

# La negociación colectiva transnacional a nivel de empresa y los comités de empresa europeos

**Rafael Moll Noguera**

*Investigador docente en formación FPU.*

*Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia*

---

## EXTRACTO

El presente trabajo parte de una revisión bibliográfica nacional e internacional del papel de los comités de empresa europeos en calidad de agentes negociadores transnacionales, así como de los recientes posicionamientos de diversas instituciones de la Unión Europea al respecto. A continuación, se analiza el cuerpo normativo internacional en materia de negociación colectiva con el fin de defender la idea de que los comités de empresa europeos pueden asumir competencias al respecto. Desde una perspectiva práctica, se hace un rastreo de los acuerdos de constitución de los comités de empresa europeos con sede en España buscando cláusulas referidas a la capacidad negocial. Asimismo, se procede a un chequeo de los acuerdos de constitución de los comités de empresa europeos de fuera de España pero en los que España forma parte del mismo con cláusulas similares. Con ello se verá la tendencia a dotar de competencias en negociación colectiva a este órgano.

**Palabras clave:** negociación colectiva; comité de empresa europeo; legitimación; acuerdos de constitución.

---

*Fecha de entrada: 17-07-2017 / Fecha de revisión: 11-12-2017 / Fecha de aceptación: 11-12-2017*

## Transnational collective bargaining at the company level and the European Works Councils

Rafael Moll Noguera

---

### ABSTRACT

This article is based on a national and international bibliographical review of the role of the European Works Councils (EWC) as transnational negotiators agents, and the latest positions of several European Union institutions regarding this topic. Next, the international normative body on collective bargaining is analyzed in order to support the idea EWC can assume competences in this respect. From a practical perspective, a tracing of the EWC creation agreements with headquarter in Spain are studied to find in them negotiation capacity clauses. Furthermore, with the same purpose others creation agreements from outside Spain are analyzed, specifically in those which Spanish representative's workers take part. It will show the tendency to provide to EWC bargaining powers.

**Keywords:** collective bargaining; European works council; legitimacy; creation agreements.

---

---

## Sumario

1. Breve repaso a la evolución de los comités de empresa europeos
2. A la espera de un marco regulatorio europeo
3. La negociación colectiva *de hecho* de los comités de empresa europeos
4. Apoyatura jurídica de la negociación colectiva transnacional a nivel de empresa
  - 4.1. Previsiones de la OIT
  - 4.2. Previsiones del Consejo de Europa
  - 4.3. Previsiones de la Unión Europea
    - 4.3.1. Nivel de tratados
    - 4.3.2. Nivel de directivas
5. Algunos riesgos de la inexistencia de un marco regulatorio
  - 5.1. Efectividad de llevar a cabo las medidas
  - 5.2. Encaje dentro de la estructura nacional interna de negociación colectiva
  - 5.3. Naturaleza y alcance del acuerdo transnacional de empresa
6. España... un país lejano de la asimilación de la negociación colectiva transnacional de empresa
  - 6.1. El primer hándicap: la doctrina en contra del Tribunal Supremo
  - 6.2. El segundo hándicap: la práctica de los sujetos negociadores

### Referencias bibliográficas

**NOTA:** Estudio realizado en el marco del Proyecto DER 2016-77772-P «Las relaciones laborales internacionales: jurisdicción competente y ley aplicable en materia de contrato individual de trabajo, derechos colectivos y Seguridad Social».

### Cómo citar este estudio:

Moll Noguera, R. (2018). La negociación colectiva transnacional a nivel de empresa y los comités de empresa europeos. *RTSS.CEF*, 419, 19-47.

## 1. BREVE REPASO A LA EVOLUCIÓN DE LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS

La directiva de la Unión Europea (UE) sobre los comités de empresa europeos (EWC<sup>1</sup>) de 1994 constituyó probablemente el acto legislativo más importante que se haya producido en el ámbito de las relaciones laborales a nivel europeo (Voss, 2016), pues diseñó la primera institución transnacional a escala europea referida a empresas multinacionales (Hann, Hauptmeier y Waddington, 2017, p. 209).

El origen de esta normativa puede encontrarse en el impulso político al proceso de integración económica en la UE, al tiempo que la internalización de las empresas nacionales hacía necesarias nuevas formas de representación y defensa de los trabajadores, adaptadas a las necesidades globales. Sin embargo, sería un error pensar que los únicos interesados en construir lugares de encuentro y diálogo en el ámbito transnacional fueron los trabajadores y sus representantes, ya que desde el punto de vista empresarial también resultaba deseable tener un interlocutor válido para adoptar y ejecutar medidas en el seno de la empresa sin que las fronteras nacionales dificultaran o impidieran realizarlas. Sin entrar en la evolución histórica de esta normativa europea (*vid.* Kölher y González, 2004), debe apuntarse a que las expectativas en su origen eran altas (Díaz, Prieto y De la Puebla, 2015). Un primer intento al respecto lo constituyó el proyecto de la Comisión Europea de un estatuto de la «sociedad anónima europea» presentado en 1970. Este incluía la negociación de convenios colectivos europeos firmados directamente entre la sociedad europea y los sindicatos representados en los distintos establecimientos. Sin embargo, finalmente quedó paralizado durante más de 30 años y no consiguió resultados, bajo una forma muy diferente, hasta 2001. En 2004, la Comisión Europea anunció su intención de proponer un marco europeo «opcional» para la negociación colectiva transnacional, pero debido a la ausencia de consenso de los interlocutores sociales europeos sobre la necesidad de dicho marco, finalmente la Comisión Europea renunció a dicho intento.

En particular, en relación con los EWC, el primer proyecto de directiva presentado en 1980, conocido como «Directiva Vredeling», recogía algún supuesto de negociación colectiva transnacional a nivel de empresa. En concreto, en el caso de cierre total o parcial de una filial, el empresario debía iniciar negociaciones con los representantes de los trabajadores cuando pudiese afectar directamente a sus condiciones de empleo y de trabajo. Sin embargo, el Consejo

<sup>1</sup> El término «EWC» hace referencia a la denominación inglesa *European Works Councils* y dado que la mayor parte de la literatura sobre el tema se encuentra en inglés, emplearemos este acrónimo.

Europeo nunca adoptó dicho proyecto, debido a la necesidad de una votación unánime y de la amenaza del gobierno británico de Margaret Thatcher de utilizar su derecho a veto. Como resultado de ello, la directiva que entró en vigor en septiembre de 1996 recogió buena parte del proyecto Vredeling, salvo la idea inicial de una negociación en caso de reestructuración (Rehfeldt, 2014, p. 398).

## 2. A LA ESPERA DE UN MARCO REGULATORIO EUROPEO

A efectos explicativos conviene empezar definiendo, dentro de la clasificación de los diferentes modelos teóricos de EWC (Lecher y Platzer, 2001), el comité de empresa europeo participativo. Este modelo se caracteriza porque los trabajadores y ejecutivos de la multinacional logran un alto grado de coordinación y de identidad de intereses y llegan a concretar demandas potenciando al máximo el derecho de consulta y llegando incluso a plantear la posibilidad de alcanzar competencias de negociación. El comité se convierte así en un organismo que participa de manera activa en la toma de decisiones que afectan a los trabajadores de la compañía, siendo reconocido por la dirección como un negociador cualificado.

Pues bien, en la revisión de la directiva llevada a cabo en el año 2008, que culminó con la Directiva 2009/38/CE, algunas propuestas eran precisamente avanzar hacia este modelo, yendo más allá de los derechos de información y consulta, dotando a los EWC de competencias en materia de negociación para cuestiones transnacionales (Kölher y González, 2004, p. 25). De hecho, en torno al 89 % de los representantes de las federaciones sindicales europeas instaban a la Comisión Europea a incluir derechos de negociación colectiva y de cogestión (Waddington, 2006, pp. 43 y 44). No obstante, finalmente la Directiva 2009/38/CE omitió cualquier referencia explícita y clara a estos extremos (Elorza, 2012, p. 8).

Por otro lado, es destacable que a tenor del artículo 15 de la Directiva 2009/38/CE la Comisión Europea debía presentar, a más tardar el 5 de junio de 2016, un informe al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo sobre la ejecución de lo dispuesto en la directiva, «adjuntando, cuando proceda, las propuestas oportunas». No obstante, la Comisión Europea no ha presentado dicho informe de momento. Eso sí, el Parlamento Europeo, mediante Resolución de 12 de septiembre de 2013, sobre las negociaciones colectivas transfronterizas y el dialogo social transnacional, propuso a la Comisión Europea que se promoviera un marco jurídico facultativo para la celebración de negociaciones y convenios colectivos europeos que reconociera la autonomía contractual de las partes a nivel de empresa. Dicho marco se debería basar en la flexibilidad y en la remisión a escala nacional a fin de dar efecto jurídico al convenio colectivo transnacional. En todo caso, se defendía ya entonces que el EWC debe ser el órgano competente para participar en las negociaciones, aunque junto con las asociaciones sindicales europeas cuando procediera. Por ello, recomendaba que se tuviera en cuenta el procedimiento de asignación del mandato a los miembros del comité, para dotarlos de legitimidad y representatividad de las partes contratantes a nivel nacional.

