



LOS CEES EN EL TRANSPORTE

¡MÁS Y MEJOR PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES YA!



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO 1 MÁS Y MEJORES CEE EN EL TRANSPORTE	4
ESTABLECIMIENTO DE UN GRUPO ESPECIAL DE NEGOCIACIÓN Y UN CEE	5
¿SE NECESITA UN CEE?	5
¿PARA QUÉ SIRVE UN CEE?	6
¿CÓMO FUNCIONA EN LA PRÁCTICA? UN CEE EN 4 PASOS	7
PANORAMA DE LOS CEE EN EL TRANSPORTE: EL EJEMPLO DEL SECTOR MARÍTIMO	9
ARTICULAR LOS DERECHOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES LOCALES, NACIONALES Y EUROPEOS	13
TENER EN CUENTA LOS IMPACTOS SECTORIALES EN LA EMPRESA	16
RELACIÓN DE LA EMPRESA CON LOS NIVELES SECTORIALES	20
EL ROL DEL CEE SOBRE CUESTIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES	21
RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, DILIGENCIA DEBIDA: ¿QUÉ HERRAMIENTAS TIENEN LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS?	24
CAPÍTULO 2 EJERCICIOS PARA NEGOCIADORES Y MIEMBROS DEL CEE	28
CÓMO ENCONTRAR MÁS INFORMACIÓN SOBRE LOS CEE EN EL TRANSPORTE	44

INTRODUCCIÓN

Al igual que muchos otros sectores, en los últimos años, el sector del transporte ha visto crecer, fusionarse y operar a sus empresas en un número creciente de países europeos. Las empresas que alguna vez fueron nacionales o locales ahora han adquirido una dimensión internacional con sucursales en varios países europeos. Los trabajadores del transporte de diferentes Estados miembros de la UE, que continuaban trabajando en el mismo aeropuerto o manejando los mismos autobuses en su ciudad natal, se encontraron trabajando para el mismo empleador.

La Directiva del Comité de Empresa Europeo es de gran relevancia para nuestros sectores de transporte, ya que brinda a todos los trabajadores la oportunidad de crear un organismo europeo de información y consulta para sus representantes en estas multinacionales.

Este proyecto logró concienciar a los afiliados de la ETF procedentes de todos los modos de transporte sobre el papel y las prerrogativas de un CEE, y los problemas que deben tenerse en cuenta al crear y ejecutar un CEE. Se lanzaron varios CEE de transporte nuevos durante este proyecto, lo cual fue un logro significativo para nosotros.

Los derechos de información y consulta del Comité de Empresa Europeo pueden ser una herramienta poderosa para hacer frente a los procesos de reestructuración que normalmente tienen lugar a nivel nacional y local, pero también tienen repercusiones y relevancia a nivel transnacional.

En un momento de digitalización y automatización de los procesos y operaciones de transporte, los CEE pueden tener un papel importante que desempeñar para abordar las consecuencias de tales desarrollos en los empleos y las condiciones de trabajo.

Además, el CEE es una herramienta única para crear y fortalecer redes sindicales. Las personas pueden reunirse y mantenerse en contacto más allá de las reuniones formales de CEE. De hecho, reconocemos que es un valor agregado tener contactos directos que puedan ayudar a nuestros miembros a abordar problemas y ayudarse mutuamente.

Como resultado del proyecto, la ETF consolidó su visión y política sobre los comités de empresa europeos. Seguiremos trabajando en esa línea con nuestros afiliados y en coordinación con la CES y las demás federaciones sindicales europeas sectoriales.



Livia Spera
Secretario General Interino de la ETF

CAPÍTULO 1

MÁS Y MEJORES CEE EN EL TRANSPORTE

ESTABLECIMIENTO DE UN GRUPO ESPECIAL DE NEGOCIACIÓN Y UN CEE

Antes de solicitar negociaciones para establecer un nuevo CEE, se requieren varios requisitos previos:

- a) los afiliados a la ETF deben verificar si la representación sindical es suficiente para garantizar que el CEE no se convierta en una marioneta en manos de la dirección de empresa y
- b) se deben respetar varios umbrales legales . Para hacerlo, se recomienda llevar a cabo un proceso de mapeo que cubra en particular las operaciones de la compañía y las relaciones sociales antes de cualquier otro paso.

¿SE NECESITA UN CEE?

EJEMPLO DE HOJA DE IDENTIFICACIÓN QUE SE UTILIZARÁ PARA EVALUAR LA VIABILIDAD Y LA OPORTUNIDAD DE UN CEE

Nombre de la empresa y sector de actividad	+	-
Números de empleados en la UE y el EEE		
País de la sede y posible ley aplicable		
Sindicatos representados y afiliación a ETF		
Cultura empresarial de diálogo social.		
Visibilidad de la empresa en el sector y posible efecto multiplicador.		
Reestructuraciones aprobadas o potenciales		
Otro:		

El objetivo de esta ficha es evaluar los puntos fuertes a favor o en contra de la creación de un CEE: ¿existen sindicatos representativos en la empresa y son afiliados a la ETF? ¿Qué legislación nacional se aplicará al CEE?

¿PARA QUÉ SIRVE UN CEE?

UN CEE ES UN ORGANISMO TRANSNACIONAL QUE DEBERÍA USARSE:

- > Para información y consulta entre los trabajadores y la dirección. Los CEE son muy útiles para recibir información estratégica y cuestionar las decisiones de gestión.
- > Para el diálogo social (grupos de trabajo) para anticipar cambios como reestructuraciones
- > Como herramienta sindical con fines de coordinación, porque los CEE son una pieza importante como herramienta para que los representantes de los trabajadores y los sindicatos planteen sus necesidades y exigencias y se fortalezcan juntos a través de las fronteras.

Un CEE no es un equipo de negociación (¡excepto el acuerdo de CEE!)

UN CEE SIN SINDICATOS A BORDO ES:

- > A) débil
- > B) Una herramienta potencial al servicio de la dirección para desafiar a los sindicatos

BUENA PRÁCTICA: ANTES DE SOLICITAR UN CEE, REALICE UN MAPEO DE LA EMPRESA. SYNDEX Y ETF PUEDEN AYUDARLE A IDENTIFICAR RESPECTIVAMENTE LAS IMPLANTACIONES DE LA EMPRESA Y SUS PRINCIPALES ACTIVIDADES Y LOS CONTACTOS SINDICALES.

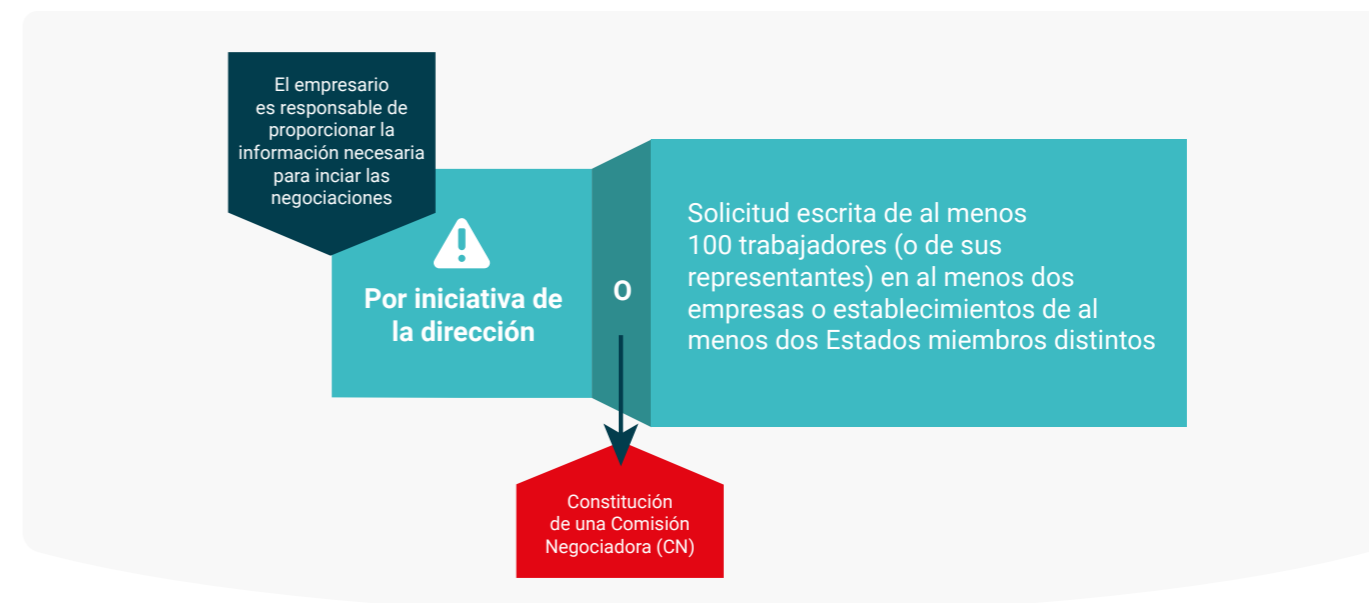
REQUISITOS LEGALES PARA CONFIGURAR UN CEE



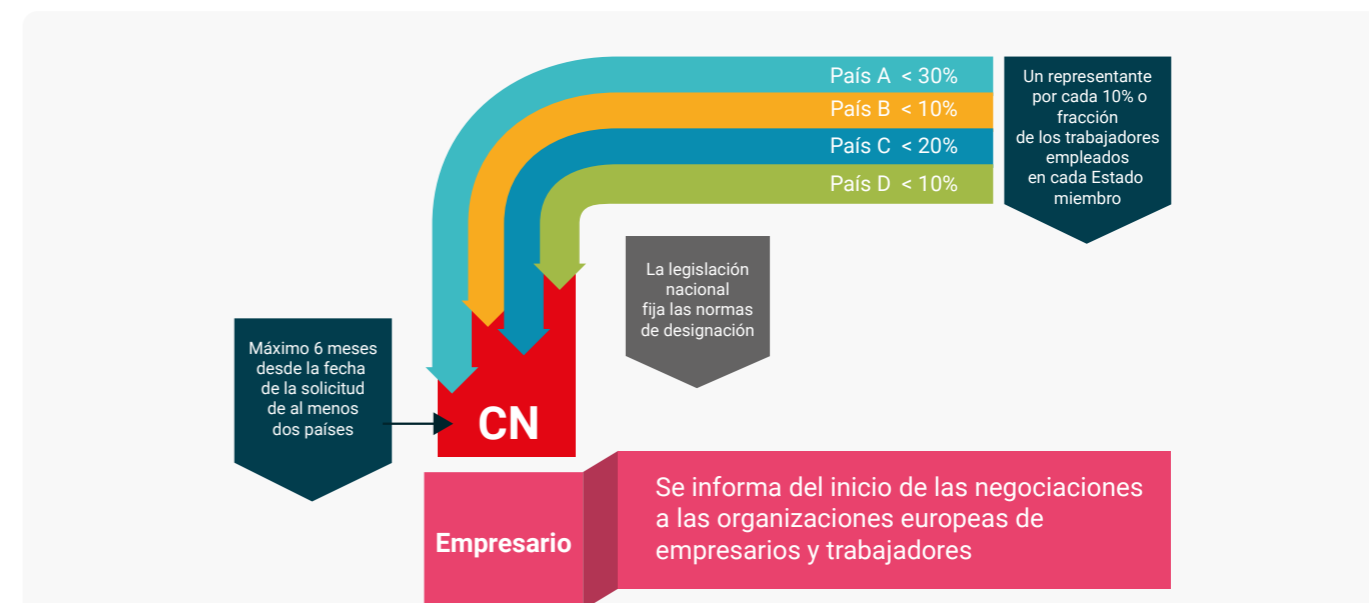
¿CÓMO FUNCIONA EN LA PRÁCTICA? UN CEE EN 4 PASOS

Una negociación puede durar un máximo de tres años. Cada país en el que opera la empresa debe estar representado tal y como lo establece la ley. Hay cuatro pasos a seguir.

