

APUNTES SOBRE LA DEMOCRACIA INDUSTRIAL EN LA UNION EUROPEA

Antonio Loffredo, Universidad de Siena

SUMARIO: 1. *La difícil trayectoria de la democracia industrial.* – 2. *Los pilares del derecho sindical europeo: los derechos de información y consulta.* – 3. *Los comités de empresa europeos.*

1. La difícil trayectoria de la democracia industrial.

Trasladar al ámbito de la empresa, institución en la que más claramente se expresa el poder de un individuo libre sobre otro, la forma democrática de gobernar el Estado, tiene que llevar consigo una transformación de la mirada hacia la clase trabajadora, nunca más considerada como una masa de meros prestadores de una actividad psicofísica, sino como verdaderos ciudadanos de la empresa. Sin embargo, en muchos países los empresarios se han negado a aceptar cualquier presencia de los trabajadores o de sus representantes dentro de los organismos de dirección o de control de las empresas porque no quieren interferencias en la toma de decisiones, y menos las de sus empleados. Por otra parte, algunas tradiciones sindicales han visto con recelo la posibilidad de participar de alguna forma en la gestión de la empresa; este miedo, que ha caracterizado por ejemplo los sindicatos de los países del sur de Europa, encuentra una sencilla explicación en la voluntad de no abandonar la forma típica, y posiblemente más eficaz, de actuación sindical: el conflicto y, en concreto, la huelga.

Las transformaciones organizativas de las empresas modernas han obligado, pero, los sindicatos a repensar sus posturas clásicas y a buscar nuevas respuestas a las diferentes preguntas que ha traído consigo la modernidad. El alcance planetario de las causas que han producido estos acontecimientos ha incidido profundamente sobre la vida de los individuos, de las naciones y de las empresas, con consecuencias no sólo económicas sino también culturales, y ha determinado movimientos telúricos en el tejido social, tanto de los países industrializados cuanto de los en vía de desarrollo. La supuesta rigidez del paradigma taylor-fordista y de su organización vertical de la producción había creado y mantenido en vida reglas normativas y praxis contractuales caracterizadas por el mantenimiento de un igual nivel de rigidez¹. Por esta razón, la petición de mayor flexibilidad por parte del mundo empresarial fue aceptada, incluso considerada legítima y hasta oportuna por parte de algunos sindicatos.

Como era obvio, las organizaciones sindicales han mostrado algunas dificultades de reacción hacia las nuevas formas económicas empresariales que deben afrontar, por esto es necesario encontrar una respuesta sindical transnacional frente a la transnacionalización de las empresas. Es bien sabido que el fenómeno de la globalización de las empresas ha llevado consigo nuevos métodos de gestión y organización; los procesos de fusión y concentración empresariales han puesto en seria dificultad la actividad de los sindicatos, desde siempre centrada en la realidad nacional. Una acción sindical, e incluso una negociación colectiva, exclusivamente limitada al ámbito nacional puede pero significar la pérdida de una parte importante del espacio de negociación para los sindicatos.

Estos constituyen sólo algunos de los argumentos que están llevando hacia la superación de la rígida contraposición entre los dos principales modelos sindicales, el conflictivo y el participativo, intentando reunir las dos

¹LETTIERI, A., “La flessibilità delleregole: interpretazioni e confini”, en *Il diritto del mercato del lavoro*, 2000, p. 116.

posturas en una actividad que no quiere posponer la idea de conflicto (fisiológica en cualquier relación laboral), sino que tiene el objetivo de volver a poner el conflicto entre las partes para que se desarrolle cuando sea necesario y, posiblemente, en paridad de armas. Además, y mirando esta vez la cuestión desde otra perspectiva, no se puede negar que incluso la mejora de la competitividad de las propias empresas modernas, petición constante por parte de todas las patronales, puede pasar a través de la definición de un sistema de “fidelización”, cada vez mas participativo y cualificado de los trabajadores en la vida de la empresa.

