (c) la prioridad de los enfoques nacionales en las estrategias de los distintos sindicatos, en contraste al rol secundario que sigue otorgándose a la dimensión transnacional; (d) la inexistencia de marcos jurídicos internacionales que regulen la negociación colectiva transnacional, y que obliguen a los firmantes a cumplir los acuerdos; y (e) la reticen-

³⁴ Council Regulation (EC) No 2157/2001 of 8 October 2001 on the Statute for a European company (SE). Official Journal of the European Communities, 10/11/2001. Council Directive 2003/72/EC of 22 July 2003 supplementing the Statute for a European Cooperative Society with regard to the involvement of employees. Official Journal of the European Communities, 18/02/2003.

³⁵ Base de datos sobre Sociedades Europeas, ETUI (4 abril de 2012).

³⁶ Rehfeldt, U.: *Employee involvement in companies under European Company Statute*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2011; Stollt, M., and Kluge, N.: «The potential of employee involvement in the SE to foster the Europeanization of labour relations» *Transfer*, 17 (2), 2011, p. 181-192.

³⁷ European Commission: Database on transnational company agreements (4 de abril de 2012).

³⁸ Clauwaert, S. and Schömann, 2011, op.cit.; Schömann, I.: «The Impact of Transnational Company Agreements on Social Dialogue and Industrial Relations», Papadakis, K. (Editor): *Shaping Global Industrial Relations. The Impact of International Framework Agreements*. Palgrave Macmillan e ILO. Hampshire, 2011, p. 21-37; Weltz, Ch.: «A Qualitative Analysis of International Framework Agreements: Implementation and Impact», Papadakis, K. (Editor): *Shaping Global Industrial Relations. The Impact of International Framework Agreements*. Palgrave Macmillan e ILO. Hampshire, 2011, p.38-60.; Teljohann, V; Da Costa, I.; Müller, T.; Relfheld, U.; and Zimmer, R.: *European and international framework agreements: practical experiences and strategic approaches*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009; Keune and Schmidt, 2009 op.cit.

cia, cuando no el rechazo de muchas empresas a participar en este tipo de procesos.

A estos factores se suman además las dificultades en la aplicación de los acuerdos transnacionales que se plantean en situaciones económicas adversas, donde se registra un significativo aumento de las reestructuraciones de empresas. Un escenario que contribuye a potenciar las estrategias individuales, a nivel de empresa y/o centro de trabajo y país, en detrimento de las soluciones cooperativas.

En este sentido, el análisis empírico comparado de las diferentes experiencias permite delimitar algunas lecciones para el futuro, como son:³⁹ (a) la efectiva implementación de los acuerdos marco transnacionales requiere la creación de un marco legal e institucional, o en su defecto el establecimiento de reglas claras por las partes firmantes; (b) existe todavía espacio para el desarrollo de nuevos acuerdos, tanto en el ámbito europeo como fuera del mismo; (c) es importante reforzar las capacidades, intercambios y cooperación transfronteriza de los sindicatos; (d) el contenido de los acuerdos marco debería expandirse más allá del reconocimiento de los derechos laborales básicos, y abordar cuestiones prácticas como la anticipación y gestión del cambio industrial; y (e) las federaciones sindicales internacionales y la dirección de las empresas multinacionales necesitan racionalizar sus actividades, a fin de poder incrementar su capacidad en términos de seguimiento de los acuerdos marco.

FRENTE A LA CRISIS Y EL DUMPING SOCIAL: REFORZAR LA COOPERACIÓN SINDICAL TRANSNACIONAL

La actitud tradicionalmente favorable al proyecto de integración europeo mantenida por las organizaciones sindicales, aunque con matices según el ámbito geográfico, ha experimentado un paulatino menoscabo en los últimos años de la pasada década. Ello puede explicarse en base a tres tipos de razones.