PASO 1: LA SOLICITUD ESCRITA



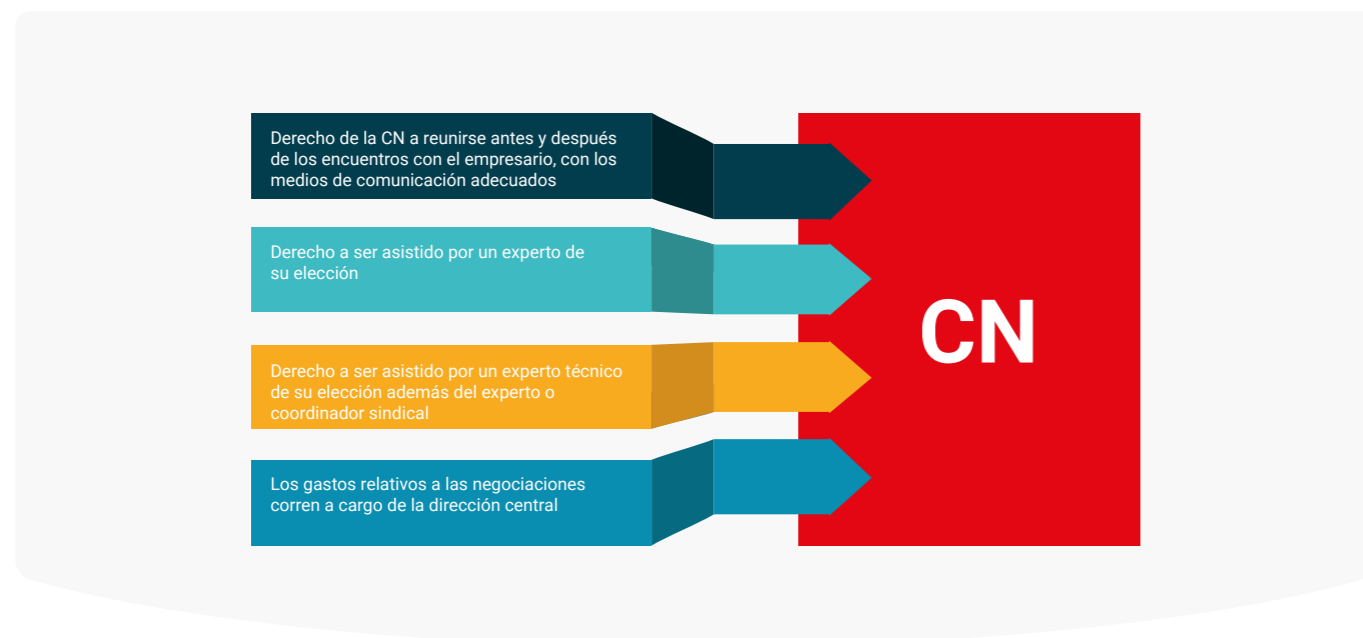
PASO 2: CREACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA



Punto clave:

El empleador tiene un máximo de 6 meses para convocar la primera reunión de la CN. Este período de 6 meses está incluido en el período máximo de 3 años para la negociación de un acuerdo de CEE. Punto de inicio del período de referencia: cuando el empleador recibe la carta de solicitud para establecer una CN.

PASO 3: ¡YA TIENES DERECHO A RECLAMAR!



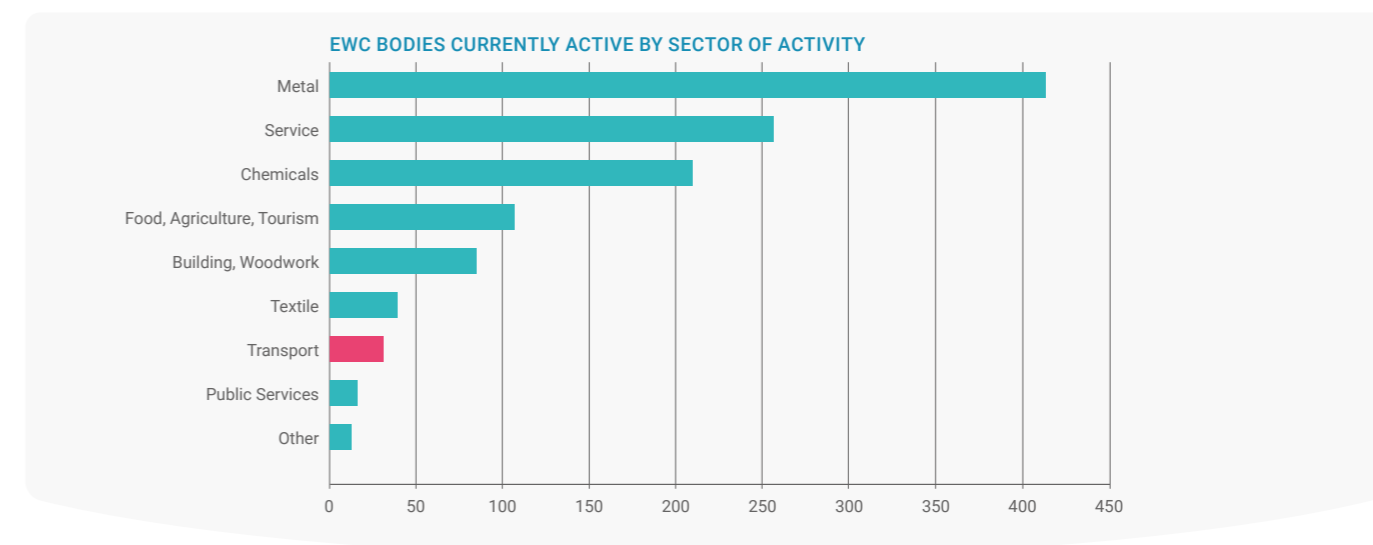
PASO 4: LOS RESULTADOS DE LAS NEGOCIACIONES



PANORAMA DE LOS CEE EN EL TRANSPORTE: EL EJEMPLO DEL SECTOR MARÍTIMO

Está negociando o renegociando un acuerdo de CEE. ¿Cuál es la situación? Compare su borrador con otros acuerdos de CEE de compañías similares y, en cualquier caso, asegúrese de que sus cláusulas vayan más allá de los requisitos legales mínimos (llamados "requisitos subsidiarios")

EXISTEN POCOS CEE ACTIVOS EN LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE



- Solo 38 CEE en la industria del transporte de 1137 acuerdos activos en Europa. Sin embargo, solo 29 están activos según un estudio de investigación reciente.
- Muchas compañías adicionales cumplen con los umbrales legales: aún se podrían crear hasta 70 - 80 nuevos CEE.
- De esos 38, solo 4 en el sector marítimo
- De esos 4, solo 1 compañía opera en el manejo de puertos (Port and Freezone World)

COMPOSICIÓN DE LOS CEE

Artículos	Scandlines	Hapag Lloyd	Stena Line	Port and Freezone World	BUENAS PRACTICAS
Número de empleados	2721 cuando se firmó el acuerdo	2915 cuando se firmó el acuerdo	5600	30000 (estima)	Los empleadores deberán comunicar las cifras actualizadas anualmente.
Numero de representantes	«Como máximo 15 representantes», actualmente 10	13	15	?	Al menos uno por país.
Representantes por país	Dinamarca: 6 Alemania: 4	Austria, Bélgica, Países Bajos, Francia, Finlandia, Polonia, España, Italia, Suecia, Dinamarca, Reino Unido: 1 Alemania: 2	Dinamarca, Irlanda, Noruega, Alemania, Polonia: 1 Países Bajos: 2 Reino Unido: 3 Suecia: 5	Uno por estado miembro donde PF World tiene empleados más uno por cada 1000 empleados en ese estado.	Evita la representación excesiva de un país agregando números de asiento cuando sea necesario.
Plazo de mandatos	4 años	4 años	3 años	4 años	Por lo general, 4 años en la práctica para evitar excesiva rotación.

REUNIONES

Artículos	Scandlines	Hapag Lloyd	Stena Line	Port and Freezone World	BUENAS PRACTICAS
Número de reuniones	2 por año Si es necesario, el CEE puede celebrar más reuniones	Una reunión anual	2 por año Una reunión extraordinaria puede tener lugar en circunstancias excepcionales.	2 por año. Se pueden organizar reuniones especiales donde surja un importante problema transnacional urgente.	Una reunión no es suficiente para extraer resultados de un CEE.
Idiomas	Inglés. Traducción al alemán y al danés por un período de transición	Alemán. Interpretación en alemán y 3 idiomas (el Comité decidirá cuáles)	Inglés	Inglés. «La empresa proporcionará servicios de traducción / interpretación adecuados».	La interpretación y la traducción son muy importantes. Los miembros de CEE que necesitan estos servicios deben tenerlos.
Reuniones preliminares	Sí, el día antes de las reuniones del CEE	Sí, el día antes de la reunión anual.	Sí, el día antes de la reunión del Foro.	Sí, el día antes de la reunión del Foro. También se puede realizar una reunión posterior al consejo.	Las reuniones preliminares facilitan la coordinación. Las reuniones posteriores son fundamentales para garantizar la información y el seguimiento entre reuniones.
Organización de las reuniones.	Reuniones conducidas por el presidente		La dirección dirigirá las reuniones.		Quién preside las reuniones depende de la legislación y las prácticas nacionales. La copresidencia también puede ser una opción. El contenido de la agenda debe ser acordado por representantes de los trabajadores.

ORGANIZACIÓN INTERNA DEL CEE

Scandlines	Hapag Lloyd	Stena Line	Port and Freezone World	BUENAS PRACTICAS
El CEE establecerá sus normas y procedimientos durante su reunión constitutiva. En esta reunión, se elegirá al Presidente y al Vicepresidente del Comité de Empresa Europeo.	Un Presidente y un Vicepresidente y otros 3 miembros son elegidos para la duración del mandato. Estas personas forman el comité restringido que asistirá al Presidente en su labor.	Los representantes de CEE eligen un Comité Selecto durante su primera reunión preparatoria. El Comité Selecto está compuesto por 3 representantes de CEE, uno de los cuales es elegido como el Portavoz a cargo de la comunicación con la dirección.	Se puede elegir un comité restringido de hasta 4 representantes. El Secretario del comité será responsable de los aspectos operativos y administrativos del comité.	Los procesos democráticos y transparentes reforzarán la capacidad del CEE para influir en los planes de la dirección.
	El Comité restringido celebra 9 reuniones por año.		El Comité restringido debería reunirse dos veces al año (además de las dos reuniones plenarias del Comité de Empresa Europeo)	Los comités restringidos deben reunirse tanto como sea necesario y deben garantizar que se lleve a cabo la consulta de información y la coordinación.

EXPERTO TÉCNICO

Scandlines	Hapag Lloyd	Stena Line	P&O	Port and Freezone World
No mencionado en el acuerdo	El CEE puede contar con la asistencia de expertos externos de su elección. A solicitud del Comité restringido, los expertos pueden asistir a las reuniones del CEE y sus instituciones. Los «costes razonables» corren a cargo de la empresa.	Los representantes del CEE pueden, si se acuerda por adelantado entre las partes, contar con la asistencia de un experto externo a cargo de Stena.	El Comité restringido del Comité de Empresa Europeo puede ser asistido por expertos de su elección. Si se necesita un experto, la Compañía será responsable de reembolsar los costes de la asistencia técnica de no más de un experto por reunión del Foro. Los gastos deben presentarse sobre una base aprobada previamente por el Secretario.	El Comité restringido del CEE puede ser asistido por expertos de su elección. Si se necesita un experto, la Compañía será responsable de reembolsar los costes de la asistencia técnica de no más de un experto por reunión del Foro. Los gastos deben presentarse sobre una base aprobada previamente por el Secretario.

BUENAS PRÁCTICAS SOBRE ASISTENCIA TÉCNICA EXTERNA

DIFERENCIAR LOS EXPERTOS SINDICALES Y LOS EXPERTOS TÉCNICOS ES IMPORTANTE

- Los EXPERTOS SINDICALES por lo general tienen el mandato de apoyar al CEE en lo que respecta a las políticas y coordinación sindical. No son empleados de la empresa.
- Los representantes de los trabajadores llaman a los EXPERTOS TÉCNICOS para que los ayuden a analizar la información proporcionada por la dirección. Los expertos son independientes y ayudan a identificar información errónea y lagunas en asuntos económicos, estratégicos, legales y muchos otros. El CEE puede elegir a los expertos técnicos que les asistan.

Nota: Los grupos especiales de negociación o comisiones negociadoras tienen derecho a recibir el apoyo de un experto de su elección durante el proceso de negociación. Los miembros de CEE tienen acceso a expertos cuando esto se estipula en el acuerdo del CEE, o cuando así lo estipule un acuerdo basado en los requisitos subsidiarios.

EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS ACORDADAS SOBRE EXPERTOS TÉCNICOS

- P.ej. 1: La dotación presupuestaria anual para la participación de expertos es de X euros. En cualquier caso, el presupuesto anual de X euros puede superarse tras un acuerdo entre el Comité restringido y la dirección central para satisfacer necesidades excepcionales.
- P.ej. 2: En caso de desacuerdo sobre el alcance, el calendario y el presupuesto de la misión de expertos entre la dirección y los representantes de los trabajadores, se aplicarán las reglas mínimas: 20 días como máximo para planes de reestructuración y cualquier plan de gestión transnacional que tenga un impacto significativo en los intereses de los trabajadores.

