



NOTA DE REFLEXION

Más y mejores acuerdos marco de empresa europeos: fortaleciendo a los sindicatos en las negociaciones transnacionales con empresas multinacionales

Adoptada por el Comité Ejecutivo, 5-6 junio 2012

Anexo:

Procedimientos de las FSE para las negociaciones transnacionales con las empresas multinacionales

1. Contexto

1. En los últimos años, los acuerdos de empresa transnacionales (AET) se han convertido en una práctica cada vez más común en las empresas transnacionales. Es el resultado de la internacionalización de las relaciones laborales, en las que los sindicatos europeos e internacionales han encontrado un nuevo terreno de actuación.
2. Los primeros ejemplos de acuerdos de ámbito transnacional en Europa aparecieron en los años 80. Se referían a un número limitado de casos, a menudo promovidos por las Federaciones Sindicales Internacionales, con el fin de motivar a las empresas transnacionales a que respetaran los derechos laborales fundamentales o los estándares de RSC. La llegada de los comités de empresa europeos (CEE) ha incrementado el número de oportunidades disponibles para la negociación transnacional en las empresas transnacionales.
3. En la última década, las negociaciones transnacionales han aumentado en número y cubren también un abanico más amplio de materias. El contenido de los acuerdos resultado de las mismas ha ganado en relevancia, sobre todo en los acuerdos europeos. Esto ha animado a las federaciones sindicales europeas (FSE) a ver el fenómeno con interés renovado y un gran número de ellas han adoptado reglas y procedimientos destinados a aumentar la transparencia y la legitimidad de estos acuerdos.
4. En 2006, los agentes sociales, como reacción a una iniciativa de la Comisión Europea, consideraron que la propuesta para un marco legal opcional para las negociaciones transnacionales de empresa era prematura, y que requería de un análisis más profundo. La Comisión Europea atrasó sus demás iniciativas y estableció un Grupo de Expertos sobre los Acuerdos Transnacionales de Empresa.
5. Este Grupo de expertos presentó sus conclusiones en octubre de 2011. Su informe definitivo aborda los aspectos más controvertidos de la cuestión y propone someter a un público más amplio algunas de las opciones políticas que los agentes sociales podrían aceptar, rechazar o examinar más en detalle.
6. En el marco de este proceso se han realizado varios estudios sobre el asunto. La Comisión Europea define los acuerdos de empresa transnacionales como “acuerdos que implican compromisos recíprocos, cuya aplicación se extiende sobre el territorio de varios Estados, y que han sido acordados por uno o varios representantes de una empresa o de un grupo de empresas, por una parte, y por una o más organizaciones de trabajadores, por la otra, y

que tratan de las condiciones de trabajo y de empleo y/o de las relaciones entre empresarios y trabajadores o sus representantes”¹.

7. Los AET en general se clasifican en tres categorías, según su alcance geográfico: los acuerdos marco de empresa internacionales (AMI), los acuerdos marco de empresa europeos (AME), y los acuerdos marco de alcance geográfico mixto (por ejemplo, acuerdos de ámbito europeo parcialmente aplicables a las actividades mundiales de una multinacional).
8. Una de las diferencias entre los AME y los AMI reside en el hecho de que los primeros se negocian por parte de actores europeos (por ejemplo las FSE y los comités de empresa europeos) y por lo tanto pueden tener una mejor integración en el ámbito jurídico y económico europeo, lo cual puede atenuar la incertidumbre que rodea habitualmente a las negociaciones de los acuerdos internacionales.
9. Este documento de reflexión se centra en los convenios colectivos transnacionales cuya cobertura geográfica está limitada a Europa (es decir, los acuerdos marco de empresa europeos, o AME).

