

LA GOBERNANZA DEL TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA: la experiencia del procedimiento del diálogo social institucionalizado*

LABOUR GOVERNANCE IN THE EUROPEAN UNION: The Experience of the Institutionalised Social Dialogue Process

Laurentino Javier Dueñas Herrero

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Valladolid

laurentino.duenas@uva.es ORCID [0000-0002-3581-6611](https://orcid.org/0000-0002-3581-6611)

Recepción de trabajo: 13-01-2026 - Aceptación: 29-01-2026 - Publicado: 31-03-2026

Páginas: 137-171

- 1. DIÁLOGO, CONCERTACIÓN Y GOBERNANZA SOCIALES. ■ 2. EL NACEDERO DEL DIÁLOGO SOCIAL INSTITUCIONAL (TRIPARTITO) EUROPEO. ■ 3. ¿HASTA DÓNDE LLEGA EL PRINCIPIO DE PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EUROPEOS: NEOCORPORATIVISMO ULTRAACTIVO O COLEGISLADORES NECESARIOS? ■ 4. CONCLUSIONES: RETOS, DEBILIDADES, PROMOCIÓN Y FORTALECIMIENTO DEL DIÁLOGO SOCIAL. ■ 5. BIBLIOGRAFÍA.

* El presente trabajo se ha realizado en el marco del proyecto de investigación 1120122631-122631-4-21, La inclusión social a través de la renovación de elementos de estructura, relación y contenido en la negociación colectiva, PID2021-1226310B-C21, Ministerio de Ciencia e Innovación.

RESUMEN

En este ensayo se analiza el procedimiento del diálogo social institucional (tripartito) europeo y a uno de sus destacados protagonistas, los interlocutores sociales, que pueden llegar a ser verdaderos colegisladores. Además, se considera positivamente el hecho de que los acuerdos comunitarios alcanzados en ese ámbito puedan aplicarse mediante los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales y de los Estados miembros, si así lo deciden los firmantes; incluso, es importante reconocer la trascendencia de la falta de acuerdo en las fases de negociación previstas en el proceso de diálogo social. Todo ello no deja de ser un modelo de gobernanza característico de la Unión Europea. En las conclusiones se muestra la preocupación por los riesgos, ambigüedades y juego de injerencias internas en el modelo, para llegar a plantearnos si este mecanismo de diálogo social europeo está en crisis o si realmente su promoción está llevando a su propio fortalecimiento.

PALABRAS CLAVE: gobernanza, diálogo, interlocutores sociales, modelo social europeo.

ABSTRACT

This essay analyses the European institutional (tripartite) social dialogue process and one of its key players, the social partners, who can become true co-legislators. Furthermore, it considers positively the fact that the Community agreements reached in this area can be implemented through the procedures and practices of the social partners and Member States, if the signatories so decide; it is also important to recognise the significance of the lack of agreement in the negotiation phases provided for in the social dialogue process. All of this is a model of governance characteristic of the European Union. The conclusions express concern about the risks, ambiguities and internal interference in the model, leading us to wonder whether this mechanism of European social dialogue is in crisis or whether its promotion is actually leading to its own strengthening.

KEYWORDS: Governance, Dialogue, Social Partners, European Social Model.

1. DIÁLOGO, CONCERTACIÓN Y GOBERNANZA SOCIALES

En su versión clásica, reglamentación estatal y negociación colectiva fueron los dos grandes procedimientos a través de los cuales tuvo lugar la juridificación de las relaciones de trabajo¹. Dicho de otro modo, legislación y contratación colectiva fueron —y son— dos “técnicas normativas” o “métodos de toma de decisiones”, pero mientras la legislación nace de un acto de soberanía, la contratación colectiva lo hace de unas reglas acordadas que proceden de actos de la autonomía privada. Sin embargo, una y otra técnica normativa no siempre han resultado fáciles de deslindar, más cuando la tipología legislativa se vio enriquecida por una modalidad de leyes, denominadas leyes negociadas, cuya característica reside en la incorporación al derecho estatal del contenido de previos acuerdos sociales². De esta forma, las denominadas leyes contratadas o leyes negociadas, en cierta medida, vienen a fusionar las dos técnicas de creación normativa: legislación y negociación colectiva³.

El diálogo y la concertación sociales: acuerdos sociales, legislación negociada y manifestaciones aparejadas, se han erigido verdaderamente a lo largo de la historia democrática española en elemento definitorio del sistema de relaciones de trabajo, habiendo estado presentes como un verdadero método de acción política⁴. Esta *concertación* se debe entender como un proceso de negociación, como un foro de encuentro permanente a tres bandas entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales representativas (o más representativas, según los casos), aun cuando a veces solo se mantenga la vía abierta entre el Gobierno y uno de los dos interlocutores, lo que no deja de ser una muestra acabada de neocorporativismo y de auténtico diálogo social⁵. La expresión *diálogo social* ha sustituido a la de *concertación social* y las teorizaciones sobre la función legislativa de la negociación colectiva ponen de manifiesto la participación de aquella en la elaboración de las leyes. La negociación legislativa o legislación negociada es un fenómeno real, e incluso una práctica habitual en los Estados europeos, con o sin consagración jurídica formal, en la que deben combinarse el aseguramiento de los mecanismos de la representación política y la preservación de los espacios de la negociación⁶. En otras palabras, en realidad diálogo y concertación sociales son los dos aspectos o secuencias sucesivas de una misma realidad institucional, debiendo preferirse una

1 Simitis, S., “La giuridificazione dei rapporti de lavoro”, *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, núm. 30/1986, pág. 216.

2 Véase, Valdés Dal-Ré, F., “La legislación laboral negociada entre la concertación social y el diálogo social”, en *La reforma pactada de las Legislaciones Laboral y de Seguridad Social*, Valdés Dal-Ré, F. (dir.), Lex Nova, Valladolid, 1997, págs. 27-28.

3 Valdés Dal-Ré, F., “Ideologías pluralistas y relaciones laborales”, en *Relaciones laborales, negociación colectiva y pluralismo social*, Informes y Estudios del MTAS, Serie Relaciones Laborales, núm. 16/1996, Madrid, pág. 48.

4 Palomeque López, M. C., “La base constitucional para el diálogo social”, *Trabajo y Derecho*, núm. 15/2022, pág. 18.

5 Fernández Domínguez, J. J., “Legitimación y protagonistas de la negociación colectiva”, en *Perspectivas de evolución de la negociación colectiva en el marco comparado europeo*, XXV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ediciones CINCA, Madrid, 2015, pág. 19.

6 Casas Baamonde, M.ª E., “Las transformaciones del trabajo y de las relaciones colectivas”, *Relaciones Laborales*, nº 2/1997, págs. 13-14.

u otra según se ponga la atención en el mismo proceso de encuentro y negociación llevado a cabo por los interlocutores sociales con el propósito de alcanzar un acuerdo político —diálogo social— o, en cambio, en el propio resultado acordado de aquél —concertación social—⁷. El diálogo social y la concertación social —los acuerdos sociales y la legislación negociada— han estado presentes como métodos de acción política durante los últimos decenios en España, con arreglo a versiones técnicas diversas, y se han erigido en protagonistas de las grandes transformaciones institucionales llevadas a cabo en el ámbito de la economía y de las relaciones laborales, acomodando su desarrollo a los diferentes “ciclos políticos”⁸. En todo caso, si parece oportuno establecer una diferenciación entre diálogo social y negociación colectiva: a) En el diálogo social hay una serie de canales de comunicación, abiertos o promocionados, con el objeto de resolver conflictos sociales, básicamente, o conflictos jurídicos, o conflictos laborales, si se quiere de una manera mucho más precisa; b) En la negociación colectiva se trata de otra cuestión, conexas a la anterior pero no sustancialmente idéntica, pues se refiere a una forma de participación en el poder de determinación de condiciones de trabajo⁹. El diálogo y la concertación sociales, cuya versión propia requiere la “presencia” del poder político en el acuerdo, son desde luego categorías distintas de la negociación colectiva, esto es, de la determinación negociada bilateral de condiciones de trabajo por sectores de la producción, incluidos los acuerdos marco¹⁰.

Si dentro del concepto de diálogo social tienen cabida fórmulas muy variadas, así también dentro de las gobernanzas necesarias para superar un escenario complejo en el funcionamiento del mercado de trabajo donde imperan tres elementos novedosos: globalización, cambios tecnológicos y nuevas formas de organización del trabajo y de la empresa. Las normas, las políticas y las instituciones centrales del sistema de relaciones laborales imperantes a lo largo del siglo pasado manifiestan cierto grado de agotamiento y han perdido la tradicional capacidad de impacto real en la gestión del trabajo. La complejidad de los retos a los que se enfrenta la gobernanza del trabajo en el nuevo escenario hace inviable una actuación exclusivamente desde lo público, como igualmente limitada sólo a la intervención de las organizaciones sindicales y empresariales. La intervención de ambos se hace imprescindible¹¹. En un sentido político-jurídico y social, la idea de gobernanza se sitúa en el plano de la gobernabilidad democrática y eficiente, y exige, además del presupuesto de la legitimidad, la necesidad de gestionar las interdependencias —en el plano horizontal— con los sectores económicos privados, las asociaciones privadas, los grupos de interés público, así como los

7 Palomeque López, M. C., “La base constitucional para el diálogo social”, cit., pág. 17.

8 Palomeque López, M. C., “El diálogo social y la representatividad sindical en el punto de mira político”, *Trabajo y Derecho*, núm. 132/2026, pág. 1.

9 González-Posada Martínez, E., “Diálogo social y negociación colectiva en el Derecho comunitario”, en García Murcia, J. (Ed.): *Las relaciones de trabajo en España. Cambios y tendencias recientes*, Oviedo, 1997, págs. 65-66.

10 Palomeque López, M. C., “El diálogo social y la representatividad sindical en el punto de mira político”, cit., pág. 2.

11 Véase, Cruz Villalón, J., “Claves del futuro de la gobernanza del trabajo”, en *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo*, Universidad de Sevilla, MTES - OIT, Madrid, 2019, págs. 135-139. El autor subraya que “a la postre, los positivos efectos aportados por los modelos de tripartismo mantienen todo su sentido y utilidad en el mundo contemporáneo, incluso se hacen más precisos si cabe en un escenario de globalización de la economía”.

distintos ámbitos de gobierno territorial nacionales y supranacionales (plano vertical)¹². Asimismo, se produce una apuesta por la *gobernanza social vertical* en algunas Directivas, como la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, *sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea* (DOUE de 25/10/2022), que ayuda a la convergencia entre las rentas salariales de los diversos Estados miembros y la decidida apuesta por la negociación colectiva en el funcionamiento de las relaciones laborales, favoreciendo una alta tasa de cobertura de la negociación colectiva, de manera que actúa como umbral mínimo de condiciones de trabajo para el conjunto de los Estados miembros¹³. De hecho, el diálogo social —bipartito y tripartito— se ha consolidado a través de la aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales, al tiempo que se ha reconocido la autonomía de los interlocutores sociales. Además, se han tomado medidas para aumentar la cobertura de la negociación colectiva y reforzar la capacidad organizativa de los interlocutores sociales, aportando recursos adecuados para ello. Un ejemplo es la Directiva mencionada, que ha venido a reforzar el uso de la negociación colectiva en la fijación de salarios (art. 1.1, b) y exige a los Estados miembros con una cobertura de la negociación colectiva inferior al 80% que implanten un plan de acción para promoverla (art. 4.2)¹⁴.

Incluso, se puede considerar una *gobernanza social horizontal proactiva* la que se da en los Acuerdos Marco Globales (AMG) en la fase de aplicación de lo pactado, a través de un diálogo social de los órganos de participación como “estrategia proactiva” destinada tanto a fomentar la cultura del acuerdo en los dirigentes empresariales, como a la creación de incentivos destinados a los representantes de los trabajadores en los distintos niveles para denunciar cualquier violación en su entorno¹⁵. Los AMG no dejan de ser herramientas altamente perfeccionadas de diálogo social transfronterizo, aunque el número total de acuerdos concertados todavía constituye un porcentaje bajo en relación con el número de empresas multinacionales existentes. De cualquier modo, y a pesar de sus problemas aplicativos, la consecución de un AMG también supone un revulsivo para el diálogo social en aquellas zonas alejadas del país donde la transnacional tiene su matriz, ya que en los procesos de negociación internos e interorganizativos que se dan en la fase de preparación y negociación del acuerdo, suelen conducir a diferentes formas de participación de los órganos de representación de los trabajadores y a la legitimación de las organizaciones sindicales locales¹⁶. El centro de gravedad de este instrumento se sitúa en la vinculación de la empresa a su compromiso acordado con los sindicatos, que implica muy precisas obligaciones de hacer o la abstención de emprender acciones

12 Moreno Vida, M^a N., “La gobernanza de las relaciones de trabajo”, en *El futuro del trabajo: cien años de la OIT. XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Universidad de Salamanca, MTMSS, Madrid, 2019, págs. 239-240.

13 Cruz Villalón, J., “La garantía de salarios mínimos adecuados por la Unión Europea: una Directiva decisiva”, en Cruz Villalón, J. y Novo Corti, I. (Dirs.), *Salario mínimo y el trabajo decente ante la innovación tecnológica en España*, Aranzadi, Pamplona, 2023, págs. 17-18.

14 Ramos Quintana, M. I., “El relanzamiento del diálogo social por la Comisión Europea”, *Trabajo y Derecho*, núm. 102/2023, pág. 1.

15 Fernández Domínguez, J. J. y Gómez García, F. X., *Nuevas tecnologías en los Acuerdos Marco Globales*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2021, págs. 69-70.

16 Gómez García, F. X., “El papel de las federaciones sindicales internacionales”, en Fernández Domínguez, J. J. y Álvarez Cuesta, H. (Dirs.): *La inclusión social a través de la renovación de elementos de estructura, relación y contenido en la negociación colectiva. Protagonistas de la negociación y nuevos contenidos esenciales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2025, pp. 107-110.

discriminatorias o antisindicales¹⁷. La adopción de decisiones por la empresa para la efectividad de los contenidos del acuerdo o para reparar las consecuencias de un incumplimiento del mismo está normalmente integrada en un procedimiento de intercambio de opiniones y posturas entre las partes del contrato, en lo que parece ser la importación del procedimiento de consultas, con vistas a llegar a un acuerdo, de las Directivas comunitarias sobre Comités de Empresa Europeos y Sociedad Anónima Europea respectivamente¹⁸. No obstante, la globalización de los procesos productivos se sigue desarrollando dentro de un “vacío de regulación”, que debe ser “rellenado” por la actuación unilateral de las grandes empresas que los lideran, antes que por la intervención de los Estados sede de estas o de destino de sus actividades, así como por la acción normativa e institucional de la OIT (a pesar de su reticencia a superar el modelo estatista que sustenta la aplicación de su sistema de normas), para así superar el *déficit de gobernanza* en el funcionamiento de las cadenas globales de valor¹⁹. En sentido amplio, en las cadenas globales de valor se pone de relieve un nuevo modelo de regulación del trabajo, que viene edificándose como resultado de la combinación de una variedad de intervenciones de distinto nivel, encaminadas a colmar los “vacíos de regulación” y los déficits de gobernanza generados por el despliegue de la economía global. Se crea un nuevo sistema de gobernanza policéntrica del mundo del trabajo de base híbrida y regulación multinivel, y surge un nuevo Derecho Transnacional del Trabajo, no como expresión de la actuación de una única entidad reguladora global, sino que se construyen sistemas de garantía de los derechos humanos laborales centrados en el empoderamiento de los trabajadores y sus organizaciones, y basados en la aplicación del principio de diligencia debida²⁰.