Insistiendo en la cuestión, el Parlamento Europeo en diciembre de 2016 mostró de nuevo su preocupación por la materia. Señalaba en una ficha técnica (Arrowsmith y Margison, 2006) que las empresas y los representantes de los trabajadores han empezado a celebrar convenios colectivos transnacionales. Dicho informe se hacía eco de varias investigaciones recientes que indican que los convenios colectivos transnacionales adoptan diferentes formas y se elaboran conjuntamente para su aplicación en más de un Estado miembro por parte de los representantes de una empresa o un grupo de empresas, por un lado, y una o más organizaciones de trabajadores, por otro. A finales de 2011 se habían concluido, en 143 empresas de todo el mundo, 244 convenios de este tipo, que cubrían a más de 10 millones de trabajadores. Según el propio informe, este tipo de práctica puede suscitar interrogantes jurídicos y políticos en relación con los nexos existentes entre los distintos niveles verticales del diálogo social (internacional, europeo y nacional) y sus ámbitos de aplicación horizontales (intersectorial, sectorial y empresarial). Además, señalaba que pueden surgir discrepancias entre el ámbito transnacional de los convenios colectivos transnacionales acordados y las normas y referencias nacionales, y que en tal sentido se dispone de pocos mecanismos de resolución de litigios. Acaba el Parlamento solicitando a la Comisión Europea que evalúe, como ya le instó a hacerlo en 2013, a valorar si un marco jurídico europeo facultativo para los convenios colectivos transnacionales europeos resulta necesario en aras de una mayor seguridad jurídica y una mayor transparencia.

### 3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE HECHO DE LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS

Mientras tanto, como apuntaba el Parlamento Europeo, lo más relevante es que, de hecho, algunos EWC han trascendido los límites de la simple función de recepción de información y foro de consultas y en su lugar han sido capaces de convertirse en auténticos agentes negociadores (Banyuls, Haipeter y Neumann, 2008, p. 544; Costa y Costa, 2014, p. 144-157). Y es que los EWC ofrecen un marco institucional, el cual puede potencialmente apoyar una negociación colectiva transnacional (Arrowsmith y Margison, 2006, p. 255). Y lo han trascendido no solo desde una perspectiva cuantitativa, sino cualitativa, habida cuenta de la ampliación de temas sobre los que se negocia, ya que abordan cada vez más cuestiones de derecho laboral como las condiciones de trabajo, la formación del trabajador, la seguridad e higiene, gestión y medidas de reestructuración, protección social, etc. (Ales y Dufresne, 2012, p. 99)<sup>2</sup>.

En su contexto, es cierto que la negociación colectiva transnacional encierra una paradoja en el actual escenario europeo de relaciones laborales ya que, por un lado, a los agentes sociales que tienen la consideración de representativos y que *a priori* pueden articular esta negociación, les ha resultado difícil firmar acuerdos a nivel intersectorial y sectorial: solo 3 y 6 acuerdos, respectivamente, en más de 20 años. Por otro lado, en el nivel de empresa transnacional, a pesar de

<sup>2</sup> Vid. Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (2013, p. 9/10).

no encontrarse regulado ningún procedimiento de negociación, ni a nivel nacional ni europeo, cada vez más acuerdos en el seno de la empresa son adoptados como vía de responder a las necesidades actuales de las empresas europeas (Ales y Dufresne, 2012, p. 96).

De hecho, la mayoría de los acuerdos marco europeos (*European Framework Agreements*, EFA) han sido firmados no por federaciones sindicales europeas o sindicatos nacionales, sino directamente por los EWC (Waddington, 2011), ya que son vistos por parte del empresario como el interlocutor en materia de negociación «natural» (Ales y Dufresne, 2012, p. 98). Y en tal sentido, algunos EWC se han convertido en importantes actores a nivel europeo, habiendo sabido influir en las decisiones empresariales a través de auténticos procesos de negociación (Mählmeier, Rampeltshamer y Hertwig, 2017, p. 226).

De este modo, los acuerdos colectivos de carácter internacional o transnacional se han convertido en frecuentes en nuestro sistema global, con un número en aumento que va más allá de 130 en las 2 últimas décadas, habiéndose concluido casi la mitad de ellos en el nivel de empresa, cubriendo en torno a 6 millones de trabajadores (Jaspers, 2012, p. 233), por lo que los EWC están llamados a convertirse en el actor principal de las relaciones laborales a nivel europeo, al menos en el ámbito empresarial (Müller, Platzer y Rüb, 2011, p. 221).

## 4. APOYATURA JURÍDICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRANSNACIONAL A NIVEL DE EMPRESA

Con el fin de defender una posible vía legal de articular procesos de negociación colectiva a nivel de empresa a escala transnacional, a continuación, procederemos a destacar aquellas fuentes normativas a nivel internacional que sustentan tales procesos. Para ello, se empezará con las previsiones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). A continuación, se hará lo propio a escala del Consejo de Europa y, por último, a nivel comunitario.

### 4.1. PREVISIONES DE LA OIT

Según el artículo 4 del Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949, la negociación colectiva se puede entender como aquel proceso voluntario «entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de los trabajadores, por otra, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo».

En busca de una respuesta al interrogante de si los acuerdos colectivos de empresa a nivel transnacional negociados por un EWC pueden entrar dentro de esta denominación, debemos acudir a los convenios y recomendaciones de la OIT. En el artículo 2 de la Recomendación 91 sobre los contratos colectivos de 1951, la OIT define un acuerdo colectivo como:

Todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

A mayor abundamiento, el artículo 2 de la Convención 154 sobre negociación colectiva de 1981 nos ofrece una definición más detallada del concepto negociación colectiva:

Comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Por último, hay una cuestión relativa al nivel apropiado de la negociación colectiva. El artículo 4 de la Recomendación 163 sobre negociación colectiva de 1981 explica los niveles en los que la negociación colectiva puede tener lugar:

(1) En caso necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, y en particular a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional. (2) En los países en que la negociación colectiva se desarrolle en varios niveles, las partes negociadoras deberían velar por que exista coordinación entre ellos.

Aunque las disposiciones referidas de la OIT no mencionan explícitamente el nivel transnacional a nivel de empresa, tampoco lo excluye, sino más bien podría entenderse incluido bajo la expresión clara de «puede desarrollarse en cualquier nivel».

No obstante, toda esta construcción puede ser criticada por dos razones. En primer lugar, por la excesiva generalidad en sus definiciones (salvo el Convenio 154 de 1981) y, en segundo lugar, también por su efecto indirecto o auxiliar en la UE como organización. Sin embargo, en cuanto a la primera crítica, si bien es cierto que las normas de la OIT al respecto son intencionalmente generales a fin de que los diferentes modelos de relaciones laborales y tradiciones nacionales encuentren acomodo en ellas, esto no excluye que puedan proyectarse sobre un sistema más global, como es el actual, al menos a nivel europeo. En cuanto a la segunda, basta responder que a todos los Estados miembros de la UE les resultan de aplicación las previsiones analizadas (Jagodzinski, 2012, p. 164).



Otra cuestión relevante en relación con la negociación colectiva de la que la OIT se ocupa (como se verá, no así la Carta Social Europea) es la relativa a las partes legitimadas para negociar. Hay dos aspectos clave en ese asunto a escala europea: el nivel en el que los sujetos negociadores son elegidos y, por otro lado, si los representantes de los trabajadores pueden ser actores que lleven a cabo la negociación colectiva en lugar de los sindicatos.

En cuanto al primer aspecto, la OIT se ha pronunciado señalando que de conformidad con los principios de libertad y voluntariedad de la negociación colectiva fijados en el artículo 4 de la Convención 98, la determinación del nivel de la negociación colectiva es una decisión que debe depender de las partes y, en consecuencia, no debe ser impuesta por la ley, ni por una decisión de la autoridad administrativa ni tampoco por la jurisprudencia de los tribunales (OIT, 2006, párr. 988). En consecuencia, parece claro que no hay ninguna limitación en la que el nivel en el que se negocie deba ser el nacional o cualquier otro nivel específico. Por ello, si las partes decidieran llevar a cabo una negociación a nivel de empresa a escala europea, dicho proceso tendría apoyatura jurídica en las previsiones de la OIT.

En relación con la segunda cuestión, todos los convenios y recomendaciones de la OIT reconocen legitimación para negociar a las organizaciones representativas de los trabajadores y de empresarios<sup>3</sup>, aunque, por otro lado, la mayoría también se la confieren al empresario y a los trabajadores directamente<sup>4</sup>. De hecho, en el marco de la UE, si nos fijásemos en las prácticas nacionales en términos comparativos, veríamos que algunos Estados reconocen bajo determinadas circunstancias la legitimación a los trabajadores para negociar colectivamente, como son Austria, Francia, Italia, Holanda, Eslovenia, Letonia y España (Jagodzinski, 2012, p. 168). En consecuencia, parece razonable concluir que la introducción o el reconocimiento del EWC como órgano competente en la negociación colectiva transnacional no supondría un cuerpo extraño al sistema de relaciones laborales europeo, habida cuenta de que la negociación colectiva no es un derecho de propiedad exclusiva de los sindicatos.

## 4.2. PREVISIONES DEL CONSEJO DE EUROPA

Un análisis de las fuentes internacionales en materia de negociación colectiva no estaría completo sin referirse al Consejo de Europa. Y es que a pesar de que la Carta Social Europea no aborde de forma detenida la negociación colectiva (más allá de reconocer el derecho a la misma

<sup>3</sup> Por ejemplo, la Recomendación número 163 de 1981 sobre la negociación colectiva, en los artículos 2 y 3 se refiere exclusivamente a las organizaciones de trabajadores.

<sup>4</sup> Por el contrario, el Convenio 150 de la OIT de 1978, sobre la administración del trabajo: cometido, funciones y organización, en su artículo 5 da una definición indirecta de cuáles serían las partes legitimadas. Aparte de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, también cuando fuere apropiado los representantes de los empleadores y de los trabajadores. Asimismo, el artículo 3 del Convenio 154 de 1981 sobre la negociación colectiva se refiere a los representantes de los trabajadores.

en el art. 6), sí que reconoce en el artículo 22 el derecho de los trabajadores a «participar en la determinación y la mejora de las condiciones del trabajo y del entorno del trabajo en la empresa», para lo cual:

Las partes se comprometen a adoptar o a promover medidas que permitan a los trabajadores o a sus representantes, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, contribuir: a la determinación y a la mejora de las condiciones de trabajo, de la organización del trabajo y del entorno de trabajo de la empresa.

