

**ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

**SOCIEDAD INTERNACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**



**X CONGRESO EUROPEO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Sevilla, España

21 al 23 Septiembre de 2011

**GLOBALIZACIÓN, MOVILIDAD GEOGRÁFICA
INTERNACIONAL DE TRABAJADORES Y NEGOCIACIÓN
COLECTIVA
ESPECIAL REFERENCIA AL ÁMBITO COMUNITARIO**

Ponencia a la que se adscribe

**DERECHOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE UNA ECONOMÍA
GLOBALIZADA**

AMPARO M. MOLINA MARTÍN

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada
España

RESUMEN

Tomando como referencia la regulación comunitaria de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, en tanto contenidos asociados con el desarrollo de una negociación colectiva europea necesaria para afrontar los retos que plantea la globalización sobre los sistemas nacionales de relaciones laborales, se investigan la eficacia de sus instrumentos y la adecuación de sus contenidos a la hora de contribuir a la ordenación de las prestaciones de servicios en régimen de movilidad geográfica internacional.

SUMARIO

- 1.- Consideraciones previas y delimitación del objeto de estudio
- 2.- Las fórmulas comunitarias de negociación colectiva transnacional: información, consulta y participación de los trabajadores
 - 2.1.- Marco normativo general
 - 2.2.- Ámbitos de aplicación
- 3.- Elementos para la articulación de una negociación colectiva europea aplicable a la movilidad geográfica internacional de trabajadores
 - 3.1.- Eficacia de los instrumentos
 - 3.2.- Adecuación de los contenidos
- 4.- Conclusiones

1.- Consideraciones previas y delimitación del objeto de estudio

Resulta ardua la tarea de analizar las implicaciones entre la globalización y las relaciones laborales. Son, de hecho, numerosos los estudios dedicados a este asunto, y valiosas sus aportaciones. A ello nos remitimos a efectos de contextualización del presente trabajo¹ puesto que nuestro propósito es –y debe ser- evidentemente menos ambicioso.

Se trata, en esta ocasión, de reflexionar acerca de uno de los efectos particulares que resultan de dicha relación –la que media entre la globalización y las relaciones laborales- en el concreto ámbito del mercado de trabajo europeo: la multiplicación de los fenómenos de movilidad geográfica internacional de trabajadores, denominados en este espacio como “desplazamientos de trabajadores efectuados en el marco de una prestación de servicios”². Además, dicha reflexión se hace tomando como referencia el instrumento de la negociación colectiva en su expresión de derecho de participación, información y consulta. Nuestro objetivo último, en fin, no es otro que el de identificar las transformaciones que experimentan los contenidos normativos del “Derecho comunitario del Trabajo” como consecuencia de la combinación de los tres elementos señalados: globalización, movilidad geográfica internacional de trabajadores y negociación colectiva.

2.- Las fórmulas comunitarias de negociación colectiva transnacional: información, consulta y participación de los trabajadores

2.1- Marco normativo general

En el ámbito de las relaciones laborales colectivas, la determinación de las unidades de negociación ha venido teniendo una marcada dimensión nacional. Cualesquiera de sus ámbitos físicos –geográfico, personal y funcional- ha solido circunscribirse a la esfera interna del mercado de trabajo de un determinado Estado, si no de una región o demarcación inferior. El desarrollo creciente de experiencias de trabajo en el extranjero, y de forma significativa en su manifestación de

¹ Permítase citar MOLINA MARTÍN, A. M. *La movilidad geográfica internacional de trabajadores. Régimen jurídico-laboral*, Ed. Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2010, págs. 34-39.

² Ésta es la rúbrica, como es sabido, de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 (DO de 21 de enero de 1997, núm. L 18).

desplazamientos transnacionales, conduce necesariamente a la generación de instrumentos jurídicos alternativos capaces de superar la limitada eficacia de la negociación colectiva “tradicional” –en alusión a su alcance meramente nacional-³.

Como se ha apuntado, el examen de esta cuestión desde la óptica del Derecho comunitario presenta un especial interés. Desde una perspectiva cualitativa, posponemos nuestra valoración al estudio subsiguiente, aunque anticipamos una impresión desfavorable. Cuantitativamente, sin embargo, el balance debe ser positivo en tanto en cuanto existe un completo sistema de normas específicas dedicadas a la regulación de los derechos de participación, información y consulta vinculado al objetivo de crear un “espacio europeo de negociación colectiva”⁴.

