



“Trabajar juntos por la recuperación de Europa. La necesidad de implicar a los trabajadores en el futuro de las empresas”

Kit de herramientas para los CEE





ÍNDICE

Prólogo

4

Parte 1: Comités de empresa europeos: Marco jurídico y práctico

5

Introducción

5

Creación de un CEE

6

Contenido de un acuerdo de CEE

10

Noción de transnacionalidad

10

Definición de información y consulta

12

Alcance de la confidencialidad

14

Recursos de los CEE

16

Articulación de los procesos de información y consulta europeos y nacionales

18

¿En qué momento se debe actuar? ¿Cuál es el siguiente paso?

22

Factores decisivos que afectan a los CEE a nivel sectorial

25

Parte 2: El marco de las relaciones sociales y la información, consulta y participación en los diferentes sistemas jurídicos nacionales

26

Resumen de los derechos de información y consulta y de participación en la UE

27

ANEXO: Ejercicios para los miembros de los CEE dirigidos a mejorar su funcionamiento interno

30

PRÓLOGO

Los comités de empresa europeos existen desde hace 20 años y suscitan una discusión constante. Por una parte, los CEE son útiles:

- Dado que la dirección a nivel europeo y los representantes de los trabajadores europeos se reúnen periódicamente para intercambiar información y realizar consultas sobre temas clave económicos, productivos y sociales, los CEE ofrecen a los trabajadores la oportunidad de influir en la estrategia empresarial antes de que se toman las decisiones definitivas.
- Ahora que el poder de decisión está pasando de las direcciones locales a las europeas, si no mundiales, los CEE contribuyen a garantizar el diálogo con los responsables de la toma de decisiones al nivel adecuado
- Los CEE constituyen un foro exclusivo en el que los representantes de los trabajadores de toda Europa pueden reunirse, conversar y desarrollar la solidaridad europea, así como respuestas sindicales coordinadas a las estrategias empresariales, las cuales, con demasiada frecuencia, provocan el enfrentamiento de los centros de producción y los trabajadores entre sí, a nivel transfronterizo.

Por otra parte, sin embargo, aunque se observan mejoras en la Directiva 2009/38/CE refundida y, en algunos casos, en la calidad de la información proporcionada a los trabajadores, aún estamos lejos de mejorar la calidad de los acuerdos firmados y de lograr una consulta eficaz para los representantes de los trabajadores.

En respuesta a estos retos, Syndex¹ ha diseñado este kit para ayudar a los representantes de los trabajadores (comisiones negociadoras, CEE y sindicatos) a conseguir mejores acuerdos de CEE con la dirección.

Se ha prestado especial atención a los nuevos derechos y obligaciones establecidos en la Directiva de 2009 para respaldar la renegociación de los acuerdos y favorecer la adopción de procesos de articulación entre los órganos de información y consulta nacionales y europeos. Se han aclarado varios conceptos, como «información» y «consulta», eliminándose la incertidumbre jurídica.

También es posible superar las barreras nacionales culturales y jurídicas: el kit de herramientas ofrece una comparación breve y útil de los sistemas de relaciones sindicales en Europa con miras a promover la comprensión de estos y de su forma de interactuar.

Por último, con el fin de que los representantes de los trabajadores adopten un enfoque más proactivo en su labor europea, se proponen varios ejercicios para instruir a los CEE y mejorar su funcionamiento.

Gracias a este kit de herramientas, los representantes de los trabajadores estarán mejor preparados para defender sus derechos e influir en las decisiones de la dirección con vistas a afianzar el progreso social.

¹ Este kit de herramientas es el resultado de un proyecto de dos años financiado por la Comisión para formar a miembros de los CEE y dirigentes sindicales, denominado «Trabajar juntos por la recuperación de Europa: La necesidad de implicar a los trabajadores en el futuro de las empresas». Ha sido desarrollado por Syndex en colaboración con la ETF, la FSESF, IndustriALL Europa y UNI Europa. Además, para ofrecer más información sobre los CEE y las multinacionales, las federaciones sindicales europeas han redactado directrices y documentos de medidas, disponibles en sus respectivos sitios web.

Comités de empresa europeos: Marco jurídico y práctico

PARTE 1

INTRODUCCIÓN

Directiva 2009/38/CE

«Los procedimientos de información y consulta a los trabajadores previstos en las legislaciones o prácticas de los Estados miembros no se adaptan con frecuencia a la estructura transnacional de la entidad que adopta la decisión que afecta a dichos trabajadores. Esta situación puede dar lugar a un trato desigual de los trabajadores afectados por las decisiones dentro de una misma empresa o de un mismo grupo de empresas». Considerando 11 de la Directiva.

«Es preciso definir y poner en práctica las modalidades de información y consulta a los trabajadores de manera que se garantice su eficacia para las disposiciones de la presente Directiva.

A tal fin, la información y la consulta al comité de empresa europeo deben permitir que se dé, a su debido tiempo, un dictamen a la empresa sin comprometer la capacidad de adaptación de esta.

Solamente con un diálogo que se produzca al mismo nivel en que se elaboran las orientaciones y con una implicación efectiva de los representantes de los trabajadores se permite anticipar y acompañar el cambio». Considerando 14 de la Directiva.

→ La creación de un CEE es compleja. Este kit de herramientas pretende ayudar a los representantes de los trabajadores que deseen establecer un comité de empresa europeo (CEE) o revisar su acuerdo.

→ También se dirige a los miembros del CEE que deseen mejorar la coordinación entre los órganos nacionales y europeos de participación de los trabajadores. Articular los procesos y acciones a nivel nacional y europeo para garantizar la eficiencia es un verdadero reto, que debe abordarse por motivos de interés general.

Marco jurídico



Creación de un CEE

Las negociaciones para la creación de un CEE pueden ser largas (hasta 3 años) y complejas. Los representantes de los trabajadores tienen derechos específicos con respecto a la constitución de un CEE.

¿A qué situaciones se aplica la Directiva 2009/38/CE?

En cumplimiento del principio de la continuidad, la Directiva 2009/38/CE no se aplica a:

✓ Los acuerdos firmados antes del 22 de septiembre de 1996, fecha en la que entró en vigor la primera Directiva CEE de 1994.

✓ Los acuerdos celebrados de conformidad con la 1.ª Directiva CEE de 1994 firmados o revisados entre el 5 de junio de 2009 y el 5 de junio de 2011.