2. Los pilares del derecho sindical europeo: los derechos de información y consulta.

El concepto del derecho a la verdad tiene que estar en la base de esta nueva postura sindical y pide que las relaciones laborales entre empresario y trabajadores (y sus representantes) se desarrollen basándose en la lealtad, la transparencia y la honestidad. El derecho a una información, correcta y completa, sobre la vida de la empresa puede ser un elemento que contribuye de forma decisiva a garantizar una confrontación leal entre empresarios y trabajadores por muchas razones; entre ellas destaca que este derecho, ya garantizado de forma más o menos amplia en muchos ordenamientos del norte de Europa, constituye uno de los pilares de la que se ha ido llamando durante los años '70 la democracia industrial. No puede ser una casualidad entonces que, justamente en estos años, se adoptaran las primeras directivas comunitarias en materia social que, reformadas varias veces, están todavía en vigor y han influido de manera sensible en los sistemas de relaciones sindicales nacionales, poniendo las bases de un futuro sistema sindical europeo, que está todavía por llegar. Se trata de tres directivas que

tienen como objeto la regulación de situaciones de crisis o de transformación de empresa: despidos colectivos, transmisión de empresa e insolvencia del empresario por créditos laborales.

La idea de fondo de las directivas sociales de los años setenta (y en particular, de las referidas al despido y a la transmisión de empresa) es que la situación de crisis y los procesos de reestructuración de las empresas no se pueden afrontar sin la implicación de los sindicatos en el nivel de empresa. Estas directivas prevén que, antes de proceder a los despidos que afecten a más de 5 trabajadores en el arco de tres meses, o antes de la cesión de la empresa o de una parte de ella a un nuevo propietario, el empresario está obligado a informar a los representantes de los trabajadores o, en su ausencia, a las estructuras locales del sindicato. El sindicato puede pedir ser consultado, iniciando una negociación colectiva con el fin de acordar soluciones que permitan gestionar la situación de crisis, garantizando el mayor número de puestos de trabajo o adoptando planes sociales para afrontar los efectos de la decisión de la empresa.

Gracias a estas directivas en todos los ordenamientos europeos se han introducido nuevos derechos sindicales, hasta entonces desconocidos en muchos ordenamientos, para empezar en el italiano. El Tribunal de justicia ha interpretado de forma muy rígida las obligaciones contenidas en las directivas, censurando a aquellos Estados que no se adecuen a ellas correctamente. En Italia, por ejemplo, la jurisprudencia, siguiendo las indicaciones del Tribunal de justicia, en varias ocasiones ha considerado ilegítimos los despidos adoptados sin un riguroso respeto al procedimiento de información y consulta, que el empresario debe seguir actuando de buena fe y con la máxima transparencia.

El impacto del derecho comunitario sobre los sistemas nacionales de relaciones sindicales ha sido entonces notable, y no sólo en el sentido de reforzar los derechos colectivos de los trabajadores. El caso italiano, una vez

más, es ejemplar. Las directivas en cuestión han contribuido a modificar la función y la cultura misma del sindicato (o al menos del sindicato más representativo, la CGIL). A éste se le ha pedido, y en cierto modo impuesto por la ley, hacerse cargo de las situaciones de crisis, compartiendo la gestión con la contraparte empresarial, abandonar la lógica exclusivamente conflictiva y adoptar una estrategia más colaboradora.

Para poder llegar a este tipo de resultado ha sido necesario el fortalecimiento de las relaciones sindicales basadas en el reconocimiento de los derechos sindicales procedimentales funcionales a la implicación y co-responsabilización del sindicato en la vida de la empresa; la predisposición de procedimientos, o la institución de organismos, que sean idóneos para garantizar la efectiva participación de los trabajadores en las decisiones empresariales; en una palabra, la expansión del llamado fenómeno de la procedimentalización de los poderes del empresario.