2. Análisis cuantitativo y cualitativo de los AME existentes

10. La base de datos de la Comisión Europea sobre los acuerdos transnacionales contiene 215 textos firmados por multinacionales y representantes de trabajadores. Entre estos, 109 tienen una dimensión mundial, 83 una cobertura europea, y una decena tienen una cobertura geográfica mixta.
11. La mayoría de los acuerdos marco internacionales tienen como fin incitar a las empresas a respetar las normas de la OIT y los derechos sindicales. Por su parte, los acuerdos marco europeos cubren una gran gama de temas, como las reestructuraciones y la anticipación del cambio (31 acuerdos), las políticas de RRHH (7), la salud y seguridad (6) o los derechos sindicales y el diálogo social (5). Entre los demás temas abordados, debemos subrayar las políticas de desarrollo sostenible, la participación económica de los trabajadores, la igualdad de oportunidades, etc.
12. Las empresas que han firmado AET tienen su sede sobre todo en Francia (55), en Alemania (23), en los Estados Unidos (18) y, muy por detrás, en Suecia (13), Bélgica (13), y en Italia (12). Todos los sectores están implicados aunque el metalúrgico, el alimentario y el de finanzas aparecen con más frecuencia que los demás. Si nos limitamos a los AME, el metal sigue dominando (16 acuerdos), seguido por la energía y el suministro de agua (12), la química (9), la construcción y la carpintería (7) y las finanzas (7).
13. Se estima que el número de trabajadores afectados por los AET alcanza a más de 10 millones en todo el mundo, de los cuales 6,5 millones se encuentran en Europa.
14. Los organismos que lanzan y llevan a cabo las negociaciones transfronterizas son muy diversos. Un gran número de AET han sido firmados por comités de empresa europeos (51 acuerdos), por sindicatos nacionales o representantes de los trabajadores (17), y por las federaciones europeas (23). En algunos casos, estos actores han negociado solos; en otros, han colaborado con terceros, pero conservando estructuras y procedimientos distintos.

¹ Esta definición apareció por primera vez en 2008 en un documento de trabajo de los servicios de la Comisión dedicado al “papel de los acuerdos de empresa transnacionales en el contexto de la ampliación de la integración internacional” (SEC (2008)2155 de 2 de julio de 2008).

15. Se considera, en general, que las negociaciones con las multinacionales se han complicado por la ausencia de reglas, lo que en algunos países puede constituir un obstáculo a la correcta puesta en práctica de los acuerdos. De hecho, si la experiencia muestra que esta ausencia de reglas puede resultar beneficiosa en un primer momento, en la medida en la que da a los interlocutores sociales una cierta flexibilidad, permitiéndoles explorar nuevas formas de negociación, se convierte poco a poco en un obstáculo y termina por entorpecer la puesta en práctica de los convenios.
16. Es más, las prácticas actuales de negociación transnacional con las multinacionales, al igual que los procesos implicados y sus resultados, suscitan diversas cuestiones. Los comentarios que aparecen con mayor frecuencia respecto de su funcionamiento tratan los siguientes puntos:
 - A menudo se oye decir que la forma de los acuerdos de empresa transnacionales aún varía fuertemente, aunque que los sindicatos europeos e internacionales ya han establecido normas al respecto desde hace tiempo.
 - En el futuro convendrá racionalizar el número de actores implicados, que a veces puede ser muy elevado.
 - Los AME no están totalmente desconectados de otros niveles de diálogo social y de las relaciones entre interlocutores sociales. Deben respetar los convenios colectivos y los demás compromisos establecidos a nivel nacional, que son aplicables a las empresas a las que afectan (y a sus actividades); también deben ser coordinados con aquéllos. Los AME también pueden tener como finalidad reforzar el efecto de los acuerdos, posiciones comunes, declaraciones, etc., firmados por los interlocutores sociales europeos a nivel sectorial e interprofesional.
 - Los AME deben evitar modificar de manera sustancial o perjudicar los convenios colectivos firmados a nivel nacional (cláusula de no-regresión).
 - Los efectos jurídicos de los AME aún son controvertidos.
 - Estudios recientes muestran que la aplicación del derecho privado internacional a las negociaciones transfronterizas puede no tener los efectos deseados por los sindicatos europeos en términos de titularidad del acuerdo, validez de la cadena de mandatos, conflictos legislativos, relación con el código laboral nacional, etc.
17. En general, la ausencia de un marco reglamentario no favorece el establecimiento de negociaciones colectivas transnacionales 'claras' y eficaces con las multinacionales.

3. Aclarar el papel de las FSE, de los comités de empresa europeos, de la CES y de otros actores implicados en las negociaciones transnacionales

18. Los AME y las negociaciones transnacionales se pueden considerar como parte del diálogo social europeo y de las relaciones laborales. La Comisión Europea considera que "como característica emergente del diálogo social europeo, los AME deben ser fomentados en virtud de las competencias atribuidos por el Tratado (artículos 152 y 153) y por la Carta de derechos fundamentales (artículo 28). También es innegable que persiguen un objetivo útil: identificar y poner en práctica soluciones factibles, negociadas y adaptadas a las estructuras y a las circunstancias de cada empresa, sobre todo en caso de reestructuraciones importantes. Esta intención está en consonancia con los principios y objetivos de la Estrategia Europa 2020, y con el calendario de la flexiseguridad. La

Comisión Europea sigue contemplando la adopción de un marco jurídico opcional como posibilidad política”.