Se está haciendo referencia, en detalle, a 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 trabajadores⁵; 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 Europea⁶; 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 trabajadores⁷; y 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 comunitaria⁸ –que

³ Véase, en relación con ello, AA.VV. (Ed. COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS) *La negociación colectiva en Europa*, Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2004.

⁴ MERCADER UGUINA, J. R. “Derechos de información y consulta de los trabajadores en empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (La Ley 10/1997, de 24 de abril, de transposición de la Directiva 94/45/CE, sobre el Comité de Empresa Europeo), *Relaciones Laborales*, vol. II, 1997, pág. 1025.

⁵ DOUE de 10 de noviembre de 2001, núm. L 294 (en adelante, Directiva 2001/86).

⁶ DOUE de 23 de marzo de 2002, núm. L 80 (en adelante, Directiva 2002/14).

⁷ DOUE de 18 de agosto de 2003, núm. L 207 (en adelante, Directiva 2003/72).

⁸ DOUE de 16 de mayo de 2009, núm. L 122 (en adelante, Directiva 2009/38).

desde el 6 de junio de 2011 sustituye a la Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994 (homónima)⁹ ¹⁰.

2.2.- Ámbitos de aplicación

Una prospección amplia de las normas enumeradas, partiendo de la Directiva 94/45 en tanto iniciadora y referente formal del resto, revela la utilización de una técnica normativa común, lo que coadyuva a realizar un examen integrado de las mismas¹¹. Ello no obstante, antes resulta preciso delimitar singularmente sus respectivos ámbitos de aplicación a fin de identificar los espacios para los que se disponen tales fórmulas de negociación colectiva europea.

Así, la Directiva 2009/38 –última por orden cronológico aunque primera por tener su origen en la Directiva 94/45¹²- resulta de aplicación a las empresas y grupos de empresas que tengan dimensión comunitaria¹³. No se trata –y así hay que destacarlo- de una norma marco para la regulación de los derechos de información y consulta en todas las empresas que operan en este territorio, sino que presenta límites aplicativos derivados del alcance de la condición de ostentar dicha “dimensión comunitaria”.

Sobre este particular, el art. 2.1.a) de la Directiva 2009/38 establece que la empresa de dimensión comunitaria es aquella que ocupa a 1.000 trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros, siempre que un mínimo de 150 estén empleados, al menos, en dos Estados miembros diferentes. Por su parte, en los puntos b) y c) del

⁹ DOUE de 30 de septiembre de 1994, núm. L 254 (en adelante, Directiva 94/45).

¹⁰ A propósito de iniciativas normativas previas en esta materia, también en el marco internacional, véase MONEREO PÉREZ, J. L. *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Ed. Cívitas, Madrid, 1992, págs. 127 y ss.

¹¹ Véase PRADOS DE REYES, F. J. y SÁEZ LARA, C. (Coord.) “Los derechos fundamentales laborales en el Proyecto de Constitución Europea”, en QUESADA SEGURA, R. (Coord.) *La Constitución Europea y las relaciones laborales*, Ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2004, págs. 177-201, sobre los derechos de información y consulta en el Derecho comunitario y su materialización en las Directivas citadas.

¹² De hecho, como advierte GÓMEZ GORDILLO, R. “La eficacia del sistema de articulación normativa previsto en la Directiva sobre el Comité de Empresa Europeo”, en AA.VV. *Los mercados laborales y las políticas sociales en Europa*, vol. II, Ed. Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2011, pág. 230, al comparar ambas normas “desde la perspectiva técnico jurídica no se propone modificación alguna”.

¹³ Aunque en referencia a la Directiva 94/45, véase GÓMEZ GORDILLO, R. *El comité de empresa europeo: un estudio jurídico*, Ed. Consejo Económico y Social, Madrid, 2003, págs. 155 y ss.

mismo art. 2.1 se define el grupo de empresas de dimensión comunitaria como el formado por una empresa que ejerce el control y las empresas controladas¹⁴ que, además, comprende un mínimo de dos empresas del grupo en Estados miembros diferentes y emplea 1.000 trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros, siempre que, al menos, una empresa del grupo emplee 150 trabajadores o más en un Estado miembro y que, al menos, otra de las empresas del grupo emplee 150 trabajadores o más en otro Estado miembro¹⁵.