✓ Estos acuerdos pueden renovarse y revisarse sin necesidad de aplicar la Directiva de 2009.

La Directiva 2009/38/CE se aplica a:

✓ Nuevos acuerdos.

✓ Todos los acuerdos firmados y revisados entre el 22 de septiembre de 1996 y el 4 de junio de 2009 o firmados y revisados a partir del 6 de junio de 2011.

✓ Todos los acuerdos en caso de cambio significativo de la estructura empresarial (p. ej.: fusión con otra empresa), con ciertas condiciones.

Recordatorio de los requisitos previos para crear el CEE de una empresa

Directiva
2009/38/CE

Artículo
2

Un país de
la UE28 +
Islandia,
Liechtestein
o Noruega

**Al menos 1000
trabajadores
en la UE + el EEE**

**150 trabajadores
en al menos dos
países distintos**

- La plantilla mínima de los trabajadores se fijará con arreglo a la media de los trabajadores, incluidos los trabajadores a tiempo parcial, contratados durante los dos años precedentes.
- LAS CIFRAS SE HAN CALCULADO DE ACUERDO CON LA LEGISLACIÓN Y/O LA PRÁCTICA NACIONAL



Qué empresas pueden disponer de CEE

Directiva
2009/38/CE

Artículo
3

Identificar la «empresa que ejerce el control»

→ Empresa capaz de ejercer una influencia dominante por motivos de propiedad, participación financiera o estatutos.

→ Lo que sucederá cuando la empresa:

- * posea la mayoría del capital suscrito de la empresa;
- * disponga de la mayoría de los votos correspondientes a las acciones emitidas por la empresa, o
- * pueda nombrar a más de la mitad de los miembros del consejo de administración, dirección o supervisión.

**Directiva
2009/38/CE**
Artículos
4 & 5

Proceso para la constitución de un CEE

PASO 1: La iniciativa puede provenir de la dirección o de los empleados

¿Quién es responsable de constituir la comisión negociadora? Corresponde a la dirección central. En caso de que la dirección central no esté radicada en la UE ni el EEE, podrá designar a un representante de su elección en Europa. De no hacerlo, la dirección encargada será la del país en que trabajen el mayor número de empleados.



**Directiva
2009/38/CE**
Artículo
5

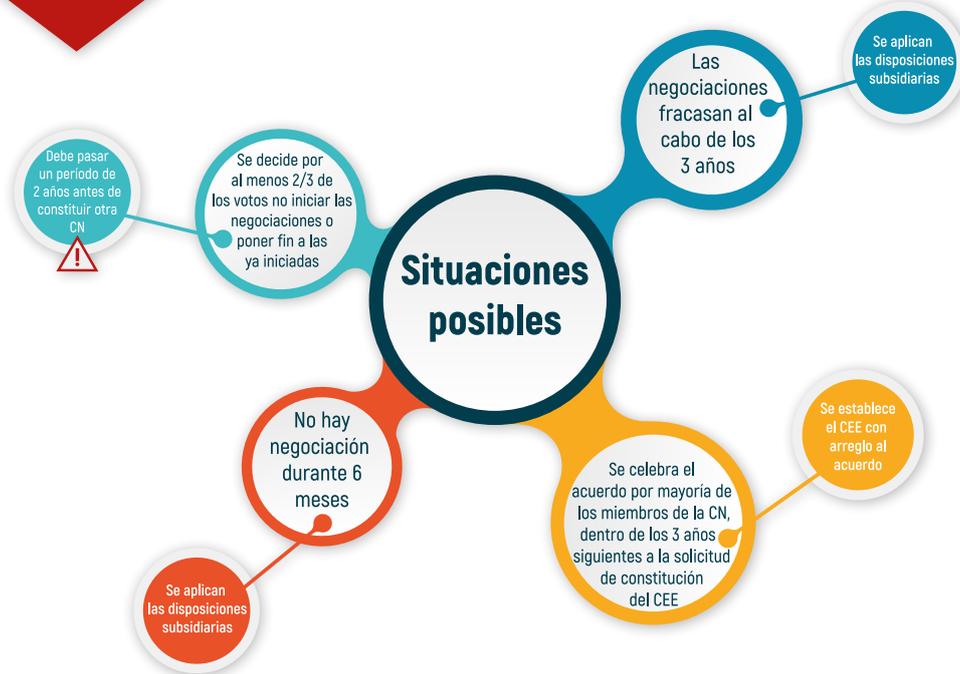
Constitución de la comisión negociadora

PASO 2: Designación o elección de los miembros



Directiva
2009/38/CE
Artículo
5

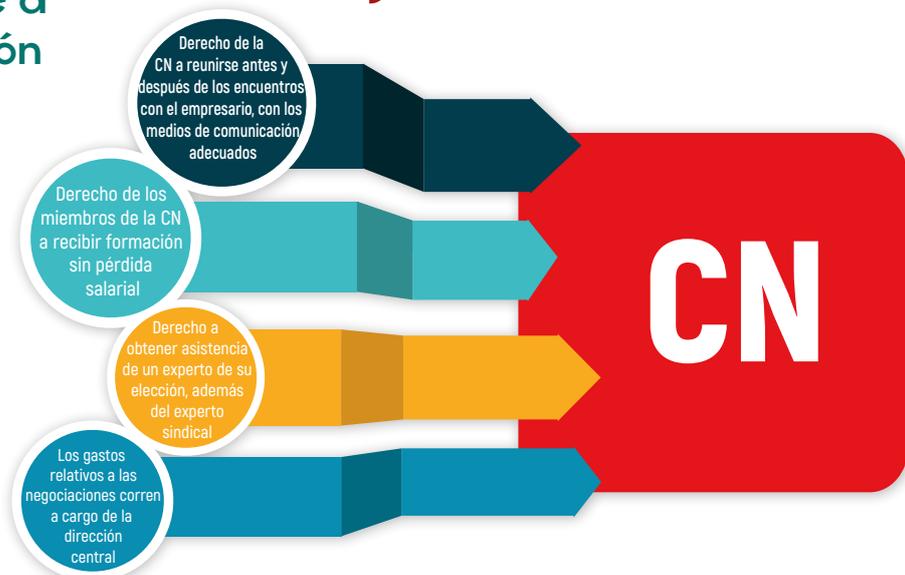
PASO 4: Resultado de las negociaciones



Directiva
2009/38/CE
Artículo
5

PASO 3: Los miembros de la comisión negociadora ya disponen de numerosos derechos y recursos

Deben solicitarse a la dirección



Contenido de un acuerdo de CEE

Un acuerdo del CEE debe comprender los derechos y obligaciones de los interlocutores sociales a nivel de empresa y los recursos puestos a disposición del CEE. El acuerdo de un CEE es legalmente vinculante.

