

APROXIMACIONES A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA EMPRESA TRANSNACIONAL EN SU DIMENSIÓN EUROPEA Y GLOBAL

José A. Soler Arrebola

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Almería*

EXTRACTO

Dentro del diálogo social europeo, la negociación colectiva se postula como uno de los garantes principales de conexión entre los diferentes actores sociales que intervienen en el mercado de trabajo. La progresiva internacionalización de las empresas europeas dentro de las fronteras de la Unión ha supuesto la necesaria interrelación, desde una perspectiva laboral, de los distintos centros de trabajo ubicados en esta región. La delimitación de cuáles son las disposiciones reguladoras de los acuerdos colectivos que a nivel de empresa transnacional deben aplicarse para su correcto desarrollo sigue suponiendo un problema importante, dada la diversidad legislativa laboral de cada país. Frente a los incipientes avances respecto de acuerdos sectoriales e intersectoriales, los pactos desarrollados en el ámbito empresarial no han tenido la suficiente cobertura jurídica para desenvolverse en el entorno europeo. La necesidad de buscar mecanismos sustentados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea que doten a estos convenios de una exigibilidad, que permita ejecutar sus contenidos en los centros de trabajo de distintas naciones, es una de las pretensiones sobre las que se han centrado numerosos estudios. Las diferentes opciones, su problemática y la viabilidad de las propuestas son analizadas en este artículo, así como la posibilidad de extensión de sus resultados a la órbita internacional.

Palabras clave: negociación colectiva internacional, empresa transnacional y Unión Europea.

Fecha de entrada: 31-03-2017 / Fecha de aceptación: 18-04-2017

COLLECTIVE BARGAINING IN TRANSNATIONAL COMPANIES: GLOBAL AND EUROPEAN DIMENSIONS

José A. Soler Arrebola

ABSTRACT

As regards to European social dialogue, collective bargaining and agreements are considered paramount to guarantee a proper connexion with and among different social actors intervening in labour markets. The increased internationalization of European enterprises has brought up the inevitable relation between a company's different workplace centres across borders. However, keeping in mind the diversity of legal labour regulations between Member States, the issue of which rules should apply to the implementation of those transnational company agreements remains uncertain. Unlike cross-industry agreements, company agreements lack the legal coverage to properly develop; hence the need to seek, within the Treaty of the Functioning of the European Union, for legal mechanisms that might strengthen the legal binding character of transnational company agreements and assure their implementation in different countries. This article critically analyses some different legal solutions suggested by the literature in this regard and explores to which extent they can also be applied on an international or global scale.

Keywords: international collective agreements, transnational company and European Union.

Sumario

1. Introducción
2. El marco general de la negociación colectiva dispuesto en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea
3. La negociación colectiva de empresa transnacional europea y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
4. Materialización de los acuerdos de empresa: Estructura y aplicación de los convenios colectivos transnacionales europeos
 - 4.1. Contenidos
 - 4.2. Signatarios
 - 4.3. Aplicación y solución de conflictos
5. Propuestas de un marco jurídico regulador
6. Interconexión de la negociación transnacional europea de empresa y los acuerdos marco mundiales

NOTA: Este artículo se ha realizado en el marco del Proyecto I+D+I «La regulación internacional de los mercados y la erosión del modelo social y político europeo» (ref. DER2014-57213-R) financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad.

1. INTRODUCCIÓN

Pese al resquebrajamiento de algunos de los aspectos esenciales de un cierto modelo social europeo¹, el hecho de la existencia de una serie de paradigmas, que resultan hasta la fecha incuestionables, hace que la visión de las relaciones laborales en esta localización se vea imbuida de ciertas notas particularizadas frente a otras regiones. La tradición de diálogo social entre los distintos interlocutores en Europa es un elemento fundamental de dinamismo en la adopción de decisiones que afectan a los sujetos implicados. Desde una perspectiva general, este hecho es destacable si lo conectamos con otras zonas del mundo donde las decisiones se adoptan sin ningún tipo de intervención de agentes sociales, lo que provoca que el centro de imputación de creación de derechos y obligaciones se desplace a otros actores, a veces, incluso, diferentes al propio Estado.

Aunque comparativamente las actuaciones desplegadas por dichos agentes en países subdesarrollados y en el plano europeo tienen un alcance muy dispar, también es destacable la existencia de un grado de disimilitud de los resultados producidos en el seno de la propia Unión Europea. El nivel de cohesión social se ve debilitado por la falta de participación en un proyecto común evidenciable por las diferencias de las condiciones laborales entre los Estados que la componen y la ausencia de una normativa que haga efectiva una cierta asimilación de los factores que intervienen en el desarrollo de la actividad productiva.

La internacionalización de las empresas, como un elemento troncal dentro de una imparable globalización², hace que la importancia de las compañías presentes en varios Estados se torne decisiva en la toma de decisiones ajenas a ámbitos que, en un principio, eran reservados a los poderes

¹ Suscribimos la identificación que sobre el modelo social europeo realiza RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER, M., al afirmar que en el mismo «no cabe entender que existan instituciones y derechos iguales y uniformes en los Estados miembros, pues existen diferencias sensibles en la configuración de sus sistemas de protección social y de Derecho del Trabajo. Pero, más allá de estas diferencias, existen unas características comunes: la solidaridad y la cohesión, la igualdad de oportunidades, la lucha contra la exclusión social, un papel importante del Estado en la regulación del mercado de trabajo, el mantenimiento de los sistemas de protección social y la distribución de la renta», en «¿Un modelo social o varios? Europa social o competitividad», *Relaciones Laborales*, núm. 22, 2007, pág. 1-7, La ley digital.

² Señala BAYLOS GRAU, A. que «la globalización se ve acompañada además, en buena parte de los casos, de una profundización en la fractura en términos desiguales de riqueza y de acumulación frente a pobreza y miseria. Hay un nuevo tipo de desigualdad planteada en términos de exclusión, que no anula las viejas desigualdades, y que en algunos países llega a la dualización social abruptamente representada», en «Globalización y Derecho del Trabajo: realidad y proyecto», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 15, 1999, págs. 20 y 21.

estatales. La inacción de los clásicos poderes con facultades normativas se mueve en determinadas zonas geográficas (y en ciertos aspectos también en la Unión Europea) con la asunción, dentro de su ámbito de influencia, de unas fuentes de imputación de obligaciones que resultan carentes de legitimidad democrática pero que ejercen sus potestades a causa de su importancia económica. La posibilidad del ejercicio de estos poderes por parte de empresas transnacionales³ ha encontrado un terreno abonado en aquellas regiones donde falta un poder estatal fuerte y una legislación socialmente responsable. Si a ello le añadimos otras circunstancias como la pobreza, la corrupción, la ausencia de control en factores incidentales sobre la prevención de riesgos laborales o ambientales, o la falta de implicación de representantes de los trabajadores en la empresa, el establecimiento de un marco regulador dentro de unos márgenes aceptables se torna en una misión muy compleja. En este panorama, la implantación de dichas estructuras se multiplica, ya que estos emplazamientos son más atractivos para la consecución de un alza en sus cuentas de resultados.

Pese a los innumerables intentos –de distintas organizaciones internacionales y nacionales así como a través de diferentes mecanismos destinados a la corrección de estos efectos perversos de un «nuevo desarrollismo»–, a partir de los cuales se pudiera subvertir la situación generada, la efectividad de las medidas adoptadas ha tenido una repercusión muy limitada, si bien en ocasiones se han valorado positivamente nuevas estrategias que, localizadamente, han causado efectos positivos.

No obstante, y pese a nuevas propuestas fundamentadas en valores orientados hacia un reparto eficiente de las mejoras económicas y sociales más que a financieros, el hecho es que las vías de solución de esta conflictividad histórica se ven condicionadas por la necesidad de encontrar mecanismos que incidan plenamente en solucionar este problema.

La negociación entre los actores de la producción de bienes y servicios se presenta como una alternativa próxima a los sujetos implicados. Precisamente, la empresa se configura como el espacio más cercano para la visualización de las circunstancias que afectan a las relaciones laborales, y la negociación, en su seno, se plantea como una medida viable a la resolución de intereses contrapuestos. Su presumible agilidad, el conocimiento por las partes implicadas de los problemas subyacentes o, entre otras virtudes, la directa intervención de los sujetos implicados hacen de la negociación un elemento sustancial a la hora de valorar esta vía como imprescindible para la intervención en aspectos clave que afectan al interés común.

Pero también resulta trascendental el establecimiento de bases de regulación de la negociación colectiva en la empresa desde una óptica heterónoma. La recepción por parte de un

³ Si nos ceñimos al ámbito estrictamente europeo, el término transnacional queda referido a las cuestiones «que afectan al conjunto de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria o al menos a dos empresas o establecimientos de la empresa o del grupo situados en dos Estados miembro diferentes» (art. 1.4 [Directiva 94/45/CE, de 22 de septiembre](#), en redacción dada por la [Directiva 2009/38/CE, de 6 de mayo](#)). Concepto que lo hacemos extensible al ámbito internacional cuando esa empresa o grupo se encuentran situados en países diferentes y alguno de ellos no forma parte de la Unión Europea.

ordenamiento nacional o internacional de elementos que le impriman una imperatividad o exigibilidad al resultado de la negociación se instituye como un elemento fundamental a partir del cual resulten operativos los acuerdos a los que se lleguen. La obligatoriedad en el cumplimiento del texto negociado se manifiesta como factor imponderable para hacer valer el contenido.

En suma, el necesario equilibrio entre la autonomía/heteronomía presenta complicaciones aplicativas que se trasladan a ámbitos tanto nacionales como extranacionales. Esta circunstancia es perfectamente visualizable cuando nos ceñimos al ámbito de la empresa transnacional, donde la traslación de valores de un cierto modelo social europeo a otras regiones se presenta muy complicada desde muchos ángulos. Pese a que el contenido de ese modelo es difuso, el hecho es que ciertas variables están consensuadas sobre una base de mínimos⁴. Pero el acrecimiento de esos mínimos, su delimitación y la progresión hacia mejoras en las condiciones de trabajo se hace dificultoso cuando se pretende implantar, no solo en el entorno propio de la Unión, sino también a una perspectiva internacional. La elección de cuáles deben ser los instrumentos para lograr alcanzar ese contenido asimétrico –en cuanto dichos objetivos son dispares dependiendo de la zona geográfica sobre la que se quiera operar–, se presenta difícil ya que la versatilidad de los mecanismos y su implementación es variable en función de los que se escojan.

Desde la perspectiva de este estudio y sin valorar la legislación propia de cada Estado, se pretenden analizar ciertos instrumentos que, desde el entorno empresarial, están abriéndose camino para la consecución de estos objetivos analizando, primeramente, la posibilidad de actuación de organizaciones supranacionales y, posteriormente, la virtual implicación de las partes afectadas para la resolución directa de los factores problemáticos que suponen obstáculos para la cohesión social. Junto a ello, se quiere hacer también alusión, aunque sea someramente, a la eventual «exportación» de dichas estrategias configuradas en Europa hacia otras regiones más desfavorecidas.