Los exigentes umbrales numéricos que se disponen para conferir dimensión comunitaria a las empresas y grupos de empresa provocan que haya bastantes supuestos que quedan fuera de su ámbito de aplicación. Esta circunstancia trae como consecuencia que no exista, *a priori*, una garantía general de reconocimiento de derechos de información y consulta en todas las empresas con estructura compleja que operan a nivel externo¹⁶, lo que puede afectar sensiblemente a las situaciones de movilidad geográfica internacional de trabajadores.

Las Directivas 2001/86 y 2003/72, por su parte, sirven de complemento a la Directiva 2009/38 al establecer disposiciones mínimas, bajo el término “implicación”¹⁷,

¹⁴ El art. 3.1 de la Directiva 2009/38 define como “empresa que ejerce el control” aquella que puede ejercer su influencia dominante en otra empresa –denominada “empresa controlada”–, por ejemplo, por motivos de propiedad, participación financiera o estatutos. Este art. 3 se completa con una serie de presunciones y excepciones aplicables al concepto de “empresa que ejerce el control”.

¹⁵ Añade el art. 2, en su apdo. 2, que “la plantilla mínima de los trabajadores se fijará con arreglo a la media de trabajadores, incluidos los trabajadores a tiempo parcial, contratados durante los dos años precedentes, calculada con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales”.

Véase sobre este particular QUINTANILLA NAVARRO, B. *Dimensión de la empresa y órganos de representación. El cómputo de los trabajadores temporales en el ordenamiento español y en el de la Unión Europea*, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 1999, págs. 86 y ss.

¹⁶ Para una muestra de multinacionales que pueden considerarse empresas o grupos de dimensión comunitaria en España en el sentido de la Directiva 94/45, véase GORELLI HERNÁNDEZ, J. y GÓMEZ GORDILLO, R. “Grupo de empresas y derechos de información de los representantes de los trabajadores”, *Actualidad Laboral*, núm. 7, vol. I, 1999, pág. 150, nota 9.

Por su parte, a propósito de la dimensión de las empresas en España, véase GÓMEZ GORDILLO, R., GORELLI HERNÁNDEZ, J y VALVERDE ASENCIO, A. *Marco laboral y relaciones colectivas en la Unión Europea*, Ed. Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, 2002, pág. 184.

¹⁷ De acuerdo con GÓMEZ GORDILLO, R. “La implicación de los trabajadores en la Sociedad Anónima Europea en el ordenamiento laboral español”, *Temas Laborales*, núm. 90, 2007, pág. 45, se trata éste de “un nuevo concepto aglutinador que comprende el conjunto de mecanismos reglados que permiten a los

en materia de información, consulta y participación de los trabajadores en Sociedades Anónimas Europeas y Sociedades Cooperativas Europeas, respectivamente¹⁸.

Se entiende por Sociedad Anónima Europea aquella que se constituye con arreglo a los arts. 15 a 37 del Reglamento 2157/2001¹⁹ y las normas nacionales de transposición del mismo, así como la Directiva 2001/86²⁰. A saber: se trata de una sociedad anónima de segundo grado, con personalidad jurídica propia y con domicilio social en el mismo Estado miembro en que se halla su administración central. Su regulación corresponde al ordenamiento jurídico del Estado miembro en que tenga su domicilio social, y su capital –que no puede ser inferior a 120.000 €- debe estar dividido en acciones²¹.

Una Sociedad Cooperativa Europea, por su parte, es toda agrupación²² de personas o entidades jurídicas²³ de ámbito comunitario que se rigen, entre otros, por los

trabajadores intervenir en las decisiones de la empresa, de la que deben excluirse las medidas de conflicto colectivo”.

¹⁸ Véase GARRIDO PÉREZ, E. “La Sociedad Europea: un nuevo impulso para la participación de los trabajadores en las empresas”, en AA.VV. (Coord. BAYLOS GRAU, A.) *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*, Ed. Bomarzo, Albacete, 2003, págs. 233-270.

¹⁹ Reglamento (CE) núm. 2157/2001 del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por el que se aprueba el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea (SE) (DOUE de 10 de noviembre de 2001, núm. L 294).