Contenido del acuerdo según el artículo 6 (2) de la Directiva CEE 2009/38/CE

El acuerdo debe especificar:

✓ las empresas miembros del grupo de empresas de dimensión comunitaria o los establecimientos de la empresa de dimensión comunitaria afectados por el acuerdo;

✓ la composición del comité de empresa europeo, el número de miembros, su distribución;

✓ las atribuciones y el procedimiento de información y consulta al comité de empresa europeo, así como **NUEVO desde 2009**: las modalidades de articulación entre la información y la consulta al comité de empresa europeo y a los órganos nacionales de representación de los trabajadores;

✓ el lugar, la frecuencia y la duración de las reuniones del comité de empresa europeo;

✓ en su caso, la composición, las modalidades de designación, las atribuciones y las modalidades de reunión del comité restringido constituido dentro del comité de empresa europeo;

✓ los recursos financieros y materiales que se asignarán al comité de empresa europeo;

✓ la fecha de entrada en vigor del acuerdo, su duración, las modalidades conforme a las cuales puede ser modificado o denunciado, así como los casos en los que el acuerdo deberá renegociarse y el procedimiento de su renegociación, inclusive, en su caso, cuando se produzcan cambios en la estructura de la empresa.

CONSEJO: es importante aclarar también el método por el cual los representantes de los trabajadores tendrán derecho a reunirse para analizar la información recibida, sin la dirección.

Noción de transnacionalidad

La dirección a menudo se niega a informar y consultar al CEE, alegando que la cuestión tratada no es de carácter «transnacional». La Directiva anterior no ofrecía ninguna definición y los acuerdos firmados en los últimos 20 años acusan esta falta. La nueva Directiva 2009, sin embargo, ofrece algunas orientaciones en el considerando 16, tal como se describe en el diagrama, para comprender mejor la definición prevista en el artículo 14.

Los CEE se ocupan exclusivamente de asuntos transnacionales



Cómo juzgar la naturaleza transnacional de una cuestión Algunos consejos

✓ Este tema es recurrente entre la dirección y los representantes de los trabajadores: los órganos de gestión tienden a limitar la transnacionalidad a casos en los que participan al menos dos Estados miembros. En realidad, hay que tener en cuenta dos elementos: la ubicación y el nivel al que se toman las decisiones, más el impacto sobre los empleados

✓ En la práctica, muchos asuntos o proyectos son transnacionales. Veamos algunos ejemplos:



1. Previsión de una inversión en un Estado miembro

- La decisión suele tomarse a nivel de la dirección central
- Impacto en las finanzas del grupo con repercusión directa o indirecta para las empresa o establecimientos ubicados en otros Estados miembros (exigencia de determinados resultados, consecuencias desfavorables para unas localizaciones en favor de otras en términos de inversión y actividad, etc.)

2. Previsión de deslocalización /externalización de un departamento de un Estado miembro en otro país ajeno a la UE

- Proyecto como parte de la estrategia desarrollada a nivel de la dirección central
- Puede tomarse la decisión en un Estado miembro distinto del país afectado
- Los proyectos pueden proliferar en diferentes Estados miembros

Definiciones de información y consulta

Información y consulta son palabras clave no sujetas a negociación. Es una buena práctica incluir su definición jurídica en el acuerdo del CEE para evitar debates innecesarios.

El derecho del CEE a la información y su ejercicio

✓ El artículo 2.1 f) de la Directiva 2009/38/CE define la «información» como: «la transmisión de datos por el empleador a los representantes de los trabajadores para que estos puedan tener conocimiento del tema tratado y examinarlo».

✓ «la información se efectuará en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, de tal modo que permita a los representantes de los trabajadores realizar una evaluación pormenorizada del posible impacto y, en su caso, preparar las consultas con el órgano competente de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria»

✓ La información debe proporcionarse:

- Antes de una reunión del CEE y dentro de un plazo razonable (de forma oportuna)
- Por escrito, completa y comprensible
- Junto con contenido estratégico y pertinente
- A lo largo del año, en función de la frecuencia, el contenido y las modalidades que hayan definido conjuntamente la dirección y el CEE o el comité restringido
- En la lengua nativa de cada miembro del CEE
- Después de establecer los criterios de confidencialidad.

✓ Según el artículo 2.g), «consulta» significa la apertura de un diálogo y el intercambio de opiniones entre los representantes de los trabajadores y la dirección central o cualquier otro nivel de dirección más apropiado».

✓ La consulta debe ser eficaz, es decir, debe efectuarse:

«en un momento, de una manera y con un contenido que permitan a los representantes de los trabajadores emitir un dictamen sobre la base de la información facilitada sobre las medidas propuestas acerca de las cuales se realiza la consulta y sin perjuicio de las responsabilidades de la dirección, y en un plazo razonable, que pueda ser tenida en cuenta en la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria».

Lograr una información y consulta significativas: disposiciones de la Directiva

Directiva
2009/38/CE

Artículo
2

Dentro de un
plazo razonable

QUÉ DICE LA DIRECTIVA



POSIBILIDADES RESULTANTES

Tomar medidas tangibles

Algunos consejos



Alcance de la confidencialidad

En muchos casos, la dirección clasifica como confidencial toda la información que proporciona al CEE. ¿Qué puede hacerse para evitar este abuso?

La cuestión de la confidencialidad

Directiva
2009/38/CE

Artículo

8

Sin embargo, la Directiva obliga a los miembros del CEE a que informen a los órganos nacionales de representación de los trabajadores o incluso a los mismos trabajadores. Al mismo tiempo, los representantes nacionales de los trabajadores tienen también derecho a acceder a la información confidencial.

→ Confidencialidad: cuestión a menudo esgrimida por los empleadores como motivo para no comunicar información.

→ Qué dice la directiva:

Los miembros del CEE y su experto no están autorizados a revelar a terceros la información que el empresario les proporciona de forma confidencial

El empresario no está obligado a proporcionar información en casos específicos, pero debe justificar el motivo. El empresario debe demostrar que comunicar esta información afectaría gravemente al funcionamiento de la empresa o resultaría perjudicial

¡La legislación nacional establece las normas de confidencialidad!