2. EL MARCO GENERAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DISPUESTO EN EL TRATADO DE FUNCIONAMIENTO DE LA UNIÓN EUROPEA Y EN LA CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA

Pese a la referencia que el artículo 3.1 del [Tratado de la Unión Europea](#) (TUE) hace al fomento de la cohesión social dentro de su territorio, el hecho es que el objetivo originario y primario de la actual Unión ha sido el establecimiento de un mercado interior a partir del cual se pudiera construir una progresiva integración de aspectos políticos y sociales de los Estados miembros. Esta finalidad primigenia hace que el desarrollo de elementos relacionados con la política social se ha visto relegado a un segundo plano dentro de las líneas básicas de su actuación. Sin perjuicio de ello,

⁴ Mínimos establecidos por la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo.

dentro del proceso evolutivo, se van abriendo caminos más amplios a dichas políticas sociales y a la propia negociación colectiva como factores determinantes del progreso y la cohesión social.

El diseño del derecho a la negociación colectiva en el seno de la Unión se construye sobre dos vértices básicos de su estructura, a partir de los cuales se esbozan los aspectos esenciales de su configuración: el [Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea](#) (TFUE) y la [Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#) (CDFUE).

En este segundo texto, que como es sabido posee el mismo valor jurídico que el [TFUE](#) y el [TUE](#), se reconoce el derecho a negociar y celebrar convenios colectivos⁵ a los trabajadores y empresarios de conformidad con el Derecho de la Unión y de las legislaciones nacionales. Por tanto, y pese a la exigua redacción del reconocimiento de este derecho –característica general en esta disposición–⁶, el hecho de estar incorporado supone la asunción y respeto de un derecho fundamental en el desarrollo de las relaciones entre los agentes sociales necesario para la evolución las políticas sociolaborales.

Es, sin embargo, en el [TFUE](#), como corresponde a su naturaleza, donde se explicita el procedimiento para llevar a cabo dicho proceso de negociación, sin que ello suponga un completo modelo concluso en este ámbito. De forma muy sintética queremos esbozar algunos aspectos clave de su configuración ya que resultan necesarios para delimitar las diversas fórmulas de desarrollo del dialogo social y negociación colectiva en él establecidas.

Dentro de las estipulaciones de su título X (Política Social), el artículo 151 introduce la mejora del diálogo social como uno de los objetivos de la Unión y de cada uno de los Estados miembros, lo que supone dar una importante relevancia a este mecanismo. Para la consecución de esta finalidad, entre otras enunciadas en el precepto, se pretende que, tanto por la vía de la evolución del funcionamiento del mercado interior, como a través de los procedimientos establecidos en los tratados y de la armonización de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, se desarrollen caminos hacia su desenvolvimiento. No obstante, la diversidad de las legislaciones nacionales habrá de ser tenida en cuenta para proceder en esta línea. Precisamente, este último aspecto también es tenido en consideración en el artículo 152, donde, desde una perspectiva declarativa, se establece que la Unión deberá reconocer y promover el papel de los interlocutores sociales facilitando el dialogo entre ellos sobre la base de la autonomía de que disponen y debiendo atender a las particularidades propias de los distintos sistemas nacionales, que, como más tarde veremos, se erige en uno de los elementos trascendentales a la hora de la aplicación de lo convenido entre las partes.

⁵ Como se indica en el artículo 28 de este texto.

⁶ Subraya DE LA VILLA GIL, L. E.: «Seguramente no proceda considerar como una deficiencia intrínseca de la Carta la excesiva elementalidad de las declaraciones, en la medida en que parece ser buscada de propósito», en «La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 32, 2001, pág. 31.

Es el artículo 153 donde ya se detallan algunos aspectos básicos, sobre todo en materia de delimitación competencial, procedimiento requerido, mayorías necesarias o la posibilidad de emplear la negociación colectiva para la aplicación de directivas. Junto a ello, en el precepto siguiente se impone a la Comisión el deber de consultar a los interlocutores sociales sobre propuestas realizadas en materia social, para proceder a lo que se denomina acuerdos «reglados», en tanto se encuentran vinculados a un procedimiento legislativo.

En el desarrollo de la negociación colectiva es el artículo 155 donde se otorga un mayor protagonismo a los agentes sociales. En concreto, dicho precepto posibilita la existencia de dos mecanismos que inciden en la realización de pactos colectivos. De un lado, los derivados de los acuerdos realizados por los interlocutores sociales sobre la base de una decisión del Consejo adoptada a propuesta de la Comisión e informado el Parlamento. De otro, incluye aquellos acuerdos, a diferencia de los anteriores, que se aplicarán conforme a los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales y de los Estados miembros. Como se recuerda, la distinción entre unos y otros ha llevado a su calificación como «acuerdos fuertes» y «débiles» en función de la eficacia que poseen, según la participación o no de instituciones europeas en su elaboración y la efectividad de su vía de aplicación.

Desde la perspectiva de este estudio, no cabe duda de la incidencia sustancial que, en el desarrollo de la política social, tienen los artículos 154 y los acuerdos derivados del artículo 155 del **TFUE** apoyados por una decisión del Consejo. Es más, sobre ellos se articulan los resultados más relevantes y con mayor efectividad práctica de los acuerdos refrendados desde la Unión sobre la materia. Su ámbito de aplicación tiene un espectro amplio que abarca entornos tanto interprofesionales como sectoriales y que, por ello, afecta también a la empresa. Sin embargo, las particularidades propias que presenta cualquier empresa transnacional en el entorno europeo, junto a las escasas materias tratadas por los mecanismos antes reseñados, hacen que los acuerdos desarrollados por los interlocutores sociales en este ámbito más restringido adquieran importancia por el grado de especificidad que poseen. La adecuación a concretas situaciones, la cercanía respecto a problemas puntuales o la proximidad de las partes negociadoras –restringidas a un ámbito más reducido–, entre otras cuestiones, avalan la necesidad de profundizar en estos mecanismos en aras de desarrollar y homogenizar ciertas condiciones laborales y de empleo de los trabajadores que prestan sus servicios para esa empresa transnacional.

Aunque muchos han sido y son los inconvenientes que se presentan en el desenvolvimiento de estas prácticas –que aún se encuentran en una fase embrionaria–, sí se requiere un análisis de los principales aspectos que conforman su estructura en tanto se encuentra posibilitada, aunque no desarrollada, por el **TFUE**⁷.

⁷ AGUILAR GONZÁLVIZ, M. C. subraya que «los artículos 152, 154 y 155 TFUE configuran un escueto marco jurídico para la negociación colectiva pero suficiente para la práctica actual, según lo estiman los interlocutores sociales. Es por ello que falta la voluntad de regular un marco jurídico para la negociación colectiva: la indefinición jurídica como ventaja», en «Fundamento y proyección de la negociación colectiva europea», *X Congreso Europeo de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Sevilla, 2011, pág. 14 en http://www.aedtss.com/images/stories/documentos/congreso-europeo-comunicaciones/2/215aguiar_gonzalez.pdf.

3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE EMPRESA TRANSNACIONAL EUROPEA Y EL TRATADO DE FUNCIONAMIENTO DE LA UNIÓN EUROPEA

Como hemos advertido antes, la falta de desarrollo por las instituciones europeas en la progresión de este tipo de acuerdos no implica la ausencia de un propósito de favorecer la negociación entre los agentes sociales. Muy al contrario, como ya hemos visto, tanto la CDFUE como el TFUE potencian los acuerdos como mecanismo de diálogo social⁸. No obstante, la ausencia de un procedimiento para llevar a cabo este proceso, que pudiera darle una mayor efectividad a lo acordado, puede hacernos pensar que se está en presencia de un entorno residual del que se desentiende la propia Unión. Sin embargo, esta visión no la compartimos por el hecho de que, precisamente, la inclusión de estas facultades se encuentran expresamente previstas en el TFUE y, de manera respetuosa con los agentes sociales, les ofrece la posibilidad de que los acuerdos llevados a cabo sean reconocidos conforme al procedimiento que estimen oportuno y puedan además adecuarse a las peculiaridades propias de los sistemas nacionales en los que va a resultar de aplicación lo consensuado.

El sistema previsto en el artículo 155.2 del TFUE indica que la aplicación de los acuerdos a los que nos estamos refiriendo se realizará conforme a «los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales y de los Estados miembros». Esta circunstancia supone que, en el plano empresarial al que nos circunscribimos, sean las partes implicadas las que definan la forma en la que se ha de efectuar todo el proceso negociador y la aplicación de lo acordado se viabilice conforme a las reglas propias de la negociación colectiva que cada Estado posea. Es decir, no se delimita ninguna fórmula procedimental a la que las partes tengan que sujetarse, sino que poseen plena libertad formal para la negociación.

Tendencialmente, la estructura de la negociación colectiva en el seno de la Unión Europea ha prestado más atención hacia las esferas intersectoriales y sectoriales, dejando el TFUE, al espacio empresarial, una posición mucho más exigua que a los otros ámbitos. Evidentemente, el propósito homogeneizador, o de cierta predisposición a equiparar algunos aspectos de las relaciones laborales a nivel europeo, es la perspectiva sobre la que se asientan las decisiones de las instituciones comunitarias. La utilización de la directiva como elemento armonizador despliega mayor efecto que la toma de decisiones dotadas de una menor vinculación y, sobre todo, sin la participación de las instituciones europeas en la adopción de protocolos de actuación en el espectro empresarial. Es por ello que, y aun teniendo mucho camino por recorrer en el desarrollo de la negociación colectiva en esta región, las primeras referencias derivadas de acuerdos

⁸ Señala CANALDA CRIADO, S. que «efectivamente, las posibilidades que ofrece el Derecho de la Unión Europea, y concretamente el modelo social europeo, hace este ordenamiento jurídico como el más apropiado para regular un nuevo nivel de negociación», refiriéndose al de empresa, en *Acuerdos marco transnacionales y derechos sociales*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2016, pág. 153.

colectivos asentados en la Unión Europea se plasmen en textos que amplíen su cobertura hacia terrenos más extensos que la empresa transnacional (ETN).

Sin embargo, la tendencia cada vez más acusada hacia la resolución de conflictos y la negociación a escalas inferiores hace que la empresa se haya constituido como un centro de imputación creciente frente a las corrientes homogeneizadoras más amplias del nivel sectorial o intersectorial. La progresiva «individualización» de las condiciones laborales, tanto en el plano contractual como en la reducción del ámbito colectivo de aplicación –observable también en los entornos nacionales–, ha supuesto el mayor protagonismo de los agentes directamente implicados en la consecución del acuerdo en detrimento de otras estructuras sindicales y empresariales más amplias.

Esa corriente de «descentralización» hacia la negociación colectiva empresarial, frente a una negociación «fuerte» caracterizada por contenidos «vinculados» (*ex art. 153 TFUE*), carece de una perspectiva amplificadora de un proyecto social europeo pero, sin embargo, sí manifiesta un potencial hacia una cierta cohesión entre los trabajadores de diferentes países sujetos a una misma dirección empresarial. Prueba de ello lo visualizamos en el artículo 152 del *TFUE* que establece la promoción, por parte de la Unión Europea, del papel de los interlocutores sociales dentro de su ámbito, independientemente del perímetro de actuación de los mismos.