19. La Comisión está dispuesta a ocupar su papel, pero son los interlocutores sociales los que deben mostrar el camino a seguir.
20. Tras una consulta organizada junto con los organismos afiliados (sobre todo con las FSE), la CES ha sido invitada de forma explícita a mejorar la coordinación de las negociaciones con las multinacionales, así como la colaboración manifestada en éstas.
21. Los AME juegan un papel de creciente importancia frente a las multinacionales, sobre todo en lo que se refiere a las reestructuraciones transnacionales. Estos acuerdos también deben reforzar la posición de los sindicatos en los países en los que las relaciones entre interlocutores sociales son aún frágiles y en los que los representantes no tienen la oportunidad de proteger correctamente a los trabajadores de las multinacionales.
22. Por consiguiente, ha llegado el momento de encuadrar las negociaciones transnacionales en una estrategia sindical única.
23. Por este motivo, la CES se compromete a:
 - apoyar la celebración de negociaciones transnacionales con las multinacionales así como la conclusión de nuevos AME;
 - ayudar a las FSE a asegurar la aplicación de las reglas y de los procedimientos correctos sobre la negociación, el respeto y la gestión de los AME;
 - comenzar el diálogo con las asociaciones empresariales europeas en lo que se refiere a la difusión de buenas prácticas en la materia, con el fin de poner en práctica un conjunto compartido de reglas del juego sobre los AME;
 - colaborar con la Comisión Europea para la implementación de un entorno favorable a las negociaciones transfronterizas a nivel europeo, mientras la puerta esté abierta a la elaboración de un marco jurídico optativo sobre los acuerdos transnacionales con las multinacionales.
24. Al igual que la mayoría de los actores implicados, la CES estima que las FSE deben tener un rol principal en que se refiere a las negociaciones y a la conclusión de los acuerdos de empresa europeos. Son muchos los argumentos sólidos que justifican este objetivo político.
25. Todas las FSE están de acuerdo en que deberían ser las únicas con derecho de negociar y firmar los AME. Por esta razón, un gran número de ellas ha establecido (o va a establecer próximamente) procedimientos para las negociaciones transnacionales (ver anexo).
26. Observando las prácticas más recientes, podemos ver cómo varios actores, entre los que se encuentran los comités de empresa europeos, los sindicatos nacionales y regionales y los consejos sindicales interregionales (CSIR) pueden identificar las necesidades o las oportunidades de acuerdos transnacionales, lanzar el proceso y/o abrir el camino para las negociaciones. En el futuro, este proceso deberá estar anclado de forma más firme en las normas y procedimientos establecidos por las FSE, que seguirán siendo la figura principal en la negociación y la firma de los AME. También son ellas las que deberán diseñar las reglas de procedimiento que deberán aplicar los comités de empresa europeos; si es necesario, otros actores podrán contribuir a las negociaciones para enriquecer el contenido final de los acuerdos o asegurar que estos sean aplicados de forma más adecuada.

27. Cuando un AME está en juego, el ciclo de negociaciones debe ser llevado por los actores europeos. Esto significa que los órganos y procedimientos de las FSE deberán haberse ocupado con anterioridad de los intereses de nivel nacional (o de los intereses más específicos), y que, por consiguiente, estos no estarán directamente representados durante el ciclo de negociaciones entre los organismos de nivel europeo; lo estarán únicamente a través de la delegación de las FSE.