²⁰ CASAS BAAMONDE, M. E. “La implicación de los trabajadores en la Sociedad Anónima Europea (Procedimiento de negociación colectiva y diferentes modelos de implicación convenida)”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 117, 2003, pág. 373, califica “la vinculación de la Directiva complementaria al Reglamento complementado” como un “peculiar conjunto normativo de carácter híbrido o mixto”.

²¹ Existen, en concreto, cuatro vías de creación de una Sociedad Anónima Europea *ex* arts. 2.3 y 35-36, 2.4 y 37, 12 y ss., y 32 y ss. Para más detalle, véase asimismo LUJÁN ALCARAZ, J. “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”, *Aranzadi Social*, vol. V, 2002, pág. 24.

²² Como la Anónima, también la Sociedad Cooperativa Europea puede constituirse de múltiples formas. Véase sobre el particular el art. 2 del Reglamento (CE) núm. 1435/2003 del Consejo, de 22 de julio de 2003, relativo al Estatuto de la sociedad cooperativa europea (SCE) (DOUE de 18 de agosto de 2003, núm. L 207) (en adelante, Reglamento 1435/2003).

²³ De acuerdo con el considerando 9 del Reglamento 1435/2003, “sus socios pueden ser tanto particulares como empresas”. De hecho –continúa- “la cooperativa puede estar integrada, en su totalidad o en parte, por clientes, trabajadores o proveedores. Las cooperativas integradas por socios que son a su vez

principios de estructura y gestión democráticas y de distribución equitativa del beneficio neto del ejercicio financiero²⁴, y cuyo objetivo principal debe ser la satisfacción de las necesidades de sus socios o el desarrollo de sus actividades económicas o sociales²⁵.

Finalmente, con la aprobación de la Directiva 2002/14 se viene a suplir –aunque sólo parcialmente- el limitado alcance aplicativo de la Directiva 2009/38, sobre todo desde la perspectiva de la idiosincrasia del tejido empresarial español, y de las Directivas 2001/86 y 2003/72, por estar referidas únicamente a las Sociedades Anónimas y Cooperativas Europeas. Se trata aquélla de una norma de armonización de las disposiciones nacionales en materia de información y consulta²⁶ cuyo ámbito de aplicación, en efecto, es más amplio que el del resto²⁷, pues incluye tanto a las empresas que empleen al menos a 50 trabajadores, como a los centros de trabajo con un mínimo de 20 trabajadores en plantilla²⁸. Ahora bien, en todo caso ha de tratarse de empresas o centros de trabajo de tales dimensiones establecidos en territorio comunitario²⁹.

empresas cooperativas se denominan cooperativas secundarias o de segundo grado. En algunos casos, las cooperativas también pueden contar entre sus miembros con un porcentaje determinado de socios inversores no usuarios o de terceros que se benefician de su actividad o realizan trabajos por cuenta de la cooperativa”.

²⁴ Véase el considerando 10 del Reglamento 1435/2003.

²⁵ Así se expresa en el art. 1.3 del Reglamento 1435/2003.

²⁶ Afirma GARCÍA GUTIÉRREZ, M. L. “La Directiva 2002/14/CE, 11 de marzo, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea”, *Actualidad Laboral*, núm. 4, vol. 1, 2003, pág. 60, que la Directiva 2002/14 está concebida “como un medio instrumental, que no tiene valor en sí mismo, sino que constituye una garantía de otros derechos sustantivos dignos de protección”.

²⁷ Véase, entre otros, GARCÍA GUTIÉRREZ, M. L. “La Directiva 2002/14/CE, 11 de marzo, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea”, *op. cit.*, págs. 61-62.

²⁸ Al igual que la Directiva 2009/38, la Directiva 2002/14 deja a los Estados miembros la determinación del modo de calcular el número de trabajadores empleados.

²⁹ Nótese que esta Directiva ha limitado transitoriamente su aplicación a las empresas con al menos a 150 trabajadores –hasta el 23 de marzo de 2007-, y a empresas con un mínimo de 100 trabajadores, o centros de trabajo con 50 trabajadores o más –hasta el 23 de marzo de 2008-, en Estados miembros sin un sistema obligatorio de información y consulta de los trabajadores y de sus representante, para evitar dificultades administrativas, financieras o jurídicas que pudieran obstaculizar la creación y desarrollo de pequeñas y medianas empresas. Véanse, concretamente, el considerando 21 y art. 10 de la Directiva 2002/14.