Cómo garantizar que la confidencialidad no obstaculice las prerrogativas del CEE

No permitir que la dirección defina unilateralmente qué es confidencial => definirlo conjuntamente antes de los procesos de información y consulta

Solicitar a la dirección que demuestre por qué sería perjudicial comunicar la información

- Para información realmente confidencial:
- Definir fechas para su transmisión (la confidencialidad suele estar limitada a un período temporal)
 - Acordar la forma para comunicarla al CEE/Comité Restringido
 - Determinar cómo debe el CEE transmitir la información a los trabajadores

Recursos del CEE

La legislación otorga importantes derechos a los miembros del CEE, aunque su eficacia depende de los recursos que se le asignen en el acuerdo del CEE.

Recursos funcionales del CEE

La Directiva prevé la asignación de recursos a los miembros del CEE, aunque en términos muy generales.

Directiva
2009/38/CE
Artículos
6 & 10

Recursos del CEE	Artículo de la Directiva
El acuerdo del CEE establecerá los recursos financieros y materiales que se asignarán al CEE	Artículo 6
Cuando sea necesario para el ejercicio de su función representativa en un entorno internacional, los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo recibirán formación sin pérdida de salario	Artículo 10
Los miembros del comité de empresa europeo dispondrán de los medios necesarios para aplicar los derechos derivados de la presente Directiva para representar colectivamente los intereses de los trabajadores de la empresa	Artículo 10.1

CONSEJO: Las disposiciones subsidiarias de la Directiva proporcionan más detalles y ayudan a sentar las bases de las negociaciones. Estas disposiciones subsidiarias deben considerarse normas mínimas:

- El CEE puede solicitar la asistencia de expertos de su elección.
- Los gastos de uno o más expertos externos corren a cargo de la dirección central.
- Los gastos de funcionamiento corren a cargo de la dirección (recursos financieros y materiales): gastos de organización de reuniones y de interpretación; gastos de alojamiento y viaje.

Negociar recursos suficientes



Derecho a la formación

Nuevo desde 2009

Artículo 10 de la Directiva:

- «Cuando sea necesario para el ejercicio de su función representativa en un entorno internacional, los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo recibirán formación sin pérdida de salario».
- **CONSEJO:** La formación debe abarcar preferiblemente a todo el equipo del CEE para evitar lagunas de conocimientos entre los miembros y asegurar que hablen con una sola voz. Así se crean más oportunidades para construir confianza y espíritu de equipo.
- Dado que la formación no comporta pérdida salarial, debe tener lugar en horas de trabajo.

Además, puede ser recomendable la formación individual, por ejemplo, en idiomas.

Articulación de los procesos de información y consulta europeos y nacionales

Directiva
2009/38/CE
Considerando
37

Directiva
2009/38/CE
Artículo
12

Esta articulación es extremadamente importante para garantizar la uniformidad y legitimidad de las opiniones y acciones mostradas por los representantes de los trabajadores. ¿Cómo puede promoverse?

Noción de articulación en la Directiva

- Las disposiciones no indican un foro prioritario que articule los niveles nacional y europeo
- Por ello, es necesario definir claramente, en el acuerdo del CEE, cómo debe lograrse esta articulación. Existe una gran dependencia de la legislación nacional, dada la diversidad con la que se ha incorporado esta Directiva a la legislación de los distintos Estados miembros.

CONSEJO: Lo ideal sería que la información fuera simultánea a nivel europeo y nacional. La consulta debe realizarse a nivel europeo, antes de las consultas nacionales, para beneficiar a los niveles nacionales.

**Nuevo
desde 2009**

Disposiciones de la Directiva	Artículo de la Directiva
Es posible que las legislaciones y/o prácticas nacionales deban adaptarse para que el comité de empresa europeo pueda, en su caso, ser informado antes o al mismo tiempo que los órganos nacionales de representación de los trabajadores, sin detrimento para el nivel general de protección de los trabajadores.	Considerando 37
<ul style="list-style-type: none">• El acuerdo del CEE prevé modalidades de articulación entre la información y la consulta del comité de empresa europeo y de los órganos nacionales de representación• Si no existe acuerdo, los Estados miembros garantizarán que los procesos de información y consulta tengan lugar tanto a nivel nacional como europeo	Artículo 12

Los miembros del CEE están obligados a informar a los empleados

Nuevo
desde 2009

Disposiciones de la Directiva	Artículo de la Directiva
Los miembros del CEE deberán informar a los representantes de los trabajadores de los establecimientos o de las empresas o, en defecto de representantes, al conjunto de los trabajadores, sobre el contenido y los resultados del procedimiento de información y consulta	Artículo 10

¿Qué viene primero? Las normas

Los derechos de información y consulta a nivel transnacional y nacional son complementarios. No deben confundirse.

→ **Situación 1:** el acuerdo del CEE describe el proceso de información y consulta.

Ejemplo 1: Dos países (A y B) están afectados por despidos masivos: sólo el comité restringido del CEE y los representantes de los trabajadores de los dos países se reunirán con la dirección según el proceso de información y consulta (enfoque geográfico). **Consejo:** este enfoque puede ser más eficaz. Sin embargo, a veces puede dañar la unidad de los miembros del CEE.

Ejemplo 2: En caso de reestructuración transnacional, el comité restringido del CEE se reúne con la dirección para decidir sobre el proceso de información y consulta (enfoque caso por caso).

→ **Situación 2:** no hay nada escrito en el acuerdo del CEE con respecto al proceso. La Directiva CEE (considerando 37) sugiere:

- a) efectuar primero la información y consulta al CEE, o
- b) efectuar la información y consulta a nivel nacional y del CEE (sin plazos).

Legislación nacional que incorpora la Directiva CEE

La Directiva se ha transpuesto de forma diferente a la legislación de varios Estados miembros.

Veamos algunos ejemplos:

- **Francia:** información y consulta a ambos niveles, sin especificar qué nivel tiene prioridad. Los tribunales nacionales son muy activos en cuanto a la jurisprudencia de CEE.
- **Bélgica:** simultáneamente a ambos niveles.
- **Países Bajos:** en la medida de lo posible, simultáneamente a ambos niveles.
- **Alemania:** en último caso simultáneamente a ambos niveles, aunque se sugiere que la I+C al CEE debería realizarse primero.
- **Italia:** de «manera coordinada».
- **Reino Unido:** a ambos niveles, «dentro de un plazo razonable».

