

Nuevas tendencias del diálogo social en Europa

BIB\2007\2716

Consuelo Ferreiro Regueiro

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Santiago de Compostela

Publicación: Revista Doctrinal Aranzadi Social, Nº 19, Sección Estudios,

Editorial: Aranzadi

I. Del diálogo social a sus manifestaciones

Desde hace tiempo, la doctrina estudiosa del Derecho social comunitario en su vertiente colectiva ⁽¹⁾ ha intentado conceptualizar y, por consiguiente, encorsetar el diálogo social, a la par que ha ido percibiendo la dificultad de la tarea por las nuevas y más complejas manifestaciones de las relaciones entre los interlocutores sociales que operan en el espacio comunitario. Ante la inquietud, ha demandado que las fuentes del derecho comunitario se pronunciaran y facilitarán el orden que todo jurista desea, si bien el caos de esas relaciones colectivas en el nivel europeo, la tendencia de las instituciones comunitarias al derecho blando (*soft-law*), derecho dulce (*droit doux*) o derecho borroso (*droit mou*), según la variada terminología encontrada, y, por qué no, el escepticismo sobre sus frutos, han justificado que aquella demanda no fuera atendida. O lo fuera a través de una simple comunicación de la Comisión de 12 de agosto de 2004 -calificada por el Tribunal de Primera Instancia en [sentencia de 17 junio 1998](#), de «acto atípico» ⁽²⁾ -, en la que se explicita las concretas manifestaciones del diálogo social, motivo por el que ya se prescinde de comprenderlo como un todo para pasar al análisis de sus partes, de sus manifestaciones; tarea más práctica.

Pues bien, la citada Comunicación de 12 agosto 2004, sobre «Colaboración para el cambio en una Europa ampliada: Potenciar la contribución del diálogo social europeo», analiza un total de ciento sesenta textos adoptados entre 1997 y 2003, cuyos efectos jurídicos parecen ser muy diversos lo que ha forzado su clasificación en tres categorías diferentes ⁽³⁾. En primer lugar, los documentos extraídos del procedimiento de diálogo previo a la adopción de una «decisión» (reglamento o directiva) de acuerdo con el art. 138 del Tratado de la CE, que son utilizados por los interlocutores sociales para invitar a los Estados miembros a homogeneizar su legislación, fijar las reglas del diálogo social interprofesional o sectorial, y para efectuar recomendaciones a los sindicatos u organizaciones sindicales nacionales que son sus afiliados con idéntico contenido. Su carácter accesorio de otros instrumentos de diálogo se evidencia en sus frutos más habituales ⁽⁴⁾, a saber: 1) «marcos o líneas de actuación», en los que los interlocutores sociales definen las materias que han de conocerse de forma prioritaria, se comprometen a su transmisión a sus afiliados, esto es, a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales nacionales, y a la elaboración de informes anuales para fiscalizar el grado de cumplimiento. 2) «Orientaciones políticas» ⁽⁵⁾, utilizadas para potenciar el análisis de ciertas cuestiones con pleno respeto a los principios éticos que ellas mismas anuncian, como el fomento de las buenas prácticas o de la buena fe en las relaciones colectivas. Y 3) «directrices o códigos de conducta», que se diferencian de las anteriores por cuanto exigen una obligación de hacer. Ya no se trata de una mera transmisión de información acompañada de la voluntad de hacer efectivo su cumplimiento en el nivel nacional, tanto en el sector estatal cuanto en el de empresa, sino de alcanzar normas europeas concretas, aunque sean mínimas y no estén insertas en la jerarquía de fuentes del Derecho comunitario, pero que, en todo caso, superan la legislación nacional ⁽⁶⁾.

En segundo término, las opiniones conjuntas, las declaraciones y los instrumentos de intercambio de información ⁽⁷⁾, cuyos destinatarios son bien las instituciones comunitarias, como respuesta de los interlocutores sociales a una consulta de naturaleza político-social (por ejemplo, en la elaboración de los libros blancos y verdes), o las autoridades públicas de los Estados miembros que se ven obligados o forzados a modificar su legislación en algún aspecto concreto. De todas formas, en cuanto manifestación más primigenia del diálogo social europeo por su uso previo al reconocimiento de la autonomía colectiva de los interlocutores sociales ⁽⁸⁾ con el [Tratado de Maastricht](#), se han empleado y continúan empleándose para mostrar la posición de los interlocutores sociales frente a una política comunitaria concreta o para poner en conocimiento de quien proceda las acciones de corte social que la Unión Europea debería adoptar.

Y, en último lugar, la negociación colectiva en sentido estricto, con su acuerdos, si débiles, si reforzados, si autónomos o libres o, incluso, los negociados como libres al margen de la normativa comunitaria. *Prima facie*, la distinción de todos ellos no es fácil. Se trata siempre de auténticos pactos negociados por los interlocutores sociales sobre materias relacionadas con la política social, en ocasiones expresamente enumeradas en el art. 137 del Tratado de la CE y, en otras, al margen de él. La clave se encuentra en el cauce utilizado a los efectos de lograr su mayor aplicación. Se habla, así, de acuerdos débiles (art. 138.3), por cuanto son dictámenes o recomendaciones consensuados en el seno de un proceso de consulta y diálogo entre

los interlocutores sociales -que cumplan con los requisitos de legitimación establecidos en la comunicación de la Comisión de 14 de diciembre de 1993⁽⁹⁾-, a cuya conclusión la Comisión pudiera decidir el inicio de una «acción comunitaria» que recoja o no el contenido de la propuesta de aquéllos. Por su parte, el art. 139.2 sanciona la negociación de los interlocutores sociales con vistas a alcanzar un acuerdo, conocido por «acuerdo libre», cuando su aplicación se logra por medios convencionales, o por «acuerdo reforzado», cuando precisa de una decisión del Consejo a propuesta de la Comisión, guardando silencio sobre su respectivo régimen jurídico, que habrá de ser integrado por el Tribunal de Justicia de la UE o su Tribunal de Primera Instancia. Tales acuerdos serán obviamente los negociados por los interlocutores sociales que cumplen con los requisitos de legitimación establecidos en la citada comunicación de la Comisión de 14 de diciembre de 1993 y que versan sobre los contenidos explicitados en el art. 137 del Tratado de la CE. Para el caso contrario de que dichos interlocutores sociales careciesen de esa legitimación, o las materias a negociar no fueran las contenidas en el reiterado art. 137 o de sobrevenir ambas circunstancias al unísono, se estaría ante un cuarto tipo de acuerdo, evidentemente libre y evidentemente al margen del Derecho comunitario que con toda probabilidad no asumiría su contenido para introducirlo en una directiva.