Aunque este artículo no haga referencia específicamente al nivel de empresa, sí que se menciona a la misma. Por ello, y dado que las empresas operan más allá de las fronteras nacionales, esta previsión, en relación con el artículo 6, nos permite inferir que la negociación colectiva, al menos en relación con las condiciones de trabajo, puede llevarse a cabo en la empresa, con independencia del alcance de sus operaciones comerciales (Jagodzinski, 2012, p. 165).

Por cuanto se ha dicho hasta el momento, las normas de la OIT y del Consejo de Europa proporcionan un marco legal suficiente en virtud del cual la negociación colectiva transnacional a nivel de empresa llevada a cabo por los EWC encuentra fácil acomodo. Y en tal sentido, en la medida en que no existe otra estructura de representación de los trabajadores a nivel de empresa en las compañías multinacionales, parece que hay espacio para reconocer o dotar a los EWC de competencias negociadoras (Jagodzinski, 2012, p. 169).

## 4.3. PREVISIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

### 4.3.1. Nivel de tratados

A la vista del carácter general de las fuentes internacionales y su aplicabilidad global, vamos a intentar acercarnos a las previsiones de la UE sobre la negociación colectiva transnacional a nivel de empresa. Para ello, y con carácter previo, es necesario responder a dos cuestiones. La primera es si la UE es competente para regular dicha negociación colectiva. La segunda, si bajo el actual acervo comunitario es posible para los EWC participar legalmente en un proceso de negociación colectiva a nivel de empresa y suscribir acuerdos colectivos transnacionales (Jagodzinski, 2012).

Con relación a la primera cuestión sobre la competencia de la UE, acudimos al artículo 115 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), en virtud del cual el Consejo Europeo podrá adoptar directivas para la aproximación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros que incidan directamente en el establecimiento o funcionamiento del mercado interior. Asimismo, el artículo 153.1 f) del TFUE establece que la UE apoyará y completará la acción de los Estados miembros en la representación y la defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y de los empresarios, incluida la cogestión, en tanto en cuanto, además, el artículo 153.5 no excluye la negociación colectiva. También debe traerse a colación

el artículo 28 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales, a tenor del cual los trabajadores y los empresarios, o sus organizaciones respectivas, de conformidad con el Derecho de la UE y con las legislaciones y prácticas nacionales, tienen derecho a negociar y celebrar convenios colectivos en los niveles adecuados. Por ello, con una lectura conjunta del artículo 153.5 del TFUE y del artículo 28 de la Carta, podría concluirse que la UE tiene capacidad jurídica suficiente para establecer un marco regulatorio para la negociación colectiva transnacional a nivel de empresa.

En todo caso, especial atención merece la referencia en el artículo 28 de la Carta al nivel en el que puede llevarse a cabo la negociación. Y es que señala que será en los «niveles adecuados», lo que puede ser interpretado como el nivel que satisfaga las necesidades de las partes negociadoras. Esta mención expresa debería ser soporte jurídico suficiente para aceptar el establecimiento de una negociación colectiva europea a nivel de empresa. De hecho, dicha interpretación se encuentra en las explicaciones sobre la Carta de los Derechos Fundamentales de 2007, que si bien por sí mismas no tienen valor jurídico, constituyen un valioso instrumento de interpretación con objeto de aclarar las disposiciones de la Carta. En concreto, se señala que la referencia a «niveles adecuados» remite a los niveles previstos por el Derecho de la UE o por el Derecho o las prácticas nacionales, lo que puede incluir el nivel europeo cuando la legislación de la Unión lo prevea.

En consonancia con ello, parece que el artículo 28 de la Carta constituye un pilar jurídico de peso<sup>5</sup> para no solo aceptar que la UE pueda ser competente en cuanto a la regulación de la negociación colectiva transnacional a nivel de empresa, sino también que la misma, con independencia de que exista regulación europea o no específica al respecto, encuentre apoyo en el mismo precepto legal, en tanto en cuanto el nivel adecuado puede resultar de la misma práctica nacional.

Por lo que respecta a la segunda cuestión, ¿pueden los EWC ser parte en la negociación colectiva transnacional a nivel de empresa? Si atendemos a la literalidad del artículo 28 de la Carta, se señala que los titulares del derecho a la negociación colectiva son «los trabajadores y los empresarios o sus organizaciones respectivas». Parece, por tanto, que el artículo 28 cubre todas las posibilidades en cuanto a actores legitimados con el fin de reflejar las diferentes opciones nacionales. Como resultado, en la medida en que los EWC son órganos de representación de trabajadores, podrían considerarse como actores legalmente legitimados para llevar a cabo auténticos procesos de negociación colectiva a nivel transnacional.

### 4.3.2. Nivel de directivas

Habiendo analizado el nivel referente a los tratados de la UE, detengámonos ahora en el nivel de las directivas europeas sobre la materia.

---

<sup>5</sup> Recuérdese que a partir del 1 de diciembre de 2009, tras la adopción del Tratado de Lisboa, en virtud del artículo 6.1 del Tratado de la Unión Europea, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea tendrá el mismo valor jurídico que los tratados.

Conviene empezar diferenciando la existencia de dos modelos posibles de negociación del acuerdo de constitución del comité de empresa europeo: el «negocial» frente al «estándar» (Rodríguez-Piñero, 1995). Por lo que aquí interesa, el modelo negocial es el resultado del respeto a la autonomía colectiva de las partes para que puedan, de común acuerdo, configurar la naturaleza, la composición, la modalidad de funcionamiento, las competencias, la estructura, los procedimientos y los recursos financieros del EWC en el acuerdo de constitución del mismo (Espejo, 2013, p. 131). En este sentido, ideal sería que el derecho de consulta de los trabajadores se tradujese, en virtud de la negociación del propio acuerdo de constitución, en una auténtica negociación entre estos y su empresa, a través de sus respectivos representantes, y no quedase en una mera opinión por parte de los trabajadores sin ningún tipo de vinculabilidad práctica (Espejo, 2013, p. 137). Y es que, como ya apuntó Monereo, frente a otras opiniones que rechazan la posibilidad de que el EWC desarrolle funciones negociadoras (Garrido, 2010, p. 139)<sup>6</sup>, «la autonomía colectiva puede dotar de amplios contenidos, incluso negociadores, a las competencias del comité de empresa europeo» (1992, p. 201) en tanto que «trata de hacer frente al problema práctico del desajuste existente entre el ámbito de constitución de las instancias representativas y los reales centros de decisión del complejo empresarial» (Monereo, 1999, p. 34). Y es que las competencias asignadas al EWC no representan un techo sin un estándar mínimo que cumplir, de modo que las partes que negocian la creación de un EWC, respetando dicho suelo, podrán añadir la competencia negociadora. De hecho, no hay ninguna prohibición que impida sobrepasar la barrera de la consulta y de la información hacia la de la negociación. La clave aquí, por tanto, es la voluntariedad de las partes.

En segundo lugar, sin embargo, hay un acercamiento más jurídico a la cuestión si los EWC pueden llevar a cabo procesos de negociación colectiva transnacional. Se centra en los medios legales disponibles del EWC, esto es, los derechos de información y consulta y los acuerdos que como resultado de ellos pueden surgir: «acuerdos transnacionales de empresa». La cuestión estriba, a diferencia del enfoque voluntarista, en que aquí las partes en el acuerdo de constitución del EWC no han previsto la negociación como competencia propia del comité, sino que el debate se plantea en torno a la barrera entre la información y consulta y la codeterminación y participación de los trabajadores.

Por ello, tenemos que fijarnos en la nueva definición de «consulta» recogida en el artículo 2.1 g) de la Directiva 2009/38/CE:

La apertura de un diálogo y el intercambio de opiniones entre los representantes de los trabajadores y la dirección central o cualquier otro nivel de dirección más apropiado, en un momento, de una manera y con un contenido que permitan a los representantes de los trabajadores emitir un dictamen sobre la base de la información facilitada sobre las medidas propuestas acerca de las cuales se realiza la consulta y sin perjuicio de las responsabilidades de la dirección, y en un plazo razonable, que pueda ser tenida en cuenta en la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria.

<sup>6</sup> Señala la autora que la normativa no contempla en ningún caso esta posible función negociadora.

Asimismo, y si acudimos a las disposiciones subsidiarias, que muchas empresas han optado también por incluir en su acuerdo de constitución de EWC (Comisión Europea, p. 18), recogidas en el anexo I de la directiva, en la disposición 1 a) se añade que «la consulta se efectuará de modo que permita a los representantes de los trabajadores reunirse con la dirección central y obtener una respuesta motivada a cualquier dictamen que puedan emitir». En relación con este modelo estándar, frente al negocial, la barrera que separa lo que es consulta de lo que es negociación colectiva, según defiende parte de la doctrina (Espejo, 2013, p. 154), parece difuminarse en tanto en cuanto, si bien es cierto que el empresario, en última instancia puede prescindir de la opinión de los trabajadores, también lo es que, en primer lugar, tiene la obligación de oír esa opinión, en segundo lugar, tenerla en cuenta y, por último, y esta es una novedad introducida con la nueva directiva, explicar razonadamente en caso de no asumir total o parcialmente la posición de los trabajadores los motivos que le llevan a tal rechazo.