FORMACIÓN / COSTES Y PRESUPUESTO

Artículos	Scandlines	Hapag Lloyd	Stena Line	Port and Freezone World	BUENAS PRACTICAS
Formación	Sí, pero no se brinda formación común para todos los miembros del CEE. La formación se organizará «regionalmente»	6 días de formación por mandato.	Formación impartida en «inglés u otra formación acordada». No hay detalles dados.	Sí, pero no se dan detalles en el acuerdo. Las solicitudes de formación deben aprobarse previamente por el Presidente del comité.	Los miembros del CEE serán formados conjuntamente de manera adecuada y sin pérdida de salario. La dirección y los representantes de los trabajadores deben acordar un programa de formación de 4 años.
Costes y presupuesto	Todos los gastos de viaje y alojamiento corren a cargo de Scandlines	Todos los costos relacionados con el CEE corren a cargo de Hapag Lloyd.	Stena financia los costos operativos del CEE (formación, viajes, ...) y los costos relacionados con el recurso a expertos externos.	Todos los costos y gastos razonables relacionados con el CEE corren a cargo de la Compañía	Para una mayor autonomía, el Comité restringido de CEE puede administrar un presupuesto anual (negociado en el acuerdo del CEE) para formación, expertos y visitas al lugar de trabajo.
Otras provisiones		Espacio de oficina provisto. Persona de apoyo en labores de secretario proporcionada durante el primer año de existencia del CEE (8 horas por semana)			Se pueden negociar recursos operativos adicionales para facilitar las actividades de los CEE.

ARTICULAR LOS DERECHOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES LOCALES, NACIONALES Y EUROPEOS

La influencia de los miembros del CEE en las decisiones de la dirección está vinculada a la capacidad del representante de los trabajadores para establecer enlaces y coordinar sus acciones entre ellos. Los miembros del CEE deben ser proactivos e intercambiar información entre países. También deberían estar bien conectados con los órganos de representantes de los trabajadores de sus respectivos países. De esta manera, estarán en condiciones de afrontar los vacíos o la información errónea o incompleta transmitida por parte de la dirección de la empresa..

DOS PRINCIPIOS

SUBSIDIARIEDAD

- El CEE no puede reemplazar a los órganos nacionales de representación de los trabajadores
- Los órganos nacionales son los únicos que pueden ocuparse de las cuestiones nacionales
- Incluso en ausencia de un órgano nacional, el CEE no puede llenar ese vacío

SIMULTANEIDAD

- «La consulta con el CEE se lleva a cabo simultáneamente con las de los órganos nacionales».
- En la práctica, la simultaneidad no siempre es posible; la legislación nacional difiere de un país a otro.
- Debate: ¿pueden solaparse los órganos del CEE y del Comité de Empresa en algunas ocasiones? En caso afirmativo ¿cómo podemos evitar esto?

DIAGRAMAS DE RELACIÓN

PLANTEAMIENTO DESCENDENTE



Valor añadido:

- Los miembros del CEE deberían posicionarse a favor del beneficio común de todos los trabajadores de la empresa, sea cual sea su país de origen.
- La dirección reconoce al CEE como interlocutor en el diálogo social. Aparece la posibilidad de obtener resultados de "win-win".

Limites:

- La calidad de los miembros del CEE es fundamental. Ciertos miembros aislados no son conscientes de la situación de la empresa en el ámbito nacional. Puede que no tengan capacidad o suficiente información para tomar decisiones.
- Los miembros del CEE en el país donde esté la sede central pueden utilizar su posición dominante para imponer sus puntos de vista.

PLANTEAMIENTO ASCENDENTE



Valor añadido:

- Calidad de la Información y Consulta: los miembros de los CEE obtienen información valiosa de los órganos nacionales. Sus decisiones no se basan únicamente en la información de la dirección.
- Democracia: el proceso de Información y Consulta involucra a todos los niveles de representación de los trabajadores de la empresa.

Limites:

- Debilitamiento del CEE: el CEE puede perder la legitimidad otorgada por la Directiva sobre CEE. Los miembros del CEE pueden ser «rehenes» de los intereses nacionales, versus los intereses comunes transnacionales de los trabajadores
- Proceso lento, no siempre relevante: el proceso de Información y Consulta del CEE se congela debido a los procesos nacionales, que pueden tener unos plazos distintos.

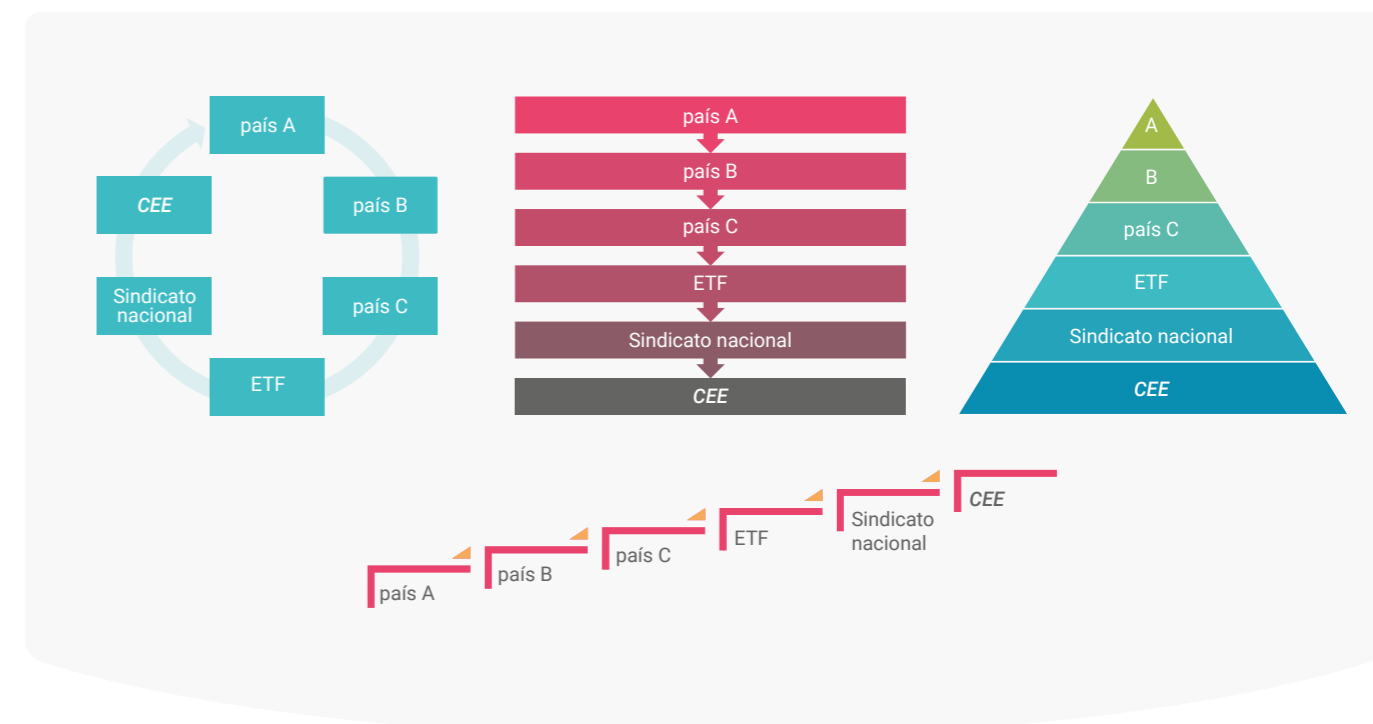
BUENA COORDINACIÓN EUROPEA VERSUS COMPETENCIA ENTRE INTERESES NACIONALES

La coordinación entre los niveles de I&C nacional y transnacional pueden formar parte de las estrategias de los sindicatos: sin coordinación no hay voz para los trabajadores. Una buena cooperación significa influir en las decisiones y proyectos de la dirección.

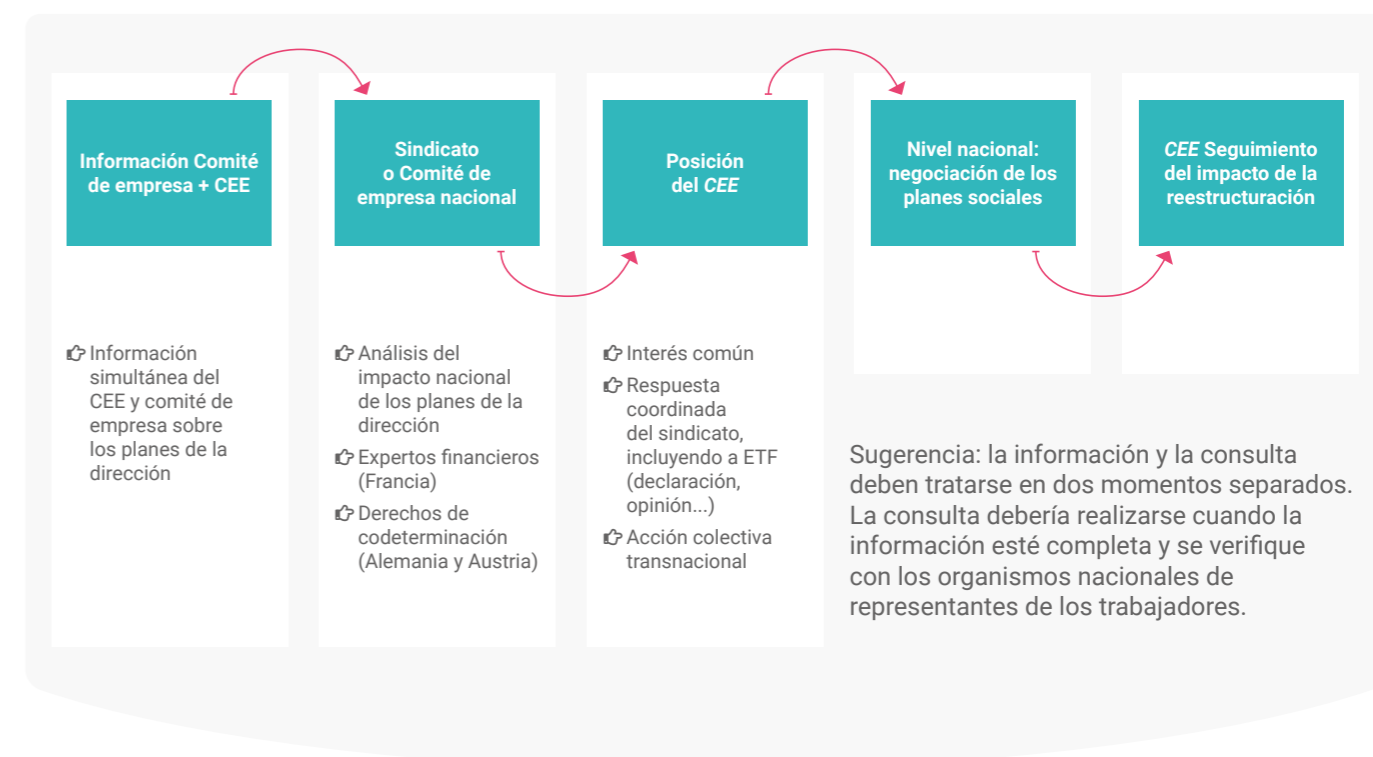
Una buena coordinación significa un buen conocimiento de las reglas de información y consulta nacionales, para ganar tiempo e influencia.

- Negociar con la dirección el proceso relevante de información / consulta: Fusión ≠ desinversión ≠ despidos colectivos
- Mantener controlados los plazos del proceso: asegúrese de que sabe qué carta hay que jugar primero
- Utilizar todas las herramientas a su disposición para garantizar que se tiene la información correcta: WhatsApp, grupos de Google, experto técnico, experto del sindicato, reuniones extraordinarias, declaración, anuncio público, opinión...
- Adoptar normas internas de funcionamiento claras, junto con un proceso democrático (votaciones, portavoz, comité de dirección)
- Los sindicatos nacionales deberían apoyar a sus miembros del CEE. Deberían asegurarse de que los representantes adecuados estén a bordo
- El acceso a la formación es muy importante para los recién llegados. Evitar que haya miembros invisibles
- Por último, pero igual de importante: acuda a los tribunales cuando sea necesario Y CUANDO ESTÉ SEGURO DE GANAR (evite la jurisprudencia negativa para otros CEE)

¿CÓMO SERÍA UNA PERFECTA COORDINACIÓN?