II. De la negociación colectiva a los diferentes niveles de negociación

Así las cosas, no es posible identificar diálogo social con negociación colectiva *stricto sensu*, pues ésta constituye una de sus manifestaciones más tardías y la de mayor entidad en cuanto fuente potencial del derecho europeo; y de ahí, su inicial consolidación en tres niveles de negociación⁽¹⁰⁾. Por lo que se refiere al nivel interprofesional, en manos de los interlocutores sociales reconocidos implícitamente por la comunicación de la Comisión de 14 de diciembre de 1993 y con los que ésta en etapas anteriores había entablado contactos aceptándolos, sobre la base de una costumbre, como interlocutores sociales válidos y facilitando esa aceptación recíproca entre ellos. De esta suerte de «derecho consuetudinario europeo» de reconocimiento de la legitimidad, luego plasmado en aquella comunicación, ostentan esa condición, por el lado de los trabajadores, la Confederación Europea de Sindicatos (CES-ETUC), y EUROCADRES, la única, de las dos organizaciones sindicales interprofesionales que todavía siguen en liza en el nivel europeo, cuyo reconocimiento como interlocutor social válido procede de su afiliación a la CES-ETUC, aunque dicho reconocimiento se limita al ámbito de las cuestiones que afectan al personal directivo y equivale⁽¹¹⁾. Mientras que, por el lado de los empresarios, el honor corresponde a la Unión de Confederaciones de la Industria y de los Empresarios de Europa (UNICE) y al Centro Europeo de Empresas con Participación Pública y de Empresas de Interés Económico General (CEEP). Desde luego, a ellos debe añadirse la Asociación Europea de Empresas Artesanales y Pequeñas y Medianas Empresas (UEAPME), que tras el auto del Tribunal de Primera Instancia en el asunto *UEAPME versus Council* (1998)⁽¹²⁾, se ha elevado al limbo de los sujetos negociadores, lo que ha permitido abrir la puerta para que otras asociaciones empresariales y organizaciones sindicales carentes de esa condición -la de interlocutores sociales- puedan alcanzarla si cumplen determinados requisitos. El fruto de la negociación en el nivel interprofesional no es desdeñable al contar con acuerdos libres y reforzados sobradamente conocidos⁽¹³⁾.

En cuanto al nivel sectorial, se consolida su protagonismo con la creación de nuevos comités paritarios sectoriales que, a partir de 1998, pasan a conocerse como comités de diálogo sectorial⁽¹⁴⁾. Su composición, en la mayoría de los casos, cuenta con un máximo de cuarenta representantes de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales recién mencionadas o afiliadas a éstas, a las que se añaden otras con legitimación para negociar limitada a un nivel concreto⁽¹⁵⁾, como por ejemplo la Representación del Comercio Internacional, de Mayor y de Detal en las Comunidades Europeas (EUROCOMMERCE), que se presenta como la principal representación de los empresarios del sector de comercio y de la distribución y de las pequeñas y medianas empresas y de las empresas de servicios, a la que se le reconoce la condición de interlocutor social sectorial en el diálogo social y en las consultas organizadas por la Comisión a través del art. 138 del Tratado de la CE, siempre que afecten a cuestiones relacionadas con su materia, quedando al margen de los procedimientos negociadores del art. 139 del mismo Texto, salvo que los otros partícipes la acepten como sujeto negociador.

De forma paralela, el tercer nivel de negociación, de empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria, se intensifica por el fortalecimiento de los derechos de información y consulta de los trabajadores con la aprobación de una nueva directiva⁽¹⁶⁾, si bien, lo más digno de destacar es la aparición de los comités de empresa europeos⁽¹⁷⁾. Lo que se muestra como representaciones de los trabajadores en la empresa, privados de funciones en materia de negociación e incapaces de alterar sustancialmente el sistema de representación del Derecho nacional, se les asignan facultades de participación, cuyo desarrollo da lugar a prácticas de negociación cada vez más cercanas a la celebración de convenios colectivos⁽¹⁸⁾. La regulación de la sociedad anónima europea⁽¹⁹⁾ refuerza también la preeminencia de este nivel de negociación, toda vez que regula los diferentes mecanismos que concluyen en un proceso de información, de consultas, de participación y de negociación de los representantes de los trabajadores en el seno de los órganos de administración de la sociedad⁽²⁰⁾.

A. La consolidación del nivel de negociación transnacional

A raíz de la publicación de la comunicación de la Comisión de 12 agosto 2004, que resaltaba «el interés y la importancia de la negociación colectiva transnacional» como respuesta a la tendencia de la globalización de la economía y del refuerzo de la unión económica y monetaria de la Europa comunitaria, la Agenda Social 2005-2010 de aquella institución propone la definición de un marco para ese nivel de negociación. En realidad, parece que los arts. 138 y 139 del Tratado de la CE sancionan dos niveles de negociación europeos en su vertiente interprofesional y sectorial, pero no acogen otros de trascendencia comunitaria o, incluso, internacional -esto, como se verá, se encuentra fuera de las fronteras físicas y jurídicas de la propia CE-, que se sitúan forzosamente en estos momentos al margen de las fuentes del Derecho comunitario. Éste es el caso del nivel transnacional que, según la comunicación de 12 agosto 2004, estaría compuesto por la negociación colectiva en empresas o grupo de empresas de dimensión europea y por la celebrada en sectores profesionales concretos si bien limitada a determinados países de la UE. Desde esta perspectiva, sobreviene la redefinición de la estructura tradicional de la negociación colectiva europea, de suerte que, en lugar de operar en tres posibles niveles, interprofesional, sectorial y de empresa, reemplazaría este último por el transnacional. Se habla así del nivel europeo, reservado para los acuerdos interprofesionales y sectoriales que comprendan todo el territorio comunitario, y el transnacional, que afecta a trabajadores de algunos países de la CE en cuanto parte de empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria o internacional, o en cuanto pertenecientes a sectores de actividad común afectados por un acuerdo colectivo cuyo ámbito territorial no alcanza a toda la UE.