4. Principios que sustentan el papel de coordinador de la CES

28. En el documento de posición adoptado por el Comité Ejecutivo de la CES el 6 y 7 de marzo de 2012², se precisa que la Confederación había sido invitada explícitamente por parte de las organizaciones afiliadas, y sobre todo por las de Europa del Este, a mejorar la cooperación y la coordinación de las negociaciones en las multinacionales.
29. Los AME pueden ser instrumentos eficaces en la lucha contra el dumping social y la competencia salarial y pueden contribuir a igualar progresivamente al alza las condiciones de trabajo de todos los trabajadores de una misma sociedad. Por este motivo, se le ha pedido al secretariado de la CES que identifique los principales retos que se les plantean a estos acuerdos marco, con el objetivo de ayudarles a multiplicarse.
30. Los sindicatos europeos, y sobre todo las FSE, cada vez están más implicados en las reestructuraciones con impacto transfronterizo. El valor añadido fundamental que tienen los convenios colectivos reside en su capacidad de permitir a las partes encontrar una solución en la que ambas ganen, tanto el empresario como los trabajadores de la empresa. Los AME ya han demostrado que constituyen instrumentos adaptados a la gestión de las reestructuraciones transnacionales, sobre todo evitando conflictos de intereses nacionales entre trabajadores de una misma empresa, lo que refuerza la posición de los trabajadores y sirve de ayuda a aquéllos sindicatos con capacidades limitadas en materia de negociación colectiva.
31. La experiencia ha demostrado sobre todo que los AME pueden tener una incidencia positiva sobre el diálogo social en los países de Europa del Este, y que pueden contribuir a mejorar la acción sindical en los países cuyos representantes de los trabajadores tengan dificultades para imponer normas más estrictas en materia de protección de los trabajadores, sobre todo durante procesos de reestructuración transnacional.
32. Como consecuencia lógica de la anterior posición de la CES en este campo (2006), el documento presente confirma que las prácticas puestas en marcha por las FSE, al igual que los procedimientos que éstas han establecido para comenzar y llevar a cabo las negociaciones, ganarían si fueran difundidas y puestas en práctica de forma más amplia. Los sindicatos deben reforzar su papel de firmantes de acuerdos transnacionales; además, la cobertura de los acuerdos se podría extender, al menos en algunos casos, a las bases fundamentales de las condiciones de trabajo.
33. Las FSE que ya han instaurado sus propios procedimientos consideran que los puntos siguientes son los que constituyen el centro de los mismos:

² Negociación colectiva: prioridades y programa de trabajo de la CES (Resolución) (marzo 2012)
http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc102508_Resolucion_Negociacion_colectiva_prioridades_y_programa_de_trabajo_de_la_CES.pdf

- Las federaciones europeas deben ser informadas sin tardanza de la posibilidad de comenzar la negociación de un AME. Son ellas las que deben liderar el proceso y firmar los acuerdos.
 - Todos los sindicatos nacionales afectados deben formar parte de las negociaciones, pero deben velar por sus intereses específicamente nacionales respetando los procedimientos adoptados a nivel europeo.
 - Se debe reconocer el papel de los comités de empresa europeos en la puesta en práctica de un entorno favorable para las negociaciones transnacionales. Los sindicatos miembros de estos comités deben tener derecho a participar en las delegaciones de las FSE durante las negociaciones de un AME.
 - Los AME implican a varios sindicatos en varios países. Durante su negociación, el principio rector debe ser la búsqueda de consenso. Para introducir elementos de democracia en caso de intereses divergentes de las partes, los procedimientos de las FSE deben prever reglas de decisión mayoritarias y definir las bases de identificación de las minorías de bloqueo.
 - Las cláusulas de no-regresión deben ser tenidas en cuenta siempre.
 - Los procedimientos y los mandatos deben estar redactados de forma que se refuercen los efectos jurídicos y el carácter ejecutivo de los acuerdos. Una de las mejores maneras de alcanzar este objetivo es transponiendo los AME en los acuerdos de empresa nacionales.
34. Por regla general, la fuerza de los convenios colectivos reside en la capacidad de los firmantes de obligar a las demás partes a respetar sus compromisos. Cuanto más claros sean los compromisos, más fuerza ejecutoria tendrán los acuerdos.
35. Hay muchos otros elementos que pueden reforzar aún más los AME, cuyo objetivo final sería aumentar su fuerza ejecutoria y su valor legal. Entre estos elementos, citaremos los siguientes
- Todos los acuerdos deben ser debidamente firmados. La fecha y el lugar de la firma deben estar mencionados claramente.
 - Las dos partes firmantes (representantes de los trabajadores y del empresario) deben presentar su mandato para demostrar que están habilitados para firmar el acuerdo y que las negociaciones son legítimas.
 - Las partes deben declarar sus intenciones, sobre todo respecto de los efectos jurídicos que desean obtener a través de su mutuo compromiso. Los compromisos que sean vinculantes para los firmantes deben ser identificables y estar explicados claramente.
 - Conviene insertar sistemáticamente una cláusula de no regresión en los acuerdos para evitar cualquier conflicto entre los convenios colectivos nacionales o locales y los AME, tanto en el momento de la firma como en caso de evolución futura o en caso de renovación de los acuerdos. Las partes deben igualmente registrar cualquier conflicto potencial con la legislación, y los convenios colectivos en vigor en los países en los que los AME deban aplicarse.
 - Los objetivos y los beneficiarios del acuerdo deben ser mencionados claramente. Las partes deben sobre todo declarar qué cláusulas definen las obligaciones mutuas (parte vinculante) y cuáles afectarán a los trabajadores (parte normativa).
 - Los procedimientos de aplicación deben ser detallados. Las partes deben sobre todo indicar en qué condiciones el AME producirá sus efectos legales (teniendo en cuenta la transposición en los acuerdos nacionales), y cuáles son los procedimientos para asegurar su correcta puesta en práctica.
 - Finalmente, aunque las partes firmantes sean los actores más indicados para hacer valer los acuerdos y resolver los conflictos de forma autónoma, no se puede descartar que se recurra a terceras partes (tribunales nacionales u organismos extrajudiciales) para resolver dichos conflictos. Se recomienda prever procedimientos preliminares,

