



CEE EN EL TRANSPORTE

¡AHORA, MÁS Y MEJOR PARTICIPACIÓN
PARA LOS TRABAJADORES!

CONTENIDO

PRÓLOGO	3
CAPÍTULO 1	
MÁS Y MEJORES CEE EN EL TRANSPORTE	4
CREAR UN ÓRGANO NEGOCIADOR ESPECIAL Y UN CEE	5
POLÍTICAS SINDICALES: ¿ES NECESARIO UN CEE?	5
¿PARA QUÉ SIRVE UN CEE?	6
¿CÓMO FUNCIONA EN LA PRÁCTICA? UN CEE EN 4 PASOS	7
ESTUDIO DE CEE EN EL TRANSPORTE: EL EJEMPLO DEL SECTOR MARÍTIMO	9
UNIRSE PARA EL ÉXITO: VINCULAR LOS DERECHOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES A NIVEL LOCAL, NACIONAL Y EUROPEO	13
ASUMIR LOS IMPACTOS SECTORIALES EN LA EMPRESA	16
VINCULAR LOS NIVELES DE LA EMPRESA Y DEL SECTOR	20
EL PAPEL DEL CEE EN CUESTIONES ECONÓMICAS Y FINANCIERAS	21
DILIGENCIA PREVISTA: ¿CÓMO SE APLICA A LOS CEE?	24
CAPÍTULO 2	
EJERCICIOS PARA NEGOCIADORES Y MIEMBROS DEL CEE	28
CÓMO ENCONTRAR MÁS INFORMACIÓN SOBRE EL CEE EN EL TRANSPORTE	44

INTRODUCCIÓN

El sector del transporte y la logística no se encuentran entre los sectores con más Comités de Empresa Europeos (CEE) precisamente. No obstante, varias empresas multinacionales grandes ya cuentan con un CEE y, en los últimos años, la ETF ha visto un aumento importante en el número de CEE dentro del sector que cubre. Esto no resulta sorprendente teniendo en cuenta el carácter transfronterizo de muchas de las grandes empresas del transporte. Sabemos que hay potencial para muchas más.

Para la ETF, la creación de un CEE no es un objetivo en sí mismo, sino que más bien los CEE deberían ser un instrumento fundamental para defender los derechos de los trabajadores y promover el diálogo social y la democracia en el trabajo a todos los niveles, en un momento en que el sector del transporte afronta desafíos sin precedentes, entre ellos la globalización, el cambio tecnológico, la fragmentación laboral y la consolidación corporativa. Pueden ser incluso una potente herramienta para hacer frente a los procesos de reestructuración que normalmente tienen lugar a nivel nacional y local, pero que también tienen repercusiones y relevancia a nivel transnacional, de modo que se equilibra la frecuente asimetría de poder entre el órgano directivo y los representantes de los trabajadores.

Desde una perspectiva sindical, los CEE son interesantes cuando cumplen determinados criterios y pueden garantizar que los derechos e intereses de los trabajadores estén integrados en los procesos de toma de decisiones corporativas, pero esto solo es posible gracias a una fuerte presencia sindical y a la voluntad de asumir un papel activo en esta plataforma. En consecuencia, nuestra responsabilidad es la de garantizar que aprovechemos el espacio disponible.

Los CEE pueden ser muy complejos de dirigir, y por ello la ETF, con el apoyo de Syndex, creó en 2019 este material: para apoyar a sus organizaciones afiliadas, representantes sindicales y miembros del CEE. Como parte de un proyecto cofinanciado por la UE, este material se ha actualizado para tener en cuenta las circunstancias más recientes, como el Brexit, el COVID, la revisión actual de la Directiva CEE y las demás directivas recientemente adoptadas sobre sostenibilidad corporativa, que suman desafíos, pero también oportunidades.

Tal y como se decidió en el último congreso ordinario de 2022, la ETF se compromete a reforzar su apoyo a los CEE y su papel de coordinación; por tanto, seguiremos trabajando en esa línea con nuestros afiliados y en coordinación con la CES y las demás Federaciones Sindicales Europeas sectoriales.



Livia Spera

Secretaria general de la ETF

CAPÍTULO 1

MÁS Y MEJORES CEE EN EL TRANSPORTE

CREACIÓN DE UN ÓRGANO ESPECIAL DE NEGOCIACIÓN Y UN CEE

Antes de negociar la creación de un nuevo CEE, se deben cumplir varios requisitos previos:

- La ETF y sus afiliadas deberían comprobar si la representación sindical es suficiente para garantizar que el CEE no se convierta en un títere del órgano directivo y
- deben satisfacerse varios umbrales legales. Para ello, se recomienda realizar un proceso de estudio que cubra en particular las operaciones de la empresa y las relaciones sociales antes de pasar al siguiente paso.

POLÍTICAS SINDICALES: ¿ES NECESARIO UN CEE?