ENFOQUE DE ABAJO ARRIBA



Valor añadido:

- Calidad de la información y consulta: los miembros del CEE pueden obtener información valiosa de los órganos de información y consulta nacionales. Sus decisiones no se basan únicamente en la información de la dirección central.
- Democracia: la información y consulta involucra a todos los niveles de representación de los trabajadores en la empresa.

Límites:

- Debilitamiento de los CEE: El CEE perdería la legitimidad concedida por la Directiva CEE. Los miembros del CEE son un «rehén» de los intereses nacionales frente a los intereses transnacionales comunes de los trabajadores.
- El momento elegido para el proceso no siempre es pertinente: El proceso de información y consulta del CEE puede verse congelado por lentos procesos nacionales.

ENFOQUE DE ARRIBA ABAJO

Valor añadido:

- Los miembros del CEE deben actuar en beneficio común de todos los trabajadores de la empresa, independientemente de su país de origen.
- El CEE es reconocido por la dirección como interlocutor de diálogo social. Resultan posibles resultados favorables para ambas partes.

Límites:

La situación de los miembros individuales del CEE es crucial. Los miembros no sindicados pueden no conocer la situación nacional de una empresa. Es posible que no tengan capacidad o información suficiente para tomar una decisión cualificada.



CONSEJO:

Los niveles europeo y nacional deben articularse estrechamente e intercambiar datos con regularidad. Ambos enfoques, de arriba abajo y de abajo arriba, son necesarios y complementarios. Los sindicatos europeos y nacionales deben apoyar a los miembros del CEE. Deben asegurarse de incluir a las personas adecuadas cuando sea posible.

En qué momento se debe actuar.Cuál es el siguiente paso.

¿La actividad empresarial se desarrolla sin cambios o está en reestructuración? Los procesos de información y consulta pueden diferir en cada situación.

¿Actividad sin cambios?

- Una o dos reuniones al año.
- El comité restringido mantiene el flujo de información.
- Internet o intranet, boletín de noticias, grupos de trabajo específicos...
- ¡Nuevo! Obligación posterior de los miembros del CEE de informar a los representantes o al conjunto de los trabajadores «sobre el contenido y los resultados del procedimiento de información y consulta establecido» (art. 10 [2]).

CONSEJO: Los CEE pueden ser proactivos y plantear un programa de trabajo con actividades propias (véanse los ejercicios del anexo).

Situación de reestructuración

Podría quedar poco tiempo:

- La dirección presiona para obtener un dictamen del CEE lo antes posible.
- ¿La Comisión Europea debe autorizar la fusión o adquisición en 5 semanas?
- Las reglas de información y consulta nacionales son estrictas y pueden requerir plazos más largos, en Francia, p. ej., de 2 a 4 meses.
- La dirección plantea la cuestión de la confidencialidad con respecto a las normas bursátiles (derecho penal).

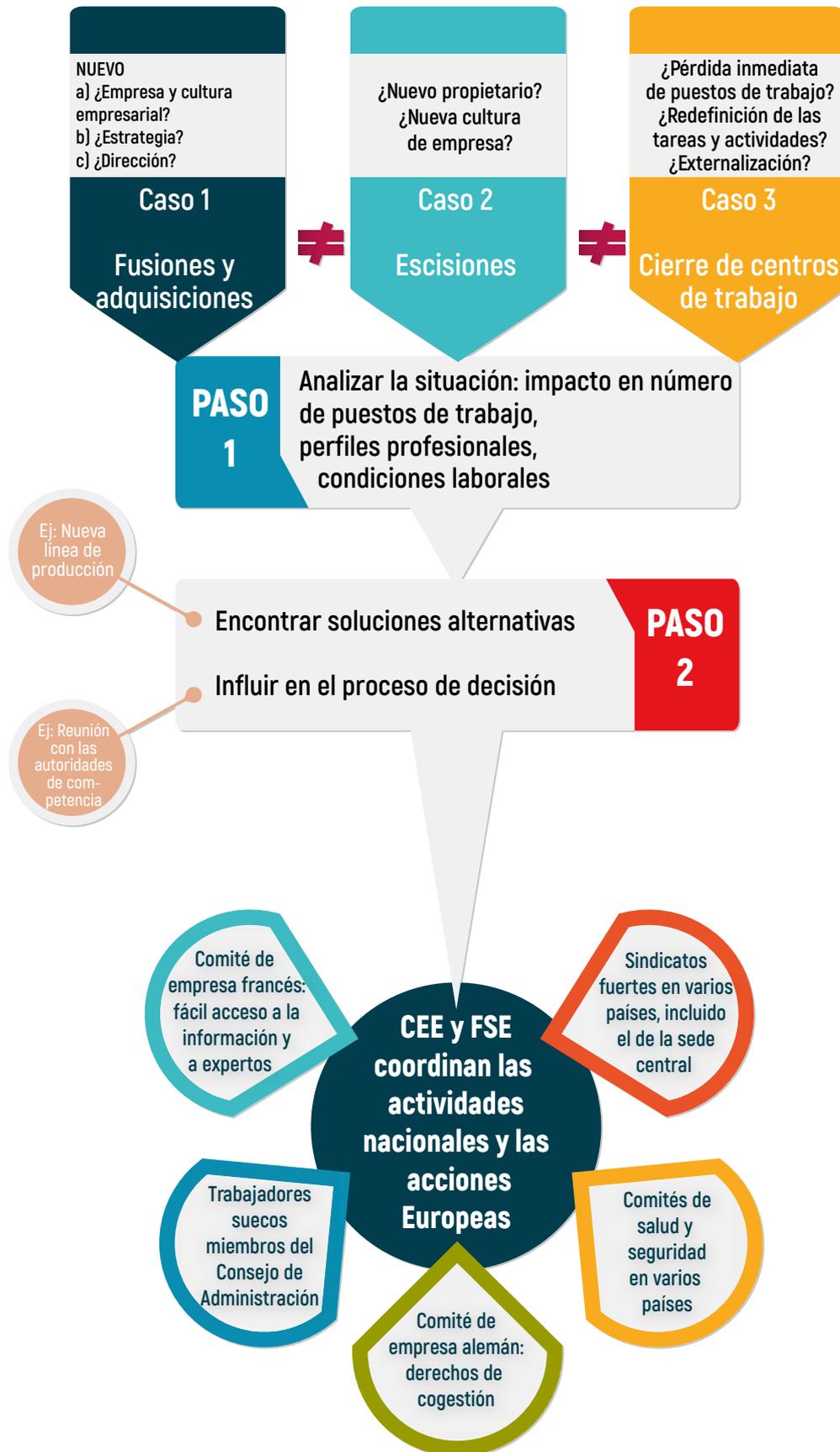
CONSEJO: ¿Puede el CEE recurrir a un experto para evaluar el impacto sobre los empleos y las condiciones laborales?