Para el Derecho social de la Unión Europea, dentro del ámbito de la política social y de los asuntos que tienen que ver con la negociación y consulta entre y a los interlocutores sociales (arts. 152, 154 y 155 TFUE), el diálogo social es “tantas cosas al mismo tiempo”, que en realidad la institución carece en dicha esfera de una significación técnica unitaria y precisa, “además de útil por eso mismo”²¹. En el ámbito europeo, tras Maastricht (Tratado de la Unión Europea, de 7 de febrero de 1992), se produce un punto de inflexión en el tratamiento de la contratación colectiva dentro del sistema de fuentes del ordenamiento comunitario, porque hay un reconocimiento expreso de la negociación colectiva como fuente del ordenamiento jurídico. El *modus operandi* permite que un acuerdo marco previo sea el origen de un Directiva; o expresado en otros términos, la fuente primaria del derecho comunitario es fruto de un proceso o fenómeno de *legislación negociada o concertada*²².

17 Baylos Grau, A., “Un instrumento de regulación: empresas transnacionales y acuerdos marco globales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 27/2009, pág. 121.

18 Baylos Grau, A., “Los Acuerdos-Marco de empresas globales: una nueva manifestación de la dimensión transnacional de la autonomía colectiva”, *Revista de Derecho Social*, núm. 28/2004, pág. 209.

19 Sanguinetti Raymond, W., *Teoría del Derecho Transnacional del Trabajo. La génesis de un estatuto para el trabajo global*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2022, pp. 40-41 y 203.

20 Sanguinetti Raymond, W., “La construcción de un nuevo derecho transnacional del trabajo para las cadenas globales de valor” en Sanguinetti Raymond, W. y Vivero Serrano, J. B. (Dir.): *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2022, págs. 75-76.

21 Palomeque López, M. C., “El diálogo social y la representatividad sindical en el punto de mira político”, cit., pág. 1.

22 Valdés Dal-Ré, F., “La contratación colectiva europea: más que un proyecto y menos que una realidad consolidada”, *Relaciones Laborales*, núm. 21/1997, págs. 1-2 y 13.

Este hecho llegó a concluir a BIAGI que *Il ruolo delle parti sociali in Europa si trova ad un bivio. O le parti social procederanno con maggiore determinazione ad operare come agenti contrattuali nell'interesse dei propri iscritti, rafforzando così il proprio grado di rappresentatività, o correranno il rischio di perder grandi opportunità e, di conseguenza, credibilità. Sia a livello micro sia nel quadro macro, il dialogo sociale è oggi regolato da una fase giuridica più solida*²³. La expresión diálogo social permite aludir a interacciones e interrelaciones entre las partes sociales que exceden, superan o corrigen el marco tradicional de la negociación colectiva clásica y el papel central del convenio colectivo en las relaciones laborales. En el ámbito comunitario el término se explica por su carácter indefinido y abierto y se ha utilizado con una calculada ambigüedad²⁴. El carácter polisémico del concepto en sí de diálogo social ha causado muchas perplejidades, seguramente porque resulta imposible identificar unos rasgos comunes a las distintas prácticas conocidas en los Estados miembros, así como por la inexistencia de bases jurídicas sólidas sobre las cuales el diálogo social pudiera convertirse en una herramienta utilizable a nivel comunitario²⁵.

El diálogo social no es un acontecimiento puntual, sino que está en constante evolución porque se sustenta sobre una base tripartita y depende mucho de la voluntad política y el compromiso de cada Gobierno. El diálogo social es, como tal, un procedimiento que puede llevar a la concertación social, que es un intercambio político entre el poder público y los interlocutores sociales en virtud de la cual las grandes organizaciones de intereses intervienen en el proceso de adopción de decisiones de gobierno²⁶. Diálogo social y concertación social son un instrumento de gobernanza muy flexible, con mayor o menor grado de institucionalización, que puede cristalizar en Acuerdos o Pactos Sociales tripartitos, y puede también dar lugar a una "legislación negociada" o a acuerdos o convenios marcos bilaterales coordinados y vinculados con el proceso de negociación política²⁷. En consecuencia, como se ha dicho, el diálogo social es un procedimiento netamente diferente al de la negociación colectiva, incluso visto desde una estricta sistemática jurídica. El resultado positivo del diálogo social europeo puede terminar en un dictamen, recomendación o directiva (art. 154 TFUE), sin embargo, el apoyo legal para la creación de un espacio europeo de contratación colectiva se encuentra fuera del ámbito del diálogo social y está en el art. 155.1 TFUE ("diálogo [*exclusivamente*] entre interlocutores sociales"). En realidad, en el art. 155 TFUE nada se expresa sobre la eficacia de esa contratación colectiva, lo que puede dejar huérfanos de aplicación los éxitos alcanzados en la negociación, porque todo dependerá de la fuerza para obligar de los signatarios para con sus afiliados, es decir, del poder interno de cada organización. En este caso, los interlocutores sociales podrán obtener tal condición sin

23 Biagi, M., "Il ruolo delle parti social in Europa: dal dialogo alla *partnership*", *Diritto delle relazioni industriali*, núm. 1/1999, pág. 25.

24 Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., *Diálogo social, participación y negociación colectiva*, *Relaciones Laborales*, núm. 23/1995, pág. 1.

25 Guarriello, F., "El diálogo social nacional en los países de la UE. Un panorama general", *Gaceta Sindical. Reflexión y debate*, Confederación Sindical de CC. OO., Nueva etapa núm. 25/2015, pág. 43.

26 Véase, AA. VV., *La concertación social en España: una evaluación de su trayectoria en la perspectiva de los cambios socioeconómicos*, Monereo Pérez, J. L. (Dir.), Consejo Económico y Social España, Madrid, 2015, págs. 4 y ss.

27 Moreno Vida, M^a N., "La gobernanza de las relaciones de trabajo", cit., pág. 271.

fundamento en la ley (“representación legal”) y tendrán una “representación real” según unos criterios previamente fijados por sus compañeros de viaje. La redacción del apartado primero del art. 155.1 TFUE se corresponde con una declaración general del derecho a la autonomía colectiva europea, donde intervienen los dos polos negociadores y donde el contenido de lo acordado está abierto a todas las áreas o materias que se pretendan negociar por los interlocutores sociales, sin exclusión alguna, lo cual es una clara manifestación del derecho de negociación colectiva. La regulación de los derechos sociales de asociación y sindicación —libertad sindical— (art. 153.5 TFUE), debe trascender el ordenamiento jurídico de cada uno de los Estados miembros porque es un debate sobre el propio modelo social europeo. A falta de ello, la experiencia del diálogo social puede ayudar a enriquecer las relaciones colectivas en el ámbito de la Unión Europea. Más concretamente, el diálogo social europeo es una etiqueta o un término sin un significado preciso, que se ha utilizado para referirse a fenómenos diversos, a las múltiples formas de diálogo e intercambio que se producen en el contexto de la Unión entre los interlocutores sociales (y otros actores) y las instituciones en distintos ámbitos y niveles, o entre los propios interlocutores sociales, e incluso las propias negociaciones²⁸. A partir del Tratado de Lisboa de 2007, tras dotar de carácter vinculante a la Carta de Derechos Fundamentales y tras recogerse con la amplitud necesaria en el Tratado de Funcionamiento de 2010, en la Unión se ha mostrado una clara apuesta por un determinado modo de gestión del poder (“gobernanza”) y, sin imponer nunca un diálogo forzoso a los Miembros, sí constituye un ejemplo de gran ascendente para los Estados²⁹. En cualquier caso, el diálogo social es un componente fundamental del modelo social de la Unión Europea y permite no solo alcanzar acuerdos entre los interlocutores sociales, sino también contribuir a la definición de la política social europea, tal y como se desprende básicamente de lo dispuesto en los arts. 151 a 156 del TFUE³⁰.

En consecuencia, (1) si el diálogo social europeo abarca las consultas y negociaciones tripartitas y bipartitas que tienen lugar en los sectores públicos y privados, a todos los niveles y escalas, en particular a nivel intersectorial, sectorial, de empresa, o a escala nacional, regional o local; (2) si el diálogo social nacional tripartito congrega a Gobiernos, trabajadores y empleadores para debatir las políticas públicas, las disposiciones legales y reglamentarias y otras decisiones que afectan a los interlocutores sociales; (3) si las consultas tripartitas pueden asegurar una mayor cooperación entre los socios tripartitos y así forjar un consenso sobre las políticas nacionales pertinentes³¹; (4) me parece muy conveniente analizar si este mecanismo de negociación normativa puede funcionar adecuadamente, como tal técnica de creación legislativa, en ámbitos de carácter supranacional y delimitar hasta dónde puede llegar el papel de los actores que participan en las distintas fases del diálogo social institucional (tripartito) europeo que, aunque falto de definición y de elementos conceptuales claros, es uno de los rasgos distintivos del modelo social europeo.

28 García-Muñoz Alhambra, M. A., *La negociación colectiva europea de sector*, Bomarzo, Albacete, 2017, págs. 29-30.

29 Fernández Domínguez, J. J., “Legitimación y protagonistas de la negociación colectiva”, cit., pág. 19.

30 Ramos Quintana, M. I., “El relanzamiento del diálogo social por la Comisión Europea”, cit., pág. 1.

31 Considerando 11 de la RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO, de 12 de junio de 2023, *sobre el refuerzo del diálogo social en la Unión Europea*, Diario Oficial ES de la Unión Europea (Serie C/2023/1389) 6.12.2023.

2. EL NACEDERO DEL DIÁLOGO SOCIAL INSTITUCIONAL (TRIPARTITO) EUROPEO

Entra dentro de la lógica de los hechos que en el constitucionalismo europeo los derechos sociales no se implantaron en un momento preciso, sino que su definición y garantías son el resultado de una evolución permanente. En el ámbito de la UE se ha requerido de una constante voluntad política para superar el déficit de derechos sociales que existía en los Tratados originarios. En la primera redacción del Tratado de Roma (1957) se habilitaba un conjunto de instrumentos técnicos dirigidos a fomentar la asociación de los interlocutores sociales con el objeto de potenciar su representación, y por la vía de la consulta participar en la descripción de las políticas comunitarias. Desde 1970, y primero en el seno de la Comisión permanente de empleo, se iniciaron las fórmulas basadas en la concertación tripartita, que progresivamente fueron ampliando sus competencias³². El enfoque económico de las Comunidades Europeas en sus inicios marcó decisivamente el desarrollo de la materia social durante las primeras décadas de su existencia. Se concebía entonces una normativa social que se correspondería estrictamente con la regulación de un naciente mercado laboral común, sin ir más allá³³. El Tratado constitutivo de la CEE no incorporó mención alguna a los derechos fundamentales, tal y como ya habían sido consagrados tanto en diversos instrumentos internacionales como en los textos constitucionales aprobados, tras la terminación de la II Guerra Mundial, en los países democráticos del occidente europeo³⁴. En realidad, el punto cero del proceso de reconocimiento de un elenco de derechos fundamentales arranca algunos años antes de la adopción del Tratado de Maastricht (1992); en concreto, con la proclamación en Estrasburgo, el 9 de diciembre de 1989, de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, que a pesar de que su proclamación estuvo vacía de la menor eficacia, pues fracasó como expresión normativa, debe atribuírsele un lugar privilegiado en la evolución del reconocimiento de una concreta categoría de derechos fundamentales en el espacio de la UE³⁵. Es lo cierto que la evolución se ha ido equilibrando porque no puede desconocerse la profundización del mercado único a nivel europeo que ha venido adquiriendo la Europa comunitaria, el impacto de la introducción de la moneda única y, en general, la intensificación de las libertades económicas europeas, que afianza la globalización económica a nivel europea, pero el sistema debe estar equilibrado y compensado, de modo que produciría distorsiones una fuerte intervención en el diseño general de las políticas económicas por la Unión, quedando débil la capacidad de convergencia en materia de condiciones de trabajo, particularmente

32 González-Posada Martínez, E., "Presentación", en Dueñas Herrero, L., *Los interlocutores sociales europeos*, Tirant lo Blanch, núm. 132, Valencia, 2002, pág. 11.

33 Miranda Boto, J. M., "Competencias, fuentes y papel de las instituciones de la UE en materia social", en *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, Casas Baamonde, M^o E. y Gil Alburquerque, R. (Dir.) y García-Perrote Escartin, I., Gómez García-Bernal, A. y Sempere Navarro, A. V. (Coords.), Lefebvre-El Derecho, SA, Madrid, 2^a ed. revisada, 2019, pág. 79.

34 Valdés Dal-Ré, F., *El constitucionalismo laboral europeo y la protección multinivel de los derechos laborales fundamentales: luces y sombras*, Bomarzo, Albacete, 2016, pág. 26.

35 Valdés Dal-Ré, F., *El constitucionalismo laboral europeo y la protección multinivel de los derechos laborales fundamentales: luces y sombras*, cit., págs. 30-31.

en materia salarial³⁶. Dicho esto, es preciso subrayar que sin derechos sociales fundamentales mal puede plantearse el nacimiento de un diálogo social.

A finales de los años 80 del siglo pasado se consideró que había llegado el momento de superar el escenario nacional de la concertación social porque en la UE no existía un modelo homogéneo de negociación colectiva ni de acuerdos colectivos, lo que requería habilitar un mecanismo europeo coordinado de negociación colectiva, asociado muy de cerca a los escenarios de negociación nacional y que debía ir acompañado de un marco legal que regulara la libertad de reunión. Sin lugar a dudas, el diálogo social tripartito comunitario tuvo sus méritos, pero el problema consistía en el hecho de que, al igual que la negociación colectiva, era asimétrico, por lo que se defendió que el diálogo social sectorial a nivel europeo debía seguir desempeñando un papel importante y que el que diálogo social en sentido amplio no debería poner todas sus energías solo en los “pasos preparatorios de la legislación”³⁷. La atormentada concertación social que se inició en Val Duchesse (1985) no tuvo como efecto ningún tipo de negociación colectiva, como no fuera el acuerdo marco CES/CEEP sobre formación y preparación para la innovación tecnológica. No fue hasta 1986 cuando se insertó la primera alusión a los acuerdos colectivos europeos en el art. 118B del Tratado fundacional, de “manera bien tímida” y hasta finales de 1991 no se recogió normativamente la posibilidad de trasponer una Directiva en el Ordenamiento interno de los Estados, no mediante leyes, sino mediante acuerdos colectivos (Directiva de 14 de octubre de 1991, sobre medio de prueba del contrato, en su art. 9)³⁸.