llamados “de primera instancia”, para gestionar los posibles conflictos (por ejemplo la conciliación, órganos o procedimientos de mediación, etc.).

36. Podría ser útil redactar un manual en el que se resuman las mejores prácticas hasta la fecha, para ayudar a los negociadores transnacionales a llevar el proceso de negociación y a hacer que los acuerdos sean más vinculantes.

5. Un marco jurídico opcional para los AME

37. La CES es favorable a la adopción de un marco jurídico opcional para los AME a nivel europeo.
38. La CES estima que conviene instaurar un marco jurídico opcional a nivel europeo para estimular de forma eficaz el desarrollo de las negociaciones colectivas transfronterizas. En cualquier caso, este marco debe ser el resultado de la capacidad de los agentes sociales de definir ellos mismos las reglas de juego.
39. Este marco opcional debe reflejar las estrategias de los interlocutores sociales, en el respeto de las prácticas más actuales y más extendidas.
40. Un marco semejante tendría como ventaja esclarecer la naturaleza jurídica y el valor vinculante de los acuerdos de alcance transnacional.
41. La CES estima además que es indispensable respetar una serie de principios: el marco jurídico opcional deberá de esta manera:
 - Asegurar que los efectos vinculantes de los acuerdos sean conformes a las reglas adoptadas internamente por las FSE;
 - Prever criterios de representación de las organizaciones sindicales europeas similares a los que se aplican a los comités de diálogo social europeo;
 - Establecer la lista de los elementos que tienen que ser tenidos en cuenta obligatoriamente durante la negociación de un AME;
 - Instaurar durante un plazo de 5 años un organismo europeo de conciliación voluntaria encargado de regular los conflictos extrajudiciales y de recopilar las experiencias relativas al funcionamiento del marco judicial opcional para los AME.

6. Actividades futuras

42. Los AME son instrumentos importantes y al mismo tiempo relativamente jóvenes en las relaciones entre interlocutores sociales. Actúan en el ámbito de las empresas y son a menudo puestos en marcha por los comités de empresa europeos y firmados por los representantes de las empresas y de los trabajadores (sobre todo las FSE).
43. Convencida de que el propósito de los AME es ocupar un papel significativo e innovador en la lucha contra el dumping social, en el refuerzo de la negociación colectiva en Europa y en la mejora de la gestión de las reestructuraciones transnacionales a las que proceden las empresas multinacionales, la CES es favorable al desarrollo de las negociaciones de ámbito transnacional.
44. La CES favorece los intercambios de buenas prácticas y analiza regularmente los progresos hechos en la materia.