3.- Elementos para la articulación de una negociación colectiva europea aplicable a la movilidad geográfica internacional de trabajadores

3.1.- Eficacia de los instrumentos

Ya sea en el ámbito de empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria, ya de Sociedades Anónimas o Cooperativas Europeas, ya empresas o centros de trabajo con 50 ó 20 trabajadores, como mínimo, respectivamente, cabría concluir anticipadamente que los trabajadores empleados en el territorio de la UE tienen garantizados los derechos de información, consulta y participación. Ahora bien, en el entendido –una vez realizado el análisis precedente- de que las fórmulas de negociación colectiva transnacional arbitradas por el Derecho comunitario resultan ser instrumentos adecuados a tal fin, corresponde dedicar este último apartado al estudio particular de su eficacia material para servir a la ordenación de condiciones de trabajo de aquellos empleados en régimen de movilidad geográfica internacional. El hecho de que se trate de trabajadores cuyo estatus jurídico-laboral se encuentra expuesto a modificaciones por efecto de la transnacionalidad de su actividad –distintos Estados, distintos ordenamientos jurídicos- hace que quepa poner en duda la afirmación de la existencia de una verdadera negociación colectiva europea.

El estudio parte del análisis de la Directiva 2009/38-, toda vez con ella se (re)inicia –realmente, con la Directiva 94/45- el camino para que los trabajadores de empresas de dimensión comunitaria tengan los mismos derechos que los trabajadores de una empresa nacional: “derecho a ser informados y consultados sobre decisiones empresariales que les conciernen”³⁰. Y de dicho análisis cabe inferir –a los efectos que interesan en este punto- que los acuerdos alcanzados a resultas de dichos procedimientos carecen de eficacia general directa³¹. En su lugar, se dispone un procedimiento complejo y jurídicamente incierto para articular los sistemas nacionales y

³⁰ En TERRADILLOS ORMAETXEA, E. “La doctrina del TJCE sobre el «derecho horizontal de información» en el caso de un grupo de empresas cuya dirección central no está situada en un Estado miembro”, *Aranzadi Social*, vol. V, 2003, pág. 513.

³¹ GÓMEZ GORDILLO, R. “La reforma de la Directiva sobre el Comité de Empresa Europeo. Nueva apuesta por la fijación convencional de derechos de información y consulta en empresas y grupos de dimensión comunitaria”, *Relaciones Laborales*, núm. 13, 2010, pág. 22 (versión *online*) entiende que este hecho, en última instancia, “pone en duda la vigencia del principio de efecto útil de las normas comunitarias”.

transnacionales información y consulta sobre la base de la categoría de la cuestión concernida –nacional o transnacional-, anticipando un escenario de parálisis o desviación del proceso iniciado con la Directiva 94/45.

Siquiera a través de la normativa nacional de transposición –concretamente en España, la Ley 10/1997³²- el acuerdo de constitución del comité de empresa europeo o de establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores está dotado de eficacia general³³. En efecto, como dispone el art. 13 de la Ley 10/1997, “el acuerdo concluido entre la dirección central y la comisión negociadora obliga a todos los centros de trabajo de la empresa de dimensión comunitaria y a todas las empresas del grupo de empresas de dimensión comunitaria incluidos dentro del ámbito de aplicación, así como a sus trabajadores respectivos, durante todo el tiempo de su vigencia”. Nótese a este respecto que la misma Ley 10/1997, en su art. 2.1, prevé la posibilidad de que se establezca un ámbito de aplicación más amplio, habilitando así que el acuerdo vincule a empresas y trabajadores fuera del espacio comunitario.

Por lo que respecta a las Sociedades Europeas, tanto Anónimas como Cooperativas, el diseño del mecanismo de implicación de los trabajadores es similar al del acuerdo de constitución del comité de empresa europeo o de establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores. Ahora bien, conviene hacer algunas precisiones³⁴, pues la implicación de los trabajadores en las Sociedades Anónimas y Cooperativas Europeas se puede hacer efectiva de dos formas. Cabe, por una parte, la suscripción, tras un procedimiento de negociación, de un acuerdo sobre constitución de un órgano de representación –denominado “acuerdo de implicación”-. Por otra parte, a falta de dicho acuerdo, la implicación queda

³² Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (BOE de 25 de abril de 1997, núm. 99).