En el Derecho de la Unión Europea el camino para la implantación de las relaciones colectivas ha transcurrido desde la negociación institucional en la cúspide hasta la negociación bilateral por sectores, sin que exista como tal un derecho a la negociación colectiva reconocido en los Tratados, a la inversa de como sucede en la mayoría de los países miembros, donde la experiencia de la negociación colectiva en cualquiera de sus ámbitos transcurre “in the shadow of the law”. En el Acta Única Europea (1986) se consideró al diálogo social como un cauce alternativo o complementario a la actuación normativa armonizadora y se procedió a un reconocimiento puramente formal del diálogo social europeo incipiente a partir de los encuentros de Val Duchesse, ante la ausencia de un reconocimiento de la negociación colectiva europea como fuente del Derecho³⁹. El Acta Única Europea introdujo el art. 118B, que asigna a la Comisión la tarea de desarrollar el diálogo social a nivel europeo, lo que no deja de ser una aportación que propicia un avance notable en política social⁴⁰. En el art. 118B TCEE se consagraron y se promocionaron las figuras de la concertación y del diálogo

36 Cruz Villalón, J., *Se afianza la intervención europea en materia salarial*, https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/se-afianza-intervencion-europea-en-materia-salarial-jesus-cruz-villalon_1513369_102.html

37 Weiss, M., “Diálogo social y negociación colectiva ante la propuesta de ampliación de la Unión Europea”, en *Nuevas relaciones laborales y negociación colectiva*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Colección Informes y Estudios del MTAS, Serie Relaciones Laborales, núm. 50/2003, Madrid, págs. 175 y 194-195.

38 Ojeda Avilés, A., “La negociación colectiva europea”, *Relaciones Laborales*, núm. 15/1993, pág. 67.

39 Pons Carmona, M.ª., *Modelo social europeo y protección de los derechos sociales fundamentales*, Editorial Reus, Madrid, 2015, págs. 24 a 30.

40 Ramos Quintana, M. I., “El Pilar Europeo de Derechos Sociales: la nueva dimensión social europea”, *Revista de Derecho Social*, núm. 77/2017, págs. 19-20.

social europeo, dicho de otro modo, hubo un explícito reconocimiento constitucional del diálogo social permanente europeo en cuanto instrumento trilateral o bilateral de convergencia de posiciones de las fuerzas sociales y políticas respecto al desarrollo de la política social. El diálogo se producirá, bien de las partes sociales entre sí y, eventualmente (que de hecho podrá ser bastante frecuente) con la autoridad pública. La normativa ex art. 118B TCEE es de carácter promocional⁴¹. En realidad, el reconocimiento del diálogo social en el art. 118 B) que el Acta Única incorpora al Tratado supuso una alternativa a la propuesta francesa de reconocer los convenios colectivos a nivel europeo, aunque no un rechazo frontal a esa posibilidad⁴².

Sobre todo, fue a partir de Maastricht (1992) cuando “la negociación colectiva se convirtió en alternativa al cauce legislativo”⁴³. El centro de los centros de la cuestión relativa a la negociación colectiva y al diálogo social se ubicó en el Protocolo Social de Maastricht, porque el artículo 118B del Acta Única Europea poseía un carácter abierto y una ambigüedad calculada, que coexistía con un movimiento de habilitación del diálogo social entre la *Confederación Europea de Sindicatos* (CES-ETUC), la *Unión de Confederaciones de la Industria y de los Empresarios de Europa* (UNICE) y el *Centro Europeo de Empresas con Participación Pública y de Empresas de Interés Económico General* (CEEP). Este precepto contaba con otro instrumento, la Carta Comunitaria de 1989, expresión de una declaración de nula proyección y significado jurídicos en el ámbito comunitario, pero que constituía un protocolo y establecía un programa de política social, dentro del cual se incluía la referencia a la negociación colectiva en el nivel europeo. Y ya, el Protocolo Social fue el *Aleph* de la negociación colectiva y del diálogo social⁴⁴. Si bien, es oportuno considerar que la más notoria de las prohibiciones materiales de actuación en el ámbito social es la recogida en el actual art. 153.5 del TFUE, que excluye la aplicación de las disposiciones contenidas en este precepto a las remuneraciones, al derecho de asociación y sindicación, al derecho de huelga y al derecho de cierre patronal. El contenido del art. 153 TFUE, que fue negociado por 11 Estados miembros en 1992, sirve de base o fundamento jurídico a toda actuación comunitaria en materia social. Los límites y las lagunas que pueden predicarse de este marco jurídico europeo, y la ausencia de voluntad política alguna para modificarlo, tienen como resultado que no haya sido posible, ni parece que lo será en el futuro, avanzar en el establecimiento de un estándar laboral común europeo en materia de derechos colectivos de los trabajadores⁴⁵. Esta barrera apareció en el Protocolo Social de Maastricht, como consecuencia directa de la incorporación de nuevos ámbitos competenciales. No obstante, puede entenderse que no es una prohibición absoluta de actuación en el marco del Derecho de la Unión, sino una exclusión de los procedimientos diseñados en el art. 153 del TFUE, por lo que carecería de justificación una normativa de la Unión

41 Véase, Monereo Pérez, J. L., “La participación de los agentes sociales en la construcción de la Comunidad Europea y el diálogo social”, *Actualidad Laboral*, núm. 29/1989, págs. 379-380.

42 Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., *Diálogo social, participación y negociación colectiva*, cit., pág. 1.

43 Fernández Domínguez, J. J., “Legitimación y protagonistas de la negociación colectiva”, cit., pág. 19.

44 González-Posada Martínez, E., “Diálogo social y negociación colectiva en el Derecho comunitario”, cit., págs. 66-68.

45 Pons Carmena, M.ª, “Estado actual de la regulación europea sobre los derechos de participación de los trabajadores en las empresas”, Comunicación presentada al *Congreso nacional de diálogo social en un mundo en transición. Diez años de la creación de la Cátedra de sindicalismo y diálogo social de la Universidad de Valladolid (2015-2025)*, celebrado en Valladolid, 27 y 28/11/2025, pág. 12.

sobre cuantías salariales, el contenido esencial de la libertad sindical o la regulación nacional del derecho de huelga⁴⁶.

A pesar de que el reconocimiento institucional de los interlocutores sociales —y con ello de la negociación colectiva— en el Tratado de Maastricht supuso un gran avance, también se abrió un laberinto de anomalías en el modelo europeo de relaciones industriales, de cara a los objetivos de los representantes de trabajadores y empresarios. Entre otras cosas, porque no existía una organización transnacional de los sindicatos ni de los empleadores, ni la capacidad y la legitimación para ser parte en las relaciones industriales de Europa, y lo más importante, tampoco los instrumentos suficientes para tomar decisiones a nivel transnacional, sobre la base de una delegación de poderes por las organizaciones nacionales y europeas⁴⁷. Hasta 1995 apenas hubo «acuerdos» reales que pretendieran vincular a los empresarios y a los trabajadores de los Estados miembros; sin duda, la autonomía colectiva adquirió una singularidad propia a partir de las posibilidades que abrió el diálogo social previsto en el APS. El último estadio evolutivo permite comprobar cómo éste se ha transformado desde un primer *diálogo social inorgánico* tipo Val Duchesse, hasta el recogido en el artículo 138 de la versión consolidada del Tratado, donde se estableció una regulación sobre el *diálogo social institucionalizado*⁴⁸.

La Comisión Europea definió por primera vez el diálogo social a nivel europeo en 1996, como el conjunto de deliberaciones entre los interlocutores sociales europeos, sus actuaciones conjuntas y sus posibles negociaciones, así como los intercambios entre los interlocutores sociales y las instituciones de la Unión europea⁴⁹. Al concepto de diálogo social se llegó tras el logro de un resultado previo: un acuerdo entre los interlocutores que se transformó en la Directiva 96/34/CE del Consejo, por la que se aplicaba el Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES. El siguiente escenario de esta evolución inicial se cerró con el Tratado de Amsterdam (1997), donde se incluyó el Acuerdo anexo al Protocolo XIV del Tratado de Maastricht en su nuevo Título XI sobre Política Social y su extensión al Reino Unido se aprobó en las conclusiones del propio Consejo Europeo de Amsterdam, lo que confirmó al diálogo social como auténtica fuente normativa a partir de la reunificación del Derecho social comunitario⁵⁰. Las propuestas elevadas por la CES, la UNICE y la CEEP al Consejo consiguieron establecer tanto el deber de solicitar el parecer de los interlocutores sociales sobre cualquier acción comunitaria en materia

46 Miranda Boto, J. M.ª, "Competencias, fuentes y papel de las instituciones de la UE en materia social", cit., págs. 81-82.

47 Treu, T., "The European Social Dimension: Problems and Perspectives", en BIAGI, M. (Ed.), *Towards a European Model of Industrial Relations? Building on the First Report of the European Commission*, Kluwer Law International, The Hague, 2001, pág. 90.

48 Arrigo, G., *Il Diritto del Lavoro dell'Unione Europea*, Milano, 1998, pág. 148.

49 Esta definición fue el resultado de una propuesta de Pádraig Flynn, Comisario europeo responsable de Empleo y Asuntos Sociales (COM (96), 448 final, de 18 de septiembre, relativa al desarrollo del diálogo social a escala comunitaria, que se suscitó por una serie de acontecimientos significativos del diálogo social europeo, el más notable de los cuales fue la introducción de los nuevos mecanismos de consulta y negociación conforme al Protocolo sobre la política social anexo al Tratado de la Unión Europea, que condujeron al primer Acuerdo Europeo entre los interlocutores sociales, relativo al permiso parental, en 1995.

50 Pons Carmena, M.ª, *Modelo social europeo y protección de los derechos sociales fundamentales*, cit., págs. 40 a 44.

social, a través de la doble consulta de la Comisión, como la previsión de que los interlocutores sociales pudieran negociar acuerdos colectivos europeos, sustituyendo la iniciativa de la Comisión⁵¹. Por ejemplo, según lo dispuesto el art. 138 TCE, la Comisión antes de presentar propuestas en el ámbito de la política social, consultó a los interlocutores sociales para que le remitirán un dictamen o recomendación. Con ocasión de dicha consulta los interlocutores sociales iniciaron el procedimiento previsto en el artículo 139.2 TCE y se produjeron los primeros resultados interprofesionales fueron los acuerdos marco sobre el permiso parental, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo de duración determinada, luego aplicados mediante Directivas del Consejo⁵². Si bien, la doctrina ya había dejado claro que desde el art. 118B TCEE toda la regulación comunitaria no deja de ser un “instrumento normativo-programático ineficaz por sí mismo para organizar de manera operativa el diálogo social en el seno de la Comunidad, habida cuenta de que sería necesario predisponer una legislación de apoyo a la autonomía colectiva de los grupos de intereses organizados”⁵³.

Así quedaría el esquema de las fases del diálogo social tras la iniciativa de la Comisión, desde el agotamiento del doble período de consultas a los interlocutores sociales, finalizado con un Acuerdo Marco, hasta la publicación de la Directiva 1999/70, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo de la CES, la UNICE y el CEEP, sobre el trabajo de duración determinada, con los artículos del TFUE. En este momento nadie se planteaba que la Comisión pudiera negarse a presentar un acuerdo de los interlocutores sociales al Consejo para su aplicación a nivel de la Unión.

Tabla 1. Fases del procedimiento de diálogo social hasta la aprobación de la Directiva 1999/70/CEE

Fase	Fecha	Evento
Negociación	Junio de 1998	La Comisión Europea inicia la segunda fase de consultas a los interlocutores sociales, dándoles la oportunidad de negociar un acuerdo sobre el trabajo de duración determinada.
Acuerdo	18 de marzo de 1999	Los interlocutores sociales firman el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada.
Propuesta	Marzo de 1999	Los firmantes solicitan conjuntamente a la Comisión Europea que proponga el acuerdo al Consejo para su adopción como legislación de la Comunidad Europea (Artículo 139.2 TCE).
Consulta	6 de mayo de 1999	El Parlamento Europeo aprueba una resolución de consulta sobre la propuesta de la Comisión (su papel es únicamente consultivo).
Adopción	28 de junio de 1999	El Consejo adopta la Directiva 1999/70/CE sin modificar el texto del Acuerdo Marco.
Publicación	10 de julio de 1999	La Directiva 1999/70/CE se publica en el Diario Oficial de la Comunidad Europea.

51 Fernández Domínguez, J. J., “Legitimación y protagonistas de la negociación colectiva”, cit., pág. 19.

52 Que se convirtieron en norma: – Directiva 96/34, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo Marco sobre el Permiso Parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, que se modifica y amplía al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte por la Directiva 97/75, de 15 de diciembre de 1997. – Directiva 97/81, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, que se extiende al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte por la Directiva 98/23, de 7 de abril de 1998. – Directiva 1999/70, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo de la CES, la UNICE y el CEEP, sobre el trabajo de duración determinada.

53 Monereo Pérez, J. L., “La participación de los agentes sociales en la construcción de la Comunidad Europea y el diálogo social”, cit., pág. 383.

En otras ocasiones el acuerdo negociado por los interlocutores sociales puede aplicarse “según los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales y de los Estados miembros”. Como el Acuerdo Marco no termina en Directiva, la Comisión solo comunica al Parlamento y al Consejo la existencia y el contenido del acuerdo.

Tabla 2. Fases del procedimiento de diálogo social hasta la firma del AMA sobre Acoso y Violencia en el Trabajo (2007)

Fecha	Evento
23 de diciembre de 2004	La Comisión inicia la primera fase de consulta a los interlocutores sociales sobre la violencia en el lugar de trabajo.
12 de mayo de 2005	Los interlocutores sociales (ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME y CEEP) celebran un seminario preparatorio y deciden iniciar negociaciones para un acuerdo autónomo.
6 de febrero de 2006	Comienzan oficialmente las negociaciones del Acuerdo Marco.
15 de diciembre de 2006	Se alcanza un texto de acuerdo conjunto tras más de diez meses de negociaciones.
26 de abril de 2007	Firma oficial del Acuerdo Marco Autónomo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo.
26 de abril de 2007	Inicio del período de implementación (plazo de 3 años, hasta abril de 2010) para que las organizaciones firmantes lo apliquen a nivel nacional.
8 de noviembre de 2007	La Comisión comunica al Parlamento y al Consejo la existencia y el contenido del acuerdo.