Es por esta razón, entonces, que el derecho de información y consulta constituye un verdadero pilar del modelo sindical de la Unión Europea y ha sido expresamente garantizado en el art. 27 de su Carta de los derechos fundamentales, la llamada Carta de Niza, que se titula justamente “Derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa” y abre el capítulo IV que tiene como objeto la “Solidaridad”. La redacción del texto es bastante concreto para estar dentro de una Carta de derechos fundamentales y por esto merece la pena transcribirlo por completo

Art. 27. Se deberá garantizar a los trabajadores o a sus representantes, en los niveles adecuados, la información y consulta con suficiente antelación en los casos y condiciones previstos en el Derecho comunitario y en las legislaciones y prácticas nacionales.

además porque parece acoger en sí algunas sugerencias del Tribunal de Justicia, como se verá más adelante. De momento solo interesa señalar que el derecho fundamental reconocido en el art. 27 tiene como objeto la mera información y consulta, mientras desaparece del texto cualquier referencia al termino participación.

En este sentido, puede resultar útil efectuar una distinción entre algunas de las diversas formas posibles de participación². Se puede individualizar un primer tipo de participación “débil” consistente en el reconocimiento de derechos de carácter estable de información y consulta a los trabajadores; se trata de una participación entendida en sentido conflictivo y, por esto, no alternativa a la negociación. Un segundo tipo es la “fuerte” que, a su vez, se divide en participación “fuerte externa”, en que un órgano compuesto por representantes de los trabajadores se encarga de vigilar la actuación del Consejo de Administración; y en participación “fuerte interna” que prevé la presencia de los representantes de los trabajadores en el interior del propio órgano de administración de la empresa.

Queda entonces claro que, según esta distinción, la noción de participación contenida en el art. 27 de la Carta de Niza es una participación débil, conectándose expresamente, además, con todas las directivas de la Unión Europea que en muchas ocasiones han garantizado a los sindicatos derechos de información y consulta en algunas situaciones. Entre ellas destacan por importancia: la regulación sobre el Estatuto de la Sociedad Europea y la participación en ella de los trabajadores (directiva n. 2001/86), que ha recibido un fuerte estímulo derivado de la Directiva sobre comités de empresa europeos, según una opinión difundida en la doctrina³; la directiva

²WEDDERBURN, W.: “Consultation and collective bargaining in Europe: success or ideology?”, en *Industrial Labour Journal*, 1997, vol. 26, n. 1 marzo, p. 7.

³ Ver RODRÍGUEZPIÑERO Y BRAVO FERRER, M.: “Información y consulta de los trabajadores a nivel transnacional comunitario: el modelo negocial”, en *Relaciones Laborales*, 1995, n. 19, p. 3. WEDDERBURN, W.: “Consultation and collectivebargaining...”, op. cit., p.1 y STREECK, W.: “La cogestione in Germania: problemiaperti”, in *IlGiornale di Diritto del lavoro e dellerelezioniindustriali*, 1997, p. 243 ss.

n. 2003/72 sobre la Sociedad Cooperativa Europea; la directiva n. 2005/56 sobre fusiones transfronterizas y, sobre todo, la directiva n. 2002/14, que prevé una obligación general de información y consulta en las empresas con más de cincuenta empleados.

3. Los comités de empresa europeos.

Entre todas las normativas que tienen como objeto los derechos de información y consulta, vale la pena de señalar la Directiva 94/45, sobre comités de empresa europeos, cuya aprobación en 1994 ha realmente abierto una nueva etapa en la historia de la participación de los trabajadores en la empresa, tratando de llevar a cabo la “europeización” también de la actividad sindical y procurando forzar su transformación hacia un modelo más participativo⁴. La directiva ha sido modificada en el 2009 con la Directiva n. 38, que ha contribuido, entre otras cosas, a una mejor definición de los derechos de información y consulta en ello contenidos⁵.

Se puede decir que, probablemente, en su origen, no se podía imaginar que la directiva pudiese tener tanta trascendencia concreta y eran tres los posibles objetivos materiales de la Directiva, de carácter básicamente procedimental.