EJEMPLO DE RELACIONES PARA INFORMACIÓN, CONSULTA Y SEGUIMIENTO DE LAS DECISIONES

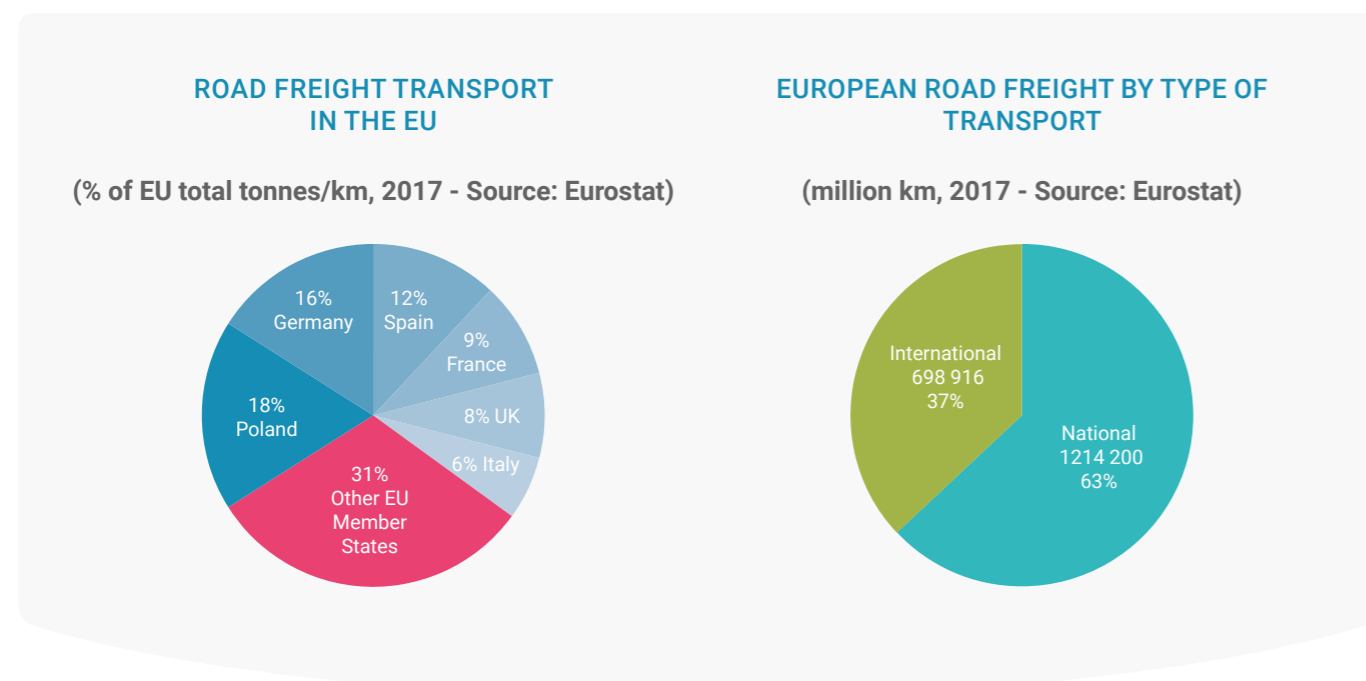


TENER EN CUENTA LOS IMPACTOS SECTORIALES EN LA EMPRESA

EL EJEMPLO DEL TRANSPORTE POR CARRETERA

La dirección de la compañía presta gran atención a las tendencias del sector en el que operan: competencia feroz, mano de obra disponible, desarrollo de nuevas tecnologías, diferencias de costos de personal entre países, CO2 ... Todos estos factores impactarán a la compañía, por lo tanto, es necesario que los miembros del CEE estén familiarizados con este entorno para apreciar mejor las opciones estratégicas de la dirección, que necesariamente tendrán consecuencias en los empleos y las condiciones laborales. En el siguiente ejemplo de transporte por carretera, la información económica proporciona orientación a los representantes de los trabajadores para influir estratégicamente en los planes de gestión.

RESUMEN DEL TRANSPORTE POR CARRETERA DE LA UE



- Medido en toneladas · km (t · km), el sector del transporte de mercancías por carretera representa aproximadamente el 73% de la división modal total para todos los modos de transporte terrestre.
- En 2017, Polonia (17.5% del total de tkm de la UE) es el país líder para el transporte por carretera en Europa, seguido de Alemania, España, Francia, el Reino Unido e Italia.
- El transporte nacional en la UE 28 representa el 63% del transporte total, mientras que el transporte internacional representa el 37% restante.
- El transporte nacional creció un 3,5% en 2017 y el transporte internacional un 6,4%.

Glosario: Una tonelada-kilómetro, es una unidad de medida de transporte de carga que representa el transporte de una tonelada de mercancías por un modo de transporte dado (carretera, ferrocarril, aire, mar, vías navegables interiores, etc.) a lo largo de una distancia de un kilómetro.

CRECIMIENTO EN EL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA UE POR QUINTO AÑO CONSECUTIVO ...

- En términos de toneladas-kilómetros (tkm), el transporte de mercancías por carretera en Europa aumentó un 4,5% entre 2016 y 2017.
- En 2017, el transporte de mercancías por carretera en Europa fue el más alto registrado en los últimos 5 años: aumentó en un 11,8% de 2013 a 2017.
- Polonia (17.5% del total de tkm de la UE) ahora ha superado a Alemania y se ha convertido en el país líder para el transporte por carretera en Europa.
- Entre otros países con una gran industria de transporte por carretera, Francia, España e Italia registraron aumentos que van del 6,3% al 7,6%, impulsados por aumentos importantes en el transporte nacional, mientras que Alemania y el Reino Unido informaron disminuciones del 0,8% y 0,7%, respectivamente.

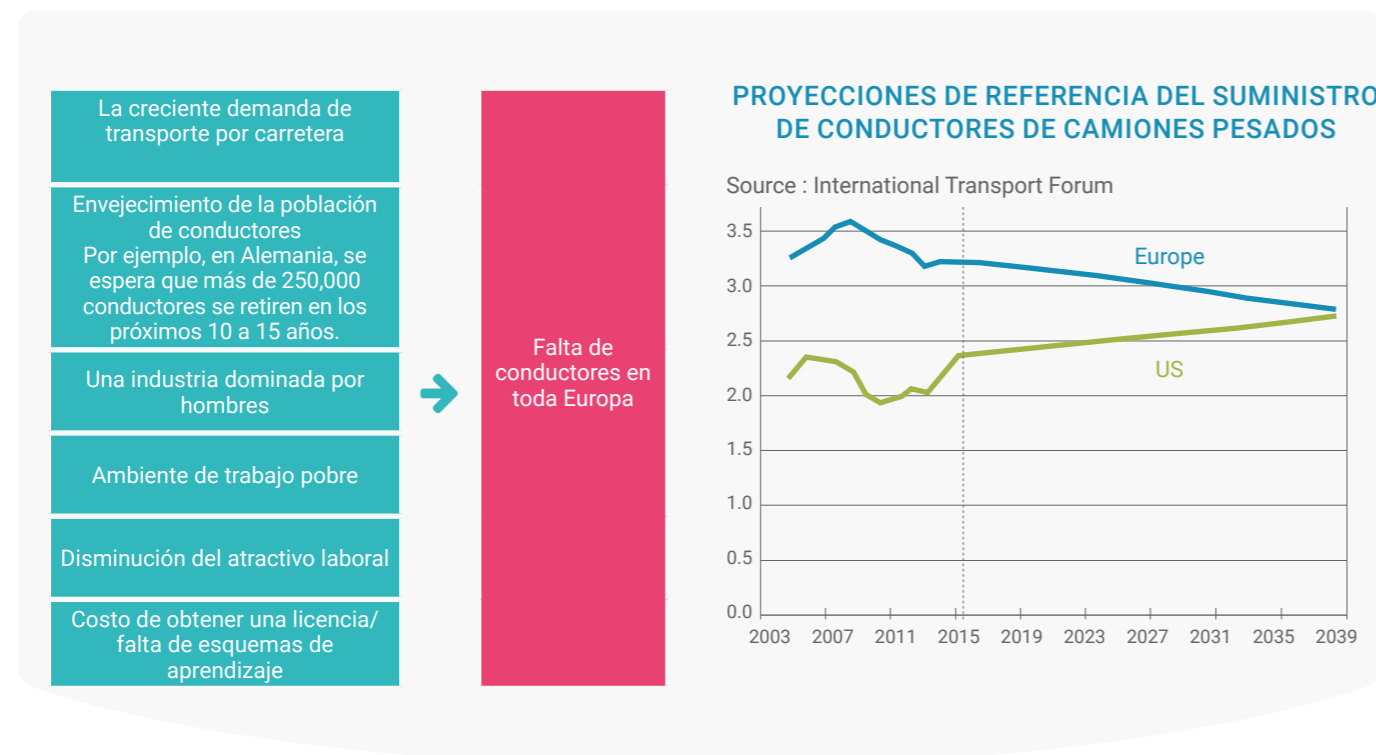
... IMPULSADO PRINCIPALMENTE POR EL CRECIMIENTO DEL TRANSPORTE INTERNACIONAL DE LOS PAÍSES DE EUROPA DEL ESTE

- El crecimiento del transporte por carretera en Europa se debe principalmente a los países de Europa del Este, especialmente en lo que se refiere al transporte internacional.
- En los últimos diez años, países de Europa del Este como Polonia, Lituania y Bulgaria han acumulado un crecimiento constante en su mercado interno y un desarrollo muy dinámico de su actividad internacional.
- Mientras tanto, los países de Europa Occidental como Bélgica, Italia y Francia han registrado una disminución tanto en el transporte nacional e internacional.

UNA COMPARACIÓN DE COSTES AÚN MUY FAVORABLE PARA LOS PAÍSES DE EUROPA DEL ESTE EN PARTE CAUSADA POR EL DUMPING ECONÓMICO Y SOCIAL ...

- Los principales costes operativos de la industria del transporte (costos de conductor, costos de combustible y financiamiento de vehículos y costos de propiedad) aún son mucho más bajos en Europa del Este.
- Estas diferencias de costes clave también pueden verse reforzadas por el hecho de que en algunos países de Europa del Este los costos de los conductores se mantienen a un nivel bajo mediante la contratación de conductores fuera de la Unión Europea..
 - ☞ Los transportistas polacos recurren con frecuencia a conductores extranjeros, incluidos ucranianos, rusos, georgianos o kazajos, para limitar los costos de personal.
- Los transportistas lituanos, así como algunos de los otros transportistas de Europa del Este, también se benefician del combustible barato gracias a sus viajes a Bielorrusia y Rusia. El combustible comprado a un costo muy bajo en estos países se usa luego para parte de los viajes en la Unión Europea..
 - ☞ Según los cálculos de CNR, casi el 40% del combustible utilizado por los transportistas lituanos proviene de fuera de la UE, con un costo promedio de € 0.58 / l.

LA INDUSTRIA ENFRENTA UNA ESCASEZ DE CONDUCTORES EN TODA LA UE ...



- Además de la falta de conductores en toda Europa, también hay una escasez creciente de mano de obra más calificada en la industria del transporte por carretera (envíos de carga, líderes de equipo, gerentes, ...).
- ☞ Esta falta de mano de obra calificada afecta particularmente a las grandes empresas de transporte y operadores logísticos que operan como agentes de carga.

LOGÍSTICA: UN ENORME POTENCIAL PARA LA MECANIZACIÓN, AUTOMATIZACIÓN Y ROBÓTICA ...



NUEVOS PARTICIPANTES EN LA INDUSTRIA LOGÍSTICA.

