



PARLAMENTO EUROPEO

2009 - 2014

---

*Documento de sesión*

---

**A7-0258/2013**

15.7.2013

# INFORME

sobre las negociaciones colectivas transfronterizas y el diálogo social transnacional  
(2012/2292(INI))

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

Ponente: Thomas Händel

RR\943821ES.doc

PE508.017v02-00

**ES**

*Unida en la diversidad*

**ES**

## ÍNDICE

	<b>Página</b>
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO.....	3
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	9
OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS DE LA MUJER E IGUALDAD DE GÉNERO.....	13
RESULTADO DE LA VOTACIÓN FINAL EN COMISIÓN.....	17

## PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO

### sobre las negociaciones colectivas transfronterizas y el diálogo social transnacional

(2012/2292(INI))

*El Parlamento Europeo,*

- Vistos el artículo 3, apartado 3, y el artículo 6, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea (TUE),
- Vistos los artículos 9, 151, 152, 154, 155 y 156 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE),
- Vistos los artículos 12, 28, 52, apartado 3, y 53 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, así como el Preámbulo y las correspondientes explicaciones,
- Visto el artículo 11 del Convenio Europeo de Derechos Humanos,
- Vistos los artículos 5 y 6 de la Carta Social Europea (revisada),
- Vista la Decisión 1998/500/CE de la Comisión, de 20 de mayo de 1998, relativa a la creación de comités de diálogo sectorial para promover el diálogo entre los interlocutores sociales a escala europea,
- Vista la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad,
- Vistas la Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores y la Directiva 2003/72/CE del Consejo, de 22 de julio de 2003, por la que se completa el Estatuto de la sociedad cooperativa europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores,
- Vista la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea,
- Vista la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria,
- Vistas las Conclusiones del Consejo (EPSCO) 17423/11 aprobadas el 1 de diciembre de 2011,

- Visto el Documento de Trabajo de los servicios de la Comisión, de 10 de septiembre de 2012, titulado «Convenios colectivos transnacionales: realizar el potencial del diálogo social» (SWD(2012)0264),
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 18 de abril de 2012, titulada «Hacia una recuperación generadora de empleo» (COM(2012)0173),
- Visto el Informe del Grupo de Expertos de la Comisión, de 31 de enero de 2012, sobre los convenios colectivos transnacionales,
- Visto el Documento de Trabajo Revisado del Grupo de Expertos de la Comisión, de 31 de enero de 2012, sobre los convenios colectivos transnacionales,
- Visto el Libro Verde de la Comisión, de 17 de enero de 2012, titulado «Reestructuración y previsión del cambio: ¿qué lecciones sacar de la experiencia reciente? (COM(2012)0007) así como el documento de trabajo de los servicios de la Comisión que le acompaña, de 17 de enero de 2012 titulado «Reestructuración en Europa 2011» (SEC(2012)0059),
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 27 de octubre 2010, titulada «Una política industrial integrada para la era de la globalización: poner la competitividad y la sostenibilidad en el punto de mira» (COM(2010)0614),
- Visto el estudio de la Comisión, de 2 de julio de 2008, titulado «Inventario de los textos transnacionales negociados a nivel de empresa» (EMPL F2 EP/bp 2008 (D) 14511),
- Visto el Documento de Trabajo de los servicios de la Comisión de 2008 titulado «El cometido de los convenios colectivos transnacionales en el contexto de una creciente integración internacional» (SEC(2008)2155),
- Visto el Informe de la Comisión, de febrero de 2006, titulado «Negociación colectiva transnacional: pasado, presente y futuro»,
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 9 de febrero de 2005, sobre la Agenda Social (COM(2005)0033),
- Vistos asimismo los Convenios de la OIT sobre las cláusulas de trabajo (contratos públicos) (nº 94) y sobre la negociación colectiva (nº 154),
- Vista la jurisprudencia creada por los órganos de supervisión de la OIT,
- Vista la Declaración tripartita de principios de la OIT referida a las empresas multinacionales y a la política social (Declaración EMN) (1977),
- Vista la Declaración de la OIT, de 10 de junio de 2008, sobre la justicia social para una globalización equitativa,
- Vista la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de 18 de junio de 1998, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo,