Situaciones de reestructuración:

¿Qué va a pasar? Los proyectos de la dirección pueden tener diferentes consecuencias. La empresa puede fusionarse, dividirse, cerrarse. El impacto sobre el empleo, las condiciones laborales y la representación de los trabajadores difiere. La cultura de la empresa puede variar también tras un cambio de dirección, para bien o para mal.

¿Quién se ve afectado y qué derechos tienen los trabajadores? No todos los países en los que opera la empresa están necesariamente afectados por una medida de reestructuración.

Situaciones de reestructuración



BUENA COORDINACIÓN europea frente a COMPETENCIA entre INTERESES NACIONALES

→ Coordinar los niveles de información y consulta transnacional y nacional puede ser parte de una estrategia sindical. Si no hay coordinación, los trabajadores no tienen voz. Una buena cooperación significa influir en las decisiones de la dirección.

→ Una buena coordinación requiere un buen conocimiento de las normas nacionales de información y consulta para ganar tiempo e influencia.



→ Los procesos de información y consulta pueden adaptarse en función de la situación: ¿hay tranquilidad o reestructuración?



Factores decisivos que afectan a los CEE a nivel sectorial

Los sindicatos y sus federaciones tienen la capacidad potencial de influir en todos los factores, gracias a sus estructuras europeas internacionales comunes y su respectiva representatividad confederal, sectorial y empresarial. Es muy importante que los miembros del CEE (afiliados a una organización sindical) contacten con su respectiva federación sindical europea para coordinar sus actividades.



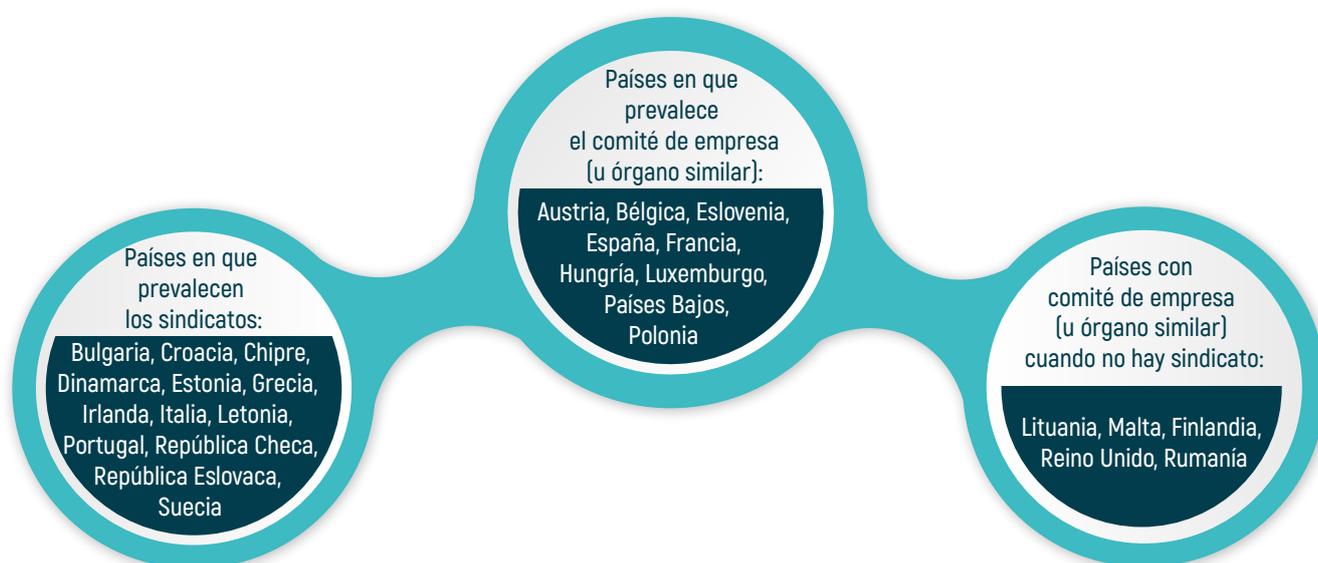
PARTIE 2

**Marco de relaciones
sociales e información,
consulta y participación
en diferentes sistemas
jurídicos nacionales**

Resumen de los derechos de información y consulta y de participación en la UE

Sistemas de información y consulta en la UE

- En la gran mayoría de los casos, en la Unión Europea, los empleados y sus intereses están representados por sindicatos.
- Los sindicatos participan en la negociación colectiva, asumen la responsabilidad de defender a los empleados y disponen de derecho de información (y a veces también de consulta, como sucede en Portugal y Grecia) en ámbitos que les conciernen.
- No obstante, hay excepciones. En Alemania, Austria, España y los Países Bajos, los comités de empresa representan a los empleados.
- En el seno de la UE, los derechos de información y consulta se conceden, por lo general, a comités de empresa u órganos similares.
- Los comités de empresa existen desde hace poco en los países de la Europa central y oriental (a partir del año 2000 o posteriores) y tienen una presencia menor. En la práctica, su papel es menor en comparación con los poderes conferidos a los sindicatos. Sin embargo, varios países han optado por un modelo cercano al alemán, como Hungría y Eslovenia.