Por último, también puede suceder que la Comisión haya realizado una consulta en dos fases a los interlocutores sociales, de conformidad con el artículo 154 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), y que la consulta no haya dado lugar a ningún acuerdo entre los interlocutores sociales para entablar negociaciones sobre estas cuestiones. No obstante, si la Comisión considerara importante actuar a nivel de la Unión seguirá adelante con el procedimiento legislativo ordinario.

Table 3. Three phases on the journey towards the Minimum Wage Directive

PHASE, DATE AND EVENT
Phase 1: January–September 2020
14.01.2020: Publication of the first consultation paper and start of the first phase of the social partner consultation on 25.02.2020 (European Commission 2020b)
03.06.2020: Publication of the second consultation paper and start of the second phase of the social partner consultation on 04.09.2020 (European Commission 2020c)
Phase 2: October 2020–December 2021
28.10.2020: Publication of the Commission's proposal for a Directive on adequate minimum wages in the EU (European Commission 2020a)
09.03.2021: Legal opinion of the legal service of the Council (Council of the European Union 2021a)
28.09.2021: Legal opinion of the legal service of the Parliament

25.11.2021: Vote on the report of the European Parliament (2021) in the plenary session

06.12.2021: Common position of the Council of the EU

Phase 3: January–October 2022

13.01.2022: Start of trilogue negotiations

07.06.2022: Draft agreement in trilogue (European Parliament 2022b)

14.09.2022: Approval of the Directive by the European Parliament

04.10.2022: Approval of the Directive by the Council of the EU

19.10.2022: Adoption of the Directive by the co-legislators

25.10.2022: Publication of the Directive in the Official Journal of the European Union

Source: author's own compilation⁵⁴

Los fundamentos legales más importantes del diálogo social institucionalizado europeo los encontramos en el modelo del art. 152 TFUE (diálogo sin adjetivos) y de manera más específica en el art. 154 TFUE se recoge un procedimiento de consulta que se inicia y se fomenta por un sujeto institucional específico, la Comisión, no por todas las instituciones de la Unión recogidas en el art. 13 TUE, como sucede con la obligación de facilitar el “diálogo” entre los interlocutores sociales en el ámbito de la Unión que se recoge en el art. 152 TFUE⁵⁵. El papel “paralegislativo” que ha llegado a alcanzar el diálogo social europeo en el proceso de toma de decisiones no deja de ser una incómoda concertación social, por lo que algunos Estados permanecen al acecho y desconfían del poder de los interlocutores sociales, ya que puede minorar el poder normativo de los poderes públicos; en efecto, “los gobiernos temen ser bloqueados por poderes de veto y los partidos temen ser descabalgados por la dinámica de las fuerzas sociales”⁵⁶. Si bien, es cierto que, tras la crisis de 2008, en el marco de las políticas de austeridad, el diálogo social sufrió un proceso de deterioro, siendo sustituido por la intervención estatal —especialmente en el ámbito de las políticas salariales—, no lo es menos que a partir de 2015 la Comisión Europea bajo el mando de Juncker inició un período de recuperación del deteriorado diálogo social⁵⁷. En definitiva, los propios jueces de Luxemburgo atribuyeron al diálogo social la función de sustituto del Parlamento europeo en el proceso de toma de decisiones legislativas porque eso sirve para democratizar la vida de la Unión⁵⁸.

54 Müller, T. y Schulten, T., «The European Minimum Wage Directive: a milestone for EU social policymaking», in Vanhercke, B., Sabato, S., & Spasova, S. (Eds.), *Social policy in the European Union: state of play 2023: An ambitious implementation of the Social Pillar*, European Trade Union Institute (ETUI) and European Social Observatory (OSE), Brussels, 2024, p. 79.

55 Veneziani, B.: “L’art. 152 del Trattato di Lisbona: Quale futuro per i social partners?”, *Revista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, Vol. 62, núm. 1/2011, págs. 254 y 257.

56 Romagnoli, U., “La concertación social en Europa: luces y sombras”, *Revista de Derecho Social*, n° 26/2004.

57 Véase Ramos Quintana, M. I., “El relanzamiento del diálogo social por la Comisión Europea”, cit., pág. 1.

58 Veneziani, B., “L’art. 152 del Trattato di Lisbona: Quale futuro per i social partners?”, *Revista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, Vol. 62, núm. 1/2011, pág. 258.

3. ¿HASTA DÓNDE LLEGA EL PRINCIPIO DE PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES: NEOCORPORATIVISMO ULTRAATIVO O COLEGISLADORES NECESARIOS?

Según la definición operativa extendida de la OIT, que refleja la diversidad de procesos y prácticas a nivel mundial, el diálogo social incluye *todo tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores o entre empleadores y trabajadores sobre temas de interés común relacionados con la política económica y social*. El diálogo social es a la vez un medio para alcanzar objetivos sociales y económicos y un objetivo en sí mismo, ya que da a la gente voz y un papel participativo en sus respectivas sociedades y lugares de trabajo. Puede ser bipartito, entre trabajadores y empleadores (denominados por la OIT como “los interlocutores sociales”) o tripartito, incluido el gobierno⁵⁹. Para la OIT parece claro que este diálogo es “un objetivo en sí mismo”, por lo que el resultado de la negociación no es determinante. No se debe perder de vista que el funcionamiento del sistema de normas de la OIT reposa finalmente sobre el compromiso de los Estados miembros, que son los llamados a expresar su adhesión a los convenios aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo, mediante un acto de ratificación y a imponer su aplicación en sus territorios, a través de medidas legislativas, administrativas y judiciales; y la OIT no está en condiciones de garantizar la aplicación de sus normas, al no ser estas directamente vinculantes para los Estados, ni tampoco de exigir a estos el respeto de las decisiones de sus órganos de control⁶⁰. En este sentido, se puede entender que con el diálogo social no se pretende necesariamente lograr acuerdos vinculantes, como ocurre con la negociación colectiva propiamente tal⁶¹. Si bien, la noción amplia de diálogo social se abre a fórmulas muy flexibles “que presuponen, simultáneamente, la fortaleza del poder estatal y su deseo de compartirlo, para así complementar la democracia parlamentaria con el consenso de aquéllos a quienes la sociedad también considera sus legítimos representantes”⁶². En este caso se requiere el método del consenso para el logro de un doble objetivo, “compartir el poder estatal” y “complementar la demo-

59 A su vez, la OIT concreta que el tripartismo es una de las principales formas de diálogo social y lo define como “la interacción del gobierno, empleadores y trabajadores (a través de sus representantes) como asociados iguales e independientes para buscar soluciones a asuntos de interés común”. En otras palabras, el tripartismo se refiere a la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, junto con el gobierno, en pie de igualdad, en el proceso de toma de decisiones. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcms-sp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/publication/wcms_548547.pdf, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcms-sp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_624017.pdf, https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-08/Social_Dialogue_LAC_2025.pdf

60 Sanguinetti Raymond, W., *Teoría del Derecho Transnacional del Trabajo. La génesis de un estatuto para el trabajo global*, cit., pág. 40.

61 Palomo Vélez, R., “Diálogo social y libertad sindical como estrategias para la transición justa”, en Mella, L. y Tapia, F. (Dir.) y Palomo, R., Fernández, S. y Torres, B. (Coords.), *La protección del trabajo frente a las crisis y transiciones actuales: perspectivas nacionales e internacionales (Brasil, Chile, Cuba, España, Italia, México, Portugal, Uruguay)*, Aranzadi, Madrid, 2024, pág. 493.

62 Fernández Domínguez, J. J.: “Legitimación y protagonistas de la negociación colectiva”, cit., pág. 19.

cracia parlamentaria”, lo que no deja de hacer partícipe al diálogo social en la producción normativa o reglamentaria, gracias a la intervención de los interlocutores sociales, que son también legítimos representantes de la sociedad.

En el ámbito interno de muchos países miembros de la Unión Europea, por ejemplo, en España, se puede observar como “la figura preponderante” en los procesos de concertación social es la acción estatal, que hegemoniza los procesos regulativos consensuados con los interlocutores sociales. Y en esta conexión que se está buscando con la negociación colectiva, se puede constatar que otra seña de identidad la constituye el papel subsidiario que en estos procesos ocupa muchas veces el sistema de negociación colectiva autónomamente considerado, no sólo porque se encuentra condicionado y dirigido por la norma estatal, sino por cuanto los contenidos de la concertación se localizan en el ámbito normativo público y en el espacio del ordenamiento estatal, dejando a la negociación colectiva en muchas ocasiones sin capacidad de mediar en la aplicación concreta de alguna de las políticas concertadas⁶³. Hoy, el diálogo social —que abarca la negociación, las consultas y la información entre gobiernos, empleadores y trabajadores a diversos niveles— constituye una parte fundamental del modelo social de la Unión Europea. También está consagrado como principio fundamental (Pilar n.º 8) en el Pilar Europeo de Derechos Sociales, que establece 20 principios y derechos clave para respaldar la existencia de mercados laborales y sistemas de bienestar justos y con buen funcionamiento. Su función es central para gestionar las transiciones económicas, los cambios en el mercado laboral y la resiliencia social. Es más, la investigación comparativa de Eurofound (2023) en los Estados miembros demuestra que los países con marcos de diálogo social bien establecidos están mejor posicionados para responder a las crisis, promover un crecimiento inclusivo e implementar reformas de manera efectiva⁶⁴.

Lo dicho nos sitúa en la necesidad de que los Estados cuenten con una gobernanza nacional del trabajo que tome como referencia las normas internacionales sobre el trabajo y que asocie los procesos de toma de decisiones con la participación de los ciudadanos en los asuntos públicos, de tal forma que exista una integración entre los poderes o instituciones públicas y los agentes sociales. Se trata de una “gobernanza horizontal” que puede desembocar en fórmulas de diálogo social y concertación social⁶⁵. Neocorporativismo y diálogo social van de la mano en la concertación social y, a su través, el Estado satisface un triple objetivo: 1) Que la economía y el mercado de trabajo avancen en una concreta dirección; 2) Garantizar un grado aceptable de paz social que se ordena al bien común; 3) Proporcionar legitimidad pública externa a las decisiones políticas que subsigan durante su proceso de ejecución. Actores sociales y políticos participan —son invitadas a tomar decisiones—

63 Baylos Grau, A., “Diálogo social y negociación colectiva: una narración”, *Revista de Derecho Social*, núm. 17/2002, págs. 204-205.

64 Aumayr-Pintar, C. (Aut.), Demetriades, S. (Col.) y Sedlakova, M. (Col.), *Strengthening social dialogue in the European Union: A strategic imperative for national governments - Background paper*, Eurofound, Dublin, 2025, <https://www.eurofound.europa.eu/lv/publications/all/strengthening-social-dialogue-in-the-european-union-a-strategic-imperative-for-national-governments-background-paper>. Véase también el Informe: *Measuring key dimensions of industrial relations and industrial democracy (2023 update)*: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/measuring-key-dimensions-industrial-relations-and-industrial-democracy>

65 Monereo Pérez, J. L., *Modernidad y capitalismo. Mas Weber y los dilemas de la Teoría Política y Jurídica*, El Viejo Topo, Barcelona, 2013, págs. 420 y ss.

paralelamente en unos ámbitos que no les son propios y que convierten a la concertación social en una institución “primordialmente político-social y no jurídica”. Si bien, los acuerdos derivados de esta macroconcertación, posean un contenido meramente programático o resulten vinculantes, no dejan de ser el producto de un intercambio político entre los agentes sociales y el Estado, lo que parece significar un cierto canje de papeles⁶⁶, pero que jamás puede suponer una sustitución de la democracia parlamentaria, sino su completitud a través de quienes también aspiran a representar el interés de todos⁶⁷. El diálogo social —con mayor o menor grado de institucionalización— puede cumplir un papel importante en la gobernanza de las relaciones de trabajo porque da lugar a un “intercambio político” donde las grandes organizaciones de intereses intervienen en el proceso de adopción de decisiones de gobierno con un coste; igual para el sindicato, a quien también le entraña el coste potencial sobre su propia identidad colectiva, pues provoca relaciones de tensión con los miembros de la base, así como pérdida de influencia sobre los mismos e incluso pérdida de afiliación⁶⁸. El auge del modelo de democracia participativa se produce frente a la decadencia de la meramente representativa. Sin duda, los poderes públicos acceden a la opinión de los agentes sociales antes de diseñar y ejecutar sus políticas o de redactar las normas, satisfaciendo al tiempo dos objetivos: de un lado, conocer el punto de vista de la ciudadanía e incorporarlo de algún modo a aquellas o a estas; de otro, obtener un plus de legitimidad y garantizarse una menor contestación social respecto a sus decisiones menos populares. Los agentes sociales implicados en el proceso obtienen una ventaja en términos de acceso al poder, pero también pueden pagar un precio por ello, sobre todo cuando el apoyo a algunas actuaciones públicas se encuentra con el rechazo de sus bases sociales⁶⁹.

En países como el nuestro resulta fácil entender que los actores sociales puedan llegar a adquirir una responsabilidad colegisladora, que supera la representatividad social que ostentan, porque la legislación negociada es una práctica común; más complicada puede ser su implantación en otros Estados, particularmente del Centro y Este de Europa, que carecen de organizaciones empresariales y sindicales fuertes y centralizadas. La Constitución española carece de una *mención institucional específica* al diálogo social y parece evidente que una eventual agenda para un programa de reforma constitucional debería poner término a lo que con el tiempo se puede percibir como “vacío notorio”, a fin de cuentas, el diálogo social se ofrece como un mecanismo principal para el ejercicio de la función que la Constitución atribuye a los sindicatos de trabajadores y a las asociaciones empresariales de contribuir a “la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios”⁷⁰. Tampoco existe una regulación estatal en la materia, que podría haber avanzado en esto precisamente ante el silencio constitucional. En cambio, las Comunidades Autónomas si dispo-

66 Martín Valverde, A., “Concertación social y tripartismo: modelos de concertación social en Europa”, en *El diálogo social y su institucionalización en España e Iberoamérica*, Durán López, F. (Coord.), Consejo Económico y Social España, Madrid, 1998, pág. 106.

67 Fernández Domínguez, J. J., “Legitimación y protagonistas de la negociación colectiva”, cit., pág. 21.

68 Moreno Vida, M^a N., “La gobernanza de las relaciones de trabajo”, cit., págs. 268-269.

69 Agra Viforcós, B., “El diálogo social y la negociación colectiva como elementos clave en la eliminación de la precariedad en Castilla y León”, en Rodríguez Escanciano, S. (Dir.) y Álvarez Cuesta, H. (Coord.), *Apostando por la calidad en el empleo en Castilla y León: el diálogo social como premisa*, Consejo Económico y Social de Castilla y León, 2019, pág. 842.