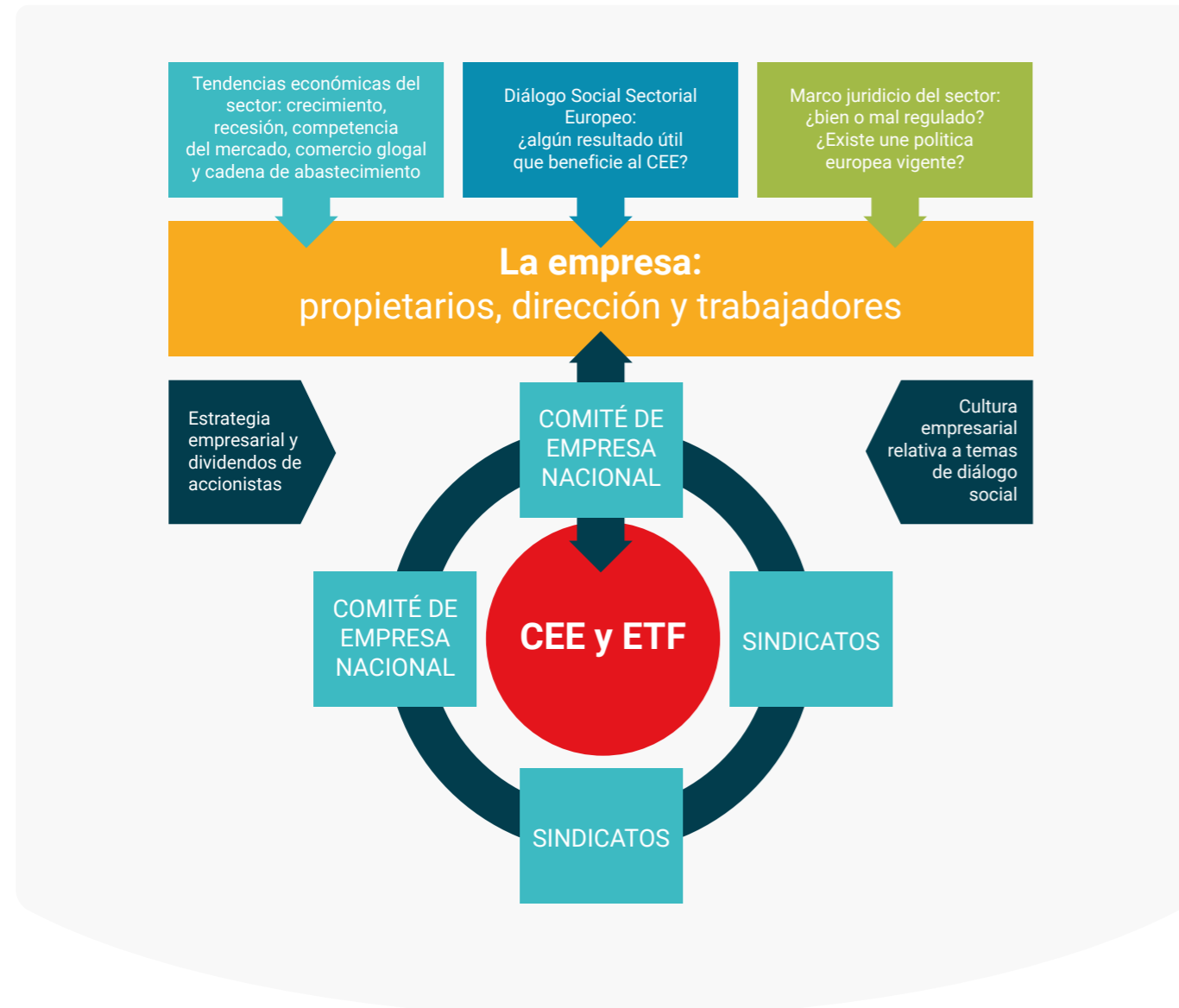
NUEVAS EMPRESAS START-UP..

- La mayoría de los nuevos participantes en el sector logístico son nuevas empresas, y muchos de ellos buscan utilizar nuevas tecnologías para ingresar al mercado.
- Entre ellos se encuentran empresas de entrega de última milla que utilizan tecnología que combina la capacidad disponible con las necesidades de entrega.
 - ☞ Por ejemplo, Dolly en los EE. UU. Ayuda a las personas a transportar cosas dentro de su ciudad al conectarlas con conductores registrados. En Europa, Stuart ofrece a sus clientes una "flota verde" de mensajeros independientes capaces de entregar productos 7 días a la semana en menos de una hora en algunas grandes ciudades europeas.

... Y GIGANTES DE INTERNET

- Amazon está buscando expandir su experiencia interna en almacenamiento así como desarrollar sus propias capacidades de entrega.
 - ☞ Amazon Robotics, subsidiaria de Amazon.com, automatiza las operaciones del centro de cumplimiento utilizando varios métodos de tecnología robótica.
 - ☞ Amazon ya tiene una flota de 32 Boeing 767-300 y administra más de 22 millones de metros cuadrados de centros de distribución y distribución en todo el mundo.
 - ☞ La pregunta ya no parece ser si Amazon se hará cargo de un gran proveedor de logística, sino cuándo.
- En Asia, Alibaba está tratando de mejorar los servicios de entrega para sus vendedores mediante la creación de Cainiao Network, una empresa conjunta con varias empresas de logística, una tienda por departamentos, una empresa de inversión y una empresa con operaciones de logística portuaria.

RELACIÓN DE LA EMPRESA CON LOS NIVELES SECTORIALES



EL ROL DEL CEE SOBRE CUESTIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES

¿La dirección está asegurando el futuro de la empresa mediante inversiones estratégicas o está distribuyendo bonos y dividendos de alto nivel? ¿Quién es realmente el dueño de la empresa? ¿Son seguros los trabajos relacionados con los planes de salud y gestión de la empresa? ¿Cuáles son las reorganizaciones internas actuales entre las unidades de negocio? Las respuestas a estas preguntas tendrán un gran impacto en el empleo y las condiciones de trabajo. Los representantes de los trabajadores pueden seguir sesiones de formación cuando sea necesario para asegurar su participación en estos debates. Se puede llamar a expertos técnicos para apoyar el CEE.

FORMATO Y CALENDARIO DE INFORMACIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA.

PUNTOS CLAVE

- > La información sobre el estado económico y financiero y las perspectivas de la empresa no se puede limitar a un simple documento presentado por la gerencia en las sesiones plenarias.
- > Los documentos contables oficiales (informes trimestrales y anuales) deben entregarse a los representantes de los trabajadores.
- > Estos documentos deben transmitirse antes de la reunión del CEE para que los expertos tengan tiempo de analizarlos y obtener los detalles necesarios de la dirección y permitir a los miembros del CEE preparar sus preguntas.
- > Se recomienda evitar las reuniones plenarias del CEE antes de que se publiquen los resultados o con demasiada posterioridad en el año.
- > En los países donde los representantes de los trabajadores reciben formación (comités de empresa, sindicatos, ...), es una buena práctica introducir una formación para los miembros del CEE específica sobre los modos de articulación entre los diferentes niveles de representación.

LAS PRINCIPALES CUESTIONES DE INTERÉS

- > La estrategia y los accionistas
- > Las adquisiciones y las cesiones
- > La elección entre el volumen y el precio
- > La actividad y el empleo
- > El resultado y la rentabilidad
- > Las provisiones y los acontecimientos excepcionales
- > El endeudamiento
- > Las inversiones
- > La gestión de la tesorería

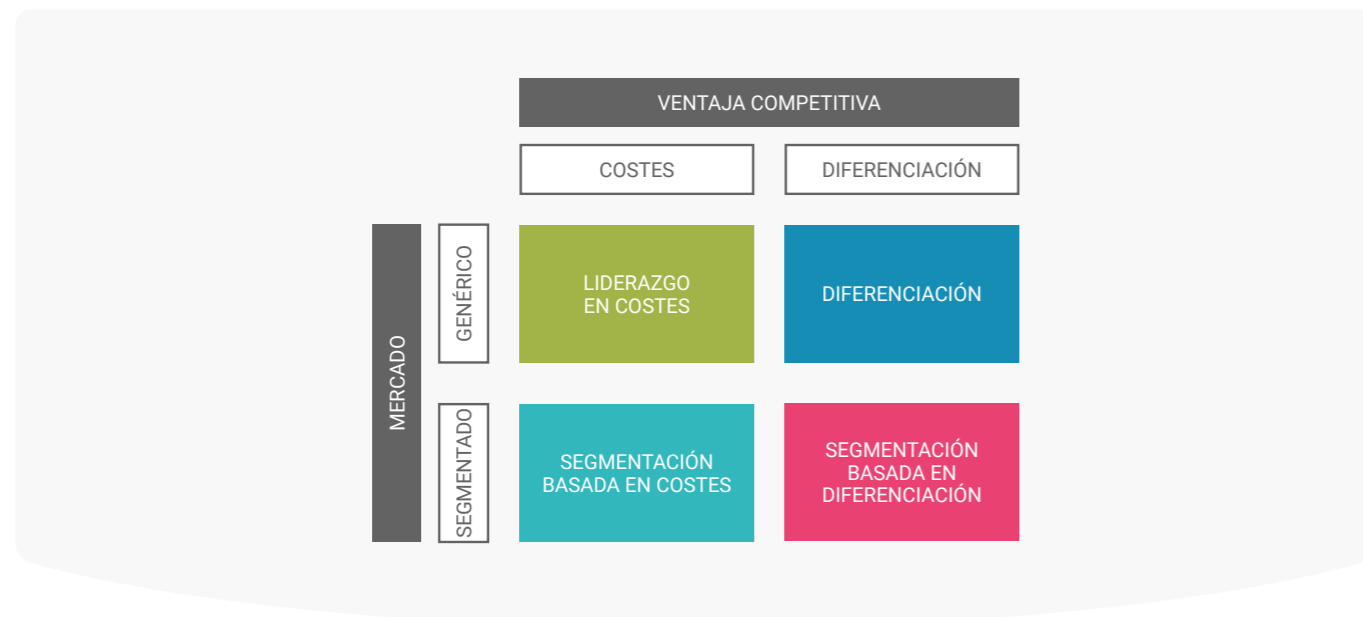
ANÁLISIS DE PORTER

El análisis de Porter frecuentemente se utiliza para identificar los diferentes factores y agentes que intervienen en un determinado mercado y que condicionan la estrategia corporativa.



ESTRATEGIAS COMPETITIVAS DE PORTER

El modelo de Porter se puede aplicar a cualquier segmento de la economía para buscar rentabilidad y atractivo.



ESTRATEGIAS DE DIVERSIFICACIÓN- INTEGRACIÓN



SABER PONER LOS DATOS EN SU CONTEXTO

TENER CUIDADO CON:

- > El impacto de las variaciones de los tipos de cambio (y en consecuencia de la divisa tomada como referencia)
- > Los efectos de cambio de perímetro
- > El impacto de los cambios en los métodos de consolidación, de la valoración de las inmovilizaciones ...
- > El impacto de las amortizaciones y de las provisiones
- > El impacto de acontecimientos excepcionales
- > Los precios de transfer
- > El período tomado como referencia
- >

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, DILIGENCIA DEBIDA: ¿QUÉ HERRAMIENTAS TIENEN LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS?

Hoy, la gran mayoría de las compañías multinacionales publican informes sociales y ambientales corporativos que son fácilmente accesibles. En muchos casos, estos informes consisten en información de marketing dirigida a inversores. Para evitar la publicación de informes como una simple «medida cosmética» y para favorecer la mejora de las condiciones de trabajo y a lo largo de la cadena de suministro, estos informes pueden utilizarse como herramienta. Los miembros del CEE están en una buena posición para incidir en la publicación de estas informaciones no financieras al participar en el proceso de seguimiento y vigilancia del efectivo cumplimiento de sus indicadores.

COMUNICACIÓN CORPORATIVA EXTRA-FINANCIERA: UNA OPORTUNIDAD PARA AMPLIAR Y ENRIQUECER EL DIÁLOGO SOCIAL

EN 2014, EUROPA VALIDÓ UNA OBLIGACIÓN DE INFORMES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA PARA CIERTAS EMPRESAS

- La directiva europea sobre la publicación de información no financiera fue adoptada el 22 de octubre de 2014; **Es la Directiva 2014/95 / UE.**
- Las empresas llamadas empresas de “interés público”, es decir, las empresas que cotizan en bolsa (y en particular las del sector financiero) de más de 500 empleados ahora deben publicar un informe anual de Responsabilidad Social Corporativa en su informe de gestión.
 - ☞ Alrededor de 6,000 grandes compañías y grupos dentro de la Unión Europea están cubiertos.
- Esta declaración debe contener información que permita comprender el desarrollo del negocio, el desempeño, la situación de la empresa y el **impacto de su actividad, relacionada al menos con:**
 - ☞ cuestiones ambientales,
 - ☞ cuestiones sociales y de personal,
 - ☞ cuestiones relativas al respeto de los derechos humanos,
 - ☞ cuestiones relativas a la lucha contra la corrupción.
- También se requiere información adicional sobre la **política de diversidad para los órganos de gobierno** (órganos de gestión y supervisión), particularmente en términos de edad, género, geografía y antecedentes académicos y profesionales..

INFORMACIÓN INTERESANTE COMO OBJETO DE DIÁLOGO SOCIAL

El estado no financiero de las empresas en cuestión, integrado en su informe de gestión, debe contener:

- Una descripción del modelo de negocio de la compañía.
- Una descripción de las políticas de la compañía con respecto a los aspectos sociales y ambientales, incluidos los procedimientos de debida diligencia implementados
- Los resultados de estas políticas.
- Los principales riesgos relacionados con estos temas en relación con las actividades de la compañía, incluyendo, cuando sea relevante y proporcionado, las relaciones comerciales, productos o servicios de la compañía, que pueden tener un impacto negativo en estas áreas, y cómo la compañía maneja estos riesgos
- Indicadores clave de rendimiento de carácter no financiero en relación con las actividades en cuestión

Puntos a monitorizar

Cabe señalar que cuando la empresa no aplica una política con respecto a uno o más de estos problemas, el reporte no financiero debe incluir una explicación clara y razonada de los motivos (principio de «cumplir o explicar»)

EN CASO DE INCUMPLIMIENTO DE LAS NUEVAS OBLIGACIONES LEGALES, LAS SANCIONES VARÍAN MUCHO DE UN PAÍS A OTRO ...