Pese a la existencia de parámetros que armonicen ciertas parcelas de las relaciones laborales y puedan verse como germen de una futura expansión de la negociación colectiva transnacional empresarial en el entorno europeo, lo cierto es que, actualmente, no puede ser calificada como la vía más importante de desarrollo de una política social comunitaria, sino tan solo como prácticas particularizadas de dimensión reducida, sin que ello suponga eliminar su valor como posible elemento dinamizador de experiencias de más cobertura y más extensas⁹. La ausencia de un soporte institucional sobre el que asentar su efectividad tiene como resultado que la inclusión de políticas comunitarias no queda absorbida por los aspectos sustanciales de los acuerdos y, derivado de ello, no se pongan en conexión directrices comunes en el texto refrendado por los interlocutores sociales. Es por ello por lo que la aplicación del principio de subsidiariedad participado por los agentes sociales tan solo puede ser viable desde una óptica futura, si se tiene en consideración la necesidad de promoción de la actuación de los agentes sociales a la que se refiere el artículo 152 del *TFUE* antes mencionado. Sobre este soporte, y sobre los resultados que los interlocutores sociales puedan obtener de la negociación, se habilitaría una vía de desarrollo de la política social, como también en función del artículo 154.2 del *TFUE*. Sin embargo, también podría pensarse que, cuando nos movemos en el terreno de la empresa, no existe ningún acto de la Unión que pretenda validarse en dicho ámbito, ni la actuación de los actores sociales viabiliza una pretendida extrapolación de trabajos de la Comisión, por lo que no se dejaría en manos de esos específicos actores sociales el desarrollo de políticas sociales. Pese a ello, la Comisión ha subrayado la necesidad de implicación de los agentes sociales como medio importante de futura construcción del modelo social eu-

⁹ Según la base de datos de la Comisión Europea existen unos 282 acuerdos marco internacionales y europeos en febrero de 2017. Sobre el particular puede consultarse: ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978>.

ropeo con base en que «es esencial establecer un proceso de reformas compartido que genere las condiciones necesarias para una creación de empleo de calidad y sostenible en el futuro, y en el que los interlocutores sociales desempeñen un papel activo a todos los niveles en la preparación y aplicación de estas reformas. En cada vez más empresas, esta contribución ha adoptado la forma de acuerdos transnacionales con otras empresas, con arreglo a los cuales se dan respuestas consensuadas a nivel europeo a los problemas generados por la crisis, y se establecen mecanismos para gestionar el cambio»¹⁰, lo que sin duda demuestra la intervención de la negociación en la empresa como mecanismo de implementación de la política social europea. Asimismo, el Parlamento Europeo, en materia de negociaciones colectivas transfronterizas, «anima a los interlocutores sociales a hacer pleno uso de la posibilidad de suscribir acuerdos europeos, tal y como dispone el artículo 155 del **TFUE**, a la vez que se respeta en todo momento su autonomía»¹¹. No obstante, hasta la fecha no se ha materializado ningún procedimiento para hacer efectiva jurídicamente esta propuesta, por lo que la subsidiariedad se encuentra condicionada a actuaciones futuras que permitan involucrar a los interlocutores sociales a nivel de empresa en su desarrollo, aunque, como posteriormente veremos, existen iniciativas bastante articuladas sobre las que nos detendremos.

Por su parte, respecto al principio de atribución de competencias que anteriormente aludíamos, el problema fundamental que se nos presenta es saber si existen delegaciones a la negociación colectiva empresarial para desarrollar la política social europea, y si ello fuera así, si concurren limitaciones al contenido de los acuerdos que las partes puedan alcanzar. Respecto a la primera cuestión cabe señalar que el papel de los interlocutores sociales en el desarrollo de este tipo de políticas es reconocido con carácter genérico en el **TFUE** aunque no se detallan cuáles son las parcelas en las que puede desenvolverse su actividad –a diferencia de lo que ocurre con los Estados y la propia Unión en donde específicamente se diferencian competencias compartidas, exclusivas y exclusiones competenciales–. Sin embargo, este hecho no impide que puedan desarrollarse contenidos que sean programados de manera amplia por las instituciones de la Unión. Pese al carácter no armonizador de la norma europea en esta materia, sí tiene la virtualidad de configurar relaciones de trabajo que permiten poner de manifiesto cierta unificación en los entornos empresariales, evitando desviaciones que se puedan producir por la diversidad de países donde opera la empresa. La fijación de las competencias negociadas no está imbuida de restricciones ajenas a las partes firmantes sino que ellas serán la que delimiten cuál es su contenido, sin intervención de instancias ajenas a los propios interesados o sus representantes. Por tanto, los agentes sociales pueden abordar cualquier aspecto de las relaciones laborales sin sujeción al ámbito de competencias comunitarias, pero según «los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales y de los Estados miembros», como dispone el artículo 155.2 del **TFUE**¹². Ello no implica

¹⁰ Como señala la «Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones», Bruselas, 18.4.2012 COM(2012) 173 final, pág. 14. Puede consultarse en <http://www.albacete.es/es/por-temas/empresas-e-industria/ficheros/hacia-una-recuperacion-generadora-de-empleo.pdf>

¹¹ Según se recoge en el apartado 13 del «Informe sobre negociaciones colectivas transfronterizas y el diálogo social transnacional (2012/2292(INI))» de 15 de julio de 2013.

¹² También en el artículo 28 de la **CFUE** al indicar la posibilidad de celebrar convenios colectivos «en los niveles adecuados» puede considerarse una base suficiente para permitir a las distintas partes negociar y concluir un AME

la inexistencia de restricciones –que deberán estar sometidas a la diversidad de normativas nacionales de los Estados donde se aplique el acuerdo–, pero a la vez suponen la homogenización de condiciones laborales en los distintos centros de trabajo, ya que existe un amplio abanico en la negociación de materias que se encuentran dentro de los márgenes de cada lugar de aplicación. Por tanto, el principio de atribución de competencias queda directamente relacionado con las facultades de autonomía que el propio **TFUE** otorga a los interlocutores sociales, los cuales deben someterse a los dictados de la norma (autónoma y heterónoma) nacional de aplicación¹³.

Desde nuestra perspectiva, y sobre el tema que posteriormente abordaremos con más profundidad, no habría ninguna restricción a la elaboración de un marco normativo procedimental regulador de estos acuerdos transnacionales de empresa en el entorno europeo, ya que tanto desde el **TFUE** como desde la **CDFUE** se habilitan diferentes opciones de poder desarrollarlo. Incluso si se pensase de aplicación las restricciones materiales a las que se refiere el artículo 153.5 del **TFUE**, cabría entender que «la prohibición debe entenderse referida únicamente al núcleo duro de las instituciones jurídicas contempladas, a su existencia misma y su regulación central, y no a aspectos colaterales, donde la consideración de las materias excluidas es accesoria, conforme al principio general *accessorium sequitur principale*»¹⁴, por lo que procedimentalmente no se encontrarían obstáculos.

4. MATERIALIZACIÓN DE LOS ACUERDOS DE EMPRESA: ESTRUCTURA Y APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS TRANSNACIONALES EUROPEOS

El desarrollo de una ordenación común de las empresas transnacionales dentro del entorno europeo se hace necesario en muchas ocasiones al existir aspectos similares en los centros donde se efectúa su producción que deben ser resueltos de forma unitaria. Derivado de la expansión de una política empresarial transnacional se han de encontrar soluciones transfronterizas acordes con el desarrollo de la misma. Frente a situaciones donde la decisión empresarial

cuando se considere necesario y apropiado, según afirma MARASSI, S.: *Globalization and transnational collective labour relations*, op. cit., págs. 67 y 68.

¹³ DUEÑAS HERRERO, L. J. sostiene que «el convenio colectivo europeo ordinario no conoce límites materiales y puede llegar a las áreas sociales excluidas (art. 137.5 –actual 153.5 TFUE–), incluso, la política social podrá articularse mediante acuerdos entre patronal y sindicatos que pueden sustituir, si las partes así lo desean, a la intervención comunitaria. La contratación colectiva puede versar sobre "materias sociales concurrentes" (subsidiariedad convencional) o sobre cualesquiera otras sin exclusión (supletoriedad convencional) [...]. Efectivamente, todo se puede negociar y la aplicación directa del artículo 139.1 mediante los convenios colectivos no institucionalizados puede superar la exclusión de materias del artículo 137.5 (actual art. 153.5 TFUE)», en «La interiorización de los acuerdos europeos por los convenios colectivos nacionales», *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, núm. 10, 2009, pág. 27.

¹⁴ Como opina MIRANDA BOTO, J. M., en «Las competencias de la Unión Europea en materia social: panorama y perspectivas de futuro», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 92, 2011, pág. 81.

se hace efectiva sin el acuerdo entre las partes implicadas, en otras ocasiones se requiere que los trabajadores sean partícipes de medidas en aras de lograr una solución acordada que garantice, entre otros motivos, una mayor estabilidad en la empresa, mejore aspectos de la relación productiva o se asuman responsabilidades de cogestión. Dicha negociación, entre la representación de la empresa y de los trabajadores a la hora de convenir soluciones homogéneas, debe plasmarse documentalmente, no solo para exponer lo acordado, sino para lograr una efectividad que permita resolver la materia sobre la que se quiera una convergencia.

Las diferentes fórmulas utilizadas han sido dispares ya que la denominación que las partes han empleado no se encuentra en la actualidad unificada. Acuerdo, convenio colectivo, declaración, acta, convenio de empresa, código, etc., son algunas de las calificaciones que se han utilizado para dar nombre a estos textos negociados. No obstante el hilo conductor que subyace en todas ellas es la participación de los interlocutores en la elaboración de los textos y, consecuentemente, en el resultado de la negociación que le precede a su elaboración. En el entorno europeo el uso de los términos negociación colectiva europea o, más detalladamente, convenio colectivo europeo o acuerdo marco europeo (AME) ha supuesto la categorización de una realidad que cada vez resulta más pujante aunque no exenta de dificultades en cuanto a su configuración. En este sentido, el empleo de convenio colectivo europeo no puede hacernos pensar que estamos en presencia de un conjunto orgánico de reglas aplicables a estos instrumentos que hayan sido consensuadas bajo el marco de una normativa delimitadora, sino tan solo en la existencia de una realidad heterogénea de acuerdos dada la multitud de sistemas jurídicos diferenciados que caracterizan de forma dispar la confección y eficacia de los mismos. En este sentido, la Comisión prefiere utilizar la terminología «textos» transnacionales dado, precisamente, esta diversidad. En cualquier caso, lo que caracteriza a estos instrumentos es que proceden de un acuerdo entre representantes de los trabajadores y empresarios en materia laboral, no está realizado de forma unilateral por una corporación, y que su ámbito de aplicación se circunscribe al territorio europeo donde la empresa posee diferentes centros productivos con la finalidad de establecer determinados parámetros aplicables a su entorno.

4.1. CONTENIDOS

Sobre la base de que no existen criterios predeterminados para delimitar los contenidos de la negociación colectiva transnacional, estos acuerdos no presentan uniformidad en cuanto a las cuestiones abordadas. Esta diversidad opera en una multitud de materias que oscilan, entre aspectos aplicables a amplias esferas genéricas, a otros que se circunscriben a la focalización de asuntos que se ciñen a cuestiones estratégicas de la empresa. Así, el cumplimiento de derechos sociales fundamentales, la igualdad de oportunidades, la diversidad, la no discriminación entre hombres y mujeres, los riesgos psicosociales, la protección de datos personales, los derechos de información y consulta, la protección y seguridad laboral, etc. formarían parte de este primer abanico de temáticas abordadas. En el segundo grupo se pueden circunscribir aquellos acuerdos tendentes a resolver problemas concretos derivados de situaciones puntua-

les, tales como los producidos por reestructuraciones empresariales mediante la anticipación a los cambios por medio de formación¹⁵, traslados, desarrollo profesional que eviten despidos colectivos o cierre de instalaciones¹⁶, o el mantenimiento de garantías sociales en procesos de fusión¹⁷, entre otras materias.