70 Palomeque López, M. C., “La base constitucional para el diálogo social”, cit., págs. 24 y 26.

nen desde hace tiempo, al menos algunas de ellas, de disposiciones legislativas reguladoras de los procesos de diálogo social para sus ámbitos propios. Con todo, la ausencia de una referencia singular y nominativa al diálogo social dentro de la Constitución no significa, sin embargo, que no exista una base constitucional general, cierta y sistemática, que sirva de cobertura y fundamento para el diálogo y la concertación sociales entre los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales con los poderes públicos, pues los interlocutores sociales no son únicamente asociaciones privadas representantes de sus afiliados⁷¹. En nuestro país, al igual que ocurre en la UE, a salvo de lo dispuesto en los artículos 154 y 155 del TFUE, aunque no exista una ley donde se articule y se defina el diálogo social, se ha consolidado un relevante diálogo social en todas sus diversas tipologías, hasta el punto de hablarse de un modelo social español donde se promociona y regula expresamente el diálogo social institucionalizado en los distintos ámbitos de poder del Estado compuesto recogido en la Constitución. Y para que esto suceda se necesita una clara voluntad política, sindical y empresarial y un férreo compromiso, que es el presupuesto que lo hace posible. Esa triple voluntad se traduce en un claro y continuado ejercicio de democracia participativa propia de los Estados sociales, que se complementa y debe realizarse en plena sintonía con la democracia parlamentaria constitucionalmente diseñada⁷². En definitiva, y aunque la Constitución no se decantara por su institucionalización, diálogo y concertación social han unido su destino al de la propia democracia, y viceversa, así el diálogo social, denominación ahora preferida y comprensiva de ambas expresiones, se realiza entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, de tal forma que el modelo tripartito se ha replicado en las entidades locales y se ha redondeado con la creación de los distintos Consejos Económicos y Sociales⁷³.

Los mecanismos y procesos de representación de los trabajadores varían según los Estados miembros, lo que refleja sus respectivas historias, instituciones y situaciones económicas y políticas. Entre las condiciones propicias para el buen funcionamiento del diálogo social se encuentra la existencia de sindicatos y organizaciones patronales fuertes e independientes, con acceso a la información pertinente necesaria para participar en el diálogo social, y el respeto de los derechos fundamentales de libertad de asociación y de negociación colectiva⁷⁴. Por ello se precisa una política de promoción de la negociación colectiva, por ejemplo, sobre fijación de salarios, con una transparencia garantizada, por la vía de fomentar unas negociaciones constructivas, significativas e informadas sobre salarios entre los interlocutores sociales (Directiva (UE) 2022/2041); de tal forma que la Directiva actúa sobre la premisa de que garantizada una negociación colectiva (1) con alta tasa de cobertura, (2) con interlocutores sociales representativos y (3) con transparencia de lo actuado, se logrará el objetivo final del establecimiento de unos salarios mínimos en cuantía "adecuada"⁷⁵. En el ámbito

71 Palomeque López, M. C.: "El diálogo social y la representatividad sindical en el punto de mira político", cit., pág. 7.

72 Murcia Clavería, A., "El modelo social de diálogo social en Castilla y León", *Trabajo y Derecho*, núm. 15/2022, pág. 122.

73 Cabero Morán, E., "Diálogo, concertación social y democracia", *Trabajo y Derecho*, núm. 15/2022, págs. 11-12.

74 *Considerando 21* de la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, *relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas*, DOUE de 11/11/2024.

75 Cruz Villalón, J., "La garantía de salarios mínimos adecuados por la Unión Europea: una Directiva decisiva", cit., pág. 33.

europeo las diferencias entre los procedimientos de diálogo social y el de negociación colectiva han estado frecuentemente ocultas, porque desde la óptica comunitaria diálogo y negociación se han visto como un *continuum*, aunque el primero tenga una naturaleza tendencialmente colaborativa y no conflictual, aparte de su carácter no obligatorio⁷⁶. El diálogo social tripartito institucionalizado debe ocupar un lugar protagonista en la gobernanza del trabajo y de lo dicho hasta aquí se deduce que la sana convivencia entre ley y negociación ha sido un modelo de concertación social existente en muchos Estados miembros de la Unión Europea, por ello, y partiendo del concepto descrito de “diálogo social nacional tripartito”, la evolución de este diálogo institucional en la propia Unión Europea ha llevado a un entendimiento de gobernanza del trabajo donde, más que confundirse, soberanía política (pública) y autonomía colectiva (privada) se han complementado para lograr importantes resultados normativos. Se trata, por tanto, de analizar los poderes y el papel de los distintos actores en el proceso de consulta y negociación incorporado a los Tratados en los artículos 154 y 155 TFUE, que es un canal de participación de los interlocutores sociales en las regulaciones del ámbito social. En el art. 154.2 del TFUE se establece que la Comisión, antes de presentar propuesta en el ámbito de la política social, debe consultar a los interlocutores sociales sobre la posible orientación de una acción comunitaria. En el trámite de consulta la norma comunitaria dice que la Comisión deberá hacer dicha consulta con los “interlocutores sociales”, pero no aclara quienes son esos concretos sujetos, no establece una definición estricta, ni si deben tener una especial capacidad representativa y, en este caso, tampoco establece como medir esa capacidad. Esta laguna permanece a día de hoy. La plétora de organizaciones llevó desde el momento mismo en que nació el procedimiento de subrogación normativa a fuertes tensiones y a una solución compleja que consistió en dictar unos criterios y elegir para la subrogación a las organizaciones representativas mediante un listado constantemente actualizado⁷⁷. Este importante vacío está colmado de una forma no normativa. La cuestión de la representatividad también tiene un enfoque jurídico en cada país y en ninguno el problema se ha resuelto por completo. En la mayoría la atención —al igual que a nivel europeo— se ha centrado en el desarrollo de criterios para participar en el proceso de negociación colectiva⁷⁸.

El desarrollo de un sistema de negociación colectiva europea cuenta con graves dificultades referidas a la determinación de los sujetos negociadores, a su representatividad y legitimación, al valor de los acuerdos concluidos y a su eficacia jurídica. En particular, ni en el Derecho originario ni en el derivado existe una regulación de los procesos de negociación colectiva en el ámbito europeo y la negociación colectiva no institucional no es fuente material del derecho. Sin embargo, hay un procedimiento dual, diálogo social y negociación colectiva, que produce dos tipos de resultados: directivas fruto del acuerdo o desacuerdo tras el diálogo social; y acuerdos colectivos europeos sin intervención

76 Rocella, M. y Treu, T., *Diritto del lavoro della Comunità Europea*, Padova, 2ª ed., 1995, págs. 374-375.

77 Ojeda Avilés, A., *Derecho transnacional del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pág. 311.

78 “The question of representativeness has its own color in each country, each with its own unique legal approach. In no country was the problem resolved completely. In the majority of the countries the focus was on the development of criteria for participating in the process of collective bargaining. Only in a few countries was representativeness in areas of public law and administration regulated”, Jacobs, A., “Collective Labour Relations”, en *The Transformation of Labour Law in Europe. A comparative study of 15 countries 1945-2004*, Bob Heple & Bruno Veneziani (edited), Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2009, p. 212.

institucional en el ámbito interprofesional o sectorial. En la UE hay un modelo procedimental de “legislación negociada” diferente de la negociación colectiva tal y como se conoce en algunos ámbitos nacionales, porque no hay posibilidad de recurrir a la acción reivindicativa por parte de los sindicatos y falta también el principio constitucional de la libertad de asociación⁷⁹. Esto significa que el diálogo social en muchas ocasiones es el punto de salida con destino a la negociación colectiva. En el diálogo se llega a acuerdos y los protagonistas son interlocutores institucionales —en tanto actúan como organizaciones con tintes políticos— y en la negociación se firman convenios y los protagonistas son interlocutores sociales —en tanto actúan como antagonistas con posiciones distintas sobre las condiciones de trabajo—. Estemos en presencia, bien de una legislación pactada, con preeminencia del diálogo social, o de una negociación colectiva bilateral *strictu sensu*, lo primero que los comisionados para negociar han debido resolver es si “están todos los que son”, es decir, si no falta nadie de los que tienen “suficiente representatividad” según unas reglas o criterios previamente conocidos. En realidad, sin esa traba jurídica, tanto los interlocutores sociales europeos como los nacionales conocerán mejor su papel en la creación —los europeos— y aplicación —los nacionales— del Derecho Social Comunitario. En cualquier caso, la falta de una regulación específica no ha impedido actuar a los negociadores como si existiese y han llegado a importantes acuerdos colectivos europeos sectoriales. La realidad demuestra que las relaciones externas entre los actores europeos están ligadas a su propia autonomía y han quedado marcadas por el reconocimiento recíproco de carácter múltiple. El TJUE sentenció que el control de la fase de negociación propiamente dicha correspondía exclusivamente a los interlocutores interesados y no a la Comisión (17-06-1998), de donde se infiere que “il principio del riconoscimento volontario è sacro”⁸⁰.

El poder de los interlocutores sociales es tal, que a falta de participación del Parlamento Europeo en el proceso de adopción de un acto legislativo, el cumplimiento del principio de democracia requiere “que la participación de los pueblos en dicho proceso se garantice de forma alternativa, en este caso a través de los interlocutores sociales que celebraron el Acuerdo”⁸¹. Esta intervención convierte a la negociación colectiva en un procedimiento o modo de producción de normas laborales que favorece la participación activa de los ciudadanos a través de los interlocutores sociales, de tal forma que a las organizaciones empresariales y sindicales, junto con los poderes públicos, se les atribuye el desempeño de un papel democrático⁸². Es más, tal y como se dispone en el art. 155.1 TFUE, hasta ahora, la aplicación de los acuerdos colectivos resultantes del diálogo social tripartito a nivel comunitario se ha llevado a cabo mediante una decisión del Consejo adoptada a propuesta de

79 Bruun, N., «The Autonomy of Collective Agreements», en BLANPAIN, R. (Ed.), *Collective Bargaining, Discrimination, Social Security and European Integration*, Kluwer Law International, The Hague, 2003, págs. 1-48.

80 Biagi, M., “Il ruolo delle parti sociale in Europa: dal dialogo alla partnership”, *Diritto delle relazioni industriali*, núm. 1/1999, pág. 27.

81 Judgment of the Court of First Instance (Fourth Chamber, extended composition) of 17 June 1998. # Union Européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME) v Council of the European Union. # Agreement on social policy - Annulment of a directive - Whether action admissible - Status of management and labour in the process for the adoption of the directive - Representativity of management and labour. # Case T-135/96.

82 Casas Baamonde, M^a E., “La negociación colectiva europea como institución democrática (y sobre la representatividad de los interlocutores sociales europeos)”, *Relaciones Laborales*, núm. 21/1998, págs. 12-13.

la Comisión. Y como se ha subrayado, estos actos del Consejo, de atribución de eficacia normativa general a los acuerdos comunitarios por lo tanto, han adoptado en casi todos los casos la forma de directivas, con la consiguiente obligación de los Estados miembros de promulgar las disposiciones necesarias para darles cumplimiento, habiendo sido por lo tanto objeto de homologación por partida doble, en los ámbitos comunitario y nacional⁸³. Por ejemplo, en la UE la regulación del trabajo en plataformas planteó importantes problemas de regulación, en particular, en los derechos laborales colectivos. Abordar su regulación a través del diálogo social se consideraba muy oportuno, y digo esto, a pesar de que la consulta en dos fases a los interlocutores sociales por parte de la Comisión, de conformidad con el artículo 154 TFUE, no diera lugar a ningún acuerdo. Este hecho no impidió actuar a la UE, adaptando el marco jurídico en lo que respecta a la utilización de sistemas automatizados de seguimiento y de sistemas automatizados de toma de decisiones. Ante el fallido intento de acuerdo por los interlocutores sociales, el proceso legislativo ordinario concluyó con la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, *relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas* (DOUE de 11/11/2024), que persigue también fomentar el diálogo social sobre los sistemas de gestión algorítmica, mediante la introducción de derechos colectivos en materia de información y consulta sobre los cambios sustanciales relacionados con el uso de sistemas automatizados de seguimiento y de toma de decisiones. Así también ha ocurrido con la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, *sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea* (DOUE de 25/10/2022), en cuyo *Considerando 17* se puede leer que de conformidad con el artículo 154 del TFUE, la Comisión realizó las consultas con los interlocutores sociales en un proceso en dos fases sobre las posibles medidas para abordar los retos relacionados con la protección de unos salarios mínimos adecuados en la Unión. Efectivamente, no hubo acuerdo entre los interlocutores sociales para entablar negociaciones sobre estas cuestiones, no obstante, se reconoce la importancia de adoptar medidas a escala de la Unión, al tiempo que se respeta el principio de subsidiariedad, para mejorar las condiciones de vida y de trabajo en la Unión, en particular la adecuación de los salarios mínimos, “teniendo en cuenta los resultados de la consulta con los interlocutores sociales”. En otro caso, si los interlocutores sociales alcanzan un acuerdo, solicitarán a la Comisión que proponga que el Consejo tome una decisión, que será una propuesta legislativa que puede terminar en una Directiva donde se anexe lo acordado por los interlocutores sociales⁸⁴. Si bien, como se verá en las conclusiones de esta Comunicación, para el Tribunal General de la Unión Europea (TGUE) el procedimiento de participación de los interlocutores sociales dispuesto en los artículos 154 y 155 TFUE no puede prevalecer sobre el procedimiento legislativo porque en dicho procedimiento el Parlamento no participa, sino que solo es informado, mientras que en el procedimiento legislativo el Parlamento dispone de un poder de codecisión⁸⁵. Conforme a esta interpretación, la Comisión puede negarse, con base a razones de

83 Palomeque López, M. C., “Tres sentencias que estremecieron al mundo”, *Trabajo y Derecho*, nº 23/2016, pág. 1.

84 Los interlocutores sociales también pueden frenar la iniciativa de la Comisión para que su acuerdo se aplique según los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales y de los Estados miembros (art. 1552 TFUE), como sucedió en 2002 con el Acuerdo Marco sobre el teletrabajo.

85 TGUE T-310/18 – EPSU y Goudriaan/Comisión, ECLI:EU:T:2019:757, Parágrafo 96, de 24 de octubre de 2019.

oportunidad, a presentar un acuerdo de los interlocutores sociales al Consejo para su aplicación a nivel de la Unión, de tal forma que la Comisión tiene un control absoluto sobre una de las dos vías de aplicación de los acuerdos negociados a nivel de la UE, precisamente la que permite a los mismos conseguir una eficacia jurídica vinculante *erga omnes*⁸⁶.