Se ha señalado que la negociación en las empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria aumenta ⁽²¹⁾ tras la aparición del comité de empresa europeo, pese a que no se configura *per se* como un órgano destinado a la conclusión de acuerdos colectivos. Su propia existencia y parte de sus competencias son el resultado de la negociación entre la dirección central de la empresa o del grupo de empresas y las representaciones de los trabajadores en ese ámbito ⁽²²⁾. Es cierto que la transformación de estos comités en una instancia para la negociación, superando las meras funciones de representación de los trabajadores, puede sobrevenir por la sucesión de prácticas de negociación. La reciente experiencia de la empresa BASF SE ⁽²³⁾ hace prueba de ello. El pasado 15 noviembre 2007, ha concluido un acuerdo con su comité de empresa europeo, por el que se compromete a contar con la presencia de representantes de la Federación Europea de sindicatos de minas, de la industria química y de la energía en cada reunión del consejo de dirección o del consejo de vigilancia, además de establecer un sistema de codirección obligatoria que exige el consenso con el comité de empresa europeo para la adopción de cualquier medida que afecte a los intereses de los trabajadores. Ahora bien, este tipo de acuerdos carecen todavía de reconocimiento en el Derecho comunitario ⁽²⁴⁾. Incluso más, su aplicación en cada Estado miembro en cuyo territorio opera la empresa o el grupo de empresas dependerá de la buena fe del órgano de representación de los trabajadores -a su vez, representado en el comité de empresa europeo- en dicho Estado, salvo que la dirección de la empresa o del grupo decidan unilateralmente su puesta en práctica. Evidentemente, otra posibilidad ya documentada ⁽²⁵⁾ es que el acuerdo colectivo alcanzado en este nivel se celebre por las organizaciones sindicales europeas que tengan otras organizaciones afiliadas en el Estado o los Estados en los que la empresa o el grupo de empresas actúen. De forma tal que, la organización sindical europea fuerce su cumplimiento, de llegar el caso, a sus afiliadas estatales ⁽²⁶⁾. En esta misma línea, también cabe citar la negociación de acuerdos con representaciones de los trabajadores *ad hoc* o, siendo sindicales, carentes de reconocimiento institucional en el Derecho comunitario. Estos acuerdos tendrían una clara eficacia de Derecho privado y los medios para hacer posible su cumplimiento se someterían al correspondiente Derecho común estatal.

A este panorama tan confuso de la negociación transnacional se suma la celebrada en un sector profesional si no se extiende a todos los Estados miembros. Poco o nada habría que decir si dicha negociación tiene lugar en el seno de los comités de diálogo sectorial, en cuanto que sus miembros son organizaciones sindicales y empresariales reconocidas al amparo de la comunicación de la Comisión de 14 diciembre 1993 y sus acuerdos encajan en el art. 139 del Tratado de la CE, con la excepción de que no versen sobre las materias del art. 137. El problema se encuentra en las prácticas cada vez más consolidadas de determinadas organizaciones sindicales y empresariales, cuya condición de interlocutores sociales nos les viene por cumplir los presupuestos de la mencionada comunicación, sino por que se reconocen voluntaria y recíprocamente como tales y manifiestan su voluntad de negociar. Así, documentos conjuntos, líneas, directrices, códigos de conducta, orientaciones son dirigidas por los negociadores a sus bases, e, incluso, celebran acuerdos para un sector profesional circunscrito a dos o más Estados miembro, los cuales carecen de fuerza obligatoria, sin perjuicio de la derivada del Derecho privado ⁽²⁷⁾.

Por tanto, los acuerdos obtenidos en la negociación transnacional de empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria o en la de sector profesional limitada a un número concreto de Estados miembros son vulnerables tanto por la ausencia de poder negociador de las representaciones que los han celebrado, cuanto por la del reconocimiento de fuerza vinculante. Ciertamente es que en el ámbito de sector profesional las consecuencias son relativas, al fin y a la postre se pueden alcanzar acuerdos colectivos amparados por el Derecho comunitario a través de los comités de diálogo sectorial. Estos comités no están obligados a negociar en el nivel sectorial europeo, pudiendo limitar el ámbito geográfico de los acuerdos

adoptados. Por el contrario, la alternativa para la negociación transnacional de empresa pasa por la actuación decisiva de la UE, sin circunloquios, por la elaboración de una directiva. Esta demanda que hace escaso tiempo parecía de imposible atención, adquiere, ahora, otro matiz como consecuencia de la iniciativa de la Comisión, a propuesta del Parlamento, para revisar la [Directiva 94/45/CE](#), sobre los comités de empresa europeos, en el programa de trabajo legislativo de 2008. No obstante, es demasiado pronto para conocer el alcance de la reforma y la atribución de nuevas funciones a esos órganos de representación. Entretanto, conviene recordar que los arts. 138 y 139 del Tratado de la CE guardan silencio sobre este nivel de negociación, su aceptación implícita proviene de algunas directivas ⁽²⁸⁾, y la expresa de la interpretación que de las mismas ha efectuado el Tribunal de Justicia de la UE en los asuntos *Comisión contra Reino Unido* (1994) y *Junk* (2005), en donde ha afirmado, con relación al procedimiento de los despidos colectivos, que el período de consultas se celebrará en vistas a alcanzar un acuerdo. Tal acuerdo es, indefectiblemente, de empresa. Bien que la directiva solicitada o, en su caso, la reforma de la [Directiva 94/45/CE](#), debería solventar problemas jurídicos graves, los cuales se encuentran excelentemente tratados en un trabajo de LAULOM ⁽²⁹⁾. Siguiendo a esta autora, se tratará de incorporar el nuevo nivel de negociación sin concurrir con otros ya existentes en el nivel europeo y nacional, persistiendo el modelo de negociación colectiva articulada o en cascada. Consecuencia de lo anterior, es la necesidad de atribuir a los actuales comités de empresa europeos el poder negociador que precisan, para lo cual se deberá asegurar la presencia en su seno de las organizaciones sindicales con representatividad en el nivel europeo, interprofesional o profesional. Así, se evitará «una posible concurrencia entre dos niveles de negociación diferentes, que podría consistir en la conclusión de acuerdos en empresas transnacionales que derogarían los mínimos fijados en los niveles nacional o transnacional de sector» ⁽³⁰⁾.