- En Francia, la ley no prevé sanciones financieras en ausencia de una “declaración de rendimiento no financiero” en el informe de gestión de una empresa.
- En Bélgica, la multa (de € 50 a € 10,000) por no presentar cuentas anuales también se aplica a la falta de publicación del informe anual y, cuando corresponda, el informe separado adjunto al informe anual.
- En Luxemburgo, las multas aplicables a la falta de publicación de datos no financieros oscilan entre 500 y 25.000 euros y entre 251 y 25.000 euros para las compañías de seguros.
- En Italia, los gerentes de la empresa son responsables de la comunicación de información no financiera. Están sujetos a multas que van desde € 20,000 a € 100,000 en caso de no publicación y multas que van desde € 50,000 a € 150,000 en caso de que se publique información incompleta o incorrecta .

... PERO QUE NO DEBE IMPEDIR QUE LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS HAGAN OÍR SU VOZ

¿Qué medios de acción pueden tomar los representantes de los empleados?

Si bien las sanciones previstas por los Estados miembros en caso de incumplimiento del nuevo marco legislativo son muy variables y no siempre disuasorias, lo cierto es que los diversos interesados, comenzando por los representantes de los empleados, deben poder hacer oír su voz en el tema de la responsabilidad social corporativa para evitar que los informes no financieros se limiten a una operación de comunicación.

- Capacitación en temas de responsabilidad social corporativa y gestión responsable.
- Contacto con otras partes interesadas; autoridades públicas, organizaciones no gubernamentales, subcontratistas, accionistas, asociaciones, etc.
- Utilizar la asistencia de un experto independiente en el contexto de consultas con organismos representativos a nivel nacional o europeo.
- Preguntarle a la gerencia de su compañía / grupo sobre la información provista, hacer preguntas, etc.
- Pidiendo participar en la definición de los indicadores seleccionados y la información publicada.

DILIGENCIA DEBIDA: ¿QUÉ PAPEL DESEMPEÑAN LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS?

DILIGENCIA DEBIDA: UN CONCEPTO INTERNACIONAL CONVERTIDO EN OBLIGATORIO EN EL DERECHO FRANCÉS

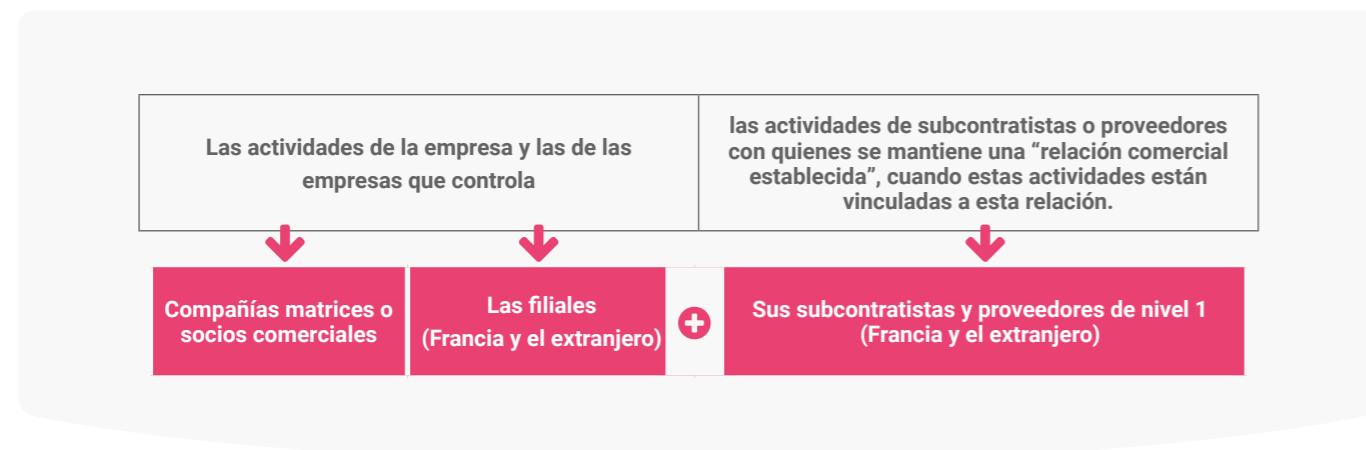
- Este concepto fue introducido por ISO 26000, que brinda pautas para la responsabilidad social corporativa (en 2010).
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, 2011
- Directrices para empresas multinacionales, OCDE, 2011
- Declaración tripartita de principios de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social, revisada en 2017
- **Derecho francés n.º 2017-399 del 27 de marzo de 2017 en relación con el diligencia debida de las empresas matrices y las empresas contratantes**
- El diligencia debida cubre la obligación de las empresas de actuar con cautela y supervisión con respecto a ciertos riesgos sociales que pueden crear sus actividades o las de sus socios en sus relaciones comerciales.

UNA INNOVACIÓN INTRODUCIDA POR ESTA LEY: LA PUBLICACIÓN ANUAL DE UN PLAN DE DILIGENCIA

- > El plan de vigilancia debe **identificar riesgos** y pretenden prevenir infracciones graves contra:
 - ☞ derechos humanos y libertades fundamentales
 - ☞ salud y seguridad de las personas
 - ☞ el medioambiente
- > La ley establece que el plan está diseñado para ser desarrollado en asociación con las partes interesadas

¿QUÉ ACTIVIDADES ESTÁN AFECTADAS POR EL DEBER DE DILIGENCIA AL QUE HACE REFERENCIA LA LEY?

- > La ley especifica que el plan incluye medidas razonables de debida diligencia sobre los riesgos derivados de:



¿QUIÉN DEBE PUBLICAR UN PLAN DE DILIGENCIA?

- > Las empresas en cuestión son sociedades anónimas (SA), sociedades limitadas con acciones (SCA) y sociedades anónimas simplificadas (SAS):
 - ☞ con más de 5.000 empleados propios y en sus filiales francesas
 - o
 - ☞ más de 10.000 empleados propios y de sus filiales francesas y extranjeras
- > Una empresa cuya empresa matriz está sujeta a publicación está exenta de publicarse. Su plan de vigilancia está integrado con el de su empresa matriz.

EN CASO DE INCUMPLIMIENTO DE LA LEY, UNA EMPRESA ESTÁ SUJETA A SANCIONES JUDICIALES

Cualquier persona que tenga interés en actuar puede presentar una acción ante un juez en Francia

- > En caso de no publicar un plan de vigilancia
 - ☞ El Tribunal de Francia puede notificar a la empresa para que publique su plan, con sanciones financieras impuestas por cada día de retraso..
- > En caso de daño:
 - ☞ Si el incumplimiento de la ley francesa conlleva daños que podrían haberse evitado, el tribunal puede ordenar a la empresa que compense el daño en cuestión, incluido el daño fuera de Francia, por ejemplo, indemnizando a las víctimas de persecución, indemnización por un organización sindical que es víctima de una campaña antisindical, restauración, etc.

Base legal: «Todos son responsables por los daños causados no solo por sus propias acciones, sino también por su propia negligencia o imprudencia». Arte. 1241 del Código Civil francés

DESARROLLAR EL PLAN DE VIGILANCIA CON LAS PARTES INTERESADAS DE LOS PAÍSES DE IMPLEMENTACIÓN (SINDICATOS, ONG, AUTORIDADES PÚBLICAS, ...)

- | | |
|---|--|
| 1 | Un mapeo de riesgos para identificar, analizar y priorizar riesgos |
| 2 | Procedimientos para evaluar periódicamente la situación de las filiales, subcontratistas y proveedores con respecto al mapeo de riesgos |
| 3 | Acciones apropiadas para mitigar riesgos o prevenir daños graves |
| 4 | Un mecanismo de alerta e información sobre la existencia o ocurrencia de riesgos, establecido en consulta con las organizaciones sindicales que representan a la empresa |
| 5 | Un mecanismo para monitorear las medidas implementadas y evaluar su efectividad |

EL DIÁLOGO SOCIAL COMO BASE PARA DESARROLLAR MECANISMOS DE ALERTA E INFORMACIÓN

¿Qué consulta hay con las organizaciones sindicales?

El texto de la ley no proporciona detalles, pero la consulta al menos puede cubrir:

- > respeto por el fondo de la ley
- > el acceso de estos dispositivos a todos (varios canales, varios idiomas ...)
- > procedimientos para registrar alertas e informes
- > cómo se manejan estas alertas e informes
- > protección de los denunciantes
- > procedimientos para monitorear las respuestas apropiadas de la compañía a alertas e informes

¿CÓMO PUEDEN LOS SINDICATOS EN FRANCIA Y FUERA DE FRANCIA HACER USO DE ESTA LEY?

- > Cualquier organización, en cualquier parte del mundo, puede declararse parte interesada y pedirle a la compañía que le permita participar en la consulta sobre su plan de diligencia
 - ☞ **Consulta**
- > Cualquier organización sindical establecida en una empresa filial del grupo en Francia o fuera de Francia puede basarse en el texto de la ley para solicitar la participación en el establecimiento del mecanismo de alerta y presentación de informes
 - ☞ **Codesarrollo**
- > Cualquier sindicato, incluso si no está ubicado dentro de la empresa, puede redactar un informe o activar una alerta por parte del sistema presentado en el plan de diligencia
 - ☞ **El uso**
- > En caso de incumplimiento de la ley por parte de la compañía o un impacto negativo de las operaciones de la Compañía no previstas adecuadamente por el plan de vigilancia, un sindicato (o federación) francés o extranjero puede presentar una demanda en Francia
 - ☞ **Acción**

CAPITULO 2

EJERCICIOS PARA NEGOCIADORES Y MIEMBROS DEL CEE



INTRODUCCIÓN

Estos ejercicios se extrajeron de las sesiones de formación que se realizaron con unos 200 participantes durante los años 2018 y 2019 por ETF y Syndex.

Se pueden adaptar a nuevos seminarios de formación, según el perfil de los participantes, por ejemplo.

Los casos prácticos se basan en situaciones reales y permiten poner en práctica el marco jurídico expuesto en el capítulo anterior.

Algunos ejercicios se pueden hacer en grupos, en parejas o individualmente, dependiendo del tiempo disponible.

La actividad de los miembros del CEE a menudo consiste simplemente en asistir a una o dos reuniones al año; Para cambiar la situación, la hoja de ruta es un ejercicio útil para fomentar la participación activa de los miembros del CEE que se comprometen a realizar actividades y lograr sus propios objetivos sobre la base de un calendario.

EJERCICIO PRÁCTICO DE NEGOCIACIÓN EN COMISIÓN NEGOCIADORA

Este ejercicio consiste en simular una negociación de la comisión negociadora. Los participantes se dividen en dos equipos: uno para «trabajadores» y otro para «empleadores».

El objetivo es llegar a un acuerdo en un momento dado.

Precaución: la hoja de ejercicios no debe mostrarse a la parte contraria, de lo contrario podría tener cierta ventaja durante la negociación.

1. EJERCICIO:

NEGOCIACIONES RELATIVAS AL ACUERDO EUROPEO DE LA EMPRESA DELIVERHI EUROPE

FICHA DE LOS TRABAJADORES

Es usted representante de los trabajadores y miembro de la comisión negociadora, del Grupo DELIVERHI Europe, en el ámbito europeo. Durante casi tres años, se ha estado negociando un convenio europeo con la Dirección de Recursos Humanos, pero este contiene cláusulas que usted considera demasiado restrictivas. Usted desea, por lo tanto, verlas modificadas a su favor, o eliminadas sin más. Es la negociación «de la última oportunidad».

Estas son las nuevas cláusulas que usted desea sacar adelante:

Artículo 1: denominación

El convenio transnacional europeo dará lugar a la creación de un Comité de Empresa Europeo (CEE) dotado de personalidad jurídica.

Artículo 2: articulación del proceso de información-consulta

El CEE debe ser informado y consultado previa o simultáneamente a las instancias nacionales de representación de los trabajadores establecidas dentro del Grupo.

Artículo 3: campo de aplicación del convenio

El convenio se aplicará, exclusivamente, a las cuestiones transnacionales. Se entiende por cuestión transnacional toda cuestión que, o bien: a) afecte al menos a dos países donde opere el Grupo, o bien b) independientemente del número de países afectados, revista importancia para los trabajadores europeos, en vista de la magnitud de su impacto potencial, o implique traslados de la actividad entre países del Grupo.

Artículo 10: medios del CEE

El CEE tendrá a su disposición un servicio de interpretación en las lenguas de los países del Grupo representados en las reuniones.