⁴ Véase TOSI, P.: “Informazione, consultazione e partecipazione del lavoratore nelle imprese e nei gruppi di imprese della CEE”, en *Studi in onore di Luigi Mengoni*, Milano, 1995, p. 1305 ss. CARUSO, B.: “Processi reali e processuali nella costruzione dell’Europa sociale: il caso della contrattazione collettiva”, en ATTINÀ, F. Y VELO, D. (a cura di), *Dalla Comunità all’Unione Europea*, Bari, Cacucci, 1994, p. 159. DURÁN LÓPEZ, F.– SÁEZ LARA, C.: *El papel de la participación en las nuevas relaciones laborales*, Civitas, Madrid, 1997, p. 13 ss., que consideran la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa un contrapeso necesario contra la flexibilidad que rige hoy el Derecho del Trabajo.

⁵ Sobre los comités de empresa europeos, su desarrollo y su aplicación en el ordenamiento español, véase BOGONI, M., *El comité de empresa europeo*, Bomarzo, Albacete, 2010.

1) *Reconocer a los trabajadores de las empresas de dimensión comunitaria derechos de información y consulta también sobre cuestiones de interés transnacional.*

El ámbito de aplicación del derecho de información y consulta es muy extenso y la información debe ser proporcionada por parte del empresario a los representantes de los trabajadores en tiempo útil y con modalidades y contenido que garanticen la eficacia de la misma, o sea de tal forma que pueda permitir a los representantes sindicales de examinar atentamente la información recibida y preparar la consulta; esta previsión de la directiva sobre comités de empresa europeos, como se ha visto, ha sido sucesivamente recogida en el texto del art. 27 de la Carta de los derechos fundamentales.

Los posibles temas objeto de información por parte del empresario son todos aquéllos que tienen que ver, de forma más o menos directa, con la vida de los trabajadores. Por esto, y a título ejemplificativo, entre ellos no pueden faltar: la situación reciente y previsible de la actividad de la empresa, incluida su parte económica; la situación, la estructura y el previsible desarrollo del empleo en la empresa; la intención de efectuar despidos colectivos o una transmisión de la empresa, cualquiera que sea el título jurídico de la transmisión; en caso de crisis y de reducción del personal, las medidas que se pretenden adoptar, incluidas las que tengan que ver con proyectos formativos y de mejora de la profesionalidad de los trabajadores; las decisiones de la empresa que puedan repercutirse sensiblemente en la organización del trabajo o, de cualquier forma, en los contratos de trabajo.

Es preciso subrayar que estos derechos pueden adquirir una efectividad real si, después del momento de la información, se consigue dar la justa relevancia a los procesos de consultas de los representantes de los trabajadores. De hecho, el sindicato puede pedir ser consultado, iniciando una negociación colectiva con el fin de acordar soluciones que permitan

gestionar la eventual situación de crisis, o poner en discusión la decisión de la empresa, garantizando el mayor número de puestos de trabajo o adoptando planes sociales para afrontar sus efectos. Naturalmente el empresario no pierde la posibilidad de ejercer sus poderes, pero no los puede ejercitar sin antes confrontarse con los representantes de los trabajadores.

Por esta razón, la consulta que puede seguir a la información proporcionada por el empresario tiene que desarrollarse con modalidades, de tiempo y contenido, adecuadas al conseguimiento de la finalidad perseguida. Además, la consulta debe ser realizada en los niveles adecuados de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores; esta especificación resulta muy relevante sobre todo por lo que afecta a los grupos de empresas. Como ha aclarado el Tribunal de justicia de la Unión Europea⁶, los representantes de los trabajadores tienen derecho a recibir la información y a reunirse con la empresa (o su organismo) que es el que tiene realmente la capacidad y responsabilidad de tomar la decisión en cuestión, y esta sentencia tiene especial relevancia para todos los sindicatos que están presentes en las “periferias” de las empresas, que en muchos casos están muy lejos de la sede central donde se decide también de las vidas de las periferias y de sus habitantes.