- La clasificación de los países según su sistema jurídico a veces puede ser engañosa. En la práctica, el papel de los sindicatos puede ser muy importante, incluso aunque no se refleje en la legislación.
- En Francia, los miembros del comité de empresa se eligen sobre listas sindicales de candidatos en primera ronda y se abren a los miembros no afiliados si no se alcanzan las cuotas (segunda ronda). Los sindicatos son muy activos a nivel de empresa, si existen.
- En el Reino Unido e Irlanda no existen comités de empresa. En estos dos casos, la participación en centros individuales depende de la presencia de los sindicatos o de la creación voluntaria de órganos de representación (asociaciones de trabajadores). En Suecia, los sindicatos monopolizan la representación de los trabajadores. No hay otros órganos representativos.
- Las excepciones a la regla son Grecia y Portugal, donde estas prerrogativas corresponden tanto a los sindicatos como a los comités de empresa, así como Finlandia (solo se eligen representantes en ausencia de sindicatos).
- En Italia la situación es algo más particular. Los derechos de información y consulta corresponden a las RSU. Se trata de comités unificados (creados en 1993), formados por todos los sindicatos activos en el centro de trabajo. Dos tercios de los miembros de las RSU son elegidos por la plantilla, mientras que el tercio restante es designado por los sindicatos.
- En Alemania, Luxemburgo, los Países Bajos y Austria, los comités de empresa comparten derechos de toma de decisiones y cogestión, denominados codeterminación, sobre asuntos sociales, salarios, recursos humanos y condiciones de trabajo.
- Además, la legislación actual contiene disposiciones detalladas relativas a la información que el empleador debe proporcionar a los representantes de los trabajadores. En algunos casos, la ley regula el tiempo permitido para que los representantes de los trabajadores cumplan con sus funciones, además de cuestiones relativas a:
 - La representatividad de los elegidos (Alemania, Bélgica)
 - La frecuencia de las reuniones (Austria, Bélgica, Dinamarca, España)
 - El derecho a la formación (Dinamarca, Países Bajos, Luxemburgo) y
 - En ocasiones, la posibilidad de que el comité de empresa solicite la ayuda de un experto externo a cargo de la empresa (Francia, Bélgica, Países Bajos).
- En la mayoría de los Estados miembros que se adhirieron a la UE a partir de 2004, los derechos de información y consulta son ejercidos por los sindicatos. En algunos casos, sin embargo, la ley contempla la opción de elegir representantes de los trabajadores:
 - * Países que cuentan con un sistema único de representación de los trabajadores y en los que la información y consulta se realiza con los sindicatos: Chipre.
 - * Países que cuentan con un sistema único de representación de los trabajadores (sindicato) y en los que se permite, no obstante, elegir representantes de los trabajadores para los que no estén afiliados a un sindicato: Estonia y Letonia.
 - * Países que cuentan con un sistema único de representación de los trabajadores (sindicato) para la información y consulta, pero permiten un segundo sistema de representación en centros que carecen de sindicatos: Bulgaria, Lituania, Malta y Rumanía.
 - * Países que cuentan con un sistema dual de representación (comités de empresa y sindicatos) para cada centro de trabajo: Hungría, Eslovenia, Eslovaquia y la República Checa (desde la reforma de 2008).

→ En varios países, la legislación es relativamente inestable y está sujeta a modificaciones periódicas con respecto a las funciones de los sindicatos y los comités de empresa. Es el caso de la República Eslovaca, Polonia y Rumanía, por ejemplo.

→ La situación en Polonia ha cambiado. Inicialmente, los sindicatos elegían a los miembros del comité de empresa, siendo la elección libre solamente donde no había sindicatos. En julio de 2008, sin embargo, el Tribunal Constitucional dictaminó que esta legislación era anticonstitucional, al no respetar el derecho a la igualdad de trato y el derecho de los trabajadores a no afiliarse a ningún sindicato. Actualmente, los trabajadores eligen a los miembros del comité de empresa.

Representación de los trabajadores en el consejo de administración de las empresas en Europa

La gran mayoría de los países de la UE han adoptado legislación para que los trabajadores estén representados a nivel de la toma de decisiones. Hay algunas excepciones, pero la ausencia de legislación no significa necesariamente que no existan en la práctica.

De nuevo, de forma similar a lo que sucede con la información y consulta, existen grandes diferencias entre países, como se muestra en la siguiente tabla.

En Europa existen 3 tipos de sistemas (fuente: IES)

Sin representación en el consejo de administración	Representación en empresas de propiedad estatal y municipal	Representación en empresas tanto de propiedad estatal como privadas
Bélgica, Bulgaria, Chipre, Estonia, Italia, Letonia, Lituania, Malta, Reino Unido y Rumanía.	España, Grecia, Irlanda, Polonia (se cubren también las empresas en proceso de privatización), Portugal y la República Checa.	Alemania, Austria, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, Finlandia, Francia, Hungría, Luxemburgo, Países Bajos y Suecia.

Cada legislación nacional difiere en varios criterios, entre ellos: el umbral de cobertura de las empresas, la proporción de plazas reservadas para los empleados, la participación en el consejo de supervisión o de administración y las condiciones para ser elegido representante.

Estas diferencias tienen un efecto significativo sobre el margen de maniobra de los representantes de los trabajadores para actuar en favor de los intereses laborales. Por último, la relación entre los representantes en el consejo de administración y el CEE no está establecida, si bien en la práctica algunos acuerdos de CEE pueden fomentarla.

Ejercicios para que los miembros de los CEE mejoren su funcionamiento

Estos ejercicios, probados por ellos, han ayudado a los miembros de los CEE a entender la importancia de las diferencias culturales y la urgente necesidad de coordinar mejor sus acciones.

Proyecto: Ejercicios para miembros de los CEE

RELACIONES SINDICALES NACIONALES

Ejercicio

Objetivo del ejercicio

Concienciar sobre las diferencias culturales, históricas y jurídicas que dificultan la cooperación transnacional, específicamente en el contexto de un CEE.

Situación:

Antes de la reunión anual del CEE, los representantes de los trabajadores celebran una reunión preparatoria sin la dirección.

Para obtener una visión general de la situación social y económica de la empresa multinacional (sector textil), se invita a cada representante a resumir la situación existente en su país.

El representante **A** afirma que en su país la situación es catastrófica: la dirección ha anunciado el despido de 220 personas del departamento logístico y decidido externalizar la actividad sin siquiera consultar al comité de empresa del grupo. El diálogo social está estancado. Solicita que se trate este asunto al día siguiente en la sesión plenaria.

B, secretario del CEE, responde que no es posible, dado que se trata de un asunto de carácter nacional fuera del alcance del CEE. Pero se ofrece para tratarlo personalmente con la dirección.

C indica que, como en el caso de A, se están cerrando servicios de logística debido a los problemas financieros actuales. Dado que la empresa carece

de comité de empresa en su país, no tiene información sobre el modo en que la empresa gestionará los posibles despidos. Comunica a los demás miembros que se convocará una huelga en breve y solicita al CEE que declare públicamente su respaldo. Solicita a los demás miembros del CEE que convoquen huelgas de solidaridad.