Es cierto que en tales preceptos no hay mención alguna a la capacidad de negociación y el objetivo parece no ir más allá de la expresión de una opinión por parte de los trabajadores. Esta visión se confirma en el propio preámbulo de la Directiva 2009/38/CE, en cuyo considerando 23 se aclara que:

El término «consulta» debe definirse teniendo en cuenta el objetivo de posibilitar la emisión de un dictamen que sea útil para el proceso de toma de decisiones, lo que implica que la consulta se efectúe en un momento, de una manera y con un contenido apropiados.

Sin embargo, desde una visión teleológica, la virtualidad de llevar a cabo un proceso de consultas no es otra que la de alcanzar acuerdos. Esta interpretación encaja con lo previsto en el artículo 5 de la Directiva 2002/14/CE por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, ya que se refiere a que «la consulta se efectuará con el fin de llegar a un acuerdo sobre las decisiones que se encuentren dentro de las potestades del empresario mencionadas en la letra c) del apartado 2» (cambios sustanciales en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo). Asimismo, encajaría con lo establecido en el artículo 2.2 de la Directiva 98/59/CE relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, ya que fija que entre los objetivos de un procedimiento de consultas está la consecución de un acuerdo potenciado gracias a las propuestas constructivas de los representantes de los trabajadores a tenor de la información dada por el empresario.

Esta interpretación finalista del procedimiento de consultas coincide también con la doctrina del Tribunal Supremo en España, véase, por ejemplo, la Sentencia de 27 de mayo de 2013 (rec. 78/2012) o la de 19 de noviembre de 2013 (rec. 78/2013), en las que el tribunal defiende que la principal finalidad del periodo de consultas es que los representantes de los trabajadores tengan información suficiente para conocer la situación real de la empresa y evitar o reducir los despidos; y si esa información necesaria no se proporciona por la empresa, se produce una desinformación que afecta a la realidad de la existencia de un verdadero periodo de consultas, pues no podrán proponer medidas alternativas para ser acordadas.

## 5. ALGUNOS RIESGOS DE LA INEXISTENCIA DE UN MARCO REGULADORIO

Como se ha advertido ya, a pesar de existir los mimbres jurídicos que permiten sostener los procesos de negociación colectiva transnacional a nivel de empresa en Europa, sigue sin haber un marco jurídico europeo o nacional para este tipo de negociación, que se ha desarrollado principalmente de forma voluntarista, lo que genera una enorme inseguridad jurídica en la medida en que no existe una respuesta jurídica para situaciones complejas que se están dando en la práctica. A continuación mencionaremos algunos de estos interrogantes.

En particular, nos centraremos en aquellos que revisten una complejidad jurídica mayor y prescindiremos de aquellos otros de naturaleza más sociológica, como pudieran ser los relacionados con la solidaridad laboral entre Estados, por ejemplo, el riesgo del dominio de algún Estado dentro del EWC, gracias al cual el empresario puede aprovechar esa competitividad entre Estados en el lado obrero para alcanzar acuerdos que beneficien solo al Estado más representado.

### 5.1. EFECTIVIDAD DE LLEVAR A CABO LAS MEDIDAS

Como es natural, habiéndose apoyado jurídicamente aquí la posibilidad de que el EWC entable procesos de negociación colectiva, cabe a continuación preguntarse ya no por la validez de los acuerdos alcanzados, sino por la efectividad de los mismos, y es que como consecuencia del vacío legal al respecto, ninguna norma jurídica reconoce a dichos acuerdos como fuente de derecho, por lo que su efectividad real en cada uno de los centros de trabajo a nivel nacional puede quedar en entredicho y con ello el propio proceso de negociación, pues no vería materializado el resultado esperado.

En ese sentido, a la hora de incorporar los acuerdos adoptados en la empresa a nivel transnacional en la estructura de la negociación colectiva nacional, a falta de una regulación específica, la vía de hecho empleada hasta el momento más habitual es suscribir de nuevo dentro de la empresa, esta vez en cada Estado, el acuerdo transnacional conforme a la legislación nacional, convirtiéndolo de ese modo en fuente interna de derecho y, en consecuencia, resultando jurídicamente vinculante.

No obstante, este planteamiento sobre la necesidad de una ulterior nacionalización del acuerdo negociado a nivel transnacional mediante una ficción negociación colectiva interna no está exento de riesgos desde el punto de vista empresarial.

En primer lugar, no existe ninguna garantía legal en virtud de la cual el acuerdo negociado vaya a integrarse en los ordenamientos jurídicos internos conforme a los términos pactados. Es decir, pudiera ocurrir que en el proceso de conversión del acuerdo transnacional en una fuente de derecho interna, las partes legitimadas para negociar el convenio de empresa nacional discreparan sobre algunos extremos previamente pactados, ya que no necesariamente coinciden los sujetos

negociadores, habida cuenta de que las reglas de legitimación para negociar convenios de empresa y las reglas de legitimación para negociar el acuerdo de constitución del comité y las referidas al nombramiento de los representantes en el mismo no son coincidentes.

En segundo lugar, otro factor que pudiera restar efectividad al acuerdo adoptado a nivel transnacional sería que, ya no como consecuencia de la no coincidencia de sujetos negociadores en ambos niveles, directamente los representantes de los trabajadores en un Estado decidieran no implementarlo al considerar que les perjudica. Como resultado, podría pensarse que el empresario podría exclusivamente alcanzar acuerdos que no perjudicasen a ningún Estado concreto, porque en verdad no existe un único negociador por parte de los trabajadores, sino que hay tantos como Estados están representados. Dicho de otro modo, el acuerdo no goza de ninguna garantía que impida que los trabajadores de cualquier Estado puedan ejercer un derecho a veto, restándole por tanto efectividad al acuerdo y virtualidad al proceso de negociación transnacional.

Por ello, para que un acuerdo negociado en el seno del EWC sea aplicado de forma uniforme en todos los Estados que integran el EWC, las condiciones bajo las cuales dicho acuerdo transnacional pueda ser considerado como un acuerdo colectivo de conformidad a las leyes nacionales de cualquier Estado deben tenerse en cuenta. De ahí que, en la medida en que la legislación sobre negociación colectiva difiere de un Estado a otro dentro de la UE, no existe garantía de que el acuerdo transnacional puede ser aplicado de forma uniforme en todos los países que forman parte del EWC (Jaspers, 2012, p. 235).

Ahora bien, aunque la legislación pueda variar entre los Estados miembros, se puede señalar que en la mayoría de los Estados los acuerdos colectivos pueden ser negociados entre el empresario (o asociación empresarial) y los sindicatos.

Del lado del empleador, en principio, no habría problemas, en la medida en que todos los Estados miembros legitiman al empresario individual a negociar y a firmar acuerdos colectivos. Un problema sería si el grupo de empresas tiene competencia para negociar y concluir acuerdos colectivos en el nombre del grupo vinculantes para todas las empresas del grupo y, en tal caso, quién debería formar parte en la negociación. Aunque es un debate que trasciende el tema que nos ocupa, basta apuntar que dependerá, por un lado, de los estatutos propios del grupo y, por otro, de lo establecido por ley, en tanto en cuanto ya algunos Estados miembros han regulado esta cuestión expresamente<sup>7</sup>.

Por el lado de los trabajadores, los acuerdos colectivos transnacionales por el EWC no son negociados por quienes en principio son los sujetos legitimados para alcanzar acuerdos vinculantes en sus Estados, salvo en Austria y Alemania, y quizá, bajo determinadas circunstancias, Eslove-

---

<sup>7</sup> Por ejemplo, en Alemania, para que el grupo pueda negociar en nombre de las empresas que lo integran, requiere la autorización de cada una de ellas. En Eslovenia y Suecia, las empresas individualmente consideradas deben firmar el acuerdo para que su contenido les resulte vinculante (Cfr. Jaspers, 2012, p. 238).



nia, Grecia y España. Esto significa que para que el acuerdo transnacional pueda tener efectividad, los negociadores en el EWC necesitarán el apoyo oficial de aquellos que a nivel nacional sí que están legitimados (Jaspers, 2012, p. 239).

En particular, si pensamos en España, habrá que tenerse en cuenta si las reglas de legitimación para adoptar acuerdos a nivel de empresa según el Estatuto de los Trabajadores (ET) coinciden o no con las previstas para el EWC de naturaleza estatutaria.

Así, el artículo 27 de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, que traspone la normativa comunitaria (versión consolidada) en cuanto a la designación de los representantes de los trabajadores en la comisión negociadora y en el comité de empresa europeo establece dos reglas: en primer lugar, a tenor de lo dispuesto en el artículo 27.3, las partes libremente determinarán las reglas de designación del comité en el acuerdo de constitución, y, en segundo lugar, en el supuesto de que las partes no hayan dicho nada, los miembros serán elegidos por acuerdo de las representaciones sindicales que en su conjunto sumen mayoría en el comité de empresa (o delegados de personal en su caso).

En relación con el ET, habrá que atender principalmente a las reglas de legitimación plena del artículo 88, pues en definitiva determinan si la mesa negociadora está válidamente constituida para la negociación de un convenio colectivo estatutario, así como para un acuerdo que pretenda compartir la misma naturaleza y eficacia jurídica que aquel. El ET establece, por un lado, que la mesa negociadora deberá formarse respetando la proporción de todos aquellos que tienen legitimidad inicial según las reglas del artículo 87, y, por otro lado, que para la válida constitución en su conjunto deberán representar como mínimo la mayoría absoluta de los miembros del comité o delegados de personal. Por último, en relación con la legitimación decisoria, será necesario el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones (art. 89.3 ET).