- Vistos los Convenios de la OIT por los que se establecen normas fundamentales mínimas a nivel internacional en materia de (entre otras cosas): libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva (nº 87 (1948) y nº 98 (1949)) y no discriminación en el empleo (nº 100 (1951) y nº 111 (1958)),
- Visto su estudio titulado «Respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores», encargado por la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (septiembre de 2012),
- Visto su estudio titulado «Negociaciones colectivas transfronterizas y diálogo social transnacional», encargado por la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (junio de 2011),
- Vista su Resolución, de 15 de enero de 2013, con recomendaciones para la Comisión en materia de información y consulta de los trabajadores, anticipación y gestión de las reestructuraciones<sup>1</sup>,
- Visto el artículo 48 de su Reglamento,
- Vistos el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales y la opinión de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (A7-0258/2013),
  - A. Considerando que, según la Comisión<sup>2</sup>, en 2012 existían 244 convenios colectivos transnacionales europeos; que esto apunta a una creciente integración de las relaciones laborales en las empresas transnacionales de Europa;
  - B. Considerando que más y más convenios colectivos transnacionales contienen acuerdos sobre procedimientos de resolución de conflictos, como recomiendan tanto las organizaciones de trabajadores como las de empresarios;
  - C. Considerando que no existe un marco jurídico para esos convenios ni a nivel internacional ni a nivel europeo; que, sin embargo, se debe analizar si esto es motivo para que se celebren menos convenios de este tipo;
  - D. Considerando que cada Estado miembro de la Unión posee un sistema propio para las relaciones laborales (industrial relations), debido a sus diferentes tradiciones y trayectorias históricas, que conviene respetar y que no requiere una armonización al respecto;
  - E. Considerando que las asociaciones transfronterizas entre interlocutores sociales han demostrado constituir buenas prácticas para fomentar la libre circulación de trabajadores y sus respectivos derechos más allá de las fronteras; que el apoyo de la UE es fundamental para dichas asociaciones transfronterizas;
  - F. Considerando que el diálogo europeo promueve el mantenimiento y el crecimiento del empleo, la mejora de las condiciones laborales y, con ello, la consecución de un mayor

<sup>1</sup> Textos Aprobados, P7\_TA(2013)0005.

<sup>2</sup> Convenios colectivos transnacionales: realizar el potencial del diálogo social, Documento de trabajo de los servicios de la Comisión, de 10 de septiembre de 2012, SWD(2012)0264 final, página 2.

bienestar para los trabajadores de las empresas transnacionales de forma innovadora, respetando asimismo la autonomía en materia de negociación colectiva;

- G. Considerando que la UE reconoce como derechos fundamentales la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva;
- H. Considerando que las empresas operan cada vez más a escala europea, mientras que la representación de los trabajadores se organiza principalmente en términos nacionales; que esta asimetría repercute negativamente en la representación de los intereses de los trabajadores y estos corren el riesgo de competir los unos con los otros y de verse obligados a aceptar salarios inferiores, peores condiciones laborales y otros ajustes a la baja;
1. Toma nota de que la presente resolución se refiere a los convenios colectivos transnacionales; indica que los convenios colectivos transnacionales se celebran, por una parte, entre los sindicatos y/o las asociaciones europeas de sindicatos y, por otra, entre las empresas individuales y/o las patronales europeas, por lo general a nivel sectorial, y constata que la presente Resolución no se refiere a los acuerdos marco internacionales (AMI) que celebran las asociaciones internacionales de sindicatos con las empresas; subraya la necesidad de reforzar el diálogo social europeo y transnacional y la negociación colectiva transfronteriza;
  2. Sugiere que la Comisión pueda determinar si un marco jurídico europeo facultativo es necesario y útil para esos convenios colectivos transnacionales europeos con el fin de garantizar una mayor seguridad jurídica, una mayor transparencia así como efectos jurídicos previsibles y aplicables para acuerdos de conformidad con esas disposiciones marco; propone que se promuevan prácticas relativas a los convenios colectivos europeos que reconozcan la autonomía contractual de las partes contratantes, y recomienda que se incluyan disposiciones relativas a la resolución de conflictos en los acuerdos;