4. CONCLUSIONES: RETOS, DEBILIDADES, PROMOCIÓN Y FORTALECIMIENTO DEL DIÁLOGO SOCIAL

El inicio del procedimiento del diálogo social está en la invitación a negociar a los interlocutores sociales por parte de la Comisión y el receptor último del resultado negociador es el Consejo, siempre y cuando haya habido acuerdo previo y la Comisión haya procedido a hacer su propuesta al Consejo. De forma que, los efectos directos se producen por obra de una norma heterónoma (Directiva) que tiene como destinatarios finales a los Estados. También esos acuerdos comunitarios se pueden aplicar mediante los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales y de los Estados miembros, sin necesidad de que hayan llegado a convertirse en Directiva. De aquí se deduce que las negociaciones entre los interlocutores sociales entran dentro de lo que se entiende por diálogo y concertación social, por lo que constituyen un ejemplo de gobernanza. Una cláusula de estilo que se repite en las Directivas que se aprobaron sin acuerdo por los interlocutores sociales en la fase de consultas es, por ejemplo, la siguiente: "La Comisión ha realizado una consulta en dos fases a los interlocutores sociales, de conformidad con el artículo 154 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. Esta consulta no ha dado lugar a ningún acuerdo entre los interlocutores sociales para entablar negociaciones sobre estas cuestiones. No obstante, es importante actuar a nivel de la Unión en este ámbito adaptando el marco jurídico vigente a la aparición del trabajo en plataformas, incluido en lo que respecta a la utilización de sistemas automatizados de seguimiento y de sistemas automatizados de toma de decisiones"⁸⁷. Por tanto, de las consultas que la Comisión Europea está obligada a realizar a los interlocutores sociales antes de iniciar un procedimiento legislativo pueden derivar acuerdos reforzados o acuerdos autónomos, pero es claro que si los interlocutores sociales se embarcan en negociaciones que no llegan a término o aquéllos se manifiestan en sentido contrario a regular, la Comisión puede retomar su iniciativa y evitar la desregulación sobre una materia que, como mínimo a sus ojos, está necesitada de normativa⁸⁸. Por ejemplo, una vez que la Comisión asumió la enco-

86 García-Muñoz Alhambra, M. A., "La Comisión Europea se puede negar, por motivos de oportunidad, a enviar un acuerdo de los interlocutores sociales europeos al Consejo para su adopción como Directiva", NET21, núm. 6/octubre/ 2021. <https://www.net21.org/la-comision-europea-se-puede-negar-por-motivos-de-oportunidad-a-enviar-un-acuerdo-de-los-interlocutores-sociales-europeos-al-consejo-para-su-adopcion-como-directiva/>

87 Considerando 15 de la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, DOUE de 11/11/2024.

88 Aguilar González, M^a C., "El diálogo social, ¿una herramienta para el futuro?", *Revista Del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 92/2011, pág. 133.

mienda de acometer la reforma de la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, inició el proceso previsto en el art. 154 TFUE con una primera consulta (entre el 11/04 y el 25/05/2023), cuyo resultado fue la respuesta unánime de las organizaciones sindicales en favor de la reforma, mientras la mayor parte de las asociaciones empresariales manifestaba que la revisión resultaba innecesaria. Posteriormente la Comisión consideró oportuno abrir la segunda consulta, celebrada entre el 23/07 y el 4/10/2023, sobre cuyo parecer vio la luz la Propuesta de revisión de la Directiva, recibida de manera entusiasta por el Comité Económico y Social Europeo en su Dictamen de 20/05/2024 y sustancialmente confirmada a través de la Orientación General emitida en el Consejo Europeo el 10/06/2024. Y parece claro que, a pesar de la falta de acuerdo en los períodos de consulta, la Comisión en su pronunciamiento tuvo en muy buena consideración el decálogo elaborado por la Confederación Europea de Sindicatos, pues nueve sus propuestas fueron mantenidas en la Resolución del Parlamento y, en su esencia, permanecieron en la propuesta de la Comisión y quedaron ratificadas en la Orientación General del Consejo⁸⁹. En fin, aunque la oposición frontal al inicio —más tarde suavizada— de la gran patronal, no auguraba un éxito en el empeño, repetidamente demandado por la Confederación Europea de Sindicatos, de modificar la Directiva 2009/30/CE, el liderazgo del Parlamento Europeo fue decisivo en este punto, a través de una ambiciosa ponencia acompañada de la solicitud a la Comisión para que llevara a cabo “la muy esperada revisión de la Directiva [con] el propósito [de] reforzar los comités de empresa europeos y su capacidad para ejercer los derechos de información y consulta, así como aumentar su número”. Sobre sus bases se articula el nuevo texto de la Directiva (UE) 2025/2450 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de noviembre de 2025, que modifica su precedente en cuanto hace a la constitución y funcionamiento de los comités de empresa europeos y a la aplicación efectiva de los derechos de información y consulta transnacional⁹⁰.

A pesar de que las materias sociales especialmente sensibles permanecen fuera del ámbito competencial comunitario: remuneraciones, derecho de asociación y sindicación, derecho de huelga y derecho de cierre patronal (art. 153.5 TFUE), por tanto, excluidas de la vía legislativa, el *Protocolo* y el *Acuerdo sobre política social* permitieron el desarrollo de un diálogo social a escala comunitaria, bien a través de los denominados “acuerdos transitorios de normativa comunitaria”, bien a partir de los “acuerdos sustitutorios de la actuación comunitaria”. El diálogo social de la UE ha actuado en consonancia con la idea de la “legitimidad democrática de la Tercera Vía” y en esto difiere de la negociación colectiva nacional⁹¹. Desde 2020 la línea de las recomendaciones enviadas a los Estados miembros en el marco del Semestre Europeo ha cambiado, pero los objetivos de estabilidad monetaria y del control de la inflación, seguirán guiando la gobernanza económica europea, por lo que

89 Fernández Domínguez, J. J., “Los comités de empresa europeos desde el pasado, en el presente y hacia el futuro”, en Fernández Domínguez, J. J. y Álvarez Cuesta, H. (Dir.): *La inclusión social a través de la renovación de elementos de estructura, relación y contenido en la negociación colectiva. Protagonistas de la negociación y nuevos contenidos esenciales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2025, págs. 63-66.

90 Fernández Domínguez, J. J., “Elementos destacados en la renovación de los comités de empresa europeos”, Briefs AEDTSS, núm. 122, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2025. <https://www.aedtss.com/elementos-destacados-en-la-renovacion-de-los-comites-de-empresa-europeos-briefs-aedtss/>

91 Bruun, N. y Heple, B., “Economic Policy and Labour Law”, en *The Transformation of Labour Law in Europe. A comparative study of 15 countries 1945-2004*, Bob Heple & Bruno Veneziani (Edited), Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2009, pág. 53.

nada nos permite excluir que, en el futuro, para alcanzar esos objetivos, se adopten recomendaciones cuyo fin sea reducir el gasto público y contener el coste del trabajo⁹². Así pues, en cualquier estudio sobre el diálogo social no podemos dejar de preguntarnos permanentemente si las gobernanzas económica y social de la UE gozan de suficiente legitimación y neutralidad, por ello, la pretensión de este ensayo no ha sido otra que recorrer los caminos varios existentes dentro de la democracia política y que permanecen abiertos para la regulación laboral en sentido amplio (lo que también incluye los actos del llamado *soft law*). Es oportuno situarse de principio en el convencimiento de que la gobernanza social europea permite injerencias consentidas entre la UE y los Estados miembros, tan fuertes como para llegar a superar una decisión judicial sin dejar de cumplirla. Por ejemplo, conscientes de que la Directiva europea sobre el salario mínimo ya ha tenido un impacto significativo en la mejora de los salarios mínimos, no habría razón para que esto no siguiera ocurriendo incluso si el TJUE hubiera anulado la Directiva tras el recurso presentado por Dinamarca, lo que podría haber sucedido si el TJUE hubiera aceptado la argumentación de que la UE carecía de competencia normativa para regularlo⁹³.

Es oportuno recordar que la comisión ha utilizado sus oportunos instrumentos para tratar de proyectar su voluntad de refuerzo del diálogo social en las decisiones que hayan de adoptar los Estados miembros, por ejemplo, en 2023, por una parte, lanzó una Comunicación dirigida al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo, así como al Comité de las Regiones y, por otra, la acompañó de una propuesta de Recomendación del Consejo para el refuerzo del diálogo social en la UE⁹⁴. En resumen, del éxito de ese relanzamiento del diálogo social por la UE dependen dos aspectos fundamentales de todo modelo democrático de relaciones de trabajo, por una parte, el fortalecimiento real de la negociación colectiva en la determinación de condiciones de trabajo y, por otra, la participación activa de los interlocutores sociales en los procesos de formación de la voluntad política⁹⁵. Si bien, no se pueden desconocer las dificultades existentes hoy para el diálogo social como consecuencia de la concentración del poder económico y la debilitación del poder de las organizaciones de trabajadores y de la negociación colectiva⁹⁶. Los redactores del Acta Única Europea y de los tratados posteriores emplearon deliberadamente un lenguaje ambiguo para disimular los intereses contrapuestos entre países y clases sociales. La sentencia del TJUE Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Asunto C-19/23, Recurso de anulación — Directiva (UE) 2022/2041 — Salarios mínimos adecuados en la Unión Europea — (Dinamarca contra Parlamento y Consejo), de 11 de noviembre de 2025, (ECLI:EU:C:2025:865), no reviste meramente interés académico. Si hubiera prevalecido el *Dictamen de Emiliou*, la legitimidad popular de la UE hubiera quedado hecha trizas. Los trabajadores europeos no comprenderían por qué numerosas normas de gobernanza de la UE favorables a las empresas en materia de recortes salariales son legales, mientras que una Directiva favorable a las

92 Borelli, S., "La supuesta neutralidad de las fuentes de regulación laboral (no solo europeas)", *Revista de Derecho Social*, núm. 111/2025, págs. 52-53.

93 Luebker, M. and Schulten, T., "Reorientation of minimum wage policy leads to real increases", *WSI Minimum wage Report*, núm. 100e, April/2025, pág. 16.

94 Véase, Ramos Quintana, M. I., "El relanzamiento del diálogo social por la Comisión Europea", cit., págs. 2-6.

95 Ramos Quintana, M. I., "El relanzamiento del diálogo social por la Comisión Europea", cit., pág. 7.

96 Moreno Vida, M^a N., "La gobernanza de las relaciones de trabajo", cit., pág. 271.

trabajadores sobre salarios mínimos adecuados no lo es⁹⁷. Tampoco es inoportuno advertir que se trata de una norma replegada al terreno de las “disposiciones meramente promocionales” y que el diagnóstico de situación del que parte la Directiva es sumamente ilustrativo: las instituciones europeas que por mucho tiempo han abogado por una vinculación, cuasi-exclusiva, de los salarios a la productividad —con el correlativo desprecio a su fijación en el nivel supraempresarial—, muestran ahora preocupación por la erosión de las estructuras tradicionales, sectoriales e intersectoriales, de la negociación colectiva⁹⁸.

En definitiva, el enfoque procedimental se aplica tanto a las disposiciones sobre el salario mínimo adecuado como a las correspondientes a la libertad de asociación y la promoción de la negociación colectiva, y como dictaminó el Servicio Jurídico del Consejo, se trata de “obligations of effort or process rather than of result”, por lo que no se produce armonización. Así lo ha entendido el TJUE que se convierte muchas veces en un motor importante de la integración, especialmente cuando las tradiciones arraigadas en los Estados miembros o ciertos aspectos legales que están integrados en un sistema establecido, llevan a cuestionar y no siempre comprender sus decisiones. En cualquier caso, la Directiva es un mandato para los Estados miembros y los interlocutores sociales, no para el Tribunal de Justicia⁹⁹. Todo este debate no es ajeno al diálogo social e implica una interrelación entre gobernanzas que deben buscar puntos de encuentro porque el diálogo social requiere de interlocutores sociales fuertes, autónomos y capaces, interesados en participar. Y no existe un solo modelo. El nórdico y corporativista del grupo basado en la democracia industrial es difícil que funcione de la misma manera en otros lugares con un contexto diferente; por otro lado, la mayoría de los Estados miembros de Europa Central y Oriental cuentan con instituciones tripartitas de diálogo social al más alto nivel¹⁰⁰.

¿Y en qué lugar queda el diálogo social si los interlocutores no llegan a un acuerdo? Por ejemplo, en la Directiva (UE) 2022/2041, las diferentes posiciones dentro de los sindicatos y las asociaciones patronales europeos revelaron que el conflicto básico entre el capital y el trabajo quedó parcialmente eclipsado por la lógica institucional de los respectivos sistemas de negociación colectiva y salario mínimo. Y esto se trasladó al posterior debate del proyecto de Directiva publicado por la Comisión en el Parlamento Europeo y el Consejo de Ministros, finalmente, según el procedimiento legislativo ordinario establecido en el Tratado de Lisboa, la adopción de la Directiva requirió el consentimiento conjunto del Parlamento Europeo y del Consejo. Todo este proceso también forma parte del diálogo

97 Erne, R., *The EU Minimum Wage Directive: To Be or Not to be?*, Social Europe, 2025. <https://www.socialeurope.eu/the-eu-minimum-wage-directive-to-be-or-not-to-be>

98 Fernández Prol, F., “El derecho a un salario justo. La Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea”, *Labos*, Vol. 5, núm. 1/2024, págs. 60-61. <http://www.u3mm.es/labos>

99 Brameshuber, E., “Valoración e impacto de la Directiva sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 9/2024, Universidad de Sevilla, págs. 28-31.

100 Aumayr-Pintar, C. (Aut.), Demetriades, S. (Col.) y Sedlakova, M. (Col.), *Strengthening social dialogue in the European Union: A strategic imperative for national governments - Background paper*, cit. <https://www.eurofound.europa.eu/lv/publications/all/strengthening-social-dialogue-in-the-european-union-a-strategic-imperative-for-national-governments-background-paper>

social, aunque la segunda fase de consulta terminara sin acuerdo, porque el proyecto de Directiva de la Comisión recogió varias de las reivindicaciones sindicales, especialmente las relativas al fomento de la negociación colectiva. El hecho de que la Comisión optara por el instrumento jurídicamente vinculante de una Directiva fue duramente criticado por la patronal. Sin embargo, los sindicatos de Dinamarca, Islandia, Noruega y Suecia se opusieron firmemente a la Directiva, aunque también hubo posiciones en el lado de los empresarios que se mostraron menos dogmáticas a la hora de rechazar un marco europeo vinculante para el salario mínimo¹⁰¹. Y también forma parte del proceso de diálogo social, la circunstancia de que, a pesar de no existir acuerdo tras la fase de consultas, se manifieste que la transposición de la Directiva se puede materializar a través de la aprobación de una norma nacional, o bien confiar a los interlocutores sociales su aplicación, si éstos lo solicitan de manera conjunta, claro es —casi siempre— con la obligación de que los Estados miembros adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar en todo momento los resultados pretendidos al amparo de la Directiva¹⁰². Si bien, es preciso señalar que con estas cláusulas de estilo se suele actuar con “cierto automatismo” en la aplicación de las reglas de procedimiento previstas en los Tratados y se olvida que, en algunos aspectos centrales de la Directiva, resulta imposible de transponer sólo por la directa y exclusiva intervención de las organizaciones sindicales y empresariales a través del desarrollo de procesos de negociación colectiva, que requieren de la necesaria intervención del poder público, con reglas imperativas dirigidas a ellos, por lo que resulta ineludible la transposición por parte de los poderes legislativos de los diferentes Estados miembros¹⁰³. Sin olvidar, que también es diálogo social en sentido amplio, el hecho de que los interlocutores sociales puedan frenar la iniciativa de la Comisión para que el acuerdo alcanzado en el período de consultas se aplique según los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales y de los Estados miembros (arts. 154.2 y 155.2 TFUE), como sucedió con el Acuerdo de 2002 sobre teletrabajo firmado por la CES, la UNICE/UEAPME y el CEEP. En él se define el teletrabajo y se establece un marco general a nivel europeo para las condiciones de trabajo de los teletrabajadores. Se trata de un convenio singular que no sólo ha beneficiado a los trabajadores y a las empresas, sino que constituyó el primer acuerdo europeo que habían de aplicar los propios interlocutores sociales, lo cual anunció la llegada de una era de diálogo social europeo¹⁰⁴.