Así, una de las finalidades que se pueden conseguir con el reconocimiento del derecho de información y consulta es la individualización de la responsabilidad de gestión y política de las decisiones que afectan a territorios en los que la autoridad política tradicional tiene cada vez más dificultad a incidir; y, en consecuencia, el máximo acercamiento posible de los representantes de los trabajadores al lugar donde, de hecho, vienen adoptadas las decisiones, sea a nivel nacional o global, facilitando también el nacimiento de nuevas unidades de negociación.

⁶Sentencia *Bofrost*, Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 29 marzo 2001, C-62/99.

La necesidad de discutir la decisión de la empresa con las personas responsables deriva también de la finalidad última de la consulta, que es la búsqueda de un acuerdo con los representantes de los trabajadores, lo cual obliga a las partes a negociar de buena fe. Ahora bien, con independencia de la noción de consulta que se adopte, es evidente que ésta puede cumplir su función de tutela de los intereses de los trabajadores sólo en aquellas empresas (o naciones) en las que operan sindicatos fuertes, que sepan movilizar sus trabajadores y dar cuerpo material a este derecho básicamente procedimental.

Este derecho, para que sea garantizado de forma concreta, tiene que encontrar una tutela a través, al menos, de dos instrumentos. El primero consiste en la previsión de sanciones eficaces a cargo de las empresas que no hayan garantizado el derecho de información y consulta, o que no lo hayan hecho con la modalidad adecuada. A pesar de la naturaleza de las sanciones (administrativas, civiles o penales), es importante que ellas sean lo suficientemente contundentes como para desincentivar la opción de los empresarios que puedan preferir una sanción a la garantía del derecho de información y consulta.

El segundo instrumento, que en Italia existe y está codificado en el art. 28 de la ley 300/1970 (Statutodeilavoratori), es una garantía de tipo procesal: los representantes de los trabajadores deben poder recurrir a la autoridad judicial a través de un procedimiento de urgencia que permita al juez intervenir rápidamente, exigiendo al empresario de adecuarse a las obligaciones de la ley y tutelando, así, el derecho de “forma real”. Así, en caso de que el juez, obtenidas informaciones sumarias, tenga la impresión de la existencia de un *fumus boni iuris* en la demanda de los representantes de los trabajadores, podrá con un decreto urgente obligar al empresario a suspender su “conducta antisindical” y a volver al *status quo ante*, garantizando un derecho que tiene sentido solamente en la medida en que

se desarrolle con el tiempo y las modalidades adecuadas. Está claro que contra de un decreto como éste tiene que existir la posibilidad para la parte interesada de recurrir a través de un procedimiento con “conocimiento completo” por parte del Tribunal.

2) Constituir un órgano de representación de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

A la interpretación que con la directiva sobre comités de empresa europeos se quisiera crear un órgano estable de representación de los trabajadores en las empresas transnacionales es fácil objetar que, según la Directiva 94/45, se puede también constituir un procedimiento de información y consulta en lugar de un organismo estable de representación y que, por tanto, al dejar abierta la posibilidad, se debe excluir que la norma tuviese la intención de conseguir tal objetivo. Sin embargo no se puede olvidar que no habría sido posible aprobar esta Directiva mediante la regla de la mayoría, y no la regla general de la unanimidad, si aquella no hubiese perseguido como objetivo formal declarado la información y consulta de los trabajadores, materia en la que, según el art. 155 del Tratado para el funcionamiento de la Unión Europea, “la Comunidad sostiene y completa la acción de los Estados Miembros, en virtud del principio de subsidiariedad vertical”. Sucesivamente, la Directiva 97/74 ha ampliado al Reino Unido la aplicación de la Directiva.