### **Marco jurídico facultativo para los convenios colectivos transnacionales europeos**

3. Desataca la autonomía de los interlocutores sociales, que pueden mantener negociaciones y celebrar convenios a todos los niveles;
4. Recalca que los convenios europeos transnacionales difieren unos de otros, por ejemplo en cuanto a ámbito de aplicación, alcance y signatarios, de conformidad con las finalidades, puntos de partida, necesidades y objetivos de dichas partes, que las empresas y las culturas empresariales difieren substancialmente entre sí y que hay que respetar la autonomía de las partes contratantes con vistas a crear diferentes tipos de convenios europeos transnacionales;
5. Anima a los interlocutores sociales a intercambiar experiencias en materia de convenios colectivos transnacionales;
6. Subraya que la Comisión debería basar su consideración sobre un marco jurídico facultativo en una utilización voluntaria que deberá ser optativa para los interlocutores sociales, al igual que para las empresas o grupos empresariales participantes, y basarse en la flexibilidad y en la remisión a escala nacional, a fin de dar efecto jurídico al convenio

colectivo transnacional; subraya expresamente la autonomía de los interlocutores sociales y de las partes de los convenios colectivos;

7. Considera 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 los acuerdos a los trabajadores implicados; celebra que algunas asociaciones sindicales europeas hayan diseñado normas procesales para lograr la participación los comités de empresa europeos;
8. Está convencido de que es necesaria la inclusión del principio de cláusula más favorable y de una cláusula de no regresión para que se impida que, a través de un convenio colectivo transnacional europeo, se socaven los convenios colectivos nacionales y los convenios de empresa nacionales;
9. Recomienda prever mecanismos alternativos de resolución de litigios; considera que conviene acordar un primer mecanismo conjunto ad hoc a nivel de empresa, por ejemplo animando a las partes firmantes a que, de forma voluntaria, acuerden cláusulas de resolución de litigios, para resolver los conflictos entre las partes contractuales; sugiere que dichas cláusulas se basen en plantillas alternativas de resolución de litigios, acordadas y proporcionadas por los interlocutores sociales de la UE a escala sectorial; advierte que muchos de los convenios colectivos transnacionales ya celebrados a nivel europeo prevén un mecanismo extrajudicial de resolución de litigios operativo, y anima a los interlocutores sociales a incrementar el intercambio a nivel europeo en esta materia y a buscar métodos de desarrollo y/o de adaptación óptima de dichos mecanismos;
10. Propone a la Comisión que recomiende a los interlocutores sociales que tengan en cuenta los siguientes criterios en relación con los convenios colectivos transnacionales europeos: el procedimiento de asignación del mandato, es decir, la clarificación de la legitimidad y la representatividad de las partes contratantes negociadoras, el lugar y la fecha de celebración del convenio, el ámbito de aplicación geográfico y de contenido, el principio de cláusula más favorable y la cláusula de no regresión, el período de validez, las condiciones de rescisión y los mecanismos de resolución de litigios, los sujetos a los que atañe el acuerdo, y otros requisitos formales;
11. Se congratula de las actividades que lleva a cabo la Comisión para apoyar el intercambio de experiencias de los interlocutores sociales y los expertos, por ejemplo la recopilación de ejemplos, la creación de bancos de datos y la realización de estudios;
12. Recuerda en este contexto las experiencias positivas de asociaciones transfronterizas entre interlocutores sociales, y pide a la Comisión y a los Estados miembros que garanticen el apoyo de la UE a estas asociaciones en el futuro;
13. 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;