Como puede apreciarse por la gran variedad de temas tratados, los acuerdos no se circunscriben a un espacio reducido sino que, como consecuencia de la libertad negociadora de las partes, pueden abarcar cualquier temática. Incluso, aunque con una menor frecuencia, pueden abarcar materias tales como remuneración¹⁸ o tiempo de trabajo¹⁹.

Esta diversidad temática supone la unificación de ciertas condiciones laborales a los trabajadores de la ETN en determinadas materias, si bien las mismas no alcanzan el grado de especificación de las contenidas en los acuerdos nacionales; es decir, que aunque pueda existir un grado de homogenización sobre aspectos puntuales, el grueso de la negociación se mantiene dentro de los parámetros estatales.

Esta circunstancia implica también determinados problemas de coexistencia de distintos ámbitos de negociación y la compatibilidad de las materias reguladas por los diferentes acuerdos. La delimitación de las preferencias aplicativas, la legitimación de los sujetos negociadores, la exigibilidad, etc. son cuestiones que afectan a la vinculabilidad de los contenidos y que veremos más tarde. Pero la respuesta que se ha propuesto para evitar la concurrencia conflictiva entre los diferentes ámbitos ha sido la utilización de la aplicación de la cláusula más favorable y del principio de no regresión²⁰. En virtud de ellos, el acuerdo europeo no podrá establecer elementos que resulten menos favorables que los recogidos por la normativa nacional aplicable, no pudiendo generar condiciones que impliquen una minoración de derechos que se tengan reconocidos por las disposiciones estatales heterónomas o autónomas que resulten de aplicación al supuesto concreto. Evidentemente, con ello se abre paso a que lo acordado a nivel supraestatal sea recepcionado por las partes evitando un solapamiento conflictivo entre ellas. En este sentido, los convenios transnacionales no pueden «imponer cambios peyorativos en las normas laborales ni en las condiciones de trabajo acordadas a nivel nacional, sea este el sector

¹⁵ Como los recogidos por las empresas Schneider Electric (2007), AXA Group (2011) o Alstom (2011), entre otros.

¹⁶ A título ejemplificativo se puede observar estas cláusulas en los acuerdos de General Motors (2007), BP (2008) o Adam Opel (2010).

¹⁷ Como en el Acuerdo sobre garantías sociales para los empleados del grupo Suez.

¹⁸ Tal y como se recoge en el Acuerdo de EADS de 2001 sobre armonización de remuneraciones variables.

¹⁹ Sobre el particular puede consultarse el acuerdo sobre reducción del tiempo de trabajo de General Motor Europa de 2009.

²⁰ Según recoge el punto 8 del «Informe sobre las negociaciones colectivas transfronterizas y el diálogo social transnacional (2012(2292(INI)))», *op. cit.*, pág. 7-17.

o la empresa»²¹. Por lo tanto, su labor debe coordinarse con los niveles de ámbito geográfico inferior para estructurar unos contenidos acordes a las necesidades generales y a la vez específicas en función de su entorno espacial.

4.2. SIGNATARIOS

Uno de los principales problemas que aparecen a la hora de definir quién tiene capacidad para poder negociar es la delimitación de las partes que deben integrar la comisión negociadora del pacto. La diversidad, no ya solo de diferentes representaciones en cada uno de los centros donde resulta aplicativo, sino también la posibilidad de que existan órganos de diferente carácter dificulta la conclusión del pacto. Así, la delimitación de cuáles son los actores sociales que deben formar parte del proceso se convierte en una cuestión crucial. La inexistencia de una normativa comunitaria que articule los criterios de representatividad provoca indefinición sobre los requisitos que deben ser utilizados para la designación de la legitimidad.

Respecto del banco empresarial parece menos conflictiva la determinación de quiénes deben ser sus integrantes, ya que al estar circunscritos estos acuerdos a un entorno empresarial²², parece razonable que sea la representación de la propia sede la que esté legitimada para llegar al pacto, sin perjuicio de que las filiales o distintos centros puedan ratificar también lo negociado²³.

En cuanto a la delimitación de los sujetos signatarios en representación de los trabajadores se plantean más problemas, dada la existencia de muchos factores que inciden en la asignación de la representatividad. En primer término, la ausencia de una normativa específica o un acuerdo general a partir del cual se identifiquen las partes que pueden formar parte de la comisión negociadora genera la presencia de tensiones sobre la legitimidad desde el plano de la representación de los trabajadores. La coexistencia de diferentes estructuras e intereses que puedan participar en el proceso hace que su desarrollo y posterior aplicación pueda quedar condicionado en función del sujeto negociador. Así, el comité de empresa europeo (CEE), los sindicatos mayoritarios en la empresa o en cada uno de los centros de trabajo o confederaciones del sector o intersectoriales a nivel europeo podrían formar parte en llevar la iniciativa del desarrollo del proceso, pudiendo limitar el resultado del acuerdo o su viabilidad.

²¹ Como indican SCIARRA, S.; FUCHS, M. y SOBCZAK, A., en «Hacia la adopción de un marco jurídico para los Convenios Colectivos Transnacionales», Informe elaborado para la Confederación Europea de Sindicatos (CES), 2013, *vid.* <https://collective.etic.org/sites/default/files/140225%20Experts%20Report%20TCA%20ES%20not%20checked.docx>, pág. 19.

²² Sin perjuicio de que otras organizaciones como BusinessEurope o CEEP (Centro Europeo de Empresas Públicas) pudieran establecer criterios negociadores sobre el particular y fuesen adoptados a la hora del acuerdo.

²³ Tal y como señala LO FARO, A. en «Bargaining in the shadow of "optional frameworks"? The rise of transnational collective agreements and EU law», *European Journal of Industrial Relations*, núm. 18(2), 2012, pág. 163.

Es indudable la importancia que los CEE tienen en el desarrollo del diálogo social desde su creación a través de la [Directiva 94/45/CE, de 22 de septiembre](#). Pese a que sus contenidos no los podemos incluir dentro de la negociación transnacional a nivel de empresas, sí, de forma indirecta, ha impulsado el progreso de este tipo de acuerdos. La inclusión de procesos de información y consulta dentro de su ámbito aplicativo abre la posibilidad de participación de representantes de los trabajadores en órbitas que permiten mantener contactos con la dirección de la empresa o del grupo de empresas en materia de condiciones laborales. «En realidad, estos procedimientos no persiguen la obtención de acuerdos vinculantes, pero se ha demostrado su virtualidad para alcanzar soluciones de compromiso mediante el ejercicio de la actividad representativa que desarrollan»²⁴.

Con el paso del tiempo, los CEE evolucionaron, y junto con las facultades meramente de información y consulta, fueron asumiendo otras que implicaban una cierta negociación en materias puntuales reflejándose en pactos del ámbito de sus respectivas empresas. Este hecho, avalado originariamente por sindicatos, derivó en la firma de numerosos acuerdos marco europeos de empresa. Sin embargo, algunas federaciones sindicales europeas vieron con cierta reticencia la evolución de los CEE al instituirse en muchas ocasiones como únicos interlocutores en la negociación colectiva. El alejamiento entre ambos instrumentos representativos se produce por el «hecho de que los CEE distan mucho de estar, en la actualidad, mayoritariamente sindicalizados: únicamente los CEE de las empresas muy grandes lo están. De ahí su temor a que puedan negociar acuerdos que contravengan normas contractuales o legales a nivel nacional»²⁵.

Esta situación, que puede provocar tensiones entre las partes signatarias a la hora de firmar el acuerdo, ha desembocado en la elaboración de diferentes propuestas para definir el papel que corresponde a cada uno. Entre ellas puede resaltarse la [Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de septiembre de 2013, sobre las negociaciones colectivas transfronterizas y el diálogo social transnacional \(2012/2292/INI\)](#) que en su punto séptimo indica que «los comités de empresa europeos deben participar plenamente en las negociaciones con las asociaciones sindicales europeas cuando proceda, especialmente porque pueden detectar la necesidad/oportunidad de un convenio colectivo transnacional, iniciar el proceso para abrir camino a las negociaciones y contribuir a garantizar la transparencia y la divulgación de información sobre acuerdos a los trabajadores implicados»²⁶.

²⁴ Como señala RIVERA SÁNCHEZ, J. R. en «[La negociación colectiva transnacional a nivel de empresa en el ordenamiento comunitario. Especial referencia al ordenamiento español](#)», en AA. VV., *X Congreso Europeo de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Sevilla, 2011, http://www.aedtss.com/images/stories/documentos/congresoeuropeo/comunicaciones/2/209rivera_sanchez.pdf, págs. 10-17.

²⁵ REHFELDT, U.: «La negociación colectiva de empresa transnacional en Europa: dinámicas históricas, formas y retos», *Cuaderno de Relaciones Laborales*, vol. 32, núm. 2, 2014, pág. 402.

²⁶ No obstante, en el informe previo a esta resolución, el ponente Thomas Händel afirma que «ciertamente son los comités de empresa europeos y los sindicatos quienes comienzan en la sociedades europeas (SE) las negociaciones que desembocan después en convenios. No obstante, las asociaciones europeas de sindicatos son las únicas que pueden celebrar convenios colectivos transnacionales europeos. Solo ellas pueden recibir el mandato de los sindicatos nacionales y solo ellas representan a los sindicatos nacionales reconocidos». Sobre el particular puede consultarse el

Desde la perspectiva sindical, se sostiene que aunque los CEE pueden participar en el proceso de negociaciones y co-firmar el acuerdo, en él debe siempre estar presente una federación sindical europea, a la vez que debe ejecutarse conforme el procedimiento por esta última previsto²⁷. Con ello se pretende mantener la intervención sindical en cualquier convenio que se firme. En parecidos términos se manifiestan algunos autores²⁸ partiendo de la consideración de que «sea la federación sindical europea o dos federaciones sindicales nacionales las que firmen el CCT (convenio colectivo transnacional). Los CEE podrán, evidentemente, participar en el proceso de negociación o incluso firmar también el CCT si las otras partes firmantes así lo autorizan», lo que evidencia un punto de vista que avala la posición de liderazgo sindical a la hora de manifestar el consentimiento al pacto. Desde nuestra perspectiva, la coparticipación del CEE ofrece ventajas, en tanto sus miembros conocen las particularidades propias de la empresa a la vez que tienen una más directa relación con la dirección central de la misma, lo que sin duda puede generar una mayor aproximación a las cuestiones específicamente tratadas. Todo ello sin perjuicio de la necesaria intervención de representantes de sindicatos nacionales para la firma y mejor implementación del acuerdo.

Pero junto a ello, un elemento que afecta directamente al inicio de la negociación y que tiene repercusión a la hora de formar parte de la misma es la de delimitar sus concretos componentes. La diversidad de miembros que pueden quedar integrados en la misma puede afectar a la operatividad en la toma de decisiones. Pese a la ausencia de un procedimiento común, quizá lo más razonable sea la inclusión de cláusulas internas a partir de las cuales se requiera un mandato representativo desde el cual se otorgue la delegación para formar parte de la comisión negociadora y que, a partir de su designación, se asuman las diferentes sensibilidades de quienes son representados. De esta manera, se reduciría el número de miembros que, aunque no tasados, formarían parte de la negociación por parte de los trabajadores, mejorando la operatividad de este órgano decisorio en aras de la consecución del acuerdo.

En cualquier caso, y como pone de manifiesto la Comunicación de la Comisión «Adaptación y fomento del diálogo social a escala comunitaria» COM (98) 322 final, son los propios participantes en la negociación quienes deben dilucidar quiénes forman parte de la misma y expresar su reconocimiento mutuo²⁹, dentro de la autonomía de que en este ámbito disponen. Por tanto, serán las partes que pretenden llegar al pacto quienes deban declarar que ostentan esa representatividad y ser reconocidas como tal entre ellas.

texto de este informe en <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2013-0258+0+DOC+XML+V0//ES>.