En efecto, la Directiva 94/45 afecta especialmente la cuestión, típicamente de normativa nacional, de la representación en la empresa pero regulando una cuestión de relevancia transnacional que los ordenamientos de los Estados no habrían podido fijar autónomamente⁷; ésta se limita además a disciplinar sólo lo que se refiere directamente a la competencia de los órganos comunitarios, remitiendo parte importante de la misma disciplina

⁷ Sobre el desarrollo normativo de la Directiva sobre comités de empresa europeos en algunos países de la Unión Europea, véase ZOPPOLI, L., (a cura di), *L'attuazione della Direttiva sui Comitati aziendali europei: un'analisi comparata*, Esi, Napoli, 1998.

a las normas de transposición, sin ser aplicable a las empresas que desarrollan su actividad exclusivamente en el interior del país, porque en este caso se aplica la Directiva n. 2002/14 sobre información y consulta en empresas con más de cincuenta trabajadores.

La negociación colectiva que se ha desarrollado después de la aprobación de la directiva 94/45 ha demostrado la clara preferencia de la opción de carácter sindical tendente a constituir organismos estables, mientras son escasos los casos en que se han constituido uno o más procedimientos de información y consulta. Hasta ahora se han constituido más o menos 800 comités de empresa europeos, y el sector en el que hay el porcentaje más elevado de comités es sin duda el del metal; el resultado se tiene que considerar seguramente positivo, aunque no se alcanza ni la mitad de las empresas de dimensión comunitaria, que son alrededor de 1800.

Las razones por las que aun no se ha llegado a la constitución de todos los comités son varias. Desde luego la más relevante es la escasa voluntad de los empresarios, que se han demostrado poco colaborativos en la difícil tarea de negociar, constituir y luego re-negociar los propios comités; además, la característica mutable conformación de las empresas y grupos de empresas transnacionales, que entran en el ámbito de aplicación material de la directiva, provocan muchas dificultades a seguir su desarrollo y, así, obligarlas a negociar la constitución de un comité de empresa europeo. Es muy importante, sin embargo, subrayar también las considerables dificultades sindicales de actuar en manera unitaria al momento de la negociación del comité y en el desarrollo de su actividad, una vez creado, sobre todo a causa de una grave falta de costumbre a trabajar con organizaciones sindicales de otros países, que muchas veces tienen intereses distintos y hasta divergentes.

3) *Promover por la vía legislativa el desarrollo de la negociación colectiva europea.*

Desde el Tratado de Maastricht en adelante también en el ámbito comunitario, siguiendo las tendencias existentes en los ordenamientos internos, se ha inaugurado una legislación de apoyo a la negociación colectiva; la legislación comunitaria y la nacional, sin embargo, no pueden ser reconducidas a una fenomenología única porque la comunitaria, más que sostener, “apuesta” por un fenómeno, la negociación colectiva europea, y la promueve antes incluso de que haya visto la luz, casi intentando construir el edificio partiendo por la última planta.

El diálogo social, término ya de por sí ambiguo y que no casualmente fue utilizado por el Gobierno Berlusconi en su Libro Blanco, promovido por el Acuerdo de Política Social, sea por el propio objeto, sea por el procedimiento que lo caracteriza, no responde a un verdadero fenómeno de autonomía colectiva sino más bien a una tentativa legislativa de “corresponsabilización de las partes sociales en las soluciones adoptadas frente a los problemas derivados de la integración económica”⁸, “un pobre instrumento puesto en manos de los actores sociales para animar la decaída escena de la política social comunitaria”⁹; ello representa también un esfuerzo de la Comisión dirigido a legitimar sus propias decisiones, intentando así reducir el déficit democrático que caracteriza a las instituciones comunitarias.