B. La consolidación del nivel de negociación internacional

Sea como fuere, el llamado diálogo social europeo se desborda desde el momento en que algunos de los sujetos negociadores de los niveles interprofesional y sectorial pertenecen a organizaciones sindicales y asociaciones empresariales internacionales, con lo que sus acuerdos colectivos pueden extenderse fuera del espacio comunitario. Idéntico efecto produce la negociación de acuerdos de empresa que comprendan empresas, en caso de grupos de sociedades, o a centros de trabajo, en el de sociedades de dimensión internacional, que asimismo operan fuera de dicho espacio ⁽³¹⁾. Por ello, se propone distinguir entre negociación colectiva europea y negociación colectiva internacional, adjudicándole a la primera la cualidad de limitar su ámbito de aplicación al territorio comunitario y de constituir una manifestación del diálogo social europeo -con los inconvenientes todavía existentes en la negociación transnacional europea- cualidades ambas de las que se priva a la negociación internacional.

Obviamente, la empresa o grupo de empresas de dimensión internacional, con presencia fuera del espacio comunitario, puede tener interés en negociar un acuerdo aplicable a todos sus trabajadores e, incluso, a aquéllos provenientes de las empresas con las que ha contratado o subcontratado. Al utilizar como interlocutor social a una organización sindical internacional, ese acuerdo se ubica al margen del Derecho comunitario y su eficacia descansa en la voluntad de cada Estado miembro ⁽³²⁾ o de cada Estado, en general. Desde el Derecho español, se estaría ante un código de conducta bilateral o negociado, cuyo reconocimiento no está exento de dificultades ⁽³³⁾. Al no haber sido celebrado por ninguna de las representaciones, unitarias o sindicales, legitimadas por el Derecho interno, tiene eficacia limitada y contractual. A ello se añade el que se hubiera otorgado en otro país diferente del nuestro, pues de ser así se pone en duda la competencia de la jurisdicción española, si bien el resquicio del [art. 4 de la Ley orgánica 6/1985, de 1 julio, del Poder Judicial](#), a cuyo tenor «la jurisdicción se extiende a todas las personas, a todas las materias y a todo el territorio español, en la forma establecida en la Constitución y en las Leyes».

Manifestaciones de este nivel de negociación son cada vez más frecuentes y cuentan con la presencia destacada de empresas españolas. Así, telefónica ha firmado con la organización sindical *Union Network international* un acuerdo en el que se refunden algunas prácticas establecidas en recomendaciones y convenios de la Organización Internacional del Trabajo ⁽³⁴⁾; mientras que ENDESA ha hecho lo mismo con la Federación Internacional de Trabajadores de la industria Química ⁽³⁵⁾.

III. Del diálogo social al diálogo civil

En desarrollo del Libro Blanco sobre «gobernanza europea», elaborado para recoger las propuestas de los Jefes de Estado reunidos en el Consejo europeo celebrado en Sevilla en 2002, se aprueba el «Acuerdo interinstitucional para legislar mejor», de 16 diciembre 2003 ⁽³⁶⁾. Se presenta como un documento benévolo, de difícil ubicación en el cuadro de fuentes del Derecho comunitario ⁽³⁷⁾, que servirá para mejorar la calidad de los textos legislativos tanto en su redacción como en su contenido. Pero encierra una nueva tendencia de las Instituciones comunitarias para aminorar las competencias de los interlocutores sociales, facilitando el acceso de organizaciones y asociaciones civiles del más variado calado en los procesos previos a la elaboración de documentos y de la legislación «pactada», esto es, de la consensuada antes de su

promulgación. Del diálogo social se abre la puerta al diálogo civil, en el que, como se verá, los interlocutores sociales pasan a ser tratados como simples interlocutores sin reparar en la libertad sindical de la que hacen uso en el Derecho interno ⁽³⁸⁾. Efectúa con ello, la UE, un avance hacia la «democracia participativa», circunscrita, hasta la aprobación del Acuerdo, al Comité Económico y Social en labores exclusivamente consultivas que comprende, ahora, funciones cuasi-legislativas tanto en el seno de ese Comité, como fuera de él.

La democracia participativa pasa a organizarse a través de las técnicas de corregulación y la autorregulación, ambas propuestas por el «Acuerdo interinstitucional para legislar mejor» para lograr su objetivo: legislar mejor ⁽³⁹⁾. La primera consiste en «un acto legislativo comunitario [que] habilita para la realización de los objetivos definidos por la autoridad legislativa a las partes interesadas reconocidas en el ámbito de que se trate (en particular, los agentes económicos, los interlocutores sociales, las organizaciones no gubernamentales o las asociaciones)», *ex* punto 18 del Acuerdo. Para ello, se necesita, por una parte, que el acto legislativo defina estrictamente los criterios, con el fin de evitar el uso abusivo del poder delegado (punto 21). A su vez, éste se configura como un simple poder de ejecución o instrumental, es decir, definido el objetivo en el acto legislativo, los actores sociales se limitan a escoger los medios para alcanzarlo. Y, por otra, que dicho acto no tenga por contenido alguna de las materias de política social del art. 137 del Tratado de la CE, que se encuentran estrechamente relacionadas con los arts. 138 y 139 ⁽⁴⁰⁾. Desde esta perspectiva, no se arriesga el rol de los interlocutores sociales, pues sus funciones, a la vista de los preceptos recién citados, no son de mera ejecución del derecho, sino de su creación mediante los acuerdos colectivos. Ahora bien, en el momento en que el acto legislativo delegante no exprese sus objetivos con claridad, sino que, voluntaria o involuntariamente, lo haga de forma vaga, la afirmación anterior deja de ser cierta. Así, el acto legislativo básico podría inmiscuirse en la «materia social», de modo que la Comisión, en vista del rechazo de los interlocutores sociales a la negociación de un acuerdo colectivo (art. 138.3) o ante la imposibilidad de adoptarlo (art. 138.4), optará por iniciar un proceso de corregulación con los propios interlocutores sociales o con otras asociaciones cívicas. Desde este momento, unos y otros se sitúan en pie de igualdad.