El problema principal que deriva de esta doble regulación de legitimaciones es que mientras que para la designación de los miembros que van a negociar en el EWC es suficiente contar con la mayoría simple de la representación sindical del comité, para finalmente adoptar un acuerdo de naturaleza estatutaria según el ET, se requiere la mayoría absoluta de una mesa negociadora que ha sido constituida atendiendo a criterios de proporcionalidad. Esta aparente desconexión normativa ha sido avalada por el Tribunal Supremo en reiteradas ocasiones en las sentencias que posteriormente se comentarán. No obstante, si atendemos a la primera regla de designación de los miembros del EWC, las partes voluntariamente podrían ponerse de acuerdo e intentar copiar las reglas de legitimación estatutarias, forzando de este modo la legitimación de la representación de los trabajadores en el EWC y con ello, a su vez, dotando de una naturaleza jurídica normativa y eficacia *erga omnes* al acuerdo transnacional.

En todo caso, a nivel general, dicho apoyo puede manifestarse de al menos cuatro formas. La primera, haciendo partícipes dentro del proceso negociador a los sujetos legitimados en el ámbito nacional, lo que aumentaría el número de actores en la negociación y con



ello la dificultad de alcanzar acuerdos. La segunda, a través de la nacionalización del acuerdo por los legitimados en el ordenamiento jurídico de cada Estado, lo que no garantizaría su aplicación uniforme en la medida en que, bien por factores exógenos o endógenos, no se acabe nacionalizando en uno o varios Estados. La tercera es que ese apoyo podría consistir, complementariamente, en el mecanismo legal del mandato, de modo que los negociadores en el EWC supieran cuáles son los objetivos y márgenes de la negociación. En último lugar, simplemente cabría la posibilidad de que en el propio convenio de empresa, como contenido posible, se pactasen, al igual que el procedimiento de designación de representantes de los trabajadores en el comité europeo, las materias susceptibles de abordarse a escala europea, en un ejercicio de coordinación previo en los diferentes Estados donde la empresa tuviera presencia.

Como se ha dicho, la alternativa más usada de las mencionadas para evitar este vacío legal es transformar el acuerdo en acuerdos colectivos nacionales firmados por quienes son competentes según las reglas propias de cada Estado (Schömann, 2012a, p. 206), precedida también de la práctica habitual de que junto con el EWC las asociaciones europeas de sindicatos entablen las negociaciones y suscriban acuerdos que posteriormente velarán por su nacionalización a través de los sindicatos nacionales que la integran (Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, 2013, p. 9/10), a pesar de que la directiva no garantiza la presencia de los sindicatos en la composición del EWC. En tal sentido, la tendencia actual, pragmática, en varias federaciones sindicales europeas de sector es avanzar en la negociación a escala de empresa transnacional, siendo uno de los casos pioneros el acuerdo entre DANONE y la IUTA. Otro ejemplo es el caso que está desarrollando la FEM con PHILIPS: se ha establecido un órgano de negociación que complementa al EWC con igual número de representantes sindicales (Aragón, Estrada, Rocha y Sanz, 2001, pp. 55 y 56).

En todo caso, en relación con la cuestión de la legitimación para negociar, diferenciaría en primer lugar aquellos EWC cuya competencia negociadora se encuentra en el acuerdo de constitución. En tales casos, no habría problema en principio sobre su legitimidad, en la medida en que en caso de sobrepasarse los términos fijados en el acuerdo de constitución, dicha negociación no resultaría válida. Pero, en segundo lugar, si el EWC negocia acuerdos sin contar con el reconocimiento expreso previo en el acuerdo de constitución, habría probablemente un problema de legitimación negocial, en tanto excede de las previsiones competenciales previstas originariamente. De modo que, aunque las partes estuvieran de acuerdo en llevar a cabo voluntariamente negociaciones que culminaran en acuerdos, la defensa de su implementación a nivel nacional desde una perspectiva jurídica sería más difícil (Jagodzinski, 2012, p. 191).

En resumen, se puede decir que en la mayoría de casos el asunto de la legitimación del sujeto negociador puede resolverse. Esto no significa, sin embargo, que el problema no exista, especialmente en aquellos Estados donde el acuerdo transnacional no encaje de ningún modo en el sistema nacional de negociación colectiva, conllevando con ello el problema de fondo sobre la imposibilidad de ejecutar uniformemente el acuerdo en todos los países interesados. Para dotar de mayor seguridad jurídica a la negociación en el EWC, se debería regular a nivel europeo la legitimación de los actores para alcanzar acuerdos colectivos transnacionales vinculantes dentro de las fronteras.

Al igual que la negociación colectiva nacional, la práctica precede al derecho (Daugareilh, 2005), y desde esa perspectiva, un nuevo marco regulatorio se requiere para los acuerdos colectivos transnacionales negociados en los EWC, en tanto en cuanto no encajan bien en ninguna de las diferentes categorías legales del Derecho del trabajo, ni nacional ni internacional (Schömann, 2012b, p. 219).

## 5.2. ENCAJE DENTRO DE LA ESTRUCTURA NACIONAL INTERNA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Asimismo, a efectos de dotar de seguridad jurídica a los sujetos negociadores en el proceso de articulación de un auténtico sistema de negociación colectiva transnacional empresarial, resultaría necesario determinar desde una regulación homogénea a nivel europeo en qué posición de la estructura de la negociación colectiva se encuentran los acuerdos negociados a nivel europeo y, por tanto, establecer reglas de jerarquía normativa entre los diferentes niveles (Dufresne, 2011), no dejándolo por determinar según la legislación nacional.

En este contexto, y como se apuntaba al principio, en la medida en que parece consolidarse una tendencia en los diferentes Estados europeos de dotar de prioridad a la negociación colectiva a nivel de empresa, sería deseable que se estableciera un marco jurídico europeo que homogeneizase, al menos, en este extremo, las divergencias en materia de negociación colectiva entre los diferentes Estados miembros.

Si pensamos en España, el artículo 84.2 del ET fija la prioridad aplicativa en determinadas materias de los convenios colectivos de empresa frente a todo convenio colectivo de ámbito superior en cualquier momento de la vigencia de los mismos. Ahora bien, lo habitual en los procesos de negociación colectiva transnacional no es la adopción de un convenio colectivo como se entiende a escala nacional, sino más bien acuerdos puntuales sobre materias concretas, por lo que habría que preguntarse si habiéndose respetado las reglas de legitimidad de un proceso de negociación colectiva estatutaria, el acuerdo transnacional (aunque el mismo debate se podría plantear con un acuerdo nacional) comparte la misma preferencia aplicativa o, por el contrario, al no ser un convenio en sentido estricto conforme lo prevé el artículo 84 y sin el contenido mínimo del artículo 85, no goza de dicha preferencia, aunque sí de la naturaleza y eficacia estatutaria. Frente a la opinión de que el acuerdo debería copiar íntegramente el convenio colectivo de aplicación (ya sea el de empresa o, en su caso, el sectorial), modificando aquella materia sobre la que se quiere negociar, para de este modo tener preferencia aplicativa, definiendo que a tenor del principio clásico *qui potest plus, potest minus*, sería suficiente respetar las reglas de legitimación y que el contenido estuviera dentro de las materias referidas en el artículo 84.2 del ET. En el supuesto de tratarse de un acuerdo extraestatutario, regirán para el mismo las reglas de concurrencia ya conocidas en nuestro ordenamiento jurídico.

### 5.3. NATURALEZA Y ALCANCE DEL ACUERDO TRANSNACIONAL DE EMPRESA

La tercera cuestión que se puede plantear es la relativa a la naturaleza y el alcance aplicativo del acuerdo transnacional de nivel de empresa.

En cuanto a la naturaleza del acuerdo transnacional, no se puede dar una única solución, en la medida que el EWC puede negociar diferentes acuerdos. En algunos casos, la intención de las partes puede que sea dotar al acuerdo de naturaleza normativa o, en otros, de naturaleza contractual. De todos modos, la auténtica naturaleza dependerá en última instancia no tanto de la intención de las partes negociadoras en el EWC, sino del reconocimiento interno por parte del ordenamiento jurídico nacional.

En cuanto al alcance, parece obvio que el acuerdo vincule a las partes que lo han negociado. En relación con el lado empresarial, la problemática que pudiera suscitarse ya ha sido ya abordada. Del social, sin embargo, habrá que estar, por un lado, al alcance subjetivo fijado en el propio acuerdo y, por otro, a la regulación propia del sistema nacional en el que se incardine el acuerdo, en tanto puede gozar bien de eficacia *erga omnes*, con independencia de quién lo haya negociado, o, por el contrario, de eficacia limitada, afectando únicamente a los trabajadores de los sindicatos firmantes.

En cuanto a la situación en España, ya ha sido analizada en el punto anterior, por lo que no es preciso repetirlo aquí.

## 6. ESPAÑA... UN PAÍS LEJANO DE LA ASIMILACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRANSNACIONAL DE EMPRESA

### 6.1. EL PRIMER HÁNDICAP: LA DOCTRINA EN CONTRA DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo se pronuncia, *obiter dicta*, por vez primera en contra de la posibilidad de reconocerle al EWC la competencia en negociación colectiva en la Sentencia de 22 de diciembre de 2008 (rec. 143/2007). Los argumentos principales que emplea y que comparte con la sentencia de la Audiencia Nacional que se recurre en casación (SAN 25 de junio de 2007) son dos. Por un lado, que tal competencia no se desprende ni de la normativa nacional que traspone la directiva ni de la norma comunitaria. Y por otro lado, que no se han establecido competencias de negociación en el acuerdo de constitución por el que se crea el EWC (FJ 1).