Está diversidad de intereses demuestra la existencia de un diálogo social europeo dinámico que se mantiene permanentemente abierto, pues con la STJUE de 11 de noviembre de 2025 (C-19/23), que resuelve el recurso de nulidad contra la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del

101 Müller, T. y Schulten, T., “The European Minimum Wage Directive: a milestone for EU social policymaking”, cit., págs. 80-81.

102 Así, en el art. 17.3 de la Directiva (UE) 2022/2041: “Los Estados miembros adoptarán, de conformidad con su Derecho y usos nacionales, las medidas adecuadas para garantizar la participación efectiva de los interlocutores sociales con vistas a la aplicación de la presente Directiva. A tal fin, podrán confiar a los interlocutores sociales dicha aplicación, total o parcial, incluido lo relativo al establecimiento de un plan de acción de conformidad con el artículo 4, apartado 2, si así lo solicitan los interlocutores sociales de manera conjunta. Al hacerlo, los Estados miembros adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar en todo momento el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente Directiva”.

103 Cruz Villalón, J., “La garantía de salarios mínimos adecuados por la Unión Europea: una Directiva decisiva”, cit., pág. 33.

104 Tal y como declaró Anna Diamantopoulou, Comisaria de Empleo y Asuntos Sociales. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/es/ip_02_1057/IP_02_1057_ES.pdf

Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, “todos contentos”, los agentes sociales y las instituciones nórdicas pueden vender la anulación parcial como una victoria del especial papel y valor que la negociación colectiva tiene en su sistema de relaciones laborales y quienes apoyaron la Directiva también pueden estarlo porque la sentencia –combinando articulado y exposición de motivos– propone una guía de interpretación de las competencias que en materia social contiene el art. 153 TFUE y porque, a diferencia de lo que sostiene Dinamarca, la Directiva no supone una “injerencia directa” del Derecho de la Unión en el derecho de libertad sindical ni en su ejercicio¹⁰⁵. De tal forma que, las Directivas, tras constatar en alguno de sus Considerandos que, de conformidad con el artículo 154 del TFUE, si la Comisión ha realizado consultas con los interlocutores sociales en un proceso en dos fases, ante la falta acuerdo entre los interlocutores sociales para entablar negociaciones sobre estas cuestiones, si considera que es importante adoptar medidas a escala de la Unión, lo hará y tendrá en cuenta los resultados de la consulta con los interlocutores sociales. Y en todas las Directivas siempre hay una llamada al diálogo social interno en cada uno de los Estados, tal y como se expresa en el art. 17.3 de esta misma Directiva, en cuanto a su transposición y aplicación, “los Estados miembros adoptarán, de conformidad con su Derecho y usos nacionales, las medidas adecuadas para garantizar la participación efectiva de los interlocutores sociales con vistas a la aplicación de la presente Directiva. A tal fin, podrán confiar a los interlocutores sociales dicha aplicación, total o parcial, incluido lo relativo al establecimiento de un plan de acción de conformidad con el artículo 4, apartado 2, si así lo solicitan los interlocutores sociales de manera conjunta. Al hacerlo, los Estados miembros adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar en todo momento el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente Directiva”. Como puede observarse, y a pesar de no haberse llegado a un acuerdo en la doble fase de consultas en su tramitación, la Directiva confía al diálogo social su transposición y aplicación.

Lo que no se entiende es que el freno al desarrollo del diálogo social se irradie desde el interior del propio mecanismo del diálogo social tripartito. Así sucedió cuando la Comisión inició el proceso de diálogo social mediante una consulta a los interlocutores sociales que versaba, en particular, sobre la posible extensión del ámbito de aplicación de las Directivas relativas a la información y a la consulta de los trabajadores a los funcionarios y empleados de las administraciones de los gobiernos centrales de los Estados miembros, tras superarse el doble período de consultas por los interlocutores sociales, la Comisión se negó a presentar el acuerdo al Consejo. El 2 de septiembre, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea emitió su veredicto sobre el caso presentado por la FSESP (EPSU por sus siglas en inglés) contra la Comisión Europea. La negativa sin precedentes de la Comisión a presentar un acuerdo de los interlocutores sociales al Consejo para su adopción en forma de Directiva, se basaba en la disposición del artículo 155.2 del TFUE. La FSESP argumentó que cuando los interlocutores sociales son representativos y presentan una solicitud conjunta a la Comisión, ésta tiene una discrecionalidad limitada, esencialmente un control de la legalidad del acuerdo, y luego debe

105 Pérez Del Prado, D., “Primeras reflexiones sobre la STJUE de 11 de noviembre de 2025 (C-19/23) sobre la Directiva de salarios mínimos: todos contentos, el modelo social europeo el que más”. https://www.elforodelabos.es/2025/11/primeras-reflexiones-sobre-la-stjue-de-11-de-noviembre-de-2025-c-19-23-sobre-la-directiva-de-salarios-minimos-todos-contentos-el-modelo-social-europeo-el-que-mas/?utm_source=mailpoet&utm_medium=email&utm_source_platform=mailpoet&utm_campaign=las-ultimas-newsletter-total-entradas-de-nuestro-blog_5

transformar el acuerdo en una Directiva para que el Consejo decida al respecto. Lamentablemente, el Tribunal falló en contra de la FSESP en todos sus argumentos. En pocas palabras, el TJUE confirmó la interpretación del artículo 155.2 del TFUE defendida por el TGUE y la Comisión Europea¹⁰⁶. El Tribunal consideró que obligar a la Comisión a presentar el Acuerdo para que se adopte como Directiva implicaría dar a los interlocutores sociales un derecho/poder de iniciativa que no tienen, y el Tribunal hizo referencia a que ni el Parlamento Europeo ni el Consejo de la UE tienen derecho/poder de iniciativa. El Tribunal dictaminó que es función de la Comisión determinar lo que es apropiado teniendo en cuenta consideraciones políticas, económicas y sociales, pero el tribunal se negó a dar más orientaciones sobre los límites del ejercicio de esa discrecionalidad¹⁰⁷. El TJUE procede a recordar que, a tenor del artículo 17 TUE, apartado 3, párrafo tercero, «la Comisión ejercerá sus responsabilidades con plena independencia», sin que «los miembros de la Comisión [soliciten] ni [accepten] instrucciones de ningún gobierno, institución, órgano u organismo»; pues bien, para el TJUE, una interpretación del artículo 155 TFUE, apartado 2, según la cual la Comisión estuviese obligada, en el ejercicio de su facultad de iniciativa, a presentar al Consejo una propuesta de decisión de aplicación a nivel de la Unión del acuerdo celebrado entre los interlocutores sociales, sería contraria al principio de independencia de la Comisión en el ejercicio de sus responsabilidades, en los términos en que dicho principio se consagra en el artículo 17 TUE, apartado 3, párrafo tercero¹⁰⁸. Por ello, es oportuno pensar que, no sólo habría que reformar el art. 153 TFUE (eliminar la exigencia de unanimidad y las exclusiones materiales del 153.5 TFUE), sino que, también, habría que repensar los procesos legislativos europeos y dotar de mayor poder y mayores competencias al Parlamento Europeo en los procesos decisorios y en la facultad de iniciativa legislativa, que ahora queda bajo el mando absoluto de la Comisión, máxime a partir de la sentencia del TGUE de 24 de octubre de 2019, Asunto EPSU-Goudriaan (C-928/19), donde se legitima una nueva facultad de la Comisión: tener en cuenta cuestiones de orden político para rechazar propuestas (iniciativas legislativas) de los interlocutores sociales¹⁰⁹. En realidad, en el asunto EPSU se elude con una perifrasis la proposición fundamental, que la iniciativa política de la Comisión no se ve limitada por el acuerdo que le transmiten las partes sociales. No es que los órganos decisorios, el Parlamento y el Consejo, puedan, como es propio de las normas concertadas socialmente, introducir modificaciones, sino que el propio acuerdo alcanzado puede ser desatendido por la Comisión. Realmente, el pronunciamiento ha sido contemplado, como resulta obvio, como un auténtico freno en el desarrollo del método del art. 155 del TFUE¹¹⁰.

106 La STJUE C-928/19 P - *EPSU/Comisión*, ECLI:EU:C:2021:656, de 2 de septiembre de 2021, que resuelve el recurso de casación que EPSU (Federación Europea de sindicatos de servicios públicos), interpuso contra la sentencia del Tribunal General (TGUE) de 24 de octubre de 2019 (*).

107 Resolución de la CES sobre la garantía del derecho de iniciativa de los interlocutores sociales de la UE: cómo abordar el resultado de la sentencia final del TJUE en el caso EPSU contra la Comisión Europea. El recurso de casación se presentó contra la sentencia anterior en el caso T-310/18 (*FSESP contra la Comisión*). https://www.ugt.es/sites/default/files/210909_ce_ces_5_caso_epsu_final.pdf

108 Apartado 50 de la STJUE C-928/19 P - *EPSU/Comisión*, ECLI:EU:C:2021:656, de 2 de septiembre de 2021, que resuelve el recurso de casación que EPSU (Federación Europea de sindicatos de servicios públicos), interpuso contra la sentencia del Tribunal General (TGUE) de 24 de octubre de 2019 (*).

109 Pons Carmena, M., "Estado actual de la regulación europea sobre los derechos de participación de los trabajadores en las empresas", cit., pág. 12.

110 Cabeza Pereiro, J., "La fortaleza del diálogo social europeo a examen", NET21, núm. 12, febrero/2023. <https://www.net21.org/?s=La+fortaleza+del+di%C3%Allogo+social+europeo>

Para concluir, se trata de delimitar el papel de legisladores y la propia autonomía de los interlocutores sociales en el diálogo social institucional europeo, que con la sentencia del TGUE ha quedado limitada al momento de la fase de negociación del acuerdo, lo que nunca se ha cuestionado, ni siquiera admitiendo los problemas existentes para medir la representatividad, dado que se entienden suficientes los criterios marcados por la Comisión y el propio principio del reconocimiento mutuo de quienes se sientan a negociar. Si bien, el problema para el TGUE —corroborado por el TJUE— en relación con el principio democrático estriba en que, en el procedimiento contemplado en los artículos 154 y 155 el Parlamento no participa, sino que sólo es informado, mientras que en el procedimiento legislativo el Parlamento dispone de un poder de codecisión. Sin duda, con esta decisión la autonomía colectiva sufre un fuerte retroceso en el ámbito de la UE, puesto que se produce una subordinación a la extensa discrecionalidad de la Comisión, que aparece investida de capacidad para valorar la oportunidad política de los acuerdos alcanzados de manera previa a que los mismos puedan alcanzar un valor jurídico *erga omnes* a nivel de la Unión. La posición de los interlocutores sociales queda así fuertemente subordinada a la opinión de la Comisión, al igual que su posición como legisladores en el ámbito de lo social queda devaluada a la de meros participantes sin poder real para otorgar a sus acuerdos fuerza vinculante¹¹¹.

Como se manifiesta en el Pacto por el Diálogo Social Europeo (05/03/2025)¹¹², la Comisión se ha comprometido a reforzar el diálogo social a todos los niveles. Por ello, de cara a la futura aprobación de la *Ley de Empleo de Calidad*, la Comisión ha puesto en marcha una hoja de ruta que terminará con una nueva propuesta legislativa para garantizar los derechos de los trabajadores y, al mismo tiempo, adaptarse a los cambios tecnológicos, económicos y sociales. Los interlocutores sociales europeos —que representan a más de 45 millones de trabajadores y 15 millones de empresas en la UE— desempeñaron un papel central en el desarrollo de esa hoja de ruta para el empleo de calidad a través de un proceso de consulta sin precedentes a escala nacional y de la UE. Entre abril y junio de 2025, alrededor de 200 organizaciones participaron en amplios intercambios. A escala de la UE, los 88 interlocutores sociales europeos reconocidos se unieron a reuniones específicas, al Comité de Diálogo Social interprofesional y a 44 Comités de Diálogo Social Sectorial de la UE. También se organizaron consultas nacionales en los 27 Estados miembros. Posteriormente, la Comisión en su Documento de Consulta 4.12.2025 C(2025) 9944 final ha iniciado la primera fase de la consulta a los interlocutores sociales de conformidad con el artículo 154 del TFUE sobre la posible orientación de la acción de la UE para mejorar las condiciones de trabajo, la salud y la seguridad en el trabajo y la aplicación de los derechos de los trabajadores – *Ley de Empleos de Calidad* (4/12/2025 – 29/01/2026). Sobre el resultado de esta primera fase se manifiesta que la Comisión examinará las opiniones expresadas por los interlocutores sociales en la consulta, así como en la consulta previa sobre el derecho a la desconexión y el teletrabajo, y decidirá si procede la actuación de la UE en los ámbitos

111 Véase, García-Muñoz Alhambra, M. A., "La Comisión Europea se puede negar, por motivos de oportunidad, a enviar un acuerdo de los interlocutores sociales europeos al Consejo para su adopción como Directiva", cit., pág. 11.