45. La base de datos sobre los acuerdos de empresa transnacionales, actualmente gestionada por la DG Empleo, debe ser desarrollada y puesta al día. La CES, en colaboración con las FSE, contribuye al inventario de los nuevos AME y sugiere las mejoras a la nomenclatura, al tratamiento de los datos recogidos y a la facilidad de uso de la interfaz de extracción de datos cruzados.
46. El trabajo realizado por el grupo de expertos en colaboración con las instituciones europeas y las asociaciones empresariales ha generado resultados de un enorme valor: conviene continuar en este sentido para poder identificar las direcciones en las que podrían desarrollarse los AME, mejorar su calidad, clarificar los aspectos jurídicos que los afectan, y hacerlos aumentar en número.
47. La CES coopera con las FSE para estimular la adopción y la difusión de procedimientos adaptados en materia de negociaciones transnacionales con las multinacionales. La Confederación tiene un papel de coordinación: su finalidad es asegurar la coherencia de las reglas entre los distintos sectores, en el respeto de los principios adoptados por las FSE y aceptados por la CES.
48. Una reglamentación europea opcional sería un paso hacia adelante, pero han de definirse las piedras angulares que la conforman. En primer lugar, el mandato de negociación y de firma de los AME debe ser prerrogativa de las FSE, que deben asegurar el papel de líderes, según los procedimientos que ellas han establecido de forma autónoma. En segundo lugar, los AME deben ser compatibles con las prácticas nacionales para evitar todo conflicto; estas últimas deben prevalecer siempre. En tercer y último lugar, los AME deben respetar los convenios colectivos existentes, así como el derecho y las prácticas nacionales: la inserción de una cláusula de no regresión sigue siendo una condición *sine qua non* para la firma de los AME, tanto de los ya existentes como de los que se firmarán en el futuro.

Anexo:

Procedimientos de las FSE en materia de negociación transnacional con las multinacionales

1. El debate sobre las negociaciones transnacionales ha sido de una intensidad extraordinaria. En general se considera que la ausencia de reglas complica las negociaciones con las multinacionales. En efecto, si esta ausencia a menudo tiene virtudes catalíticas en un primer momento, debido a la autonomía y la flexibilidad que aporta, no tarda sin embargo en convertirse en un obstáculo para la buena puesta en práctica de los acuerdos.
2. Las formas de lanzar y gestionar negociaciones transnacionales son muy variadas. Los comités de empresa europeos, los sindicatos nacionales y las federaciones europeas han firmado un gran número de textos. En algunos casos, estos actores negociaron solos; en otros, lo hicieron de forma conjunta, pero conservando sus estructuras y procedimientos propios.
3. Muchas de las FSE ya han establecido reglas internas sobre la conducta de las relaciones transnacionales con las multinacionales, con el fin de afianzar su legitimidad como parte fundamental en los procesos de negociación y firma de los acuerdos marcos europeos en representación de los trabajadores.
4. Según los procedimientos adoptados por la federación europea IndustriAll³, ésta tiene que ser informada de la posibilidad de emprender una negociación transnacional con una multinacional. La iniciativa generalmente parte de un comité de empresa europeo, pero a veces también de un sindicato nacional o de un comité de empresa de la empresa afectada, o incluso de la propia federación europea. Todos los AME actuales han sido negociados en empresas con un CEE, lo cual es indicativo de la capacidad de estos últimos de establecer un entorno favorable a las negociaciones transnacionales. La política de IndustriAll requiere que los CEE estén implicados desde el comienzo, con el fin de poder beneficiarse de su situación privilegiada dentro de la empresa.
5. Si tienen lugar las negociaciones, IndustriAll toma la iniciativa. La federación europea forma entonces una delegación que incluye un representante de cada uno de los principales países (actores principales) en los que el acuerdo debe aplicarse. Esta delegación se compone de responsables de los sindicatos nacionales y de miembros sindicados del CEE, debidamente mandatados para ello por sus respectivas organizaciones nacionales. La dirige el secretario general de IndustriAll, que también ejercerá el papel de portavoz. En caso de acuerdo, lo firmará IndustriAll.
6. El procedimiento de IndustriAll tiene como fin que el AME sea lo más vinculante posible. Está ideado para dar voz tanto a las organizaciones nacionales como a los CEE afectados, y para evitar que estos grupos minoritarios puedan oponer un veto definitivo en caso de que den comienzo las negociaciones a nivel europeo, o en caso de que se firme un acuerdo. Por este motivo, los países que representen a menos del 5% de la mano de obra afectada no tienen ningún derecho de veto sobre la decisión de iniciar las negociaciones. Al final, el resultado de estas últimas se valida por mayoría cualificada de dos tercios, país por país, y conforme a las prácticas y reglas nacionales.

³ Hay que señalar que la FEM, la ECEM y la ERO: TCL ya habían adoptado procedimientos similares. La federación IndustriAll, (Federación de los trabajadores de la minería, la energía y la manufactura) fundada recientemente, seguirá utilizando el procedimiento aquí descrito.