Por un lado, el fracaso de la Estrategia de Lisboa en convertir a Europa en la economía más competitiva del mundo en 2010, con más y mejores empleos sobre la base de la transición a una economía basada en el conocimiento, preservando al mismo tiempo la cohesión social y una mayor participación de los interlocutores sociales. Un fracaso que se refleja no sólo en el incumplimiento de los objetivos fijados para 2010, sino sobre todo en la consolidación de un modelo económico y social segmentado, basado en la creación de empleos atípicos y precarios, la disminución de la participación de los salarios sobre el PIB y el aumento de la desigualdad personal de la renta.⁴⁰

Por otro lado, el giro claramente neoliberal registrado por el proyecto europeo, que se pone de relieve con la revisión intermedia de la Estrategia de Lisboa en 2005, en la que se otorga el protagonismo a las prioridades en materia de competitividad en detrimento de la dimensión social y medioambiental. Una asimetría que se constata nuevamente en el diseño de la Estrategia 2020.

Finalmente, el impacto generado por las controvertidas sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y que, como ya se ha señalado, profundizan en la primacía del Derecho mercantil sobre el laboral, deteriorando con ello la ya de por sí menguada dimensión social del proyecto europeo.

Los recelos del movimiento sindical se han agravado aún más con la irrupción de la Gran Recesión, especialmente ante las decisiones tomadas por las instituciones comunitarias y los gobiernos nacionales a partir de 2010 en una doble dimensión: la imposición de los planes de austeridad, que no sólo hacen recaer los costes sociales de la crisis en los trabajadores y en los segmentos más desfavorecidos de la población, sino que suponen un freno notable a las posibilidades de recuperación económica; y las propuestas para reforzar la gobernanza económica europea que, entre otros aspectos, inciden

³⁹ Papadakis, K.: «Introduction and Overview», en Papadakis, K. (Editor): *Shaping Global Industrial Relations. The Impact of International Framework Agreements*. Palgrave Macmillan e ILO. 2011, p. 12-13.

⁴⁰ European Trade Union Institute: *Benchmarking Working Europe 2009*. ETUI, Brussels, 2009. Magnusson, L.: *After Lisbon -Social Europe at the crossroads?* Working Paper 2010.01. ETUI, Brussels, 2010.

directamente sobre la autonomía de los interlocutores sociales en materia de negociación colectiva.

El movimiento sindical ha reaccionado a esta situación lanzando una serie de iniciativas –tanto en el plano de las reflexiones y propuestas, como de las movilizaciones– que, frente a la discusión tópica sobre «Más o Menos Europa», propone impulsar un cambio de rumbo hacia *otro modelo de Europa*.

Así, en el año 2009 la Confederación Europea de Sindicatos realizó un llamamiento para un «*Nuevo Pacto Social en Europa*»,⁴¹ planteando cinco grandes ejes estratégicos de actuación: (a) la adopción de un plan sostenido de recuperación económica e inversiones, para promover la creación de más y mejores empleos; (b) el reforzamiento de los sistemas de bienestar, a fin de ofrecer mayor seguridad y prever la exclusión social; (c) la potenciación de los derechos de los trabajadores y el fin de la prevalencia de los principios «cortoplacistas» de los mercados; (d) el reforzamiento de la negociación colectiva y de los mecanismos de formación de los salarios, como alternativa a la espiral de congelación y recortes nominales de los mismos; y (e) una regulación efectiva de los mercados financieros.

La defensa de los derechos de participación de los trabajadores constituye uno de los ejes centrales de esta propuesta. La razón es que para la CES una de las principales lecciones a aprender de la situación actual es que «una mayor participación de los trabajadores en las decisiones estratégicas de negocio, que a menudo se toman a nivel europeo o mundial, es necesaria y la crisis actual debe ser considerada como una oportunidad para fortalecer la participación de los trabajadores y para fortalecer la viabilidad a largo plazo y la sostenibilidad de las empresas».⁴²

En este marco, es donde se plantea el debate actual sobre la europeización de las relaciones industriales. Así, frente a las posiciones que abogan por una «renacionalización» del movimiento sindical, o las que plantean una adhesión incondicional y genérica al

proyecto de europeo, es posible defender una propuesta diferente: *el fortalecimiento de la coordinación y la cooperación transnacional de los sindicatos europeos, con el fin de evitar que se profundice en la competencia a la baja de los salarios y las condiciones de trabajo –que conduciría inevitablemente a la generalización del dumping– y promover al mismo tiempo un modelo alternativo de Unión Europea sobre bases más sostenibles a nivel económico, social y medioambiental*.