Asombro provoca, como mínimo, la definición de la autorregulación en el punto 22 del Acuerdo, según el cual «los agentes económicos, los interlocutores sociales, las organizaciones no gubernamentales o las asociaciones» tiene la posibilidad de adoptar para sí «directrices comunes de ámbito europeo (en particular, códigos de conducta o acuerdos sectoriales)». Asombro porque la expresión «acuerdos sectoriales» o es polisémica, lo que dudo en este campo, o se está utilizando de forma incorrecta. En efecto, la negociación de los acuerdos sectoriales queda reservada exclusivamente a los interlocutores sociales por el cauce del art. 139 del Tratado de la CE, norma que no puede ser contradicha por otra de rango todavía desconocido, cual es el «Acuerdo interinstitucional para legislar mejor». Entonces, si éste afirma que las organizaciones no gubernamentales o las asociaciones adoptarán, en particular, códigos de conducta o acuerdos sectoriales, se debe entender que tales acuerdos sólo corresponderán a las organizaciones sindicales y empresariales, y no al resto de organizaciones y asociaciones a las que, como mucho, se les permite la elaboración de directrices comunes mediante, por ejemplo, códigos de conducta. Repárese, además, la falta de técnica jurídica del «Acuerdo interinstitucional para legislar mejor» se confirma con la inclusión en la categoría de las «directrices comunes» a los acuerdos, en total contradicción con la comunicación de la Comisión de 12 agosto 2004, en la que se clasifican las diferentes manifestaciones del diálogo social, siendo una de ellas la de negociar acuerdos, bien diferente de la relativa a la emisión de opiniones conjuntas y declaraciones o elaboración de instrumentos de intercambio de información. Sea como fuere, en espera de las prácticas derivadas de los procesos de autorregulación, es evidente que la asimilación de los interlocutores sociales a otros interlocutores privados tendrá como consecuencia la aparición de textos de muy diferente naturaleza que deberán ser objeto de control por las instituciones comunitarias.

Precisamente, el punto 17 del «Acuerdo interinstitucional para legislar mejor» adjudica a la Comisión la vigilancia sobre el correcto uso de la coregulación y la autorregulación, de forma tal que se asegurará el respecto al Derecho comunitario y a «los criterios de transparencia (en concreto, publicidad de los acuerdos) y de representatividad de las partes». Con ello, se suscita un ulterior inconveniente, a saber: que los interlocutores sociales se someterán al mismo sistema de vigilancia que el resto de los interlocutores, sistema más estricto que el derivado del art. 138 del Tratado de la CE. Todo lo cual supone una limitación de la autonomía colectiva no prevista ni en el precepto recién citado ni, por supuesto, en el art. 139. Pero al tiempo retarda los resultados de los procedimientos de corregulación y autorregulación, creados para mejorar la calidad de la legislación y para dinamizarla ⁽⁴¹⁾. Parece, pues, evidente que el «Acuerdo interinstitucional para legislar mejor» no porta un régimen tan benévolo como su nombre da a entender y que su influencia, directa o indirecta, ya se está dejando sentir en algunos Estados miembros, como España. La muestra se encuentra en el [art. 19 de la Ley 20/2007, de 11 julio](#), del Estatuto del trabajo autónomo, que reconoce a los trabajadores autónomos económicamente dependientes el derecho a afiliarse a un sindicato, a una asociación empresarial de su elección o a una asociación específica, a las que atribuyen legitimación -acompañada de otros requisitos que no vienen al caso- para negociar los acuerdos de interés profesional. Tal ingenio desvirtúa la naturaleza jurídica de esos acuerdos, difícilmente equiparables a los convenios de eficacia extraestatutaria por causa de sus posibles sujetos negociadores.

IV. A modo de conclusiones

No parece conveniente observar la negociación colectiva europea desde la perspectiva del Derecho interno o, mejor dicho, el régimen jurídico de las relaciones colectivas en un determinado Estado miembro se escapa del Derecho comunitario. Bien mirada esta afirmación merece que se concrete; probablemente, se encontrarían en los ordenamientos jurídicos nacionales elementos en común en cuanto a la eficacia de los convenios o, incluso, en cuanto al lugar que ocupan en la jerarquía normativa totalmente insalvable es el escollo de la atribución de la legitimación a los sujetos negociadores. Por eso, si no se adoptan esquemas jurídicos preconcebidos, se podrá augurar el potencial de la negociación colectiva en la construcción de las relaciones laborales en Europa. Precisamente, para convertir en algo común la existencia de acuerdos colectivos europeos, no basta ya con estimular los de nivel interprofesional -cuyos frutos son ya conocidos-, sino afrontar el reto de la negociación colectiva transnacional, en especial la que se celebra en empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria. Ello no debería provocar los recelos ni de los representantes de los trabajadores ni de los de los empresarios en cada Estado miembro, sino de acrecentar su entusiasmo desde el momento en que los frutos de esa negociación pasarían a ser reconocidos como acuerdos colectivos propios del Derecho comunitario en la medida en que se resuelve el problema de la legitimación para negociar en el seno de los comités de empresa a través de una actuación específica y directa de la Comisión.

Sin embargo, ésta y otras instituciones comunitarias son favorables, desde la década de los noventa -en concreto, tras la aprobación del Acuerdo de Política Social de 1992, que figuró como anexo en el [Tratado de Maastricht](#) para integrarse después en el Tratado de Ámsterdam de 1999- al *soft law*, y persisten en tal posición tras la celebración del «Acuerdo interinstitucional para legislar mejor» de 2003. Ni tan siquiera se ha utilizado alguna de las fuentes expresamente consignadas en el art. 249 del Tratado de la CE, sino que han preferido abordar la cuestión de la gobernanza en Europa a través de un acuerdo cuasi-político. La consecuencia inmediata y relevante es la posible sustitución del diálogo social por el diálogo civil. Si a raíz del citado [Tratado de Maastricht](#) se potenciaba la negociación colectiva, ahora se le cortan las alas a los interlocutores sociales estimulando el diálogo, la participación e, incluso, la negociación de acuerdos de desconocida naturaleza con actores civiles. No se trata de denostar la participación ciudadana que en muchos ámbitos jurídicos tendrá gran predicamento -en el seno de las Administraciones públicas, sin ir más lejos-. De lo que se trata es de delimitar el rol de los interlocutores sociales en el ámbito de la política social europea, evitando que otros espurios devengan titulares de funciones que les están vedadas, en la mayoría de los casos, en el Derecho de cada Estado miembro.