²⁷ Así se recoge en la Resolución sobre la propuesta de marco jurídico facultativo para las negociaciones transnacionales en las empresas multinacionales. Adoptada por el Comité ejecutivo de la CES en su reunión de 11 y 12 de marzo de 2014.

²⁸ Tal y como exponen SCIARRA, S.; FUCHS, M. y SOBZAK, A. en «Hacia la adopción de un marco jurídico para los Convenios Colectivos Transnacionales», *op. cit.*, pág. 17.

²⁹ En este sentido ya se manifestaba la sentencia de TJCE sobre el caso UEAPME, T-135/96, de 17 de junio de 1998, donde en la fase de negociación es necesario el reconocimiento mutuo de las partes sin intervención de instancias ajenas que lo validen.

4.3. APLICACIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Una vez expuestos algunos aspectos clave sobre los contenidos y las partes negociadoras y signatarias de este tipo de acuerdos, quizá el elemento más trascendente en el desarrollo de este instrumento es valorar la efectividad y aplicación de lo acordado.

Pese al reconocimiento y apoyo que el **TFUE** hace sobre la posibilidad de que lo acordado por los agentes sociales contribuye al desarrollo del diálogo social, el hecho es que, tanto este tratado como otras normas de desarrollo, no incorporan ninguna cláusula que imponga su cumplimiento desde la esfera de los acuerdos de empresa transnacional que analizamos. En este contexto, las diferentes opciones que se han barajado para atribuirle exigibilidad, sobre la base del derecho europeo, se han topado con el mismo muro que impide consensuar el carácter de instrumentos vinculables: no existir una norma de la que se desprenda la obligatoriedad en el cumplimiento de lo pactado. Aun existiendo visiones posibilistas para el reconocimiento de este aspecto clave, la mayor parte de la doctrina no ampara su ejecutividad desde la perspectiva de la normativa de la Unión Europea, aunque ello no implica que puedan valorarse otras opciones a partir de las cuales se derive la exigencia del acuerdo al margen del derecho europeo³⁰.

En efecto, la inexistencia de un marco normativo comunitario del que se desprenda la obligatoriedad ha implicado la negación de la exigibilidad de estos acuerdos sobre la base de no incorporarse al sistema de fuentes de la Unión Europea³¹. Sin embargo, las opciones de ejecutividad de lo postulado pueden verse acrecentadas si se aceptan otras visiones indirectamente relacionadas con la normativa europea. En concreto, pese a la no referencia de la posibilidad de aplicación directa de lo consensuado en los artículos 155.1 y 2 del **TFUE**, ello no supone la inviabilidad de otras vías de aceptación y efectividad. Específicamente, la aplicación de los procedimientos y prácticas de los interlocutores sociales y de los Estados miembros operan como instrumento de aplicación del acuerdo. Ello, en principio, supone la necesaria interiorización por cada país, con sus propias particularidades, de aceptar lo concertado por los interlocutores

³⁰ Indica DUEÑAS HERRERO, L. J. que «la posible eficacia *erga omnes* o universal solo se consigue si intervienen los Estados o las instituciones comunitarias, en otro caso, la eficacia real estará en función de la representatividad de las partes firmantes, del poder de cada organización para obligar al cumplimiento de lo acordado a sus miembros afiliados y de la propia naturaleza de las cláusulas incorporadas», en «La interiorización de los acuerdos europeos por los convenios colectivos nacionales», *op. cit.*, pág. 29.

³¹ En este sentido de manifiesta PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: «Aporías de la negociación colectiva europea», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 68, pág. 253. También, entre otros, VALDÉS DAL-RÉ, F. «La contratación colectiva europea: más que un proyecto y menos que una realidad», *Relaciones Laborales*, núm. 21, 1997, págs. 11 y ss., La ley digital. OJEDA AVILÉS, A.: «¿Son "meras recomendaciones" los acuerdos colectivos europeos?», *Relaciones Laborales*, núm. 17, 1998. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: «Globalización y negociación colectiva: el papel del diálogo social en el futuro de Europa», *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, núm. 5, 2005, pág. 699. CASAS BAAMONDE, M. E.: «El principio de autonomía en la organización del sistema europeo de negociación colectiva y el desarrollo de la dimensión convencional del Derecho social comunitario», *Relaciones Laborales*, núm. 1, 1999, pág. 69.

sociales firmantes del pacto dentro de su ámbito. Así, se articularía un doble nivel de aceptación ya que, de un lado, el acuerdo debe ser ratificado por los sujetos legitimados para aprobar el mismo³² y, posteriormente, la aplicación directa y su efectividad serían garantizadas por las prácticas y normativas nacionales de cada Estado en el que resulte de aplicación, si bien esto implica situarse en un ámbito externo a la normativa de la Unión³³. Aunque con esa fase dual procedimental se evitarían los problemas derivados de armonizar la normativa de los Estados de la Unión Europea, sin embargo se deja en manos de los propios agentes sociales nacionales la aplicación del acuerdo (incorporándolo a su sistema de negociación colectiva) o se haría depender individualmente por cada nación la creación de una normativa que le otorgara efectividad al mismo, con los problemas que ello acarrea. Así, la inclusión de las cláusulas pactadas dependería de los sindicatos nacionales a la hora de incorporarlos a su sistema normativo y de esa recepción nacional para darle efectividad. Además, habría que valorar hasta qué punto los sindicatos nacionales estarían obligados a incluir las obligaciones acordadas en un ámbito externo, aunque desde la perspectiva de representatividad en la empresa parece que este tema es más fácil de resolver que si estuviésemos analizando un marco sectorial o intersectorial. No obstante, «los acuerdos que solo son válidos en el ordenamiento jurídico de un Estado no sirven de solución, pues para todas las secciones de la empresa ubicadas en otro país ese ordenamiento jurídico sería extraño y no aplicable»³⁴, lo que nos lleva a evaluar esta vía de difícil aplicación dado que se pierde también el carácter transnacional a la hora de validar el acuerdo en todo el contexto en el que se desenvuelve.

Pese a ello, otro punto de vista para establecer dicha vinculabilidad se centró en la línea de que su exigibilidad derivaba del principio *pacta sunt servanda* por el que dichos pactos obligan a sus signatarios, aunque para ello deban ser considerados como meros acuerdos civiles privados. Pero de nuevo aquí nos encontraríamos con el problema antes citado de la necesidad de interiorización del acuerdo en el marco nacional por los sujetos negociadores, su legitimidad y la necesaria inclusión en el ordenamiento interno a través de la negociación colectiva nacional para darle efectividad. Alguna línea doctrinal³⁵ ha valorado la posibilidad de utilizar la vía del mandato confiriéndole a través de este la facultad de negociar y el carácter vinculante de lo

³² En este sentido AGUILAR GONZÁLEZ, M. C. recoge que «un sector doctrinal considera que dicho resultado tiene la naturaleza de acuerdos marco de Derecho común, por lo que su valor no podría ser otro que una recomendación a las partes sociales nacionales, que la harán o no vinculante mediante su tratamiento en la negociación colectiva de cada Estado miembro, de acuerdo con su legislación», en *La negociación colectiva en el sistema normativo comunitario*, Valladolid: Lex Nova, 2006, pág. 244.

³³ *Ibidem*, pág. 245.

³⁴ Según indica HÄNDEL, T., como ponente, en el informe previo a la Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de septiembre de 2013, sobre las negociaciones colectivas transfronterizas y el diálogo social transnacional (2012/2292/INI), *op. cit.*, pág. 12.

³⁵ Sobre la posibilidad de recepción nacional de los acuerdos adoptados internacionalmente por los sindicatos a través de la vía del mandato puede consultarse a OJEDA AVILÉS, A.: «¿Son "meras recomendaciones" los acuerdos colectivos europeos?», *Relaciones Laborales*, núm. 17, 1998, págs. 6-18 y ss, La ley digital.

concertado a todos los asociados. Desde nuestra perspectiva, esta opción de nuevo presenta numerosos problemas tanto de índole representativa y de confección de los límites del mandato como de concreción a la hora de la efectividad de asunción de lo acordado en instancias ajenas al ámbito aplicativo. Para su aplicación sería necesario que las organizaciones miembros encomendaran a las federaciones sindicales europeas la facultad de negociar en nombre de ellas, lo cual presenta dificultades a nivel organizativo. Asimismo, si los actores nacionales no están a favor del pacto, posiblemente pondrán trabas a su aplicación, lo que impediría la efectividad uniforme del acuerdo.

Por otro lado, la determinación de cuál sería la norma aplicable a dicho convenio sería otra cuestión controvertida. Este aspecto ha intentado resolverse desde el ámbito del derecho internacional privado a efectos de designar qué disposiciones habrían de resolver los conflictos derivados del desarrollo de estos acuerdos. Sin embargo, ante la dificultad de delimitación, la Comisión encargó un informe³⁶ a partir del cual se pudieran esclarecer dichos términos. En sus conclusiones, se indica, tras advertir la gran variedad de tipologías de acuerdos transnacionales existentes, diversidad de contenidos y de sujetos signatarios, que la caracterización de estos instrumentos no coincide necesariamente con la ofrecida por el derecho internacional privado. En este sentido, tanto el Reglamento de Bruselas I como el de Roma I contienen disposiciones especiales para el contrato de trabajo, pero este tipo de acuerdos transnacionales no lo son como tales, por lo que no les resulta de aplicación en tanto el carácter colectivo es un elemento clave en su configuración.

Frente a las dificultades e incertidumbres descritas, hay que resaltar que la actual praxis sobre la materia no ha sido particularmente conflictiva en tanto que lo pactado en estos acuerdos transnacionales (ATN) se ha llevado a su cumplimiento pese a la inexistencia de una clara regulación.

5. PROPUESTAS DE UN MARCO JURÍDICO REGULADOR

En la actualidad las diferentes fórmulas tendentes a garantizar su cumplimiento chocan con una normativa que carece de unas bases sólidas sobre las que asentar un entorno estable del que se permita extraer una arquitectura definida de este tipo de convenios. Mayoritariamente se reclama una intervención de la Unión Europea³⁷ a partir de la cual se diseñe un marco que posi-

³⁶ Realizado por VAN HOEK, A. y HENDRICKX, F., titulado «International private law aspects and dispute settlement related to transnational company agreements», 2009. Vid. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4815&langId=en>.

³⁷ Tal y como se desprende del informe encargado por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea (coord. RODRÍGUEZ, R.), titulado «Study on the characteristics and legal effects of agreements between companies and workers' representatives», 2011, págs. 1 y ss.

bilite una aplicación uniforme en todos los Estados que la conforman y en las empresas ubicadas en él. A partir del mismo se acentuaría un mayor crecimiento de este tipo de pactos ya que se delimitarían los elementos esenciales sobre los que las partes se comprometen³⁸. Asimismo, se evolucionaría, no solo en el diálogo social, sino también en una mayor cohesión en el ámbito social europeo con base en la consideración de la empresa como un elemento vertebrado normativamente y unificado independientemente de los países en los que esté radicada.