El desarrollo en detalle de una propuesta de este tipo, en relación a las diferentes facetas integradas bajo el paraguas de la europeización de las relaciones industriales, excedería los objetivos y límites del presente texto. No obstante, a modo de conclusión es posible apuntar algunos principios generales demandados por el movimiento sindical, tales como:

- El establecimiento de unos *estándares mínimos europeos para los derechos de participación de los trabajadores*, en orden a reforzar la implementación de los derechos de información y consulta en todo el ámbito de la Unión Europea.
- La mejora de los diferentes mecanismos y procedimientos legales existentes para el diálogo social europeo en sus diferentes niveles, especialmente en determinados países, tal como han planteado recientemente los interlocutores sociales europeos.⁴³
- De forma específica, la CES ha vuelto a reclamar la «creación de un marco jurídico europeo para la negociación colectiva transnacional y los acuerdos a nivel empresarial o sectorial, respetando las competencias de negociación de los sindicatos, con el fin de apoyar a las empresas del sector público y privado y los sectores a gestionar los retos planteados por cuestiones tales como la organización del trabajo, el empleo, las condiciones de trabajo y formación».⁴⁴

⁴¹ ETUC: *Towards a New Social Deal in Europe* (8/5/2009).

⁴² ETUC *Resolution on workers participation at risk: towards better employee involvement* (7-8/12/2011, p. 3).

⁴³ ETUC/CES, BUSSINESSEUROPE, UEAPME and CEEP: *Work Programme of the European Social Partners 2012-2014*.

⁴⁴ ETUC: *Resolution - Anticipating change and restructuring ETUC calls for EU action* (7-8/3/2012).

- Por último, y con independencia de los posibles avances legales, promover una mejora del funcionamiento del diálogo social europeo en sus diferentes niveles. En este sentido, las opiniones expresadas por las organizaciones sindicales nacionales permiten destacar algunas recomendaciones como:⁴⁵ (a) fortalecer el vínculo entre el diálogo intersectorial y el sectorial, ya que ambos deben ser considerados como de apoyo mutuo; (b) aumentar la «visibilidad» del diálogo social europeo y la mejora de la difusión de resultados concretos en el sector público a nivel europeo como a nivel nacional; (c) desarrollar una comprensión conjunta de la función y la naturaleza específica de los diferentes tipos de instrumentos que se han aplicado y probado durante los últimos 15 años; (e) mejorar la transparencia de los mecanismos, procedimientos y toma de decisiones en el contexto del diálogo social europeo para las organizaciones nacionales miembros, y viceversa; (f) potenciar la capacidad y competencia de las estructuras de diálogo social europeo y las instituciones; (g) continuar el apoyo a la creación de capacidad de aprendizaje mutuo y el intercambio de experiencias en lo que respecta a las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas del diálogo social nacional; y (h) contemplar las necesidades específicas de ciertos grupos de los interlocutores sociales nacionales, por ejemplo, en el sector público o en el sector de la micro y pequeña empresa.

En suma, consideramos imprescindible impulsar el fortalecimiento e impulso de los procesos de diálogo social en todos sus niveles y ámbitos geográficos—incluido el transnacional— como una pieza central de las políticas europeas. Máxime en una coyuntura histórica especialmente crítica como la que estamos viviendo, en la que la crisis —y la inoperancia manifestada a la hora de promover una salida cooperativa de la misma a nivel comunitario— han contribuido a potenciar significativamente la desafección ciudadana respecto del proyecto de integración europeo.

⁴⁵ Voss, E.; Wilke, Maak and Partner: *European Social Dialogue; Achievements and Challenges Ahead. Results of the stock-taking survey amongst national social partners in the EU Members States and candidate countries*. ETUC, BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP. 2011, p. 49.