112 https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/document/download/93c513bd-9faa-4ba7-a4c7-9a06505790fc_en?filename=Pact%20for%20European%20Social%20Dialogue_signed%20version.pdf

descritos en este documento. Si la Comisión decidiera que procede, y en función de las opiniones de los interlocutores sociales sobre las posibles negociaciones, iniciará una segunda fase de consulta con los interlocutores sociales a nivel de la UE. Esta fase abordará el contenido de cualquier propuesta de actuación, de conformidad con el artículo 154, apartado 3, del TFUE. Me pregunto, ¿hasta dónde llega la discrecionalidad de la Comisión con los resultados de las fases de consulta sobre la próxima *Ley de Empleo de Calidad*? / ¿Qué papel juegan los interlocutores sociales si tras la primera fase de consultas la Comisión decide que no procede la actuación de la UE en los ámbitos descritos en su documento de consulta? / ¿Qué sucederá si, finalizada la segunda fase de consulta, los interlocutores sociales europeos, de conformidad con lo dispuesto en el art. 154.3 del TFUE, llegan a un acuerdo y la Comisión hace uso de su discrecionalidad para determinar lo que es apropiado, teniendo en cuenta consideraciones políticas, económicas y sociales, y se niega a presentar el Acuerdo para que se adopte como Directiva? No puedo estar más de acuerdo con lo manifestado *up supra*; a sus resultados y en mi opinión, el TJUE no ha actuado como un motor importante de integración de la democracia social participativa con la STJUE C-928/19 P – *EPSU/Comisión*, de 2 de septiembre de 2021, porque no ha ayudado a la promoción y fortalecimiento del diálogo social institucional europeo, sino que ha creado una inseguridad más que evidente sobre la valía en sí de ese diálogo social. Es entendible la discrecionalidad de la Comisión en la iniciativa legislativa, pero una vez puesto en marcha el procedimiento de diálogo social previsto en el art. 154 TFUE y terminados los períodos de consulta, parece que nos encontramos ante *actos reglados* que deben ser seguidos por la Comisión.

5. BIBLIOGRAFÍA

- AA. VV., *La concertación social en España: una evaluación de su trayectoria en la perspectiva de los cambios socioeconómicos*, Monereo Pérez, J. L. (Dir.), Consejo Económico y Social España, Madrid, 2015.
- Agra Viforcós, B., “El diálogo social y la negociación colectiva como elementos clave en la eliminación de la precariedad en Castilla y León”, en Rodríguez Escanciano, S. (Dir.) y Álvarez Cuesta, H. (Coord.), *Apostando por la calidad en el empleo en Castilla y León: el diálogo social como premisa*, Consejo Económico y Social de Castilla y León, 2019.
- Aguilar González, M^a. C., “El diálogo social, ¿una herramienta para el futuro?”, *Revista Del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 92, Mayo/2011.
- Arrigo, G., *Il Diritto del Lavoro dell’Unione Europea*, Milano, 1998.
- Aumayr-Pintar, C. (Aut.), Demetriades, S. (Col.) y Sedlakova, M. (Col.), *Strengthening social dialogue in the European Union: A strategic imperative for national governments - Background paper*, Eurofound, Dublin, 2025. <https://www.eurofound.europa.eu/iv/publications/all/strengthening-social-dialogue-in-the-european-union-a-strategic-imperative-for-national-governments-background-paper>.
- Baylos Grau, A., “Diálogo social y negociación colectiva: una narración”, *Revista de Derecho Social*, núm. 17/2002.
- Baylos Grau, A., “Los Acuerdos-Marco de empresas globales: una nueva manifestación de la dimensión transnacional de la autonomía colectiva”, *Revista de Derecho Social*, núm. 28/2004.

LA GOBERNANZA DEL TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA

- Baylos Grau, A., "Un instrumento de regulación: empresas transnacionales y acuerdos marco globales", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 27/2009.
- Biagi, M., "Il ruolo delle parti social in Europa: dal dialogo alla partnership", *Diritto delle relazioni industriali*, núm. 1/1999.
- Borelli, S., "La supuesta neutralidad de las fuentes de regulación laboral (no solo) europeas", *Revista de Derecho Social*, núm. 111/2025.
- Brameshuber, E., "Valoración e impacto de la Directiva sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, Universidad de Sevilla, núm. 9/2024.
- Bruun, N., "The Autonomy of Collective Agreement", en BLANPAIN, R. (Ed.), *Collective Bargaining, Discrimination, Social Security and European Integration*, Kluwer Law International, The Hague, 2003.
- Bruun, N. y Heple, B., "Economic Policy and Labour Law", en *The Transformation of Labour Law in Europe. A comparative study of 15 countries 1945-2004*, Bob Heple & Bruno Veneziani (edited), Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2009.
- Cabero Morán, E., "Diálogo, concertación social y democracia", *Trabajo y Derecho*, núm. 15/2022.
- Cabeza Pereiro, J., "La fortaleza del diálogo social europeo a examen", NET21, núm. 12, febrero/2023. <https://www.net21.org/?s=L+a+fortaleza+del+di%C3%A1logo+social+europeo>
- Casas Baamonde, M. E., "Las transformaciones del trabajo y de las relaciones colectivas", *Relaciones Laborales*, núm. 2/1997.
- Casas Baamonde, M. E., "La negociación colectiva europea como institución democrática (y sobre la representatividad de los interlocutores sociales europeos)", *Relaciones Laborales*, núm. 21/1998.
- Cruz Villalón, J., "Claves del futuro de la gobernanza del trabajo", en *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo*, Universidad de Sevilla, MTES - OIT, Madrid, 2019.
- Cruz Villalón, J., "La garantía de salarios mínimos adecuados por la Unión Europea: una Directiva decisiva", en Cruz Villalón, J. y Novo Corti, I. (Dirs.): *Salario mínimo y el trabajo decente ante la innovación tecnológica en España*, Aranzadi, Pamplona, 2023
- Cruz Villalón, J., *Se afianza la intervención europea en materia salarial*, https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/se-afianza-intervencion-europea-en-materia-salarial-jesus-cruz-villalon_1513369_102.html
- Erne, R., *The EU Minimum Wage Directive: To Be or Not to be?*, Social Europe, 2025, <https://www.socialeurope.eu/the-eu-minimum-wage-directive-to-be-or-not-to-be>.
- Fernández Domínguez, J. J., "Legitimación y protagonistas de la negociación colectiva", en *Perspectivas de evolución de la negociación colectiva en el marco comparado europeo*, XXV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ediciones CINCA, Madrid, 2015.
- Fernández Domínguez, J. J. y Gómez García, F. X., *Nuevas tecnologías en los Acuerdos Marco Globales*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2021.
- Fernández Domínguez, J. J., "Los comités de empresa europeos desde el pasado, en el presente y hacia el futuro", en Fernández Domínguez, J. J. y Álvarez Cuesta, H. (Dirs.), *La inclusión social a través de la renovación de elementos de estructura, relación y contenido en la negociación colectiva. Protagonistas de la negociación y nuevos contenidos esenciales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2025.

LA GOBERNANZA DEL TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA

- Fernández Domínguez, J. J., "Elementos destacados en la renovación de los comités de empresa europeos", Briefs AEDTSS, núm. 122, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2025. <https://www.aedtss.com/elementos-destacados-en-la-renovacion-de-los-comites-de-empresa-europeos-briefs-aedtss/>
- Fernández Prol, F., "El derecho a un salario justo. La Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea", *Labos*, Vol. 5, núm. 1/2024, <http://www.uc3mm.es/labos>
- García-Muñoz Alhambra, M. A., *La negociación colectiva europea de sector*, Bomarzo, Albacete, 2017.
- García-Muñoz Alhambra, M. A., "La Comisión Europea se puede negar, por motivos de oportunidad, a enviar un acuerdo de los interlocutores sociales europeos al Consejo para su adopción como Directiva", NET21, núm. 6/octubre 2021. <https://www.net21.org/la-comision-europea-se-puede-negar-por-motivos-de-oportunidad-a-enviar-un-acuerdo-de-los-interlocutores-sociales-europeos-al-consejo-para-su-adopcion-como-directiva/>
- Gómez García, F. X., "El papel de las federaciones sindicales internacionales", en Fernández Domínguez, J. J. y Álvarez Cuesta, H. (Dirs.), *La inclusión social a través de la renovación de elementos de estructura, relación y contenido en la negociación colectiva. Protagonistas de la negociación y nuevos contenidos esenciales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2025.
- González-Posada Martínez, E., "Diálogo social y negociación colectiva en el Derecho comunitario", en GARCÍA MURCIA, J. (Ed.), *Las relaciones de trabajo en España. Cambios y tendencias recientes*, Oviedo, 1997.
- González-Posada Martínez, E., "Presentación", en DUEÑAS HERRERO, L., *Los interlocutores sociales europeos*, Tirant lo Blanch, núm. 132, Valencia, 2002.
- Guarriello, F., "El diálogo social nacional en los países de la UE. Un panorama general", *Gaceta Sindical. Reflexión y debate*, Confederación Sindical de CC. OO., Nueva etapa núm. 25/2015.
- Jacobs, A., "Collective Labour Relations", en *The Transformation of Labour Law in Europe. A comparative study of 15 countries 1945-2004*, Bob Heple & Bruno Veneziani (Edited), Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2009.
- Luebker, M. and Schulten, T., "Reorientation of minimum wage policy leads to real increases", WSI Minimum wage Report, núm. 100e, April 2025.
- Martín Valverde, A., "Concertación social y tripartismo: modelos de concertación social en Europa", en *El diálogo social y su institucionalización en España e Iberoamérica*, Durán López, F. (Coord.), Consejo Económico y Social España, Madrid, 1998.
- Miranda Boto, J. M., "Competencias, fuentes y papel de las instituciones de la UE en materia social", en Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia, Casas Baamonde, M^a E. y Gil Alburquerque, R. (Dirs.) y García-Perrote Escartín, I., Gómez García-Bernal, A. y Sempere Navarro, A. V. (Coords.), Lefebvre-El Derecho, SA, Madrid, 2^a ed. revisada, 2019.
- Monereo Pérez, J. L., "La participación de los agentes sociales en la construcción de la Comunidad Europea y el diálogo social", *Actualidad Laboral*, núm. 29/1989.
- Monereo Pérez, J. L., *Modernidad y capitalismo. Mas Weber y los dilemas de la Teoría Política y Jurídica*, El Viejo Topo, Barcelona, 2013.
- Moreno Vida, M. N., "La gobernanza de las relaciones de trabajo", en *El futuro del trabajo: cien años de la OIT. XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Universidad de Salamanca, MTMSS, Madrid, 2019.

LA GOBERNANZA DEL TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA

- Müller, T. y Schulten, T., "The European Minimum Wage Directive: a milestone for EU social policymaking". Vanhercke, B., Sabato, S., & Spasova, S. (Eds.). *Social policy in the European Union: state of play 2023: An ambitious implementation of the Social Pillar*. Brussels: European Trade Union Institute (ETUI) and European Social Observatory (OSE), 2024.
- Murcia Clavería, A., "El modelo social de diálogo social en Castilla y León", *Trabajo y Derecho*, núm. 15/2022.
- Ojeda Avilés, A., "La negociación colectiva europea", *Relaciones Laborales*, núm. 15/1993.
- Ojeda Avilés, A., *Derecho transnacional del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.
- Palomeque López, M. C., "Tres sentencias que estremecieron al mundo", *Trabajo y Derecho*, núm. 23/2016.
- Palomeque López, M. C., "La base constitucional para el diálogo social", *Trabajo y Derecho*, núm. 15/2022.
- Palomeque López, M. C., "El diálogo social y la representatividad sindical en el punto de mira político", *Trabajo y Derecho*, núm. 132/2026.
- Palomo Vélez, R., "Diálogo social y libertad sindical como estrategias para la transición justa", en Mella, L. y Tapia, F. (Dir.) y Palomo, R., Fernández, S. y Torres, B. (Coords.): *La protección del trabajo frente a las crisis y transiciones actuales: perspectivas nacionales e internacionales (Brasil, Chile, Cuba, España, Italia, México, Portugal, Uruguay)*, Aranzadi, Madrid, 2024.
- Pérez del Prado, D., "Primeras reflexiones sobre la STJUE de 11 de noviembre de 2025 (C-19/23) sobre la Directiva de salarios mínimos: todos contentos, el modelo social europeo el que más", <https://sl1nk.com/r7vgtt1>
- Pons Carmena, M., *Modelo social europeo y protección de los derechos sociales fundamentales*, Editorial Reus, Madrid, 2015.
- Pons Carmena, M., "Estado actual de la regulación europea sobre los derechos de participación de los trabajadores en las empresas", Comunicación presentada al *Congreso nacional de diálogo social en un mundo en transición. Diez años de la creación de la Cátedra de sindicalismo y diálogo social de la Universidad de Valladolid (2015-2025)*, Valladolid, 2025.
- Ramos Quintana, M. I., "El Pilar Europeo de Derechos Sociales: la nueva dimensión social europea", *Revista de Derecho Social*, núm. 77/2017.
- Ramos Quintana, M. I., "El relanzamiento del diálogo social por la Comisión Europea", *Trabajo y Derecho*, núm. 102/2023.
- Rocella, M. y Treu, T., *Diritto del lavoro della Comunità Europea*, Padova, 2ª ed., 1995.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., *Diálogo social, participación y negociación colectiva*, *Relaciones Laborales*, núm. 23/1995.
- Romagnoli, U., "La concertación social en Europa: luces y sombras", *Revista de Derecho Social*, núm. 26/2004.
- Sanguineti Raymond, W., *Teoría del Derecho Transnacional del Trabajo. La génesis de un estatuto para el trabajo global*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2022.
- Sanguineti Raymond, W., "La construcción de un nuevo derecho transnacional del trabajo para las cadenas globales de valor" en Sanguineti Raymond, W. y Vivero Serrano, J. B. (Dir.): *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2022.
- Simitis, S., "La giuridificazione dei rapporti de lavoro", *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, núm. 30/1986.

LA GOBERNANZA DEL TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA

- Treu, T., "The European Social Dimension: Problems and Perspectives", en BIAGI, M. (Ed.), *Towards a European Model of Industrial Relations? Building on the First Report of the European Commission*, Kluwer Law International, The Hague, 2001.
- Valdés Dal-Ré, F., "Ideologías pluralistas y relaciones laborales", en *Relaciones laborales, negociación colectiva y pluralismo social*, Informes y Estudios del MTAS, Serie Relaciones Laborales, Madrid, núm. 16/1996.
- Valdés Dal-Ré, F., "La contratación colectiva europea: más que un proyecto y menos que una realidad consolidada", *Relaciones Laborales*, núm. 21/1997.
- Valdés Dal-Ré, F., "La legislación laboral negociada entre la concertación social y el diálogo social", en *La reforma pactada de las Legislaciones Laboral y de Seguridad Social*, Valdés Dal-Ré, F. (Dir.), Lex Nova, Valladolid, 1997.
- Valdés Dal-Ré, F., *El constitucionalismo laboral europeo y la protección multinivel de los derechos laborales fundamentales: luces y sombras*, Bomarzo, Albacete, 2016.
- Veneziani, B., "L'art. 152 del Trattato di Lisbona: Quale futuro per i social partners?", *Revista giuridica del lavoro e della provvidenza sociale*, Vol. 62, núm. 1/2011.
- Weiss, M., "Diálogo social y negociación colectiva ante la propuesta de ampliación de la Unión Europea", en *Nuevas relaciones laborales y negociación colectiva*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Colección Informes y Estudios del MTAS, Serie Relaciones Laborales, Madrid, núm. 50/2003.