14. Solicita que los interlocutores sociales europeos adopten una función más relevante a la hora de diseñar las políticas europeas; pide, en particular, que los interlocutores sociales participen en la elaboración de la Encuesta Anual sobre el Crecimiento y que desempeñen un papel más importante en la supervisión de los avances logrados por los Estados miembros;
15. Subraya la necesidad de fomentar, apoyar y aumentar la representación y la participación de las mujeres a diferentes niveles del diálogo social y de las estructuras de negociación colectiva y de integrar la dimensión de la igualdad de género en los foros pertinentes, con el fin de solicitar la opinión de las mujeres y de integrar las cuestiones de igualdad en la negociación colectiva; señala que el diálogo social tripartito y la negociación colectiva presentan, sin duda, un enorme potencial como vectores de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres;
16. Encarga a su Presidente que transmita la presente Resolución al Consejo, a la Comisión, al Comité Económico y Social Europeo, a los interlocutores sociales de la UE y a los Parlamentos nacionales.



## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las estrategias empresariales de concentración en la actividad principal, prolongación de la cadena de montaje, utilización de países de salario bajo y consecución de acceso al mercado adaptando simultáneamente los productos y los servicios a los deseos de los consumidores en un tiempo cada vez menor conduce a grandes y rápidos cambios en las empresas que fabrican productos u ofrecen servicios. Esto tiene como consecuencia oscilaciones permanentes en los pedidos, cambios de organización y reestructuraciones, lo que repercute en los trabajadores. A tal respecto, las empresas trasladan por lo general sus sistemas de producción y las estructuras empresariales a todas las fábricas que forman parte de la empresa.

Debido al creciente carácter transnacional de la gestión empresarial es mayor la necesidad de encontrar soluciones transfronterizas de política laboral<sup>1</sup>.

Para los trabajadores acaba habitualmente el alcance de los sistemas de derecho social y laboral en las fronteras nacionales de su país. Por consiguiente, en muchas empresas los interlocutores sociales han alcanzado acuerdos para gestionar esas transformaciones. Este proceso de transnacionalización no debe realizarse a costa de los trabajadores estructuralmente débiles ni desembocar lisa y llanamente en dumping salarial o social.

El objetivo debe ser contar con empresas potentes que trabajen bien y ofrezcan una alta tasa de empleo, lo que sólo podrá lograrse mediante una gran calidad del diálogo social protegido por ley.

### **Normas a la sombra del Derecho**

No obstante, los convenios celebrados entre representantes de los trabajadores y de los empresarios son muy distintos: existe una multitud de variedades tanto con respecto a su denominación (convenio, declaración, código de conducta, convenio de empresa, convenio colectivo) como a las partes contratantes. Cuantos más convenios haya, más necesario será definir sus diferentes modalidades<sup>2</sup>. Mientras no existan definiciones vinculantes, sin embargo, seguirá habiendo margen de interpretación divergente debido a los diferentes sistemas de relaciones entre los interlocutores sociales.

Es sorprendente, dada la ausencia de normas jurídicas, y teniendo en cuenta la diversidad de normas y el cúmulo de problemas<sup>3</sup> que ello conlleva, que se hayan celebrado tantos convenios colectivos transnacionales.

En tanto que la Comisión<sup>4</sup> ha incluido en su base de datos cerca de 215 textos correspondientes a 138 empresas, que afectan a más de 10 millones de trabajadores, BUSINESSEUROPE<sup>5</sup> considera que solo 100 empresas domiciliadas en Europa han celebrado tales convenios.

---

<sup>1</sup> Müller, Thorsten/ Platzer, Hans-Wolfgang, Rüb, Stefan, 'Transnationale Unternehmensvereinbarungen und die Vereinbarungspolitik Europäischer Betriebsräte, Düsseldorf 2013, p. 94

<sup>2</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/transnationalcompanyagreement.htm>

<sup>3</sup> Documento de trabajo de los servicios de la Comisión «Convenios colectivos transnacionales: realizar el potencial del diálogo social», SWD(2012)0264 final.

<sup>4</sup> Se trata de convenios internacionales y europeos:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=88&eventsId=641>

<sup>5</sup> <http://www.businesseurope.eu/Content/Default.asp?PageID=568&DocID=31047>

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha registrado unos 220 textos de diferente tipo (convenios, actas, declaraciones), que han sido celebrados por 138 empresas<sup>1</sup>. Afectan a nivel mundial a más de 10 millones de trabajadores, pero se consideran en cerca del 85 % convenios europeos debido a su ámbito geográfico de aplicación.