Probablemente, la aplicación del principio de libre circulación de trabajadores en la Unión Europea, reforzado por la presencia sindical en las empresas de dimensión comunitaria, puede conllevar, al menos como corolario futuro, un desarrollo paralelo de la negociación colectiva en este ámbito. No obstante, tal desarrollo está todavía por producirse, debido a una

⁸ Serias dudas sobre el hecho de que éste sea un verdadero fenómeno de autonomía colectiva las expresan, entre otros, APARICIO TOVAR, J.: “¿Ha incluido el Tratado de Maastricht a la negociación colectiva entre las fuentes del Derecho comunitario?”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1994, n. 68, pp. 926-928 y WEDDERBURN, W.: “Consultation and collective bargaining in Europe: successor ideology?”, op. cit., p. 11.

⁹ APARICIO TOVAR, J.: “¿Ha incluido el Tratado de Maastricht...”, op. cit., p. 941.

multitud de razones bien conocidas, entre ellas la relativa a los sujetos que deberían ser los protagonistas y a su representatividad¹⁰. Todas las dificultades que ha encontrado la negociación colectiva europea han llevado a la doctrina a adoptar una actitud pesimista respecto a la misma, que ha sido en alguna ocasión definida como “un cuerpo sin alma”¹¹, en otra como un “espectro, un huésped ausente en la mesa comunitaria”¹², o incluso un “personaje en busca de autor”¹³. Parece, sin embargo, que este personaje tiene ya demasiados autores. Tal modelo jurídico de negociación colectiva construida *a tavolino* es probablemente inútil, o incluso contraproducente¹⁴, porque encierra la dinámica natural de las relaciones entre las partes; consecuentemente, con este tipo particular de negociación colectiva, habría que compartir la opción de quien entiende que se debería tener presente los estudios de KahnFreund sobre su naturaleza “social típica”, generalmente “refractaria a la regulación del derecho”¹⁵.

Una demostración de lo que se ha dicho lo tenemos en el hecho que la negociación colectiva que no deriva del Acuerdo de Política Social constituye seguramente la negociación más desarrollada y que mejor funciona, también porque se ha apoyado sobre una tendencia común en muchos de los sistemas nacionales de los Estados Miembros de la Unión Europea, la descentralización de la negociación colectiva. Este fenómeno de autonomía colectiva ha dado vida a aquellos acuerdos de empresa o de grupo sobre información y consulta que han precedido, influenciándola, a la aprobación de la Directiva sobre comités de empresa europeos, y que después de su creación están poniendo los cimientos de un nuevo nivel de negociación: el

¹⁰ Además, dicha legislación de “apoyo” de la negociación colectiva es típica de aquellos ordenamientos en que actúan partes sociales en crisis de representatividad, vid. BIAGI, M.: “Le relazioni industriali nell’Unione Europea”, en *Il Diritto delle Relazioni Industriali*, 1997, n. 3, pp. 17 ss.

¹¹ Vid. CARUSO, B.: “Processi reali e processimentali...”, op. cit., p. 144.

¹² WEDDERBURN, W.: “Consultation and collective bargaining...”, op. cit., p. 6.

¹³ VALDÉS DAL-RÉ, F.: “La contratación colectiva europea: más que un proyecto y menos que una realidad consolidada”, en *Relaciones Laborales*, 1997, n. 21, p. 2.

¹⁴ VALDÉS DAL-RÉ, F.: “La contratación colectiva europea: más que un proyecto...”, op. cit., p. 2.

¹⁵ CARUSO, B.: “Processi reali e processimentali...”, op. cit., p. 137.

comunitario de empresa. En este momento, el nivel de empresa parece ser la única referencia también para el sindicato, el lugar donde se puede crear un elemento de solidaridad sindical y de cohesión social a nivel europeo, y los comités de empresa europeos los órganos de control de las dinámicas presentes en los mercados de trabajo europeos, y quizás no sólo europeos¹⁶.

¹⁶ Un interesante ejemplo en este sentido lo podemos ver en BENITES, F., “Empresas transnacionales y acuerdos marco internacionales: el caso Volkswagen”, en BAYLOS, A., y GIANIBELLI, G. (eds.), *Convergencia sindical, movimientos sociales e integración latinoamericana*, Amela, Valencia, 2011, p. 595.