Distintas han sido las opciones que se han barajado para la consecución de dicho objetivo. La propuesta de mayor alcance para proporcionar un efecto jurídico uniforme en todos los Estados se basa en la creación de una disposición de la Unión Europea a partir de la cual se establezca un marco por el que se crea un efecto jurídico directo a estos acuerdos de empresas transnacionales. De esta manera se garantizaría ese objetivo de proporcionar la obligatoriedad en cada Estado donde se encuentren ubicados los centros de trabajo en función a lo delimitado por un reglamento o una directiva³⁹. Sin embargo, esta opción ha sido criticada desde muchos puntos de vista sobre la base de que la autonomía de la voluntad de las partes negociadoras podría verse condicionada por un elemento ajeno a sus intereses y obstaculizar así la libertad de delimitación de los componentes que integran el acuerdo. Ese carácter vinculante que poseen dichas fuentes opera como desincentivador de su uso pese a ser elemento integrador de estos acuerdos dentro del espacio legislativo europeo. Junto a ello, la dificultad de aplicación de esta disposición obligaría a realizar una reforma de profundo calado en los ordenamientos jurídicos de cada Estado que, a nuestro juicio, resultaría muy invasiva dada la diversidad existente entre las normas laborales de cada miembro de la Unión.

Otra de las propuestas sobre las que se ha postulado la intervención de la Unión Europea en la materia se centró en la posibilidad de realización de una directiva europea que delimitase cuestiones exclusivamente procedimentales o formales que, posteriormente, debería insertarse en cada ordenamiento jurídico nacional⁴⁰. Más tarde, cada Estado deslindaría normativamente los efectos jurídicos, el alcance y demás aspectos de su desarrollo. Pese a la existencia de aspectos flexibles a la hora de la aplicación de esta norma en los Estados miembros –evitando en cierta medida la modificación de sus sistemas jurídicos–, la principal desventaja observada se

³⁸ En este sentido se manifiesta ALES, E. *et al.*, en «Transnational collective bargaining in Europe: The case for legislative action at EU level», *International Labour Review*, vol. 148, núms. 1-2, 2008, pág. 156.

³⁹ Sobre el particular ZIMMER, R. afirma que una iniciativa legislativa de la Unión Europea para crear un marco jurídico para los convenios colectivos europeos sería, por lo tanto, admisible, siempre que la directiva respete los diferentes sistemas de relaciones laborales y tradiciones jurídicas, en «Establish a legal frame for transnational collective agreements in Europe: a difficult task», en AA. VV. (Leonardi, S., ed.) *European Action on Transnational Company Agreements: A stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations?*, (Euroacta informe final) Roma, Italia, 2012, pág. 35. En este sentido también se postulan ALES, E.; ENGBLOM, T.; JASPERS, S.; LAULOM, S.; SCIARRA, A.; SOBCZAK, A. y VALDÉS DAL RÉ, F., en «Transnational collective bargaining: past, present and future», Comisión Europea. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, 2006, pág. 36.

⁴⁰ Tal y como se recoge en el informe coordinado por RODRÍGUEZ, R., titulado «Study on the characteristics and legal effects of agreements between companies and workers' representatives», *op. cit.*, pág. 4.

deriva también de dicha flexibilidad. Puede provocar una dispersión de efectos que evitaría una homogeneidad aplicativa en las diferentes empresas y centros de trabajo que quedasen afectados y su incertidumbre legal⁴¹, por lo que dicha diversidad enturbiaría los efectos comunes que se persiguen en el entorno de la compañía en la que se pretenda aplicar dicho convenio.

En la actualidad, una nueva línea parece abrirse entre las tendencias antes manifestadas. En concreto se pretende conjugar las estructuras voluntaristas que nos encontramos en los vigentes acuerdos (en donde las partes se someten a unas reglas pactadas por ellos para supuestos concretos y donde no existe homogeneidad ni de contenidos, ni de formas, ni de eficacia) con otras visiones que, sin perder dicha voluntariedad en su suscripción, se adoptan a marcos flexibles y optativos con un grado de cohesión que unifican en cierta medida estos instrumentos de negociación. Así, «el abandono del objetivo de una "legislación dura" de intervención de la Unión Europea puede ser considerado como un signo sintomático de la época, donde la legislación blanda del Método Abierto de Coordinación (MAC) y los acuerdos voluntarios son de lejos preferidos a las herramientas más convencionales del método europeo»⁴². Precisamente, esta tendencia nos parece la más adecuada, dada la situación actual en el marco de la Unión y las dificultades para consensuar métodos eficientes que permitan el desarrollo de la negociación colectiva en las empresas transnacionales, sin perjuicio de las complicaciones que llevarla a la práctica puede ocasionar, como veremos.

Las bases de esta nueva alternativa, que toma su germen en análisis previos⁴³, la podemos encontrar en un informe denominado «[Hacia la adopción de un marco jurídico para los convenios colectivos transnacionales](#)»⁴⁴, donde se plantea una propuesta de marco jurídico opcional como base reguladora de este tipo de acuerdos. Los caracteres fundamentales sobre los que se asienta se circunscriben a la posibilidad de que las partes suscriptoras del acuerdo puedan o no sujetarse a un marco en el que deberían cumplir una serie de condicionantes para la

⁴¹ Como opina ZIMMER, R., en «Establish a legal frame for transnational collective agreements in Europe: a difficult task», *op. cit.*, pág. 37.

⁴² LEONARDI, S.: «Executive summary. Transnational company agreements: A stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations?», en AA. VV. (Leonardi, S., ed.) *European Action on Transnational Company Agreements: A stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations?* (Euroacta informe final), *op. cit.*, pág. 15.

⁴³ Subraya REHFEDLDT, U. como «no fue hasta 2004 cuando 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 –la CES era favorable y BusinessEurope opuesto– la Comisión Europea renunció de momento a presentar un proyecto y prefirió seguir con su reflexión mediante peritajes y seminarios», en «La negociación colectiva de empresa transnacional en Europa: dinámicas históricas, formas y retos», *op. cit.*, pág. 397. Un ejemplo de estos estudios lo encontramos en el informe realizado en 2006 por ALES, E.; ENGBLOM, T.; JASPERS, S.; LAULOM, S.; SCIARRA, A.; SOBCZAK, A. y VALDÉS DAL RÉ, F., titulado «Transnational collective bargaining: past, present and future», antes citado.

⁴⁴ Elaborado por SCIARRA, S.; FUCHS, M. y SOBCZAK, A., para la CES en 2013, antes visto.

consecución de unos efectos jurídicos. Esa posibilidad de optar no implica la imposición a las partes negociadoras de someterse a un procedimiento preestablecido, sino, simplemente, dejar la puerta abierta a si desean que los efectos jurídicos que implica la asunción de tal eventualidad afecten al texto acordado. La elección de dos alternativas conecta perfectamente con la autonomía de las partes negociadoras a la hora de dilucidar el alcance que se le quiere dar al convenio, ya que se posibilita la suscripción de un pacto en las condiciones que actualmente se desarrollan, u otro con efectos «reforzados», como tendremos la ocasión de ver a continuación. Por tanto, el grado de implicación que los negociadores quieran otorgar a lo acordado dependería de la opción⁴⁵ que escojan.

La segunda de las características fundamentales de esta vía se basa en que se debe introducir un marco jurídico regulador de los acuerdos como base fundamental para darle una estabilidad normativa. Para ello, de forma acertada, el informe opta por engarzar la eficacia de los pactos sobre la base del TFUE y mediante la adopción de un acto jurídico de la Unión a través del cual se generan obligaciones, tanto para los Estados miembros, como para los negociadores, otorgándole a los convenios colectivos transnacionales función normativa. De forma innovadora, el acto jurídico de la Unión que se propone en este informe es una Decisión del Consejo que debería seguir el procedimiento legislativo ordinario. A partir de la misma, y en tanto obligatoria en todos sus elementos, cada Estado, conforme a sus tradiciones jurídicas nacionales, desarrollaría un marco jurídico coherente con dicha Decisión, instaurando obligaciones jurídicas derivadas de la suscripción opcional del acuerdo.

En cuanto al contenido de esta norma europea, los autores del informe subrayan la necesidad de que se establezca un marco abierto en donde se definan los elementos esenciales que delimiten el carácter transnacional y colectivo del acuerdo⁴⁶, así como otros aspectos sustanciales a tener en cuenta por las partes signatarias para una configuración que haga reconocible este tipo de pactos⁴⁷.

⁴⁵ Aspecto optativo que ya había sido valorado precedentemente como una posibilidad para solucionar los problemas derivados de la aplicación, en ALES, E.; ENGBLOM, T.; JASPERS, S.; LAULOM, S.; SCIARRA, A.; SOBCZAK, A. y VALDÉS DAL RÉ, F., «Transnational collective bargaining: past, present and future», *op. cit.*, pág. 35.

⁴⁶ Subrayan SCIARRA, S.; FUCHS, M. y SOBCZAK, A., que «la legislación debe ser un elemento "auxiliar" de la autonomía colectiva. Esta no debe prejuzgar las decisiones autónomas de los negociadores, en lo que se refiere a la inclusión de los temas que deben tratarse en los CCT, ni interferir en los convenios colectivos nacionales a todos los niveles. La legislación debe simplemente preparar el escenario de los CCT, indicando las cláusulas fundamentales y las cláusulas condicionantes que deben tener en cuenta las partes signatarias», en «Hacia la adopción de un marco jurídico para los Convenios Colectivos Transnacionales», *op. cit.*, pág. 12.

⁴⁷ En concreto se recoge la necesidad de que se introduzcan, al margen de la ya mencionada cláusula de inclusión voluntaria, las partes signatarias y su reconocimiento mutuo, el ámbito de aplicación espacial y temporal, una cláusula de no regresión (por la que se eviten cambios peyorativos para los trabajadores respecto de la negociación colectiva nacional), los sistemas de resolución de conflictos a nivel interno, la obligación de notificación y enmiendas del acuerdo y la fecha y firma del mismo.

Por otra parte, una de las cuestiones que parecen más controvertidas de la propuesta analizada es la delimitación de los mecanismos de resolución de conflictos que puedan aparecer en el desarrollo del acuerdo. El acceso a los tribunales como vía principal para hacer factible el cumplimiento de lo estipulado en el pacto puede tener, como consecuencia inmediata, la negativa a firmar dichos acuerdos por parte de la representación empresarial. Consideramos que, salvo aquellos acuerdos en los que la iniciativa negociadora sea directamente de la empresa sobre cuestiones puntuales en los que tenga un interés específico (léase reestructuraciones, por ejemplo), la prestación de su consentimiento al acuerdo no tendrá aliciente si la misma va a ser foco de litigios a resolverse desde el plano jurisdiccional. La resolución de conflictos jurídicos que pudieran acontecer de la aplicación del acuerdo debiera solventarse desde un plano interno, siendo excepcional la vía judicial como último estadio para la resolución de los mismos. En este sentido, el informe que estamos reflejando propone como mecanismo de solución la utilización de un procedimiento de mediación al que las partes, de forma voluntaria, puedan acudir para la resolución de los intereses contrapuestos⁴⁸, sin perjuicio de que en caso de fracaso se pueda acudir a las estructuras que ofrecen los poderes públicos⁴⁹.