³³ Como observan, en referencia a la Directiva 94/45, DURÁN LÓPEZ, F. y SÁEZ LARA, C. *El papel de la participación en las relaciones laborales*, Ed. Cívitas, Madrid, 1997, pág. 112, aquella “deja abierta la cuestión de la naturaleza y eficacia de los acuerdos de constitución de un CEU o de establecimiento de un procedimiento de información y consulta, como no podía ser menos teniendo en cuenta la diversidad de las regulaciones referentes a esta cuestión en los ordenamientos nacionales”.

³⁴ Véase, in extenso, GÓMEZ GORDILLO, R. “La implicación de los trabajadores en la Sociedad Anónima Europea en el ordenamiento laboral español”, *op. cit.*, págs. 42 y ss.

determinada por disposiciones nacionales de referencia que deben respetar las reglas establecidas en el correspondiente Anexo de cada Directiva³⁵.

3.2.- Adecuación de los contenidos

Sin perjuicio de la relevancia que presenta la determinación de la eficacia de los acuerdos alcanzados en este contexto, resulta igualmente importante identificar si los contenidos susceptibles de ser objeto de información, consulta y participación son susceptibles de aplicación a los trabajadores en régimen de movilidad geográfica internacional de trabajadores; un último análisis éste que debe enmarcarse en el actual contexto (re)creado por la Directiva 2009/38 cuando en su Considerando 7 señala “necesario modernizar la legislación comunitaria en materia de información y consulta transnacional de los trabajadores, con el fin de dar efectividad a los derechos de información y consulta transnacional de los trabajadores (...)”.

Partiendo de la base de que ninguna de las Directivas objeto de análisis incluye menciones expresas a tales situaciones entre las competencias de los órganos de participación, información y consulta, consideramos que están planteadas con tal generalidad que podrían –o más bien, deberían- incluir dichas cuestiones³⁶ siempre que se desarrollen en sus respectivos ámbitos de aplicación³⁷. En concreto, en el Anexo I de la Directiva 2009/38³⁸ se dispone que el comité de empresa europeo tiene derecho a ser informado y consultado, al menos una vez al año, sobre cuestiones relacionadas, entre otras materias, con la estructura de la empresa, la evolución probable de las actividades, la situación y evolución probable del empleo, los cambios sustanciales que afecten a la organización, la introducción de nuevos métodos de trabajo o de producción, y los traslados de producción. Idéntica fórmula es la que se emplea en los Anexos de las

³⁵ Ampliamente, LUJÁN ALCARAZ, J. “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”, *op. cit.*, págs. 25 y ss.

³⁶ Ello exige, de acuerdo con BAYLOS GRAU, A. “La autonomía colectiva en el Derecho Social Comunitario”, BAYLOS GRAU, A. (Coord.) *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*, *op. cit.*, págs. 57-58, la “autorresponsabilización de cada sujeto colectivo”.

³⁷ Sólo el art. 6.3 *in fine* de la Directiva 94/45 dispone que “esta información se referirá, en particular, a cuestiones transnacionales que puedan afectar considerablemente a los intereses de los trabajadores”.

³⁸ En este Anexo se establecen los requisitos que deben cumplir las disposiciones subsidiarias previstas por la legislación del Estado miembro, en el contexto del art. 7 de la Directiva.

Directivas 2001/86 y 2003/72. En el art. 4 de la Directiva 2002/14 sí se aprecian diferencias que, sin embargo, acaban por ser meramente formales³⁹.

Por otro lado, en el supuesto de que concurren circunstancias excepcionales que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores, se prevé, además, que se informe a sus representantes con la debida antelación, lo cual puede ir acompañado de reuniones adicionales con cualquier nivel de dirección de la empresa o del grupo⁴⁰. Se trata de una posibilidad más de que los procesos de movilidad geográfica internacional se sometan a la verificación y control de la representación de los trabajadores, lo cual es especialmente relevante tratándose de supuestos de modificaciones obligacionales de carácter colectivo.