- (1) SCHNORR, G., *Possibilités des conventions collectives sur le plan européen. Rapport pour la CEE*, edición por manuscrito de la Biblioteca del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (1961), pg. 12; y LYON-CAEN, G., «Négociation et convention collective au niveau européen», *Revue Trimestrielle de Droit Européen*, 1973, núm. 4, pgs. 583 y ss.
- (2) Se trata de actos no previstos en el art. 249 del Tratado de la CE, en donde se describe el cuadro de fuentes de Derecho derivado, a los que los tribunales, en ocasiones como la del [auto del Tribunal de Primera Instancia en el asunto <IT>UEAPME versus Council</IT>, de 17 junio 1998](#) (T-135/1996), les reconocen una fuerza constringente, mientras que en otras sólo contienen indicaciones o constituyen meras reglas (CARTOU, L., CLERGERIE, A., GRUBER, R., y RAMBAUD, P., *L'Union européenne*, Dalloz [Paris, 2000], pg. 32).
- (3) Cfr. MAZUYER, E., «Les instruments juridiques du dialogue social européen: état des lieux et tentative de clarification», *Droit Social*, 2007, núm. 4, pg. 477.
- (4) En el período de tiempo analizado por la Comunicación de 12 agosto 2004 se han contado un total de veintiséis.
- (5) Tal es el caso de la «Declaración sobre responsabilidad social de las empresas del sector del comercio» (2003), o las «Recomendaciones de los interlocutores sociales europeos para la industria de la limpieza» (2004), ambas complementarias del Libro Verde de la Comisión (2001), así como de su comunicación sobre «responsabilidad social de las empresas» (2002).
- (6) Ejemplo de ello es el «Código de conducta para el sector textil europeo» (1997) o el «Acuerdo sobre los derechos fundamentales en el sector de comercio» (1999).
- (7) Son los textos más numerosos, pues se ha computado un total de ciento cincuenta, como siempre en el período de tiempo analizado por la comunicación de 12 agosto 2004, de los cuales ciento siete son opiniones conjuntas, dieciocho declaraciones y veinticinco instrumentos.
- (8) Precisamente, la cuestión de la existencia de la autonomía colectiva en el nivel europeo se planteó antes de la aprobación de ese Tratado. Algunos autores apostaron por la defensa de esa autonomía sobre la base de la capacidad originaria de los sujetos negociadores nacionales para producir normas jurídicas que afectan a los trabajadores (GIUGNI, G., *Introduzione allo studio della autonomia collettiva*, Giuffrè [Milán, 1960], pg. 16). Otros defendieron las tesis de la delegación de poder normativo, esto es, los sujetos negociadores gozan del poder negociador que el orden estático les ceda (KESSLER, V. F., *Le droit des conventions collectives de travail en République Fédérale d'Allemagne*, Peter Lang [Frankfurt, 1988], pg. 406, recogiendo las aportaciones alemanas pese a pertenecer a la Universidad de Paris-I, Panthéon-Sorbonne). Llegado este punto, se trataba de encontrar la fuente normativa que contenía la delegación de poder, para lo cual se efectúa una minuciosa relectura del citado Tratado de Roma (aportación esencial de LYON-CAEN, «Négociation et convention collective au niveau européen II», *Revue Trimestrielle de Droit Européen*, 1974, núm. 1, pgs. 5 y ss), según la cual éste ofrece al respecto base jurídica suficiente, no en vano el logro de la libre circulación de personas asalariadas (art. 48), así como la consecución de una armonización de las políticas en materia de empleo y condiciones de trabajo, pasa por el uso de todas las fuentes que constituyen el acervo comunitario -muy especialmente la directiva- y de las propias de la materia, esto es, la negociación colectiva, con independencia de los rasgos distintivos en cada ordenamiento

interno. Estas aportaciones doctrinales, de valor inestimable en el momento de efectuarse, lo pierden ante la aprobación del Acta Única Europea, que introdujo en el Tratado de la CE el art. 118B, atribuyendo a la Comisión la función del desarrollo del «diálogo social entre las partes sociales a nivel europeo (...)»; además del Acuerdo de Política Social que, tras su recepción por el citado Tratado de la CE mediante el Tratado de Ámsterdam, aportó la actual redacción de los arts. 138 y 139.