D expone que las huelgas de solidaridad son ilegales en su país. Los trabajadores sólo pueden ir a la huelga durante las negociaciones de un convenio colectivo. Por otra parte, en su opinión, una huelga para proteger el empleo en una empresa en quiebra carece de sentido. El objetivo de toda huelga es conseguir mejores salarios.

E responde que le gustaría convocar una huelga de solidaridad, pero que la ley exige una votación de todos los empleados del país. Este proceso llevará demasiado tiempo.

F afirma que esta conversación no tiene sentido, que está en contra de las huelgas, y que la labor de los presentes en la sala se limita a la información y consulta.

Trabajo en grupo.

Traten colectivamente de asignar una nacionalidad a cada personaje y opinen sobre la posición de cada uno. Designen un ponente para que exponga sus opiniones e ideas.

HOJA DE RUTA

Ejercicio

Daremos seguimiento a sus actividades, junto con su FSE.
Proporcione la información solicitada a continuación:

Empresa:

Sindicato y posición:

→ **1. Indique el objetivo del plan de trabajo
Seleccione 4 temas que considere como
prioritarios:**

- Constituir una comisión negociadora
- Negociar un acuerdo de comité de empresa europeo (CEE)
- Renegociar o modificar un acuerdo existente
- Seleccionar un coordinador sindical
- Seleccionar un experto jurídico o financiero
- Recabar más información sobre su empresa (cartografía)
- Desarrollar una red con los miembros del CEE y los sindicalistas de su empresa
- Continuar el proceso de aprendizaje sobre la legislación de CEE
- Aprender un nuevo idioma
- Desarrollar el sindicato en su empresa
- Mejorar el diálogo con la dirección
- Acceder a más recursos para desarrollar sus objetivos (ver pregunta 3 a continuación)
- Otros:

→ **2. Explique las principales acciones que desea lograr antes de la próxima reunión del CEE (p. ej., organizar un encuentro, configurar una red, encontrarse con los trabajadores, reunirse con la dirección)**

Acción 1:

Acción 2:

Acción 3:

Acción 4:

→ **3. Indique los principales recursos que necesitará para llevar a cabo estas acciones (p. ej.: soporte de la FSE y de Syndex, apoyo financiero, recursos de comunicación de TI, respaldo sindical, presupuesto de la dirección, traducción)**

Recurso 1:

Recurso 2:

Recurso 3:

Recurso 4:

→ 4. Calendario

Mes	Prioridad	Acción	Recursos necesarios
MARZO			
ABRIL			
MAYO			
JUNIO			
JULIO			
AGOSTO			
SEPTIEMBRE			
OCTUBRE		Preparar informe para la reunión del CEE	3 horas
REUNIÓN DEL CEE			

Hoja de cálculo para los grupos de trabajo

Reuniones a nivel sectorial

Nota:

Para la jornada, se requieren los siguientes documentos:

- Informe de actividad y/o programa de trabajo para el Comité de Diálogo Social Europeo sectorial
- Acuerdo CEE de su empresa

Actividad:

Responda a las siguientes preguntas basándose en las conversaciones de su grupo de trabajo.

Antes de comenzar las conversaciones, designe a la persona que presidirá la sesión. Designe también un portavoz para cada pregunta. Esta persona expondrá de viva voz las conclusiones conjuntas durante los comentarios de la sesión plenaria.

No olvide anotar sus conclusiones (en PowerPoint o rotafolio), ya que se utilizarán en el informe final.

→ Pregunta 1: ¿Cómo podemos mejorar la coordinación entre su CEE y el CDS europeo de su sector?

a) Lea con atención el informe de actividad y/o programa de trabajo del Comité de Diálogo Social europeo de su sector:

- indique los puntos que podrían plantearse o aplicarse en su CEE.
- indique las contribuciones de su CEE que podrían favorecer el diálogo social sectorial.

b) ¿Permite el acuerdo de su CEE tratar cuestiones clave relativas a los asuntos sectoriales? En caso contrario, ¿qué se puede hacer?

c) Elabore el programa de trabajo del CEE para los próximos dos años para debatirlo con la dirección. Debe identificar 5 prioridades o temas que tratar, los recursos necesarios (investigación, expertos, traducción, reunión, mediatización, etc.), la condición de los documentos conjuntos finales (declaración, recomendación, buenas prácticas, cartas, etc.) y sus formas de aplicación.

PRIORIDAD	RECURSOS	ESTADO	SEGUIMIENTO
1			
2			
3			
4			
5			
Por ejemplo: Favorecer una transición justa (nuevas formas de energía y nuevos trabajos)	- Investigación del sector a cargo de un experto - Cuestionarios para los trabajadores - Grupo de trabajo bilingüe	Celebración oficial y comunicación a la prensa	Informe anual al CEE en sesión plenaria

→ **Pregunta 2: ¿Cómo podemos mejorar la relación entre el Comité de Empresa Europeo y los órganos nacionales de información y consulta? ¿Cómo podemos superar las diferencias nacionales, en particular cuando los empleos están en juego?**

Algunos CEE prefieren esperar a que los comités de empresa nacionales expongan sus posiciones antes de emitir un dictamen. Otros CEE emiten su dictamen basándose en información aportada únicamente por la dirección, sin considerar las posiciones nacionales.

Eche un vistazo a los siguientes diagramas y explique las ventajas y desventajas de cada uno.

Diagrama 1: este diagrama ilustra la situación en la cual el CEE tiene que esperar a que los comités de empresa nacionales emitan un dictamen antes de entregar el suyo (los países citados son ejemplos).

Diagrama 2: este diagrama ilustra la situación en la cual el CEE emite su dictamen primero y luego los consejos de empresa nacionales reiteran dicho dictamen.

Diagrama 3: explica cómo debe llevarse a cabo la coordinación, visto su grupo.

Diagrama 1: ENFOQUE DE ABAJO ARRIBA



Ventajas

Desventajas

Diagrama 2: ENFOQUE DE ARRIBA ABAJO



Ventajas

Desventajas

Dibuje un diagrama que, en su opinión, permitiría una coordinación satisfactoria a todos los niveles.

Buenas prácticas (diagrama)

Ventajas

CONTACTO

- Syndex Europa e internacional: Fabrice Warneck, director de la oficina de Syndex Bruselas, f.warneck@syndex.eu
- Syndex Francia: Gwenola Deroo, Syndex Francia, g.deroo@syndex.fr



Este documento ha sido financiado por las instituciones de la Unión Europea.

31 de octubre de 2016