Aplicado lo anterior a las situaciones de movilidad geográfica internacional de trabajadores, cabría sostener que la regulación de los derechos de información y consulta a los trabajadores en empresas de dimensión supranacional ofrece un espacio de protección que no suele existir a nivel interno. A más, el hecho de que se trate, al menos en nuestro ordenamiento jurídico, de acuerdos dotados de eficacia general⁴¹ evitaría que entraran en juego las reservas que se plantean en otros ordenamientos jurídicos⁴².

En todo caso, es preciso llamar la atención sobre el hecho de que los representantes de los trabajadores no tengan reconocidas expresamente entre sus atribuciones las cuestiones relacionadas con los mismos. Si no fuera así, sería posible concluir que el Derecho comunitario es eficaz para superar las disparidades que presenta

³⁹ Las materias objeto de información y consulta en tal ámbito se agrupan en tres apartados: evolución presente y futura de las actividades llevadas a cabo por la empresa o centro de trabajo en cuestión así como el estado de su situación económica; estructura y previsión del empleo en la entidad mercantil de la que se trate y las medidas aplicables en caso de riesgo para el empleo; y decisiones patronales que puedan provocar cambios sustanciales en cuanto a la organización del trabajo y los contratos laborales.

⁴⁰ Estas previsiones se recogen de forma idéntica en los respectivos Anexos de las Directivas 2001/86, 2003/72 y 2009/38, pero no en la Directiva 2002/14.

⁴¹ En relación con ello, CABEZA PEREIRO, J. “La constitución del comité de empresa europeo en una empresa o un grupo con dirección central en España”, *Aranzadi Social*, vol. V, 1997, pág. 540, señala que “la eficacia y tramitación de los acuerdos se acerca muy considerablemente a las de los convenios colectivos del Título III, ET, a cuya naturaleza jurídica se asemejan mucho, si es que no se asimilan”.

⁴² Permítase nuevamente la remisión a MOLINA MARTÍN, A. M. *La movilidad geográfica internacional de trabajadores. Régimen jurídico-laboral*, op. cit., págs. 179-190.

cada sistema nacional de negociación colectiva. Las Directivas sobre derechos de participación y consulta, y sus normas de transposición, pretenden convertir a la negociación colectiva en un “vehículo de primer orden para la regulación de las condiciones de trabajo europeas”⁴³, pero ello significa que lo estén consiguiendo como demuestra la actual situación social y económica.

4.- Conclusiones

El legislador comunitario, con ocasión de la adopción de la Directiva 2002/14, manifestó en su Considerando 9 que “la información y la consulta” –que no la negociación colectiva- “con la suficiente antelación constituyen una condición previa para el éxito de los procesos de reestructuración y adaptación de las empresas a las nuevas condiciones inducidas por la globalización de la economía, en particular a través del desarrollo de nuevos métodos de organización del trabajo”. El contraste de esta afirmación con la situación actual de la negociación colectiva a nivel europeo, cuanto más tras la aprobación y entrada en vigor de la Directiva 2009/38, revela evidentes distorsiones.

Aunque específicos, consideramos elocuentes para sustentar dicha afirmación los resultados que se desprenden del examen de los instrumentos creados para garantizar la información, consulta y participación de los trabajadores en las “empresas comunitarias” respecto de las situaciones de movilidad geográfica internacional de trabajadores. No en vano, ninguna de las fórmulas de negociación colectiva europea analizadas alcanza a garantizar la eficacia general de los instrumentos resultantes de los procedimientos establecidos por ellas, como tampoco la precisión de sus contenidos en tanto “cuestiones transnacionales”.

Los trabajadores que prestan servicios para dichas empresas y sus representantes se exponen, en fin, a una normativa de dudosa seguridad jurídica, que al menos puede verse compensada con lo acordado a nivel interno-nacional. Ahora bien, es admisible valorar –a nuestro entender- que aquéllos que se encuentran en régimen de movilidad geográfica internacional pueden verse expuestos a una situación de mayor inseguridad incluso en tanto en cuanto la transnacionalidad de las medidas se predica de la

⁴³ OJEDA AVILÉS, A. “Negociación colectiva europea y trabajadores desplazados”, *Aranzadi Social*, vol. V, 1997, pág. 50.

organización productiva y no de su personal; dicho de otro modo, del mercado interior y no de la política social.