Al margen del desprecio que hace el tribunal sobre la posibilidad de que el convenio colectivo de empresa negociado según las reglas del ET sí que contemplase la competencia de ne-

gociación, pues los procesos de trasposición de directivas también son válidos desde el punto de vista del convenio estatutario, interesa aquí la segunda razón expuesta, pues mediante una interpretación *a sensu contrario* cabría admitir que en caso de que el acuerdo de constitución recogiera facultades de negociación, podría entenderse que se convierte en un órgano de representación unitaria (FJ 3 y 4) legitimado para negociar.

No obstante, de nuevo *obiter dicta*, el Tribunal Supremo en Sentencia de 16 de diciembre de 2009 (rec. 139/2008) aclara que el EWC es un órgano representativo para la participación, información y consulta de los trabajadores y no un comité para negociar un convenio colectivo europeo. La razón jurídica en la que el tribunal asienta tal consideración esta vez solo es la relativa a la ausencia de previsión normativa nacional o europea al respecto. Y aunque el tribunal recuerda su anterior sentencia sobre este particular, prefiere prescindir del argumento sobre el reconocimiento o no de la capacidad de negociación colectiva en el acuerdo de constitución (FJ 4).

La última vez que el Tribunal Supremo ha tenido ocasión de valorar la idea de que el EWC tenga competencias en materia de negociación colectiva ha sido en la Sentencia de 7 de junio de 2016 (rec. 124/2015), sin introducir ninguna novedad en tanto en cuanto reitera la doctrina asentada en sus dos anteriores sentencias.

De hecho, parece confundir, al igual que aquellas, la idea de tener competencias en materia de negociación con la facultad de negociar un convenio colectivo europeo (FJ 2.3). Y tampoco entra a valorar el contenido del acuerdo de constitución del EWC y si en él las partes voluntariamente han dotado de dichas competencias al mismo, a diferencia de lo que sí hizo en la primera sentencia.

Sin embargo, lo que es más grave en línea con lo anterior es que, en este caso, el Tribunal Supremo, aunque da cuenta del cambio normativo producido con la entrada en vigor de la nueva Directiva 2009/28/CE traspuesta por la Ley 10/2011, de 19 de mayo, no entra a considerar si su argumento principal para rechazar la posibilidad de reconocerle al EWC facultades negociadoras sigue siendo válido. Como ya se ha explicado aquí, entre las novedades que introduce la Directiva 2009/38/CE está que, en caso de aplicarse las disposiciones subsidiarias al acuerdo de constitución del EWC, la dirección central deberá responder motivadamente a cualquier dictamen que los representantes de los trabajadores emitan. Por lo que la afirmación hecha por el tribunal en su primera sentencia: «no hay vestigio alguno de facultades de negociación», a la vista de lo expuesto en este trabajo, requeriría de una mayor justificación jurídica.

## 6.2. EL SEGUNDO HÁNDICAP: LA PRÁCTICA DE LOS SUJETOS NEGOCIADORES

Por lo que se refiere a España, en cuanto a las competencias asumidas en los acuerdos de los EWC con sede nacional, es infrecuente que se atribuyan auténticas funciones negociadoras

al comité (Díaz, Prieto y De la Puebla, 2015), quizá, entre otras razones, porque hasta la reforma de la estructura de la negociación colectiva en España en el año 2012, la negociación a nivel empresarial se veía ensombrecida por la negociación colectiva sectorial o de ámbitos regionales superiores (Kölher y González Begega, 2007, pp. 136 y 137).

Sin embargo, vamos a analizar, por un lado, los acuerdos de constitución de los EWC de algunas empresas en las que sí se ha previsto tal competencia y en las que hay presencia de representantes de trabajadores españoles, aunque no tengan sede en España. Con ello se pretende demostrar que más allá de la problemática que suscita la cuestión dentro del ordenamiento jurídico interno, hay una realidad internacional y europea que trasciende de nuestras fronteras y que, como se ha dicho, requiere de una respuesta jurídica en aras de dotar de seguridad jurídica a los negociadores a nivel transfronterizo. Ahora bien, por otro lado, para evitar pensar que es una realidad lejana de momento y que solo puede afectarnos indirectamente, traeremos aquellos casos de las empresas transnacionales con sede en España y que también en su acuerdo de constitución contienen referencias a la capacidad de negociación del EWC<sup>8</sup>.

Así, en primer lugar, nos fijamos en el acuerdo del comité de grupo europeo VEOLIA<sup>9</sup>, firmado en París el 8 de junio de 2015, que fija tres niveles de intercambio en su preámbulo, consistiendo el tercero en la «concertación sobre los temas transnacionales que pueden expresarse a través de declaraciones comunes, dictámenes o compromisos». Además, en el punto 1.1 del acuerdo se establece que «el comité de grupo europeo puede negociar determinados acuerdos de principio, cartas de compromiso o resoluciones comunes, sobre temas transnacionales, cuya aplicación dependa, para cada país contemplado en esos acuerdos, de su legislación y reglamentación nacionales». Por último, en el punto 6.6 se fija que «en caso de ser necesario, se formalizarán declaraciones comunes de método, cartas de compromiso, dictámenes o protocolos de acuerdo entre la dirección y el comité de grupo europeo de VEOLIA. Estos documentos podrán definirse a partir de la negociación de acuerdos de empresa en las empresas del grupo en cumplimiento de la legislación y la reglamentación locales».

<sup>8</sup> Como cierre, deben advertirse dos cuestiones. La primera concierne a la dificultad de encontrar información sobre los acuerdos de constitución de comité de empresa europeos actualizados o traducidos, ya que a pesar del trabajo que lleva a cabo el ETUI (*European Trade Union Institute*), en muchas ocasiones los documentos no se encuentran disponibles o se trata de versiones desfasadas o simplemente no traducidas ni siquiera al inglés. La segunda advertencia es que, como ya se ha comentado, deben diferenciarse aquellos supuestos en los que los procesos de negociación colectiva tengan su fundamento en el acuerdo de constitución del comité de aquellos otros en los que, simplemente, derive del propio funcionamiento del comité, que llega a la firma de acuerdos con la dirección empresarial sin que dicha competencia se encuentre recogida en el acuerdo de constitución. En estos casos, al margen de la cuestión diferencial sobre la legitimidad negocial del comité, resulta imposible tener constancia de dichos acuerdos en la medida en que no se encuentran disponibles en ninguna base de datos ni tampoco en las páginas web de las empresas.

<sup>9</sup> España tiene un representante en el EWC.

En segundo lugar, el acuerdo de constitución del comité de empresa europeo del Grupo GEA AKTIENGESELLSCHAFT, firmado el 23 de agosto de 2011 en Bochum<sup>10</sup>, en su punto 2 recoge que el comité, además de ser un cuerpo de discusión y consulta, «si la necesidad apareciera, se convertirá en un agente negociador con la dirección del grupo». De hecho, en el documento que acompaña al acuerdo de constitución bajo el nombre «reglas de procedimiento para el comité», firmado 1 mes después, se matiza en su punto 6, en relación con la legitimación para negociar del lado social, que «las negociaciones y las conversaciones de carácter negociador serán llevadas a cabo conjuntamente por el presidente y por el vicepresidente o por dos miembros del comité ejecutivo, y que los resultados serán notificados al comité».

En tercer lugar, el acuerdo de constitución de comité de empresa europeo de AXEL SPRINGER SE<sup>11</sup>, firmado el 18 de noviembre de 2013 en Berlín<sup>12</sup>, contempla en su punto 18 que:

El comité junto con la dirección podrán poner en marcha medidas de carácter transnacional dentro del alcance de aplicación del acuerdo en las siguientes áreas, en la medida que no hayan sido ya adoptadas por un nivel inferior: igualdad de oportunidades, seguridad e higiene, privacidad e intimidad, formación y código ético y de buenas prácticas.

Y en cuarto lugar, en el acuerdo de constitución del comité de empresa europeo de BONDUELLE y su anexo, firmados el 14 de junio de 2010 en Francia<sup>12</sup>, se define al comité como un:

Foro de diálogo, consulta, intercambio de información transnacional e ideas. Se establece con el objetivo de supervisar la situación y el desarrollo de la empresa, instando el diálogo, recomendando iniciativas sobre la política laboral, negociando opiniones y metas comunes, especialmente en lo referido al empleo, formación, seguridad e higiene, teniendo en cuenta los intereses de los sindicatos.

Por otro lado, y con relación a los supuestos de EWC con sede en territorio nacional español, podemos diferenciar cuatro grandes grupos de acuerdos en España. En primer lugar, aquellos que contemplan en su clausulado alguna referencia a la capacidad de negociación colectiva. En segundo lugar, los que aplican por defecto las disposiciones subsidiarias de la directiva y que, en lo que nos interesa, establecen que dentro del proceso de consulta la dirección de la empresa deberá dar una respuesta motivada a cualquier dictamen emitido por parte de los representantes de

<sup>10</sup> España tiene un representante en el EWC.

<sup>11</sup> Comité análogo al comité de empresa europeo previsto por la Directiva 2001/86/CE, de 8 de octubre, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.

<sup>12</sup> España tiene un representante.

los trabajadores o fórmulas similares. En tercer lugar, aquellos que nada contemplan al respecto. Y, por último, los que rechazan expresamente cualquier posibilidad de negociación.

Así, en primer lugar, en relación con aquellos casos donde el EWC puede convertirse en una instancia de negociación, nos encontramos con solo un acuerdo: el acuerdo de constitución de comité de empresa europeo de GESTAMP GROUP de 29 de enero de 2015 (no publicado en el BOE y no disponible en español). En su artículo 3 se señala que «entre las funciones del EWC está recabar información del grupo, llevar a cabo discusiones y negociar con la dirección todos los asuntos que afecten a los trabajadores». A su vez, el artículo 5 del acuerdo indica que:

Los deberes y poderes de los órganos de representación nacional no se verán afectados de ningún modo por el ejercicio de los poderes del EWC, salvo que se estipule a nivel legal o convencional lo contrario. En el supuesto de implementar a nivel nacional una medida transnacional que afecte al menos a dos Estados, con el objetivo de mantener la uniformidad, los representantes de los trabajadores serán informados y consultados debidamente para conseguir la conformidad de los órganos nacionales. Por último, el artículo 11 del texto prevé que, a fin de asegurar la dimisión europea de la representación de los trabajadores, un representante de la Federación Industrial Europea será miembro permanente en calidad de invitado con capacidad de intervención en las reuniones plenarias y preparatorias.