Respecto de esta propuesta que estamos analizando, el Parlamento Europeo la ha valorado positivamente. Así, en su [Resolución de 12 de septiembre de 2013, sobre las negociaciones colectivas transfronterizas y el diálogo social transnacional \(2012/2292 \(INI\)\)](#) expone la necesidad de que la Comisión pueda determinar si un marco jurídico europeo facultativo es necesario y útil para estos convenios colectivos transnacionales con el fin de garantizar una mayor seguridad jurídica y «una mayor transparencia así como efectos jurídicos previsibles y aplicables para acuerdos de conformidad con esas disposiciones marco». Aunque sin manifestar la vía para delimitar ese marco jurídico, que como vimos anteriormente es variable según diferentes posturas doctrinales, las bases sobre las que se debiera estructurar son similares al informe previamente citado. Así, el carácter facultativo, la autonomía de los interlocutores sociales, la participación conjunta de los CEE y asociaciones sindicales europeas, la inclusión de la cláusula de no regresión, la legitimación o los ámbitos personal, territorial, temporal, sin olvidar la inclusión de mecanismos alternativos de solución de conflictos, forman parte de los principales elementos que debieran integrar esa disposición marco.

Por su parte, y desde la perspectiva sindical, la Confederación Europea de Sindicatos, en su [Resolución sobre la Propuesta de marco jurídico facultativo para las negociaciones transnaciona-](#)

⁴⁸ Subrayan SCIARRA, S.; FUCHS, M. y SOB CZAK, A., que la mediación es la forma de resolución alternativa de conflictos más generalizada y a la vez la más adecuada en tanto protege la autonomía de los interlocutores sociales. Asimismo sostienen, entre otras cuestiones, que este proceso de mediación debe ser voluntario, no debe aplicarse al nivel nacional, solo puede ser utilizado por las partes signatarias y ellas deberán elegir libremente a los mediadores, en «Hacia la adopción de un marco jurídico para los Convenios Colectivos Transnacionales», *op. cit.*, págs. 20 y ss.

⁴⁹ Por su parte IndustriAll considera que debiera haber un debate sobre un posible proceso de mediación (no de arbitraje) a nivel europeo, estimando que los acuerdos a escala europea, como mínimo, ya sean AME u otros, deberían recurrir a una estructura del Tribunal de Trabajo Europeo (y ciertamente no al Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas), como se señala en «Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue. IndustriAll European Trade Union position», noviembre 2012, pág. 2.

les en las empresas multinacionales adoptada el 11 y 12 de marzo de 2014⁵⁰, expone la necesidad de la realización de ese marco facultativo mediante una decisión del Consejo de acuerdo con los procedimientos del TFUE. En dicha resolución se insta a que se cree un entorno jurídicamente vinculante de los acuerdos de empresas transnacionales (AET) atribuyéndoles una función normativa siempre sobre la base de que se deje opción a las partes negociadoras a integrarse o no en dicho marco facultativo. En cuanto a la estructura de estos AET no difiere sustancialmente de la expresada en la resolución del parlamento antes citada, si bien, se detallan algunos aspectos que debieran incorporarse a su contenido⁵¹ para viabilizar mejoras respecto a su arquitectura.

Sin embargo, las mayores reticencias a la implantación de un sistema opcional se presentan por parte del entorno empresarial. Para BusinessEuropa no parece necesaria la intervención de la Unión para la creación de un marco jurídico facultativo ya que sería contraproducente en tanto eliminaría la propia esencia de estos acuerdos basados en su propia flexibilidad. Desde su perspectiva, establecer un «marco» o «referencia» de la Unión Europea sería equivocado, ya que el actual sistema permite a las partes concluir acuerdos adaptados a sus necesidades específicas y el establecimiento de reglas tendría un efecto desincentivador de su firma, ya que estos pactos difieren considerablemente entre sí. Junto a ello valoran que, actualmente, la mayor parte de las empresas tienen una experiencia positiva con el vigente sistema, por lo que no parece apropiada su modificación⁵².

Pese a la existencia de algunas muestras de avance hacia la regulación de este tipo de acuerdos, sobre todo desde la óptica del marco opcional, las reticencias por parte de organizaciones empresariales europeas parece ser de nuevo un obstáculo del que proviene gran parte de la errática evolución de la negociación colectiva de empresa transnacional en el contexto europeo. Derivado de ello, y, por ende, de la ausencia de un consenso entre los agentes sociales, unido a la falta de decisión firme por parte de las instituciones europeas, el cuadro regulador de estos convenios se mantiene en un *statu quo* programado, en el que la ausencia de una medida sobre la materia parece complicada en tanto no se realice una apuesta decidida a la consecución de unos criterios mínimos que permitan la ampliación de las vías de negociación⁵³ dentro de este nivel, frente a la perspectiva sectorial e intersectorial donde se han producido avances aunque todavía inconstantes.

⁵⁰ Puede consultarse el texto completo de su contenido en español en: http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc201604_Resolucion_sobre_la_Propuesta_de_Marco_Juridico_Facultativo_para_las_negociaciones_transnacionales_en_las_empresas_multinacionales.pdf.

⁵¹ Como por ejemplo el papel de los CEE, la notificación de los AET y sus posibles modificaciones o los procedimientos de mediación, entre otras cuestiones.

⁵² Sobre la posición de BusinessEuropa puede consultarse su postura de 5 de diciembre de 2012 en <https://www.buinesseuropa.eu/sites/buseur/files/media/imported/2012-01406-E.pdf>.

⁵³ Subrayan DA COSTA I.; PULIGNANO, V.; REHFELDT, U. y TELLHOJANN, V., la importancia crucial de la solidaridad transnacional y la coordinación hacia un objetivo común en el lado de los trabajadores –que a menudo es difícil de conseguir en tiempos difíciles–, así como de la voluntad de establecer un diálogo social a nivel europeo por parte de los empleadores. Asimismo plantean las dudas para ver si la legislación social europea facilitará o dificultará estos esfuerzos autónomos de algunos interlocutores sociales en, «Transnational negotiations and the Europeanization of industrial relations: Potential and obstacles», *European Journal of Industrial Relations*, núm. 18 (2), 2012, pág. 135.

La tendencial reducción de reticencias por el sindicalismo nacional sobre la necesidad de establecer un marco normativo regulador de aspectos básicos negociadores no se ha visto acompañada por una misma postura desde la perspectiva empresarial. La consideración de la negociación en este entorno como un mecanismo de estandarización de determinadas condiciones laborales se ha valorado de forma negativa con base en que, entre otras muchas razones, a través de ella se impedirían las mejoras en los balances económicos derivadas de la localización de centros de trabajo en lugares donde los costes, salarios o medidas preventivas, entre otras condiciones laborales, fuesen más bajos. Sin embargo, creemos que no se han valorado suficientemente aspectos que inciden positivamente desde la perspectiva empresarial en el relanzamiento de la negociación colectiva. Al margen de la seguridad jurídica que deriva del conocimiento por los negociadores de las consecuencias de lo consensuado, la participación en la elaboración de pactos facilita el conocimiento de las realidades sobre las que se desarrolla la actividad laboral en los diferentes centros alejados de la sede, permite una mayor celeridad en la resolución de conflictos, mejora la cohesión social entre los trabajadores que prestan sus servicios, a la vez que puede resultar un instrumento importante en la mejora de los estándares productivos del conjunto de la compañía. De otro lado, el establecimiento de este marco siempre tiene la ventaja de su carácter opcional, a partir del cual su vinculabilidad estaría siempre condicionada a que tanto la empresa como los representantes de los trabajadores quisieran acogerse al mismo.

De lo expuesto estimamos que la creación de espacios en los que los representantes de los trabajadores y empresarios acuerden condiciones laborales en el seno de empresas transnacionales ubicadas en la Unión Europea debe ser una cuestión enmarcada en la normativa de la Unión en función de una iniciativa legislativa que permita garantizar un mayor grado de cohesión y diálogo social entre los diferentes agentes sociales de este entorno. La construcción de una empresa europea de mayor expansión dentro de sus fronteras requiere dicha intervención a través de la cual se puedan vincular acuerdos en los que los propios interlocutores puedan escoger el grado de ordenación en función del carácter que quieran otorgar a esos pactos. En este sentido, la libertad de las partes no quedaría condicionada a la adopción de un único tipo de pacto sino que serían admitidos los actuales y los que poseerían un marco coordinado en su conformación, con las ventajas que para su implementación conllevan.

Sin embargo, y pese al carácter reforzado que se le otorgaría a los pactos derivados del marco diseñado por la Unión Europea, el actual panorama –aun con los pequeños pasos avanzados hacia su constitución– no parece propicio para la asunción de una auténtica creación de ese marco normativo que posibilite este tipo de acuerdos⁵⁴. Las tendencias desreguladoras que resultan imperantes actualmente, sumadas al cada vez más presente liberalismo económico prevalente en el entorno a la empresa –sin olvidar las recientes tensiones en torno a la viabilidad del proyecto europeo–, dificultan considerablemente la intervención de la Unión Europea en este contexto.

⁵⁴ En palabras de RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., «es necesaria la intervención de la autoridad comunitaria como mediador técnico-político en la definición –por lo menos– de los objetivos a lograr por la negociación colectiva y en el establecimiento de ciertos controles», en «Globalización y negociación colectiva: el papel del diálogo social en el futuro de Europa», *op. cit.*, pág. 700.

6. INTERCONEXIÓN DE LA NEGOCIACIÓN TRANSNACIONAL EUROPEA DE EMPRESA Y LOS ACUERDOS MARCO MUNDIALES

Como ya apuntábamos al inicio de este estudio, el desarrollo de internacionalización de empresas radicadas en Europa no se ha ceñido exclusivamente a esta región sino que su progresión se ha producido hacia cualquier territorio mundial. La descentralización de procesos productivos ha significado la creación de nuevos centros de producción o su externalización hacia lugares donde los costes, entre ellos también los laborales, son menores que los creados en el lugar donde se encuentra la sede. Esta dinámica, cada vez más expansiva, ha generado la necesidad de crear un entorno de relaciones de trabajo cada vez más complejas a la hora de delimitar el marco jurídico producido por la diversidad de normas que regulan las relaciones laborales entre la sede y las restantes empresas, bien participadas, bien subcontratadas para la realización del producto final.

No cabe duda de que la actuación de las ETN en los países en los que opera ha de estar sujeta a la normativa de cada Estado. El cumplimiento de cada uno de los ordenamientos sobre los que se expande su ámbito de actuación supondrá el acatamiento de la legislación que se disponga sobre la base de que su inobservancia debiera ser sancionada. Esta lógica jurídica parece incuestionable sobre todo en aquellos lugares donde existe una legislación bien desarrollada y con un alto cumplimiento de las normas. Sin embargo, la eficacia de las disposiciones emanadas por los poderes públicos no siempre es acatada por los operadores comerciales⁵⁵, en tanto la efectividad de su cumplimiento puede no ser garantizada desde la propia organización estatal, bien por deficiencias de su propia estructura –como consecuencia de inacción gubernativa–, por la inexistencia de mecanismos coercitivos o por otras múltiples circunstancias que desembocan en la existencia de un amplio margen de acción sin sujeción a ciertos parámetros garantizadores de derechos.

Partiendo de este escueto esquema, no cabe duda de que se está produciendo un fenómeno de globalización asimétrica: se está observando la existencia de una dualización de mercados laborales dependiente de los entornos donde se realiza la actividad productiva. Frente a trabajadores directamente situados en centros en los que las condiciones laborales se circunscriben a estándares propios de países desarrollados, otros –vinculados a las mismas empresas por diferentes relaciones comerciales– se enmarcan en parámetros muy inferiores, como consecuencia de la aplicación de ordenamientos jurídicos diferenciados en cuanto a la protección social. Si

⁵⁵ Considera SANGUINETI RAYMOND, W. que «aunque parecería exagerado considerar a estas empresas como entidades con capacidad para sustraerse de las medidas de control establecidas por los Estados y "operar en un espacio libre de Derecho", ya que siempre han de estar sujetas a las leyes del país que las cobija, no se trata de una observación del todo exagerada, ya que estos grandes conglomerados disponen en la actualidad de medios que les permiten eludir *de facto* los ordenamientos nacionales y actuar en la práctica en un espacio construido a la medida de sus intereses», en «La transnacionalización del Derecho del Trabajo y las multinacionales españolas», en AA. VV., *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española*, Madrid: Cinca, 2014, pág. 86.

gubernativamente no se favorece el control de las condiciones en las que se desarrolla la actividad productiva –cuando él es la principal autoridad para realizarlo–, desde otros poderes se hace complicada la intervención para ocupar una posición ordenadora de desequilibrios.