7. Los acuerdos firmados por IndustriAll en el marco de este procedimiento deben su validez a los estatutos de la FEM; son pues vinculantes para todas las partes afectadas. IndustriAll no da la misma validez a los acuerdos firmados al margen de este procedimiento.
8. La EFFAT ha adoptado su propio procedimiento, aunque su agenda política no da prioridad a la firma de AME en las multinacionales. Según este procedimiento, todo CEE o sindicato nacional que identifique una oportunidad de negociación de un AME debe informar de ella inmediatamente a la federación europea. La EFFAT recibe entonces el mandato por parte de su Comité ejecutivo, y constituye una delegación que ella misma liderará. El Comité ejecutivo de la federación debe permanecer informado sobre la evolución de las negociaciones y de sus resultados. El acuerdo que resultará finalmente de estas negociaciones deberá ser aprobado por los sindicatos nacionales y por las organizaciones que estén implicadas en el Comité ejecutivo, por una mayoría de dos tercios.
9. La FSESP ha adoptado un procedimiento del mismo tipo: si una empresa anuncia su intención de lanzar una negociación, o si un CEE o los sindicatos activos dentro de esta empresa expresan un deseo de este tipo, el procedimiento debe ser respetado.
10. La decisión de lanzar las negociaciones se toma durante una reunión con los sindicatos nacionales y el CEE. La decisión se toma por mayoría de dos tercios en cada país. La FSESP pide a sus organizaciones nacionales que divulguen el procedimiento utilizado para votar o tomar la decisión. Los países que representen menos del 5% de la mano de obra afectada no tienen sin embargo derecho de oponer su veto a la decisión de comenzar las negociaciones.
11. Los mandatos pueden ser estudiados caso por caso, pero tienen, de forma general, que ser avalados por unanimidad. En caso contrario entran en juego las reglas de mayoría de dos tercios y de un mínimo del 5%. El mandato precisa el desarrollo de las negociaciones, la composición de la delegación y la cláusula de no-regresión.
12. La delegación de la FSESP está compuesta por un grupo de negociación/vigilancia y por un equipo de negociación. Este último tiene como tarea llegar a un acuerdo con la dirección de la empresa. Puede estar dirigida por un representante del secretariado de la FSESP, o por un responsable de un sindicato nacional. Puede también incluir a representantes del CEE.
13. El texto del acuerdo será transmitido al grupo de negociación/vigilancia. Una vez aprobado por este último, debe adoptarse a nivel nacional, siempre por mayoría de dos tercios. Si es rechazado en un país en concreto, ninguno de los sindicatos de este país puede firmarlo.
14. El acuerdo formalmente lo firma el secretario general o el vicesecretario general (o cualquier otra persona debidamente mandatada por estos últimos), en nombre de todas las organizaciones afectadas. Estas últimas tienen como tarea (obligación) transponer el acuerdo en su país, respetando las prácticas y costumbres locales.
15. La federación UNI-Graphical también ha adoptado un mandato y un procedimiento de negociación, idénticos a los que están en vigor en IndustriAll.
16. Elementos recurrentes en los procedimientos de las FSE:
 - reconocen el papel que juegan los comités de empresa europeos en la puesta en práctica de un entorno propicio a las negociaciones transnacionales. Los sindicatos miembros de estos comités deben tener derecho de participar en las delegaciones europeas que negocien los AME.

- Las federaciones europeas deben ser informadas de la posibilidad de comenzar la negociación de un AME. Son ellas las que deben jugar el papel principal y firmar los acuerdos.
- Los sindicatos nacionales deben formar parte de las negociaciones, pero deben velar por sus intereses específicamente nacionales, respetando los procedimientos adoptados a nivel europeo.
- El principio rector es la búsqueda del consenso. Para introducir elementos de democracia cuando los intereses de las partes sean divergentes, las decisiones deben tomarse por mayoría de dos tercios en cada país. Las minorías de bloqueo no pueden representar menos del 5% de la mano de obra afectada.
- Los procedimientos y la formación de mandatos aumentan el valor legal de los acuerdos y aseguran su fuerza ejecutoria a nivel nacional.
- La evolución de las negociaciones y los resultados de éstas se comunican habitualmente a los comités ejecutivos de las FSE y a los demás órganos de coordinación. La comunicación a nivel nacional y la transposición en convenios colectivos nacionales son competencia de las organizaciones nacionales.