El segundo grupo lo constituyen aquellos casos en los que se recoge de algún modo lo previsto en las disposiciones subsidiarias de la directiva en lo referente al proceso de consulta. Así, y por orden cronológico, está el acuerdo de constitución de comité de empresa europeo del grupo ABERTIS de 23 de julio de 2012 (BOE de 21 de septiembre de 2012), en cuyos artículos 6.2 b) y 10 se recoge la obligación para el empresario de dar una respuesta motivada a cualquier dictamen de los representantes de los trabajadores.

A continuación, se firmó el Acuerdo de 11 de octubre de 2012 por el que se complementa el acuerdo de constitución del comité de empresa europeo CAMPROFRÍO FOOD GROUP de 14 de marzo de 2009 (no publicado en el BOE). En su artículo 5.E se contempla que la suposición más común entre las partes es que:

Se consultará al EWCs sobre las cuestiones mencionadas más arriba antes de tomar una decisión, de modo que las consultas puedan influir en las decisiones que tome la dirección central posteriormente. Sin embargo, es el artículo 5.F en el que declara que el comité tendrá derecho a hacer recomendaciones, oralmente y por escrito, a la dirección central. Si la dirección central decide no cumplir plenamente dichas recomendaciones, responderá a los miembros del EWCs por escrito, exponiendo los motivos del no cumplimiento, salvo si ello es impracticable por consideraciones de marketing técnicas y/o estratégicas.



Más adelante, se firmó el acuerdo de constitución del comité de empresa europeo SCHE-REIBER FOODS, SL, de 23 de noviembre de 2016 (BOE de 30 de diciembre de 2016). En su cláusula primera, apartado e, número 4 se recoge que:

La Dirección Central proporcionará una explicación y una respuesta motivada con respecto a la decisión final que se va a tomar y a los dictámenes y/o soluciones alternativas proporcionados por los representantes de los trabajadores. Contestará y explicará a estos sobre cómo se han tenido en cuenta o no sus opiniones y/o respuestas en la decisión final, antes de finalizar el proceso de consulta.

El último acuerdo es el Acuerdo para la constitución del Comité de Empresa Europeo IAG International Group (BOE de 16 de junio de 2017), en cuyo artículo 3.2 se recoge que «la dirección informará y consultará al EWC con vistas a alcanzar un acuerdo; y cuando la dirección no actúe conforme al dictamen emitido por este, deberá responder detalladamente».

El tercer grupo lo forman aquellos acuerdos que no se pronuncian en ningún sentido sobre la posibilidad de que el EWC se convierta en una instancia negociadora o tenga derecho al menos a que la decisión del empresario sea razonada atendiendo a la posición del EWC. Dentro de este grupo nos encontramos los siguientes acuerdos:

- Acuerdo de constitución del comité de empresa europeo de REPSOL y su reglamento, suscrito con fecha de 30 de mayo de 2011 (BOE de 18 de julio de 2011).
- Acuerdo de constitución del comité de empresa europeo del grupo AMADEUS, firmado el 24 de mayo de 2013 (sin publicar en el BOE y solo en inglés).
- Acuerdo para la constitución del comité de empresa europeo del grupo PROSEGUR, suscrito el 15 de noviembre de 2013 (BOE de 23 de enero de 2014).
- Acuerdo de constitución del comité de empresa europeo del grupo NH-Hoteles, firmado el 9 de octubre de 2015 (sin publicar en el BOE).
- Acuerdo de constitución del comité de empresa europeo del grupo COCA-COLA IBERIAN PARTNERS, firmado el 25 de mayo de 2016 (sin publicar en el BOE).

Por último, estaría el grupo constituido por aquellos acuerdos que expresamente rechazan la posibilidad de que el EWC tenga competencias negociadoras.

Por orden cronológico, aparece el acuerdo de constitución del comité de empresa europeo del grupo SAICA y su reglamento de funcionamiento firmado el 21 de junio de 2004 (BOE de 24 de agosto), que establece en el artículo 1 que «en ningún caso el EWC será una instancia de negociación».

A continuación, se suscribió el acuerdo de constitución del comité de empresa europeo de PRAXAIR, firmado el 7 junio de 2012 (no publicado en el BOE y no disponible en español). En su artículo 10 se aclara que:



Este acuerdo no afectará en nada las prerrogativas de la directiva del grupo, ni de las direcciones de las empresas a nivel nacional, que seguirán siendo las responsables de las decisiones en el orden financiero, comercial y tecnológico ya sea a nivel de empresa, nacional, europeo o transnacional.

El tercer acuerdo que apareció fue el acuerdo para la regulación del comité de empresa europeo de grupo SANTANDER, firmado el 17 de octubre de 2012 (no publicado en el BOE). Aunque en la cláusula tercera se fija que la consulta se efectuará de modo que permita a los representantes de los trabajadores reunirse con la dirección central y obtener una respuesta motivada a cualquier dictamen que puedan emitir, más adelante, a finales de la misma cláusula se concreta que el EWC:

No será competente ni tratará cuestiones locales o nacionales sujetas a la legislación o convenios colectivos nacionales, ni sobre los derechos de los comités de empresa o delegados sindicales, sobre la cogestión, la remuneración, la jornada de trabajo, salarios u otros beneficios, de ningún otro asunto relativo a empleados individuales, asuntos todos ellos que deberán ser tratados dentro de las estructuras, procedimientos y normativa de aplicación en cada empresa del grupo.

El cuarto texto es el acuerdo de constitución del comité de empresa europeo del grupo FERROATLÁNTICA, firmado el 4 de febrero de 2014 (sin publicar en el BOE y no disponible en español), que señala en su artículo 4.2 que «el EWC no reemplazará los órganos representativos de los trabajadores existentes a nivel nacional, cuyas competencias no podrán en ningún caso y bajo ninguna circunstancia ser ejercidas por el EWC, salvo que una disposición legal lo permita».

El último texto que se firmó en tal sentido fue la modificación del acuerdo para la creación de un procedimiento de información y consulta transnacional de los trabajadores del grupo de empresas de dimensión comunitaria ROCA CORPORATION EMPRESARIAL, SA, de 7 de julio de 2015 (BOE de 11 de agosto de 2015), en cuyo artículo 6.5.2 aclara que la posibilidad de tomar decisiones por parte de la dirección no se verá nunca afectada por el presente acuerdo, lo que no es óbice para que pueda ser tenida en cuenta.

Pues bien, se puede colegir de lo anterior que las empresas españolas transnacionales que constituyen un comité de empresa europeo con sede en España se acercan con desconfianza a la posibilidad de llevar a cabo negociaciones a nivel transnacional, lo que contrasta con la realidad de las empresas europeas de las que, de hecho, España también forma parte. Aunque puede ser debido a una «falta de ambición» (Gordo, 2016), más bien considero que el Estado en donde se ubica la sede central y por cuya normativa se regula el comité es el elemento explicativo más importante a la hora de entender por qué se asumen más competencias o no, siendo ejemplos típicos Alemania y Holanda (De Spiegelaere y Jagodzinski, 2015, p. 26), en donde existe mayor seguridad jurídica al respecto.

En consecuencia, a pesar de que resultaría deseable un marco normativo comunitario que regulase a nivel europeo la negociación colectiva transnacional a nivel de empresa a fin de dotar de mayor seguridad jurídica a los procesos de negociación que se están llevando a cabo en empresas transfronterizas, lo cierto es que mientras tanto se puede y debería legislar a nivel nacional estos procesos o al menos no entorpecerlos por parte de nuestros tribunales, ya que por un lado existen anclajes legales en nuestro ordenamiento jurídico que sustentan la negociación llevada a cabo en tal nivel y, por otro lado, porque de lo contrario posiblemente la sede central del EWC se constituya, como de hecho está ocurriendo, en Estados miembros donde sí se les reconozca tal competencia y por tanto se dote de seguridad jurídica al proceso negociador, produciéndose en definitiva un proceso de expulsión de los EWC hacia otros Estados miembros.

---

## Referencias bibliográficas

- Ales, E. y Dufresne, A. (2012). Transnational collective bargaining: Another (problematic) fragment of the European multi-level industrial relations system. *European Journal of Industrial Relations*, 18:2, 95-105. Recuperado de <<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0959680112441539>> (consultado el 11 de diciembre de 2017).
- Aragón, J., Estrada, B., Rocha, F. y Sanz, E. (2001). Los Comités de Empresa Europeos en España. *Cuadernos de Información Laboral*. Madrid: Fundación I.º de Mayo. Recuperado de <[http://www.ccoo.cat/industria/documents/internacional/quadern\\_sindical\\_cee.pdf](http://www.ccoo.cat/industria/documents/internacional/quadern_sindical_cee.pdf)> (consultado el 11 de diciembre de 2017).
- Arrowsmith, J. y Margison, P. (2006). The European Cross-border Dimension to Collective Bargaining in Multinational Companies. *European Journal of Industrial Relations*, 12:3, 245-266. Recuperado de <<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0959680106068912>> (consultado el 11 de diciembre de 2017).
- Banyuls, J., Haipeter, T. y Neumann, L. (2008). European Works Council at General Motors Europe: bargaining efficiency in regime competition? *Industrial Relations Journal*, 39:6, 532-547. Recuperado de <[http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-2338.2008.00504.x/epdf?r3\\_referer=wol&tracking\\_action=preview\\_click&show\\_checkout=1&purchase\\_referrer=www.google.es&purchase\\_site\\_license=LICENSE\\_DENIED](http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-2338.2008.00504.x/epdf?r3_referer=wol&tracking_action=preview_click&show_checkout=1&purchase_referrer=www.google.es&purchase_site_license=LICENSE_DENIED)> (consultado el 11 de diciembre de 2017).
- Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (2013). Proyecto de informe sobre las negociaciones colectivas transfronterizas y el diálogo social transnacional [2012/2292(INI)]. Recuperado de <[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009\\_2014/documents/empl/pr/931/931342/931342es.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/empl/pr/931/931342/931342es.pdf)> (consultado el 11 de diciembre de 2017).