Precisamente, la imprescindible implicación de la ETN en la delimitación y mejora de las condiciones laborales se debe a una multitud de factores derivados de diversas circunstancias. La concienciación social de la empresa, la presión social sobre la adquisición de productos realizados en condiciones laborales asumibles, la influencia de diferentes organismos o la actividad del sindicalismo mundial, entre otros muchos elementos, hacen necesario la asunción de unos mínimos requerimientos que deban ser cumplidos por quienes poseen los factores de producción.

Para la consecución de un marco en que queden reflejados los derechos y obligaciones entre las partes se requiere la utilización de procedimientos en los que se plasme ese acuerdo. Numerosos han sido los mecanismos propuestos pero, desde nuestra perspectiva, los AMI (acuerdos marco internacionales) o AMM (acuerdos marco mundiales) son los que presentan una mayor relevancia dado, entre otros factores, la amplitud de su desarrollo, los sujetos intervinientes y su progresión. De forma amplia podemos definir estos acuerdos como aquellos instrumentos negociados entre una ETN y sindicatos mundiales, que tienen por finalidad establecer unos estándares mínimos de condiciones básicamente laborales, en virtud de los cuales las partes signatarias se comprometen a hacerlos cumplir en todos los países en los que operen e, incluso, en empresas subcontratadas o proveedoras⁵⁶.

Comparativamente, la diferenciación entre este tipo de acuerdos con los que se desarrollan en el seno de Europa es amplia en algunos puntos y a la vez concurrente en otros, lo que afecta al posible transvase de experiencias entre ambos. El punto de partida inicial es que cualquiera de estos textos poseen la nota común de pretender regular aspectos de las relaciones de trabajo entre ETN y trabajadores situados fuera del entorno donde se asienta la sede de la corporación⁵⁷. La existencia por tanto de legislaciones diversas ofrece una complejidad a la hora de delimitar la aplicación de su contenido. No obstante, también hay que reseñar que las pautas que los negociadores pretenden pactar son limitadas y por tanto no se circunscriben a la totalidad de la relación laboral sino a aspectos concretos de la misma, ya que existen otras facetas que son reguladas por diferentes fuentes normativas que prevalecen sobre este tipo de acuerdos.

⁵⁶ SOLER ARREBOLA, J. A.: «Los Acuerdos Marco Internacionales suscritos por empresas españolas: encuadramiento y caracterización general», en AA. VV., *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española*, Madrid: Cinca, 2014, pág. 163.

⁵⁷ «El resultado que pretenden los AMG es que en la empresa transnacional se decida por acuerdo colectivo fijar un suelo homogeneizador de los estándares de trabajo, una fórmula de equiparación de condiciones básicas en las que se ha de prestar el trabajo en cualquiera de los territorios en los que esta se localice y en el perímetro empresarial que se acuerde, incluyendo no solo a la empresa o grupo de empresas transnacional, sino también a los contratistas y proveedores de la misma», como señala BAYLOS GRAU, A., en «Un instrumento de regulación: empresas transnacionales y acuerdos marco globales», *Cuaderno de Relaciones Laborales*, vol. 29, núm. 1, 2009, pág. 116.

Evidentemente, el entorno sobre el que resulta de aplicación es dispar dadas las diferencias entre las regiones afectadas por su ámbito. Mientras que, mayoritariamente, los acuerdos que tienen un ámbito mundial versan sobre materias que se ciñen al reconocimiento de derechos fundamentales laborales (como los relativos al trabajo de menores y forzosos, tiempo de trabajo, retribuciones suficientes, seguridad y salud en el trabajo, libertad sindical o derecho de negociación), los acuerdos centrados en el ámbito europeo tienen, como ya vimos anteriormente, una perspectiva mucho más centrada en aspectos puntuales de la empresa (reestructuraciones empresariales, traslados o desarrollos profesionales que eviten despidos colectivos o cierre de instalaciones, o el mantenimiento de garantías sociales en procesos de fusión, etc.)⁵⁸. La diferenciación de contenidos se debe, en esencia, a que la normativa aplicable en los países donde están instaladas las filiales o empresas subcontratadas poseen un sistema jurídico poco desarrollado, que no garantiza derechos básicos laborales, comprometiéndose las ETN mediante este tipo de pactos a garantizarlos. Se conforman así como estándares mínimos que la empresa asume a la hora de la contratación, esto es, como un «acuerdo red». Así, desde un punto de vista material, la diferenciación entre ambos tipos de instrumentos es muy amplia. Pese a ello, existe un punto de conexión a la hora de la aplicación de los derechos establecidos en ambos convenios, y es el de configurarse como barrera no regresiva de derechos: no pueden aplicarse en detrimento de la normativa legal o convencional si ella resulta más garantista para el trabajador.

Por otro lado, en cuanto a los sujetos que intervienen en el acuerdo, independientemente de su amplitud, son configurados, por el lado empresarial, de la misma manera, ya que será la corporación quien establezca sus interlocutores. Respecto de la contraparte signataria, debe ser un sindicato cuya implantación ha de ser mundial, o al menos que tenga una amplia legitimación a nivel global para poder formar parte del acuerdo. Habitualmente este sindicato, o confederación sindical, se estructura en función de distintas ramas de producción, siendo el sujeto habilitado para negociar el del sector en el que la ETN desarrolle su actividad. Asimismo suelen ser copartícipes del texto sindicatos locales donde la empresa tiene su sede principal⁵⁹. Desde la perspectiva europea el planteamiento representativo viene a ser muy similar, en tanto la firma del acuerdo se realiza con la intervención conjunta de los sindicatos europeos más representativos del sector, al que se le unen, en la mayor parte de las ocasiones, miembros del CEE, como vimos anteriormente. Los problemas que pudieran tener de legitimación se suelen dilucidar en función del reconocimiento mutuo de las partes a la hora de entablar la negociación. Por tanto, en ambos casos los signatarios se conforman sobre la base de la empresa y los sindicatos y representantes de los trabajadores elegidos en el ámbito de aplicación.

⁵⁸ Sobre la diferenciación de contenidos entre acuerdos europeos y mundiales puede consultarse a MARASSI, S.: *Globalization and transnational collective labour relations*, The Netherlands: Wolters Kluwer, 2015, págs. 100 y 101.

⁵⁹ Sobre los problemas de legitimidad negocial puede consultarse a PÉREZ YAÑEZ, R.: «Los acuerdos marco internacionales como experiencias de negociación colectiva transnacional», en AA. VV. (coord. Escudero Rodríguez, R.), *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, Madrid: Cinca, 2010, págs. 463 y ss.

El último de los aspectos que queremos destacar de la relación que existe entre estos dos tipos de acuerdos es el derivado de la implementación y resolución de conflictos que puedan derivarse. Básicamente, en ambos son las propias partes las que dilucidan la forma de aplicación en función de lo acordado en el pacto, sometiendo las divergencias a procedimientos internos, a través de los cuales se permiten valorar la solución de las controversias, siempre desde una perspectiva negociadora entre las partes e intentando evitar la participación de instancias ajenas a las mismas. No obstante, en un porcentaje inferior, los acuerdos europeos presentan cláusulas en este sentido frente a los de ámbito global, debido quizá a que los AME (acuerdos marco europeos) son un fenómeno más reciente que los AMM y necesiten un mayor desarrollo⁶⁰.

De lo expuesto anteriormente podemos deducir que, aunque existan diferencias tanto materiales como procedimentales entre los acuerdos celebrados por empresas en el entorno europeo y global, la utilización de mecanismos reguladores de ciertas condiciones de trabajo se ha desarrollado como consecuencia de la necesaria articulación por la empresa transnacional de medidas que afecten al conjunto de sus centros.

La utilización de un marco normativo de cobertura para los pactos celebrados en el entorno europeo tiene, como una de las ventajas fundamentales, el soporte jurídico que se les reconocería como consecuencia de formar parte de un sistema normativo que garantizara los aspectos esenciales en el cumplimiento de lo pactado. Asimismo, el carácter opcional de la aplicación del procedimiento generaría la posibilidad de las partes de emplear o no esa vía, lo que implica plena libertad de los negociadores de acudir a ella o desestimarla. Sin embargo, desde nuestro parecer, la asunción de una formalización tasada de los elementos básicos de una estructura que posea cierta uniformidad provocaría un entorno de mayor estabilidad y difusión de este tipo de pactos. Esa seguridad jurídica daría lugar a un mayor número de pactos firmados como consecuencia del conocimiento claro de cuáles son las obligaciones de las partes y el entorno en el que se ejecutan.

Intentar trasladar esta línea de trabajo europea a un contexto mundial se hace en este momento prácticamente imposible si se piensa desde una perspectiva material de reconocimiento o elevación de derechos laborales, dado el escaso impulso de garantías laborales en aquellos países donde su desarrollo y empleo se ve condicionado a los costes económicos de producción que les hace competitivos internacionalmente⁶¹. Pero no hay que perder de vista que la utilización de estos mecanismos no opera como único medio de delimitación de condiciones de trabajo, sino que es articulada como una red que impide disminuir garantías laborales. Por ello, su contenido es el de establecer condiciones mínimas y no todos los aspectos de la relación laboral.

⁶⁰ Según opina MARASSI, S. en *Globalization and transnational collective labour relations*, op. cit., pág. 187.

⁶¹ Como señala CORREA CARRASCO, M., «habría que tener en cuenta que lo que verdaderamente constituye la base del pacto social sobre el que se estructura nuestra convivencia no es la defensa a ultranza de la competitividad empresarial, erigida ahora en valor superior, sino garantizar la efectividad del principio de igualdad sustancial, de modo que los ciudadanos perciban que, por un lado, pueden progresar socialmente mediante el esfuerzo y la valía personal y que, por otro, existan mecanismos de solidaridad social...», en *Acuerdos Marco internacionales*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2016, pág. 21.

Pero es procedimentalmente donde más relevancia puede tener la influencia de la negociación colectiva de empresa europea en entornos globales. El marco de formalización del acuerdo puede sentar las bases de sistemas de negociación «exportables» en función de la experiencia de los resultados obtenidos. La configuración de reglas que garanticen el correcto funcionamiento de lo pactado serviría de fundamento a la hora de confeccionar prototipos de AMI que fuesen reconocibles tanto desde la perspectiva empresarial como sindical. La mayor experiencia en diálogo social que tiene la Unión Europea, la existencia de sistemas jurídicos más avanzados que en otras regiones, a la vez que la presencia de un gran número de empresas que operan en distintas partes del mundo, supone que las prácticas en su seno realizadas tengan suficiente rédito para que puedan ser adoptadas como referentes a la hora de la expansión de este tipo de acuerdos. Sin embargo, y pese a esta visión posibilista que planteamos, aún queda un amplio camino por recorrer, comenzando por la conformación de un marco jurídico estable para este tipo de negociación en Europa que requiere una respuesta valiente de aceptación en su seno.



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