Esta es la cláusula que le gustaría eliminar:

Artículo 13: confidencialidad

Todos los intercambios de información verbal o escrita, durante las reuniones, son confidenciales, y no pueden transmitirse a persona alguna, so pena de acciones legales.



EJERCICIO:

Su objetivo es llegar a un acuerdo con la Dirección de Recursos Humanos (DRH), después de haber conseguido el mayor número de concesiones sobre las cláusulas mencionadas. Para conseguirlo, tendrá derecho a una reunión preparatoria entre los representantes de los trabajadores, antes de la negociación, y usted podrá, así mismo, recurrir a sesiones aparte durante la negociación. Tiene usted derecho a un experto externo (a solicitar a la DRH durante la negociación) para ayudarle si lo necesita.

Ha de tener en cuenta que, en ausencia de acuerdo al final de la sesión, se aplicarán los requisitos subsidiarios. ¿Está usted dispuesto a correr el riesgo?

NEGOCIACIONES RELATIVAS AL ACUERDO EUROPEO DE LA EMPRESA DELIVERHI EUROPE

FICHA PARA LOS EMPLEADORES

Representa usted a la Dirección de Recursos Humanos del Grupo DELIVERHI Europe, en el ámbito europeo. Durante casi tres años, se ha estado negociando un convenio europeo con la comisión negociadora, pero este contiene cláusulas que usted considera demasiado generosas y caras. Usted desea, por lo tanto, verlas modificadas a su favor, o eliminadas sin más. Es la negociación «de la última oportunidad».

Estas son las nuevas cláusulas que usted desea sacar adelante:

Artículo 1: denominación

El convenio transnacional europeo da lugar a la creación de una «Plataforma de Intercambio de Opiniones», y no sustituye a las instancias nacionales de información-consulta.

Artículo 3: campo de aplicación del convenio

El convenio se aplicará, exclusivamente, a las cuestiones transnacionales. Se entiende por cuestión transnacional cualquier cuestión que afecte, al menos, a dos de los países donde opere el Grupo.

Artículo 5: circunstancias excepcionales

Si se dan circunstancias excepcionales, la Dirección organizará una reunión extraordinaria. Las circunstancias excepcionales son las decisiones del grupo que tengan un efecto transnacional importante para los empleados del Grupo; es decir, que afecte, al menos, al 15 % del número total de empleados (equivalente a tiempo completo) a 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 10: medios de la «Plataforma de Intercambio de Opiniones»

Las reuniones anuales se mantendrán por videoconferencia.

Esta es la cláusula que a usted le gustaría eliminar:

Artículo 11: expertos

11.1 Los miembros del CEE tienen derecho a contar con el asesoramiento de un experto técnico (ajeno a su empresa) de su elección.

11.2 Un -o una- representante de la Federación Europea de los Trabajadores del Transporte puede participar en las reuniones, en calidad de experto(a) sindical.



EJERCICIO:

Su objetivo es llegar a un acuerdo con el Grupo Especial de Negociación, después de haber conseguido el mayor número de concesiones sobre las cláusulas mencionadas. Para conseguirlo, tendrá derecho a una reunión preparatoria entre los representantes de los empleadores, antes de la negociación, y usted podrá, así mismo, recurrir a sesiones aparte durante la negociación.

Ha de tener en cuenta que, en ausencia de acuerdo al final de la sesión, se aplicarán los requisitos subsidiarios. ¿Está dispuesto a correr el riesgo?

2. ESTUDIOS DE CASOS:

COMPARACIÓN DE ACUERDOS DE LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS

OBJETIVO:

Este es un ejercicio práctico para familiarizarse con el contenido de la directiva 2009/38/EC y su uso -o mal uso- en varios acuerdos de los CEE actualmente en vigor.

METODOLOGÍA:

Los participantes están divididos en grupos de trabajo. Cada grupo recibirá una copia de dos acuerdos de los CEE y una copia de la Directiva 2009/38/EC. Cada grupo seleccionará un presidente de sesión para dirigir los debates dentro del grupo y un portavoz que informará a la reunión plenaria sobre los resultados (ver sesión 2).

1ª SESIÓN: 1 HORA Y 30 MINUTOS: COMPARACIÓN DE LOS ACUERDOS

La primera parte del ejercicio consiste en

- a) comprobar cómo están regulados cierto número de asuntos en cada uno de los acuerdos y, b) comparar los acuerdos con la directiva 2009/38/EC
- b) comparar los acuerdos con la directiva 2009/38/EC.

Para que le sea más fácil hacer la comparación, indicamos los artículos de la directiva que se han de consultar. En la página siguiente encontrará una tabla para completar, con los temas objeto de comparación.

2ª SESIÓN: 1 HORA: ENTREGA DE RESULTADOS

¿Qué acuerdos cree que es mejor para cada planteamiento? ¿Cuál le parece peor? Discusión de las fortalezas y debilidades de cada acuerdos de los CEE en la reunión plenaria.

TEMAS Y ARTÍCULOS DE LA DIRECTIVA 2009/38/EC	acuerdos de CEE 1 Nombre de la empresa:	acuerdos de CEE 2 Nombre de la empresa:
Facultades del CEE respecto a la información Requisitos subsidiarios 1 a)		
Facultades del CEE respecto a la consulta Requisitos subsidiarios 1 a)		
Transnacionalidad: considerando 16 y artículos 1.3 y 1.4		
Confidencialidad Artículo 8		
Expertos Requisitos subsidiarios 5		
Formación Artículo 10.4		
Horas pagadas para llevar a cabo el mandato Artículo 10.3		
Gastos del CEE pagados por la dirección Requisitos subsidiarios 6		
Articulación y coordinación entre los ámbitos nacional y europeo Artículo 12		

4. CUESTIONARIO



CUESTIONARIO 1 SOBRE COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS

1. LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS (CEE) FUERON CREADOS PARA ACERCAR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES A LOS CENTROS DE DECISIÓN DE LAS EMPRESAS:

SI NO NS

2. LOS MIEMBROS DE UN CEE PUEDEN PERTENECER A PAÍSES QUE NO FORMAN PARTE DE LA UNIÓN EUROPEA:

SI NO NS

En caso de que sí, ¿qué países?

3. TODOS LOS CEE EMANAN DE LA ÚLTIMA DIRECTIVA SOBRE COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS 2009/38/CE:

SI NO NS

4. LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS ESTÁN PRESIDIDOS POR LAS DIRECCIONES DE LAS EMPRESAS:

SI NO NS

5. LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEO:

- a) Son instancias de diálogo social que reúnen a los representantes de diversas empresas de derecho europeo de un mismo grupo empresarial
- b) Son instancias de diálogo social que reúnen a los representantes de una empresa europea de derecho europeo que opera en diferentes países de la Unión Europea
- c) Son instancias de diálogo social que reúnen a los representantes de diversas empresas de derecho europeo

6. LA DIRECCIÓN DE UNA EMPRESA PUEDE RECHAZAR LA CREACIÓN DE UN COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO:

- a) Al rechazar la negociación durante 3 años
- b) Al negarse a proporcionar la información sobre el número de trabajadores de cada empresa en los diferentes países europeos
- c) Al rechazar cualquier medio de funcionamiento de la instancia creada

7. UN ACUERDO DE CREACIÓN DE COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO TIENE PRIORIDAD SOBRE EL DERECHO EUROPEO Y EL DERECHO NACIONAL:

SI NO NS

8. LOS ACUERDOS DE COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO PUEDEN SER NEGOCIADOS O MODIFICADOS:

- a) Por la creación de una comisión negociadora compuesto por las organizaciones sindicales más representativas de cada país
- b) Por las organizaciones sindicales presentes en el grupo de empresas de dimensión europea
- c) Por simple negociación de una enmienda al acuerdo ya existente firmada por una mayoría de los miembros del CEE

9. LA TRADUCCIÓN DE LA INFORMACIÓN PROPORCIONADA EN EL SENO DEL CEE ES OBLIGATORIA:

- a) Conforme a los términos del acuerdo
- b) Solamente es obligatoria la traducción al idioma de la sede europea del grupo
- c) Para todos los idiomas de los representantes presentes en el comité

10. LA SEDE DEL COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO:

- a) Es la misma que la sede de la empresa dominante del grupo
- b) Se determina libremente por la dirección de la empresa
- c) Está en el país europeo con mayor número de trabajadores

11. EL CEE ES:

- a) Una instancia transnacional de información y consulta
- b) Una instancia de coordinación sindical transnacional
- c) Una instancia de negociación transnacional

12. EL NÚMERO DE MIEMBROS DEL CEE VIENE DETERMINADO POR LA DIRECTIVA EUROPEA:

SI NO NS

13. EL NÚMERO ANUAL DE REUNIONES DEL CEE VIENE DETERMINADO POR LA DIRECTIVA EUROPEA:

SI NO NS

14. ¿LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA DETERMINA LIBREMENTE EL CARÁCTER TRANSNACIONAL DE LAS DECISIONES QUE TOMA?

SI NO NS

15. LA TRANSNACIONALIDAD DE LAS DECISIONES DE LAS EMPRESAS DE DIMENSIÓN EUROPEA SE APRECIA:

- a) En función del número de países afectados simultáneamente por la decisión
- b) En función de la dimensión del impacto social con independencia del número de países afectados por la medida
- c) En función de la cadena de responsabilidad que ha llevado a la toma de la decisión

16. LA CONSULTA DEL CEE SIEMPRE DEBE REALIZARSE CON ANTELACIÓN A LA CONSULTA DE LAS INSTANCIAS NACIONALES DE REPRESENTACIÓN

SI NO NS



Respuestas al cuestionario sobre CEE

- 1) Sí
- 2) Sí, por ley pueden pertenecer al Espacio Económico Europeo (Islandia, Noruega, Liechtenstein). También pueden provenir de cualquier otro país cuando esto se acuerde formalmente en el acuerdo del CEE.
- 3) No, lamentablemente, una serie de CEE o foros no están cubiertos por la directiva de 2009. Estos son acuerdos derogatorios que se firmaron antes del 22 de septiembre de 1996 o entre el 5 de junio de 2009 y el 5 de junio de 2011.
- 4) No, dependiendo de la ley nacional que se aplique al acuerdo de CEE, el presidente puede ser del lado de los trabajadores. La copresidencia también existe en varios países.
- 5) Las respuestas son a) muchas empresas estadounidenses, japonesas y suizas, por ejemplo, tienen un CEE, y b) las empresas europeas están cubiertas (si alcanzan los umbrales), pero tenga cuidado de no confundir con el estatuto de la empresa europea (SE) que tiene otras reglas para la representación de los trabajadores a nivel transnacional.
- 6) Ninguna respuesta es correcta aquí. La dirección de la empresa no puede negarse a establecer una comisión negociadora, excepto si no se cumplen los umbrales legales.
- 7) No, excepto si el acuerdo es derogatorio (ver pregunta 3) o si el acuerdo es más favorable para los trabajadores que la legislación vigente.
- 8) Respuesta c)
- 9) Respuesta a)
- 10) La ley aplicable es la de la empresa con sede en la UE o el EEE. Si la sede se encuentra fuera de estas áreas, la dirección puede elegir una de sus empresas dentro de la UE o el EEE para representarlas. La ley aplicable a la CN y al CEE es, en principio, la de este agente representativo, excepto si el acuerdo del CEE establece lo contrario.
- 11) El CEE es un cuerpo de consulta de información transnacional por ley, sin embargo, en la práctica, los sindicalistas y los representantes de los trabajadores usan el CEE como una herramienta para coordinar sus acciones. El CEE no es un organismo de negociación, excepto por la renegociación del acuerdo del CEE.
- 12) No, la legislación solo establece el número mínimo de escaños por país, no los máximos.
- 13) No, solo los requisitos subsidiarios fijan un mínimo de una reunión al año. Sin embargo, la legislación nacional puede aumentar esta regla mínima.
- 14) No, la legislación europea de 2009 explica que la consulta de información "transnacional" debe referirse a asuntos relevantes para dos países como mínimo o "asuntos que, independientemente del número de Estados miembros involucrados, son importantes para la fuerza laboral europea en términos de el alcance de sus posibles efectos o que impliquen transferencias de actividades entre Estados miembros" (considerando 16). El nivel de gestión (sede o local) involucrado en el proceso de toma de decisiones también es un criterio clave. El acuerdo puede extender esta definición.
- 15) Respuestas a), b) y c).
- 16) La información del Comité de Empresa Europeo y de los organismos nacionales debería, en principio, realizarse simultáneamente, pero no hay normas específicas sobre los enlaces para la consulta de los trabajadores. La mejor práctica parece favorecer un enfoque caso por caso, dependiendo de los planes / reestructuraciones; Esta mejor práctica generalmente da prioridad al CEE, como el primer organismo en ser informado y consultado.