Tal creciente número de convenios muestra una creciente transnacionalización de las relaciones laborales en Europa. Al margen de las causas económicas (cf. supra), las normativas en este ámbito acordadas originalmente en Europa han impulsado el desarrollo de disposiciones jurídicas, por ejemplo las directivas sobre el comité de empresa europeo<sup>2</sup>, la participación de los trabajadores en la sociedad europea (SE)<sup>3</sup>, el desplazamiento de los trabajadores<sup>4</sup> y la información y consulta de los trabajadores<sup>5</sup>. Los procesos de negociación a nivel de comité de empresa europeo han contribuido mediante su interacción transfronteriza a la europeización horizontal y vertical de las relaciones laborales en la empresa<sup>6</sup>.

### **Convenios colectivos y convenios colectivos transnacionales europeos**

Los convenios transnacionales europeos de empresa no son, por lo general, convenios colectivos nacionales en el sentido clásico que celebran a nivel nacional los sindicatos y los empresarios o las patronales dentro del marco nacional, del que también forman parte las medidas de conflicto colectivo. Forman parte del contenido de los convenios colectivos clásicos, por ejemplo, los salarios y (en la mayoría de Estados miembros) el tiempo de trabajo.

La delimitación de ambas esferas puede ser difícil en algunos casos. Eso se debe asimismo a que cada Estado miembro de la UE posee un sistema propio de relaciones entre los interlocutores sociales, es decir, un sistema para la regulación de las relaciones laborales por los empleadores, los trabajadores y el Estado.

En la actualidad no es posible hablar de convenios colectivos europeos, aun cuando existan algunos modelos de coordinación colectiva como, por ejemplo, el Grupo Doorn<sup>7</sup>. Pero esta coordinación se lleva a cabo entre sindicatos y sólo afecta a unos pocos sectores.

A la luz de los diferentes sistemas de relaciones entre los interlocutores sociales es muy difícil imaginar un escenario armonizado europeo para las relaciones laborales. La autonomía de negociación colectiva está consagrada en la mayoría de Estados miembros en la legislación ordinaria o en la constitución o como derecho fundamental. Además, sería muy complicado estructurar a medio plazo un escenario europeo de negociación colectiva en la economía nacional. La primera tarea de los interlocutores europeos será encontrar a medio plazo un marco para la negociación colectiva transnacional.

---

<sup>1</sup> <http://www.etuc.org/IMG/pdf/EN-ETUC-Position-on-TCA-2.pdf>

<sup>2</sup> Directiva 95/4/CE cuya última modificación la constituye la Directiva 2009/38/CE.

<sup>3</sup> 2001/86/EC.

<sup>4</sup> 96/71/EC.

<sup>5</sup> 2002/14/EC.

<sup>6</sup> Rüb, Stefan/ Platzler, Hans-Wolfgang/ Müller, Thorsten `Transnationale Unternehmensvereinbarungen-Zur Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in Europa`, Berlin 2011 , p. 245.

<sup>7</sup>

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/transnationalcompanyagreement.htm>

No obstante, en la actualidad ya hay negociaciones colectivas transfronterizas para las que conviene asegurar también claramente a escala europea el derecho de medidas colectivas de conflicto, según se reclama en el informe Anderson<sup>1</sup>. Los casos Viking y Laval requieren una solución que no se ha logrado con el proyecto de Reglamento Monti-II<sup>2</sup>. Ello resulta particularmente necesario a la vista de las conclusiones del estudio encargado por la Comisión de Empleo, donde se indica que en algunos Estados miembros de la UE se dificulta o se restringe el derecho a ejercer medidas de conflicto colectivo<sup>3</sup>.

Ciertamente, los convenios colectivos transnacionales europeos no son convenios colectivos europeos en su sentido clásico, pero su contenido está evolucionando<sup>4</sup>.