- (9) El antecedente de esa comunicación se encuentra en una proposición elaborada por las dos principales organizaciones empresariales -CEEP y UNICE- y la sindical -CES-, de 29 de octubre de 1993. Los criterios que según esa proposición deberían concurrir en tales organizaciones para que actúen como interlocutores sociales válidos (con detalle en ESTEVE SEGARRA, A., *Las asociaciones empresariales: régimen jurídico y representatividad*, Thomsom-Aranzadi [Navarra, 2003], pg. 140), son: 1) estar organizada en el nivel europeo, tanto en el ámbito sectorial, cuanto en el interprofesional; 2) estar compuesta por organizaciones reconocidas en el ámbito nacional como representativas de intereses; 3) que la adhesión a estas organizaciones nacionales sea voluntaria a imagen de lo que sucede en las europeas; 4) tener representación en todos los Estados miembros de la UE o, en su defecto, en el Espacio Económico Europeo o, incluso, haber participado en los encuentros de «*Val Duchesse*»; y 5) que sus miembros le hayan atribuido la función de representarlos en el nivel comunitario. Pues bien, la Comisión en su aludida comunicación de 14 de diciembre de 1993, se limita a hacer suyos tales criterios y a reducirlos a tres: 1) la exigencia de que las organizaciones deberán ser interprofesionales, sectoriales o por categorías y estar organizadas en el nivel europeo. 2) El que esas organizaciones europeas estén compuestas por organizaciones que ellas mismas o sus miembros tengan la consideración de interlocutores sociales en el correspondiente Estado miembro, además de capacidad para negociar acuerdos, y si es posible ostentar la representación en todos los Estados miembros. En este punto, la Comisión emite otra comunicación, de 20 de mayo de 1998, por la que suavizó este requisito y precisó que sería suficiente con que las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales europeas contasen con miembros en algunos, pero no en todos, los Estados de la Unión Europea (CLAUWAERT, S., HOFFMAN, R., KIRTON-DARLING, J., y MERMET, E., «Diálogo social y coordinación de la negociación colectiva en Europa», en el vol. *La negociación colectiva en Europa*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos-Ministerio de Trabajo y Servicios Sociales [Madrid, 2004], pgs. 299). Y 3) el que las asociaciones dispongan de estructuras adecuadas que les permitan participar de forma efectiva en los procesos de consultas.
- (10) Cfr. BLAS LÓPEZ, M. E., «Le cadre d'action des partenaires sociaux européens: mutations et enjeux à l'heure de la mondialisation», *Droit Social*, 2006, núm. 5, pg. 541.
- (11) Para más información sobre otras asociaciones empresariales u organizaciones sindicales europeas y su papel en el seno del diálogo social, consúltese FERREIRO REGUEIRO, C., «Los sujetos de la negociación colectiva europea», en el vol. *La negociación colectiva europea. Experiencias y tendencias europeas*, Consejo General del Poder Judicial (Madrid, 2006), pgs. 51 y ss.
- (12) Cit., nota 2.
- (13) Conviene recordar, por ejemplo, el «Acuerdo marco sobre el permiso parental», recogido en la [Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 junio 1996](#) (DOCE L 145, de 19 junio 1996), y el «Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial», consignado en la [Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 diciembre](#) (DOCE L 14, de 20 enero 1998). Frente a estos acuerdos reforzados, se constatan también los acuerdos libres, entre ellos: 1) el «Acuerdo europeo sobre teletrabajo», de 7 febrero 2001; 2) el «Acuerdo marco europeo sobre el estrés laboral», de 8 octubre 2004; y 3) el «Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo», de 26 mayo 2007.
- (14) Por Decisión 98/5000, de la Comisión, de 20 mayo, sobre la institución de los comités de diálogo sectorial (DOCE L225, 1998). Desde esa fecha, se ha reconocido la existencia por la Comisión de más de 22 comités. Una vez constituidos, cada comité procede a elaborar su reglamento de régimen interior y a determinar libremente los temas sobre los que discutirá.
- (15) Cfr. FERREIRO REGUEIRO, «Los sujetos ...», cit., pg. 61.
- (16) [Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo](#), por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea (DOCE L.80, de 23 marzo 2002).
- (17) [Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 septiembre](#), sobre la constitución del comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (DOCE L 254, de 23 septiembre 1994); modificada por la [Directiva 97/74/CE, del Consejo de 15 diciembre](#), por la que se amplía al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte la [Directiva 94/45/CE](#) sobre la constitución del comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (DOCE L 10, de 16 enero 1998).
- (18) SANGUINETTI RAYMOND, E., «El papel de la autonomía colectiva en la constitución del espacio social europeo», en el vol. *Estudios sobre negociación y convenios colectivos. Homenaje al prof. Alberto Guanche Marrero*, Ramón Areces (Madrid, 2003), pgs. 466 y ss.
- (19) [Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre](#), por la que se completa el Estatuto de la sociedad anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores (DOCE L. 294, de 10 noviembre 2001).
- (20) Vid. LAULOM, S., y VIGNEAU, C., «Actualité du rapprochement des législations en matière de relations professionnelles», *Droit Social*, 2005, núm. 5, pgs. 530 y ss.
- (21) La Comisión computó en marzo de 2006 la existencia de 91 textos de variada tipología, pero cuyo contenido más frecuente ha sido: la responsabilidad social de las empresas, la igualdad profesional, los procedimientos de movilidad de trabajadores y de reestructuración de empresas.
- (22) Vid. TERRADILLOS ORMAETXEA, E., *La representación colectiva de los trabajadores en los grupos de empresa: modernas fórmulas de regulación*, Consejo Económico y Social (Madrid, 2000), pg. 23.
- (23) Se trata de un grupo empresarial con más de 60.000 trabajadores que opera en veinte países de la Unión Europea, además de en Suiza.
- (24) Cfr. TEYSSIÉ, «La négociation collective transnationale d'entreprise ou de groupe», *Droit Social*, 2005, núm. 11, pg. 986.
- (25) Se trata del acuerdo de 22 noviembre 2004 celebrado entre el grupo de empresas *Total* y las federaciones europeas EMCEF (miembro de CES) y FECCIA y FECER (miembros de CEC) para alcanzar un marco social europeo común a todos los trabajadores del grupo. Puede consultarse en *Liaisons Sociales Europe*, 2004, núm. 111, pg. 8.
- (26) Con todo, conviene advertir de las dificultades intrínsecas de tal práctica y, en concreto, la negativa de la organización afiliada al cumplimiento del acuerdo alcanzado. Para resolver el problema, alguno autores sostienen que se precisa insertar en el propio pacto

ciertas disposiciones, a través de las cuales se obligue a las organizaciones sindicales miembros de las firmantes a la celebración de otros pactos que comprometan, en su respectivo Estado, la efectiva recepción de aquél (por todos, TEYSSIE, *Droit Européen du Travail*, 2ª ed., Juris-Classeur [Paris, 2003], pg. 56). Otra posibilidad estriba en que los estatutos de las organizaciones europeas hayan establecido mecanismos para controlar y hacer cumplir a sus miembros estatales los compromisos adquiridos en este alto nivel, si bien su efectividad se supedita al grado de persuasión y de influencia de las organizaciones europeas sobre sus miembros. Frente a ello, otros autores (decididamente VIGNEAU, «Étude sur l'autonomie collective au niveau communautaire», *Revue Trimestrielle de Droit Européen*, núm. 38, 2000, pg. 665) apuestan por el mandato, esto es, los mandantes -las organizaciones nacionales- estarían vinculados por los actos concluidos por sus mandatarios -las organizaciones europeas-, que tendrían como objeto la negociación y conclusión de acuerdos. En mi opinión, se debe tratar de un mandato expreso e individual de cada organización nacional afiliada a la europea e, incluso, de las que se integran en la primera, actuando como una medida de refuerzo del mandato general que puede constar en los propios estatutos de las organización europea. No cabe duda que, desde la perspectiva del Derecho continental, se muestra como una solución extraña, si bien ha de reconocerse que en el Derecho anglosajón ha funcionado en grado de excelencia con ocasión del reconocimiento de los interlocutores sociales y en el cumplimiento de los compromisos contraídos por éstos. Las llamadas *authorization cards* o «cartas de apoderamiento» tienen como objetivo el apoderamiento expreso de un sindicato por un trabajador, afiliado o no a él, para que negocie, de donde su lenguaje deber ser inequívoco y su redacción clara, con indicación del plazo de validez del poder (FEERICK, BAER y ARFA, *National Labor Relations Board representation elections. Law, practice and procedure*, Law and Business [New York, 1979], pg. 76).