4. HOJA DE RUTA:

1. Identificar el objetivo del plan de trabajo

Seleccione 4 temas que considera que son una prioridad para usted

- Establecer una comisión negociadora
- Negociar un acuerdo sobre los comités de empresa (CEE)
- Renegociar o modificar un acuerdo preexistente
- Identificar un coordinador sindical
- Identificar un experto financiero / legal
- Reunir más información sobre su empresa (proceso de asignación)
- Desarrollar una red de miembros del CEE y los sindicalistas en su empresa
- Continuar el proceso de aprendizaje en los CEE en materia de legislación
- Aprender un idioma
- Crecer el sindicato en su empresa para ser más fuertes juntos
- Mejorar el diálogo con la dirección
- Encontrar más recursos para el desarrollo de sus objetivos (ver pregunta 3 abajo)
- Lucha contra el trabajo atípico
- Influencia de las decisiones de gestión
- Buscar alternativas a la reestructuración
- Otro:

2. Explicar las principales acciones que va a lograr en los próximos 9 meses (por ejemplo, organizar una reunión, configurar una red, conocer a los trabajadores, encontrar la dirección, ...):

> Acción 1:

> Acción 2:

> Acción 3:

> Acción 4:

3. Identificar los principales recursos que se necesitan para realizar sus acciones (por ejemplo: el apoyo de ETF y Syndex, apoyo financiero, las necesidades de comunicación informáticos, el apoyo de su sindicato, el presupuesto de la administración, la traducción, ...)

> Recurso 1:

> Recurso 2:

> Recurso 3:

> Recurso 4:

4. Calendario

Mes	Prioridad	Acción	Recursos necesarios
Enero			
Febrero			
Marzo			
Abril			
Mayo			
Junio			
Julio			
Agosto			
Septiembre			
Octubre			
Noviembre			
Diciembre			

5. PRUEBA:

¡VAMOS A VER LO QUE SABEMOS Y LO QUE NOS GUSTARÍA SABER!

PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE EL COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO

- > ¿Cuál es la articulación entre el proceso de información-consulta nacional y europeo?
- > ¿En qué consiste ser miembro de un CEE? ¿Representa usted a los trabajadores nacionales o a todos los trabajadores?
- > ¿Qué ocurre con la democracia interna en el CEE? ¿Quién dirige? ¿Quién decide?
- > ¿Cuál es el impacto de las diferencias culturales y entre los sindicatos sobre las actividades del CEE?
- > ¿Cómo trabajar entre reunión y reunión?

¿CUÁL ES EL PAPEL DEL CEE?

¡Por favor, levante su tarjeta y tenga en cuenta que puede haber preguntas trampa o varias respuestas correctas!

PREGUNTAS	PUNTUACIÓN
¿Negociar acuerdos europeos para todos los trabajadores?	
¿Ser informado y consultado sobre las decisiones de la dirección?	
¿Aportar una opinión sobre los planes de la dirección?	
¿Una plataforma para las acciones de los sindicatos?	

¿QUÉ ES LA INFORMACIÓN Y CUÁNDO DEBERÍA TENER LUGAR?

¡Por favor, levante su tarjeta y tenga en cuenta que puede haber preguntas trampa o varias respuestas correctas!

PREGUNTAS	PUNTUACIÓN
¿Es información lo que recibe de la dirección durante la reunión anual?	
¿Cualquier información que reciba de la dirección y de los expertos con los que cuenta usted?	
¿La información debe ser de carácter confidencial o, de otro modo, no tiene utilidad?	
¿Debe proporcionarse la información al menos 15 días antes de las reuniones?	

¿QUÉ ES LA CONSULTA Y CUANDO DEBERÍA TENER LUGAR?

¡Por favor, levante su tarjeta y tenga en cuenta que puede haber preguntas trampa o varias respuestas correctas!

PREGUNTAS	PUNTUACIÓN
¿Es la consulta un intercambio de puntos de vista entre los trabajadores y la dirección?	
¿Debe tener lugar la consulta justo después de la información, en la misma reunión?	
¿La consulta con el CEE debe tener lugar solo una vez que la consulta nacional ya haya tenido lugar?	
La consulta no tiene utilidad; la dirección no tiene que seguir la opinión del CEE.	

¿QUÉ ES TRANSNACIONAL?

¡Por favor, levante su tarjeta y tenga en cuenta que puede haber preguntas trampa o varias respuestas correctas!

PREGUNTAS	PUNTUACIÓN
¿Qué significa transnacional: todo el grupo o al menos dos países?	
¿Cualquier decisión de la dirección francesa?	
¿Cualquier plan de la dirección que afecte significativamente a la plantilla?	
¿Pueden los asuntos transnacionales incluir debates más allá de la Unión Europea?	

¿QUÉ SON CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES?

¡Por favor, levante su tarjeta y tenga en cuenta que puede haber preguntas trampa o varias respuestas correctas!

PREGUNTAS	PUNTUACIÓN
¿Un cambio del máximo ejecutivo o del principal accionista?	
¿Una reducción de plantilla de al menos 150 trabajadores en dos países?	
¿Cualquier transferencia transnacional de actividades a otro país, reubicaciones, cierre de establecimientos o centros de trabajo, y/o despidos colectivos?	
¿Todo proyecto o eventualidad que pueda tener un impacto significativo sobre la fuerza de trabajo?	

COMENTARIOS PARA LA PRUEBA (DEFINICIONES Y REFERENCIAS)

LOS FUNDAMENTOS, SEGÚN LA DIRECTIVA 2009/38/EC

¿QUÉ ES UNA CUESTIÓN TRANSNACIONAL?

- > De acuerdo con el artículo 1: una cuestión que **concierna al grupo en su totalidad o, al menos, a dos empresas o sedes en dos estados miembros distintos.**
- > Pero el espíritu de la Directiva es menos restrictivo en lo referido al exponendo 16: deben tomarse en consideración el alcance de sus efectos potenciales y el nivel de dirección y representación que conlleva. Esto incluye asuntos que, **con independencia del número de Estados Miembros involucrados, revistan importancia para la fuerza de trabajo europea en lo que se refiere al alcance de sus efectos potenciales** o que incluyan el **traslado de actividades** entre estados miembros (y, por lo tanto, la transferencia de **capital**).

LA CLAVE A LA LUZ DE LA EXPERIENCIA DE LOS CEE: MANTENER UNA VIGILANCIA ACTIVA

DESARROLLAR UNA FUENTE DE INFORMACIÓN DEL CEE PROPIA E INDEPENDIENTE

- > Con el apoyo de ETF, la coordinación entre los miembros del CEE y los órganos de representación y sindicatos locales y nacionales debe tener lugar **antes y después de las reuniones del CEE y de las reuniones del Comité Restringido...**
- > ... pero también **durante todo el año**, gracias a un flujo bidireccional de la información
 - ✦ Información de los representantes locales o nacionales a los representantes del CEE, sobre temas de importancia en sus sedes, sobre la implementación y estado de los proyectos europeos de ámbito nacional y local, sobre cualesquiera circunstancias que puedan tener un impacto transnacional.
 - ✦ De manera recíproca, información de los representantes del CEE a los representantes locales y nacionales sobre los acontecimientos que ocurran en la empresa, para adelantarse a posibles consecuencias locales, y sobre los proyectos europeos que puedan tener un impacto nacional o local.
 - ✦ Procesos de coordinación específicos a establecer en el caso de una reestructuración

Buenas prácticas:

Durante las reuniones preparatorias, informes sobre la situación de la empresa, por parte de los representantes de cada país.

Sugerencias o comentarios de los miembros de los órganos de representación nacionales sobre la agenda provisional del CEE, y sobre el contenido de los documentos preliminares

- > Establecimiento de **grupos de trabajo**: permanentes (p.ej., sobre seguridad y salud) o puntuales (p.ej., para monitorizar un plan de reestructuración)
- > **Mantenerse en contacto con los trabajadores y sus representantes** (lo que implica el libre acceso a las dependencias de la empresa y la financiación de los gastos de viaje por la dirección central)

EL PROCESO DE INFORMACIÓN Y CONSULTA DEBE SER EFICAZ

- > La definición de «consulta» debe tener en cuenta **el objetivo de permitir la expresión de una opinión que sea útil para el proceso de toma de decisiones**, lo que implica que la consulta debe tener lugar en el momento, de la manera, y con el contenido que sean adecuados (exponendo 23).
- > Las disposiciones para informar y consultar a los empleados se definirán e **implementarán de tal modo que se garantice su eficacia y se permita a la empresa o grupo de empresas tomar decisiones de manera eficaz** (artículo 1).
- > ‘**Consulta**’ significa el establecimiento de un diálogo y un intercambio de puntos de vista entre los representantes de los empleados y la dirección central, o cualquier otro nivel de dirección que sea más adecuado, en el momento, de la manera y con el contenido **que permitan a los representantes de los empleados expresar una opinión, con base en la información proporcionada, respecto a las medidas propuestas** con las que esté relacionada la consulta, sin perjuicio de las responsabilidades de la dirección, y dentro de un plazo razonable, **que pueda tenerse en cuenta (...)** (artículo 2)
- > **Definir claramente lo que es confidencial o no** (en el acuerdo del CEE y/o previamente al proceso de información y consulta, y durante cuánto tiempo debe considerarse confidencial la información)
- > Una vez que el proceso de información y consulta haya terminado, **monitorizar** la implementación de los proyectos de la dirección y las desviaciones respecto a las perspectivas originales.
- > Llevar a cabo **estudios o sondeos** por su cuenta, con el apoyo de los coordinadores y expertos
- > Hacer valer el derecho a recibir **información continua** respecto a la vida de la empresa y sus estrategias económicas, financieras y sociales, en el ámbito europeo
- > Hacer valer el derecho a recibir respuestas, por escrito, sobre las opiniones: “La consulta se llevará a cabo de tal modo que los representantes de los trabajadores puedan (...) obtener una respuesta -y las razones de dicha respuesta- a cualquier opinión que puedan expresar.” (anexo a la Directiva 2009 sobre CEE)

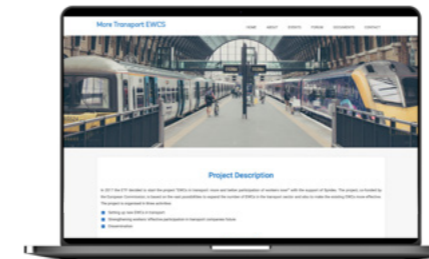
INFORMACIÓN

CÓMO ENCONTRAR MÁS INFORMACIÓN SOBRE LOS CEE EN EL TRANSPORTE

CÓMO ENCONTRAR MÁS INFORMACIÓN SOBRE LOS CEE EN EL TRANSPORTE

- > Entrar a <http://www.ewcdb.eu/user/register>
- > Configurar una cuenta (gratis)
- > Una vez que haya creado su cuenta, inicie sesión en <http://www.ewcdb.eu/>
- > Vaya a «BÚSQUEDA» / «ACUERDOS»
- > Seleccione el nombre de una compañía o busque por industria usando los filtros

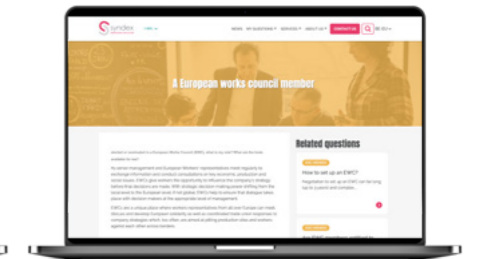
3 SITIOS WEB PARA MIEMBROS DEL CEE EN EL TRANSPORTE



> <https://moretransportewcs.eu>



> www.etf-europe.org/our_work/european-works-councils/



> www.syndex.eu/role/european-works-council-member

CONTACTOS:



Myriam Chaffart, ETF:
m.chaffart@etf-europe.org



Fabrice Warneck,
Syndex Europe & International:
f.warneck@syndex.eu



Este folleto fue redactado en 2019 por Syndex Europe & Internacional y fue comisionado por la ETF con el apoyo financiero de las instituciones de la UE..

Este trabajo está sujeto a derechos de autor. Todos los derechos reservados a Syndex y ETF. Syndex y ETF asumen que los consejos y la información contenida en esta publicación se considera verdadera y precisa en la fecha de la publicación. No dan una garantía, expresa o implícita, con respecto al material contenido en este documento o para cualquier errores u omisiones que puedan haberse cometido.

Lay-out : gratgrat.be



European Transport Workers' Federation
Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11 B
1000 Brussels
BELGIUM



Syndex Europe & International
Bld du Roi Albert II, nr5
1210 Brussels
BELGIUM



With the support of
the European Union institutions