En tanto que al comienzo el aspecto principal era la información y consulta de los trabajadores, ahora se trata cada vez más de medidas de perfeccionamiento profesional, protección laboral y sanitaria, desplazamientos y gestión de las medidas de reestructuración. Por tal motivo, ambos niveles de reglamentación podrían interrelacionarse en mayor medida en el futuro.

### **Asignación de mandato y representatividad para los convenios colectivos transnacionales europeos**

Una cuestión importantísima y muy difícil para los interlocutores sociales europeos es la relativa a la asignación del mandato y la representatividad<sup>5</sup> de quienes llevan a cabo las negociaciones y firman los convenios. Debe quedar claro y ser transparente y comprensible. La mayoría de los sindicatos europeos ya han elaborado directrices de organización al respecto<sup>6</sup>.

Ciertamente son los comités de empresa europeos y los sindicatos quienes comienzan en las 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. Sólo ellas pueden recibir el mandato de los sindicatos nacionales y sólo ellas representan a los sindicatos nacionales reconocidos.

De esta manera puede velarse por la autonomía de la negociación colectiva en el contexto nacional a pesar de los ya señalados solapamientos de ambas esferas. Además, así se logra un mayor carácter vinculante tanto en el proceso de negociación como de aplicación. Pues en la mayoría de países los sindicatos intervienen también directamente a escala nacional, asegurando la compatibilidad de las normas europeas con las nacionales.

---

<sup>1</sup> Informe Andersson (2008/2085(INI)), de 30.9.2008 (A6-0370/2008).

<sup>2</sup> Monti-II, Propuesta de Reglamento del Consejo sobre el ejercicio del derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo en el contexto de la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios (COM(2012) 130 final, Bruselas, 21.3.2012).

<sup>3</sup> Estudio del Parlamento Europeo sobre el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores», encargado por la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, septiembre de 2012.

<sup>4</sup> EUROACTA 02/2012: European Action on Transnational Company Agreements: a stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations?

<sup>5</sup> Comunicación de la Comisión: Colaboración para el cambio en una Europa ampliada: Potenciar la contribución del diálogo social europeo, doc. COM(2004) 557 final, de 12.8.2004.

<sup>6</sup> Por ejemplo la Confederación Europea de Sindicatos de la Industria.

### **Recurso extrajudicial**

En los regímenes de relaciones entre los interlocutores sociales hay diferentes formas de resolución extrajudicial de litigios, dependiendo del Estado miembro. Su ventaja consiste en que son las propias partes de la negociación quienes intervienen en la búsqueda de soluciones y no es un tercero quien adopta una decisión. Por eso resulta aquí especialmente oportuna la mediación, pues son los propios interesados quienes encuentran una solución en el marco de un procedimiento justo. También en este ámbito deben aducirse experiencias comparables de otros ámbitos y/o recopilarse ejemplos, por ejemplo de la mediación y de los procedimientos de acuerdo en la ley fundamental de la empresa (Alemania)

### **Alternativas de regulación**

Hasta ahora no se cuenta con una normativa para los convenios colectivos transnacionales europeos. El tema incide ciertamente en el ámbito del Derecho privado, pero en Bruselas I y Roma I no se prevén los convenios colectivos.

También los acuerdos que se alcanzan en un ámbito no reglamentado podrían ser plenamente objeto de recurso judicial. Tal medida sería muy extrema y no sería de gran provecho para la autonomía de los interlocutores sociales ni para el diálogo social.

Tampoco una directiva o un reglamento serían la solución adecuada, al no ser de naturaleza facultativa, debido al carácter vinculante de su aplicación.

Los acuerdos que sólo son válidos en el ordenamiento jurídico de un Estado miembro no sirven de solución, pues para todas las secciones de la empresa ubicadas en otro país ese ordenamiento jurídico sería extraño y no aplicable. Además no se tendría en cuenta el carácter genuinamente transnacional y europeo de esos acuerdos ni la transnacionalización de las relaciones laborales a escala europea.