- (27) Por todos, LAULOM, «Passé, présent et futur de la négociation collective transnationale», *Droit Social*, 2007, núm. 5, pg. 624. La autora manifiesta su desacuerdo con el empleo de la palabra «acuerdo» para definir a los resultados de esas negociaciones y, por ello, propone el uso de «*les outils transnationaux*» o «prácticas transnacionales», con el fin de distinguirlas de los auténticos acuerdos que son celebrados por los interlocutores sociales con poder negociador según el Derecho comunitario.
- (28) Se trata de las **Directivas 98/59/CE del Consejo, de 20 julio**, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos (DOCE L 225, de 12 agosto 1998); 2001/23/CE, del Consejo, de 12 marzo, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad (DOCE L 82, de 22 marzo 2001); 2002/14/CE (cit.), por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea. Esta última afirma en su art. 4.4.b) que el período de consultas se llevará a término «al nivel pertinente de dirección y de representación, en función del tema tratado». Por su parte, la **Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 junio**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (DOCE L 180, de 19 julio 2000) precisa, con relación a los acuerdos que pueden celebrar los interlocutores sociales sobre la materia, que se centran «en el nivel adecuado».
- (29) Cfr. «Passé, présent et ...», cit., pg. 623.
- (30) *Ibid.*, pgs. 628 y ss.
- (31) Se dice que la negociación de alcance internacional «se intensifica» en la empresa, porque contó con manifestaciones de exclusiva iniciativa privada muy tempranas. En esta línea, recuérdese el caso de la empresa *Philips*, con sede en diferentes Estados miembros, que, a partir de 1965, favoreció intentos de aproximación de los convenios colectivos que regían en los establecimientos sitos en esos Estados, convocando reuniones de las representaciones sindicales de cada uno de ellos (LYON-CAEN, «Négociation ...», cit., pg. 620).
- (32) Vid. TEYSSIE, «La négociation ...», cit., pg. 987.
- (33) Vid. MERINO SEGOVIA, A., «Mecanismos de regulación de la responsabilidad social de las empresas europeas», en el vol. *La negociación colectiva europea. Experiencias y tendencias europeas*, Consejo General del Poder Judicial (Madrid, 2006), pg. 155.
- (34) Cfr. *Liaisons sociales Europe*, 2001, núm. 29, pg. 8.
- (35) *Ibid.*, núm. 50, pg. 8.
- (36) Puede consultarse en la página web <http://Europa.eu/bulletin/es>.
- (37) En efecto, el «Acuerdo interinstitucional para legislar mejor» no se cita en el cuadro de fuentes del art. 249 del Tratado de la CE, que se refiere exclusivamente a los reglamentos, directivas, recomendaciones y decisiones. Al mismo tiempo aquél no es un acuerdo típico de los previstos en el art. 139. Si bien, el Tribunal de Justicia se muestra favorable a reconocer una cierta fuerza vinculante a estos pactos interinstitucionales cuasi-políticos. Sobre la cuestión, vid. GODET, R., «Accords interinstitutionnels et équilibre institutionnel dans la Communauté européenne», ed. *pro manuscrito* (París, 2001). Sobre el carácter heterogéneo de estos acuerdos, vid. GAUTRON, J. C., «Les accords interinstitutionnels dans l'ordre juridique communautaire», en el vol. VERPEAUX, M., et AVRIL, P. (Coords.), *Les règles et principes non écrits en droit public*, Panthéon-Assas (Paris, 2000), pgs. 195 y ss.
- (38) Reconocida de forma implícita la autonomía colectiva de los interlocutores sociales, ésta no viene arropada de un pronunciamiento claro sobre otros derechos, como la libertad sindical. Limitada a su regulación por el Derecho interno de cada Estado miembro, casi nada puede hacer el Derecho comunitario, pues su escaso campo de actuación lo ha utilizado para proclamar, en el art. 137.5 del Tratado de la CE, su incompetencia en materias tales como el derecho de asociación y sindicación, el derecho de huelga y el del cierre patronal, pero, también, para dejar la puerta abierta a los acuerdos libres cuyo contenido sí pudiera tratar de estas cuestiones sin olvidar el inevitable respeto a la soberanía de los Estados.
- (39) Sobre estas cuestiones, vid. el primer artículo que las ha tratado de VIGNEAU, «Partenaires sociaux européens et nouveaux modes communautaires de régulation: la fin de privilèges?», *Droit Social*, 2004, núm. 9/10, pgs. 883 y ss.
- (40) Se trata, en todo caso, de una interpretación consecuente con el papel de los interlocutores sociales, pues la única limitación material expresa del Acuerdo, que figura en su punto 17, se refiere al no empleo de la coregulación y de la autorregulación si se puede vulnerar los derechos fundamentales, o se puede incidir en decisiones políticas importantes, o se está ante situaciones de aplicación uniforme de las normas en todos los Estados miembros. Así, se intenta preservar la unidad y consistencia del mercado único europeo.
- (41) Adelantándose al Acuerdo para legislar mejor, CHEVALIER, J., ya planteaba ciertos problemas de la democracia participativa en su trabajo «Vers un droit post-moderne: les transformations de la régulation juridique», *Revue du Droit Public*, 1998, núm. 2, pg. 65.