- Comisión Europea. *Gestión de la representación transnacional de trabajadoras y trabajadores. Cómo abordar eficazmente el reto de los Comités de Empresa Europeos*. Recuperado de <[http://www.astrees.org/fic\\_bdd/article\\_pdf\\_fichier/1469114399\\_Astrees-livreblanc-CAHIER-ES.pdf](http://www.astrees.org/fic_bdd/article_pdf_fichier/1469114399_Astrees-livreblanc-CAHIER-ES.pdf)> (consultado el 11 de diciembre de 2017).
- Costa, H. A. y Costa, P. R. (2014). *Conselhos de empresa europeus. Um estudo dos setores metalúrgico, químico e financeiro em Portugal*. Coimbra: Coimbra University Press. Recuperado de <<https://estudogeral.sib.uc.pt/jspui/bitstream/10316/41480/1/Conselhos%20de%20Empresa%20Europeus.pdf>> (consultado el 11 de diciembre de 2017).
- Daugareilh, I. (2005). La négociation collective internationale. *Travail et Emploi*, 104, 69-84. Recuperado de <<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Daugareilh.pdf>> (consultado el 11 de diciembre de 2017).
- De Spiegelaere, S. & Jagodzinski, R. (2015). *European Works Councils and SE Works Councils in 2015: Facts and figures*. Brussels: European Trade Union Institute. Recuperado de <[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2671679](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2671679)> (consultado el 11 de diciembre de 2017).
- Díaz, D., Prieto, J. y Puebla de la, A. (2015). Los instrumentos de gestión laboral transnacional: una visión desde la perspectiva de las relaciones colectivas. En P. Alcón, *El derecho español del siglo XXI en una economía globalizada*, 635-665. Madrid: La Ley.
- Dufresne, A. (2011). *Le salaire, un enjeu pour l'eurosyndicalisme. Histoire de la coordination des négociations coectives nationales*. Nancy: Presses universitaires de Nancy.
- Elorza Guerrero, F. (2012). Transposición de la Directiva 2009/38/CE y reforma de la Ley sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. *Revista española de Derecho del Trabajo*, 154, 89-132.
- Espejo Megias, P. (2013). La participación de los trabajadores en el ámbito empresarial supranacional. Aspectos controvertidos de la Directiva 2009/38/CE. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, 28, 123-164. Recuperado de <<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4638574.pdf>> (consultado el 11 de diciembre de 2017).
- Garrido Pérez, E. (2010). La reforma de la directiva sobre CEU a la luz de la jurisprudencia del TJCE en relación a la información y consulta en estructuras complejas. *Revista de Derecho Social*, 49, 125-146.
- Gordo González, L. (2016). La negociación colectiva transnacional: experiencias prácticas en la implementación de los comités de empresa europeos en España. *Revista de Información Laboral*, 11, 49-68.
- Hann, D., Hauptmeier, M. & Waddington, J. (2017). European Works Councils after two decades. *European Journal of Industrial Relations*, 3, 209-224. Recuperado de <<http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0959680117715190>> (consultado el 11 de diciembre de 2017).
- Jagodzinski, R. (2012). European Works Councils and transnational company agreements - balancing on the thin line between effective consultation and overstepping competences. In I. Schömann, R. Jagodzinski, G. Boni, S. Clauwaert, V. Glassner & T. Jaspers, *Transnacional collective bargaining at company level. A new component of European industrial relations?* Brussels: European Trade Union Institute, 157-196. Recuperado de <<https://www.etui.org/content/download/20969/175410/file/C4+12+Transnational+collective+bargaining+EN+Web+version.pdf>> (consultado el 11 de diciembre de 2017).

- Jaspers, T. (2012). Effective transnational collective bargaining. Binding transnacional company agreements: a challenging perspective. In I. Schömann, R. Jagodzinski, G. Boni, S. Clauwaert, V. Glassner & T. Jaspers, *Transnacional collective bargaining at company level. A new component of European industrial relations?* Brussels: European Trade Union Institute, 233-265. Recuperado de <<https://www.etui.org/content/download/20971/175416/file/C7+12+Transnational+collective+bargaining+EN+Web+version.pdf>> (consultado el 11 de diciembre de 2017).
- Kölher, H.-D. y González Begega, S. (2004). ¿Hacia un sistema de relaciones industriales europeo? La experiencia de los Comités de Empresa Europeos (CEUs). *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 22:1, 7-36. Recuperado de <<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/download/CRLA0404120007A/32371>> (consultado el 11 de diciembre de 2017).
- Kölher, H.-D. y González Begega, S. (2007). Still learning from Europe. Spanish participation in European Work Councils. In M. Whittall, H. Knudsen & F. Huijgen (Eds.), *Towards a European Labour Identity. The case of European Works Councils*, 132-149. London: Routledge.
- Lecher, W. y Platzer, H. W. (2001). EWCss Impressive Progress. *Die Mitbestimmung*, 7, 44-48.
- Mählmeyer, V., Rampeltshamer, L. y Hertwig, M. (2017). European Works Councils during the financial and economic crisis: Activation stagnation or disintegration? *European Journal of Industrial Relations*, 23:3, 225-242. Recuperado de <<http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0959680116685951>> (consultado el 11 de diciembre de 2017).
- Monereo Pérez, J. L. (1992). *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*. Madrid: Civitas.
- Monereo Pérez, J. L. (1999). Los comités de empresa europeos: los derechos sociales de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. *Tribuna Social*, 98, 29-48.
- Müller, T., Platzer, H.-W. y Rüb, S. (2011). European Collective agreements at company level and the relationship between EWCss and trade unions – lessons from the metal sector. *European Journal of Industrial Relations*, 17:2, 217-228.
- OIT (2006). *Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Recuperado de <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_norm/--normes/documents/publication/wcms\\_090632.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--normes/documents/publication/wcms_090632.pdf)> (consultado el 11 de diciembre de 2017).
- Rehfeldt, U. (2014). La negociación colectiva de empresa transnacional en Europa: dinámicas históricas, formas y retos. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 32:2, 385-410. Recuperado de <<http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/46770/43890>> (consultado el 11 de diciembre de 2017).
- Rodríguez-Piñero Royo, M. (1995). Información y consulta de los trabajadores a nivel transnacional comunitario. El modelo negocial. *Relaciones Laborales*, 2, 51-60.
- Schömann, I. (2012a). Transnational collective bargaining: towards an internationalisation of industrial relations. In I. Schömann, R. Jagodzinski, G. Boni, S. Clauwaert, V. Glassner & T. Jaspers, *Transnacional collective bargaining at company level. A new component of European industrial relations?* Brussels: European Trade Union Institute, 197-217. Recuperado de <<https://www.etui.org/content/download/20970/175413/file/C5+12+Transnational+collective+bargaining+EN+Web+version.pdf>> (consultado el 11 de diciembre de 2017).

- Schömann, I. (2012b). Transnational collective bargaining: in search of a legal framework. In I. Schömann, R. Jagodzinski, G. Boni, S. Clauwaert, V. Glassner & T. Jaspers, *Transnacional collective bargaining at company level. A new component of European industrial relations?* Brussels: European Trade Union Institute, 219-232. Recuperado de <[https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiTk67VlsjYAhXDchQKHvZDb0QFggnMAA&url=http%3A%2F%2Fcelds.uclm.es%2F%2Fcelds%2Fresources%2Fsource%2Fchap%25206%2520Transnational%2520collective%2520bargaining%2520EN-3.pdf&usg=AOvVaw0cOsVPAEJO\\_HjvZGtlg\\_17](https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiTk67VlsjYAhXDchQKHvZDb0QFggnMAA&url=http%3A%2F%2Fcelds.uclm.es%2F%2Fcelds%2Fresources%2Fsource%2Fchap%25206%2520Transnational%2520collective%2520bargaining%2520EN-3.pdf&usg=AOvVaw0cOsVPAEJO_HjvZGtlg_17)> (consultado el 11 de diciembre de 2017).
- Voss, E. (2016). *Comités de empresa europeos. Evaluaciones y requerimientos. Informe para la CES*. Recuperado de <[https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/publication/files/europeanworks\\_councils\\_ces\\_es.pdf](https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/publication/files/europeanworks_councils_ces_es.pdf)> (consultado el 11 de diciembre de 2017).
- Waddington, J. (2006). Revision of the EWCs Directive: How EWCs members see it. *Mitbestimmung*, 8, 41-44. Recuperado de <[https://www.boeckler.de/pdf/magmb\\_2006\\_08\\_Jeremy\\_Waddington.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/magmb_2006_08_Jeremy_Waddington.pdf)> (consultado el 11 de diciembre de 2017).
- Waddington, J. (2011). *European Works Councils. A Transnational Industrial Relations Institution in the Making*. New York: Routledge, 169-176.



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons BY-NC-ND 4.0