3.6.2013

## **OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS DE LA MUJER E IGUALDAD DE GÉNERO**

para la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

sobre las negociaciones colectivas transfronterizas y el diálogo social transnacional (2012/2292(INI))

Ponente: Antigoni Papadopoulou

### **SUGERENCIAS**

La Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género pide a la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, competente para el fondo, que incorpore las siguientes sugerencias en la propuesta de resolución que apruebe:

- A. Considerando que la UE afronta actualmente la mayor crisis económica y financiera desde la Gran Depresión de los años 30;
- B. Considerando que las repercusiones de la crisis económica son particularmente graves para las mujeres, que se ven afectadas tanto directa como indirectamente, especialmente por lo que se refiere a la diferencia de la tasa de empleo entre hombres y mujeres;
- C. Considerando que la persistente subrepresentación de las mujeres en todos los niveles de toma de decisiones y en la escena del diálogo social está íntimamente relacionada con su subrepresentación en los gobiernos, los sindicatos y las patronales, siendo éstas últimas las menos proclives a contar con representación de mujeres, y que tal subrepresentación puede derivar en la falta de una política clara y coherente en las cuestiones de género;
  1. Indica que el diálogo social tripartito y la negociación colectiva poseen indudablemente un gran potencial como vehículos de promoción de la igualdad de género; destaca la importancia de la negociación colectiva entre los gestores empresariales y los trabajadores para mejorar el equilibrio entre vida laboral y privada y abordar y combatir la brecha salarial y el techo de cristal;
  2. Indica que los modos de representación en los diferentes niveles (local, sectorial, interprofesional, nacional, transnacional e internacional) no están bien documentados; destaca que los datos sobre la representación de las mujeres en relación con la edad, la

orientación sexual, la competencia, la clase social, el origen étnico, la ciudadanía y la raza son casi inexistentes; subraya la importancia de desglosar los datos;

3. Insta a los Estados miembros a que garanticen que las mujeres puedan ejercer sus derechos en todos los ámbitos de la sociedad sin discriminación y hace hincapié en el derecho de las mujeres a participar en la vida política y en la configuración y aplicación de los asuntos políticos importantes, especialmente mediante el ejercicio de cargos públicos y la elección a estructuras sindicales y de representación de los trabajadores;
4. Deplora que las necesidades específicas de las mujeres queden relegadas en las diferentes fases de la negociación colectiva, aunque la mayoría de las familias monoparentales, muy afectadas por la crisis, tienen como cabeza de familia a una mujer; hace hincapié en que sin una reorientación de la cultura de negociación (quién negocia y cómo lo hace – lo que revela el estilo de liderazgo), puede que haya pocos cambios en el contenido de estas negociaciones; señala que los esfuerzos relacionados con las cuestiones de diversidad, igualdad, representación plural y democratización del liderazgo en las instituciones también deben inscribirse en el programa de la negociación colectiva y del diálogo social;
5. Destaca que la negociación colectiva actúa como un valioso complemento de la legislación y del proceso de toma de decisiones en la promoción de la igualdad de género y es un mecanismo clave para la incorporación de la vertiente de género al ámbito del empleo;
6. Recalca la necesidad de recabar el parecer de las mujeres, que también refleja en muchas ocasiones el interés de los niños y las personas de edad de quienes ellas se ocupan; hace hincapié en la necesidad de velar por que estén representadas en los equipos de negociación y pide asimismo que se realicen evaluaciones de impacto de género para los convenios colectivos;
7. Subraya la necesidad de incrementar la representación y participación de las mujeres en el diálogo social y las estructuras de negociación colectiva y de integrar la dimensión de género en los foros pertinentes;
8. Pide a los sindicatos que apoyen y formen expresamente a las mujeres para intervenir en los equipos de negociación, incluido el comité de empresa europeo;
9. Insiste en que los sindicatos sensibilicen a la opinión pública con respecto a los beneficios de la afiliación sindical y lleven a cabo campañas destinadas específicamente a fomentar la participación de las mujeres;
10. Pide a los sindicatos que garanticen que la organización de la vida sindical (reuniones, viajes y actividades) satisfaga las necesidades de reconciliación de la vida laboral con las responsabilidades familiares de hombres y mujeres;
11. Pide a los sindicatos que promuevan y refuercen la sensibilidad de género entre sus miembros y los empleadores;

12. Insta a los Estados miembros a que aseguren una representación y participación paritaria de hombres y mujeres en las instituciones de diálogo social para que se preste mayor atención a las cuestiones de género;
13. Pide a la UE y a los Estados miembros que promuevan la sensibilidad de género entre los actores sociales;
14. Destaca la importancia de desarrollar una agenda para la negociación colectiva de igualdad de género y una clara estrategia para las cuestiones de género;
15. Destaca que las cuestiones de igualdad de género, como la brecha salarial de género, la segregación de género en el mercado de trabajo, la reconciliación de la vida laboral con las responsabilidades familiares, la promoción de la carrera profesional y la lucha contra la violencia y el acoso sexual en el trabajo, deben integrarse en la agenda de diálogo social para tener en cuenta tanto los intereses de los hombres como de las mujeres;
16. Pide a los sindicatos que integren la perspectiva de género en la agenda de negociación colectiva;
17. Insta a los Estados miembros a que pongan en práctica el Marco de acciones sobre la igualdad de género (2005);
18. Insta a los Estados miembros a que concedan particular atención a las pequeñas y medianas empresas, que afrontan invariablemente mayores dificultades en la promoción de la igualdad de oportunidades y en la asunción del coste de las ausencias por maternidad y permiso parental;
19. Insta a los Estados miembros a que garanticen el derecho a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, así como la materialización del principio de igualdad de retribución;
20. Pide a los Estados miembros que concedan un Premio Igualdad de Género a las empresas que promueven la igualdad de género en el trabajo mediante sus métodos de organización y gestión del personal;
21. Pide a los Estados miembros que concedan reconocimiento efectivo a la maternidad y la paternidad como una función eminentemente social, garantizando los derechos a los permisos correspondientes consagrados en la legislación;
22. Pide a la Comisión que vele por la incorporación de la vertiente de género a las medidas legislativas de promoción del diálogo social y la negociación colectiva.

## RESULTADO DE LA VOTACIÓN FINAL EN COMISIÓN

<b>Fecha de aprobación</b>	29.5.2013
<b>Resultado de la votación final</b>	+ :            27 - :            1 0 :            1
<b>Miembros presentes en la votación final</b>	Regina Bastos, Edit Bauer, Marije Cornelissen, Edite Estrela, Iratxe García Pérez, Mikael Gustafsson, Mary Honeyball, Livia Járóka, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Constance Le Grip, Astrid Lulling, Barbara Matera, Elisabeth Morin-Chartier, Krisztina Morvai, Norica Nicolai, Siiri Oviir, Antonyia Parvanova, Joanna Senyszyn, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Marc Tarabella, Anna Záborská
<b>Suplente(s) presente(s) en la votación final</b>	Roberta Angelilli, Rosa Estaràs Ferragut, Nicole Kiil-Nielsen, Katarína Neveďalová, Chrysoula Paliadeli, Antigoni Papadopoulou, Angelika Werthmann
<b>Suplente(s) (art. 187, apdo. 2) presente(s) en la votación final</b>	Martina Anderson



## RESULTADO DE LA VOTACIÓN FINAL EN COMISIÓN

<b>Fecha de aprobación</b>	20.6.2013
<b>Resultado de la votación final</b>	+: 31 -: 6 0: 3
<b>Miembros presentes en la votación final</b>	Regina Bastos, Edit Bauer, Phil Bennion, Pervenche Berès, Philippe Boulland, Milan Cabrnoch, David Casa, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Marije Cornelissen, Emer Costello, Frédéric Daerden, Karima Delli, Sari Essayah, Thomas Händel, Marian Harkin, Nadja Hirsch, Stephen Hughes, Danuta Jazłowiecka, Martin Kastler, Ádám Kósa, Jean Lambert, Verónica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber
<b>Suplente(s) presente(s) en la votación final</b>	Georges Bach, Jürgen Creutzmann, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner, Birgit Sippel
<b>Suplente(s) (art. 187, apdo. 2) presente(s) en la votación final</b>	Ricardo Cortés Lastra, Jürgen Klute, Marita Ulvskog