Antes de comenzar con el proceso de constitución de un nuevo CEE, es necesario plantearse ciertas preguntas: ¿Qué razones hay en pro de la creación de un CEE? ¿Existen argumentos en contra de la formación de un CEE? ¿Hay sindicatos representativos operando en la empresa que estén afiliados a la ETF? ¿Qué legislación nacional se aplicará en caso de que se cree un GEN y, a la larga, un CEE?

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

El objetivo de esta hoja es sopesar los pros y contras a la hora de crear un CEE

Nombre de la empresa y sector de actividad	+	-
Número de empleados en la UE y el EEE		
País de la sede y posible legislación aplicable		
Sindicatos representados y afiliación a la ETF		
Cultura empresarial de apoyo al diálogo social		
Visibilidad de la empresa en el sector y posible efecto multiplicador		
Reestructuraciones pasadas o potenciales		
Otro:		

¿PARA QUÉ SIRVE UN CEE?

UN CEE ES UN ÓRGANO TRANSNACIONAL QUE DEBE UTILIZARSE:

- Como punto de información y consulta de los trabajadores por parte del órgano directivo. Los CEE son muy útiles para recibir información estratégica y cuestionar las decisiones del órgano directivo.
- Para que el diálogo social anticipe cambios como las reestructuraciones.
- Como plataforma sindical con fines de coordinación, ya que los CEE son una pieza de engranaje importante para que los representantes de los trabajadores y los sindicatos planteen sus reivindicaciones y sean más fuertes juntos.

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

UN CEE SIN SINDICATOS A BORDO ES:

- a. Débil
- b. Una potencial herramienta al servicio del órgano directivo para desafiar a los sindicatos

BUENA PRÁCTICA: ANTES DE CREAR UN CEE, REALICE UN MAPA DE LA EMPRESA. ETF PUEDE AYUDARLE A IDENTIFICAR LAS PRINCIPALES UBICACIONES, OPERACIONES Y CONTACTOS SINDICALES DE LA COMPAÑÍA.

REQUISITOS LEGALES PARA CONSTITUIR UN CEE

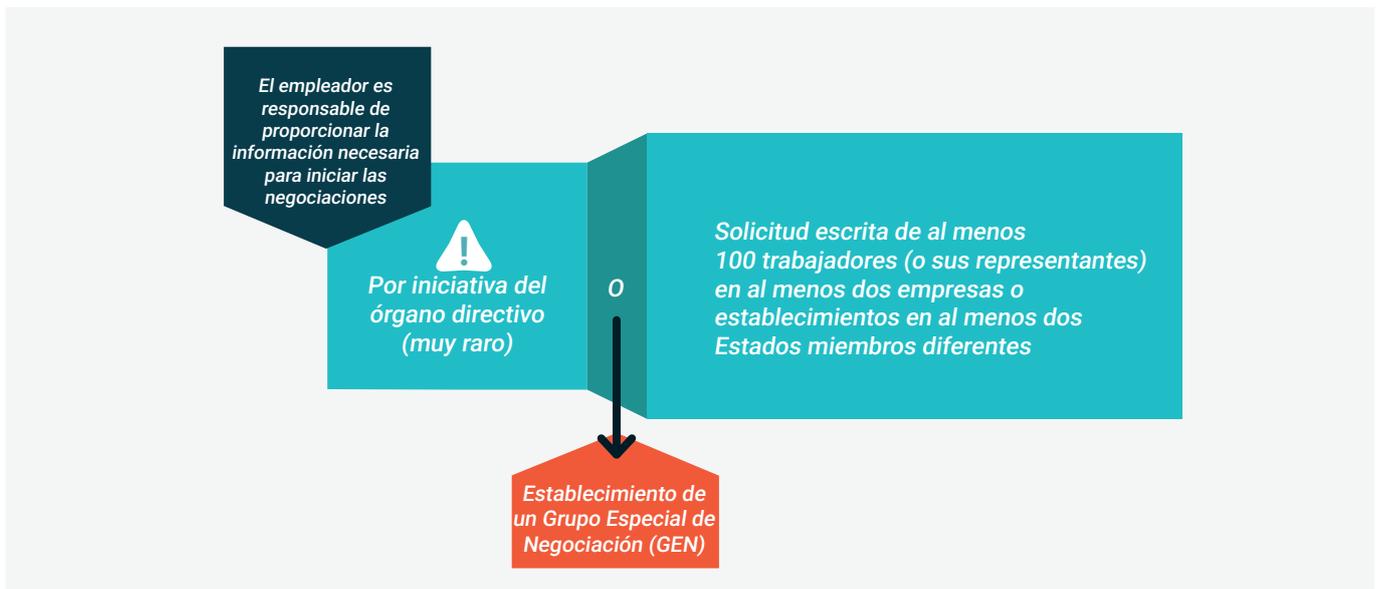


CREAR UN CEE EN 4 PASOS

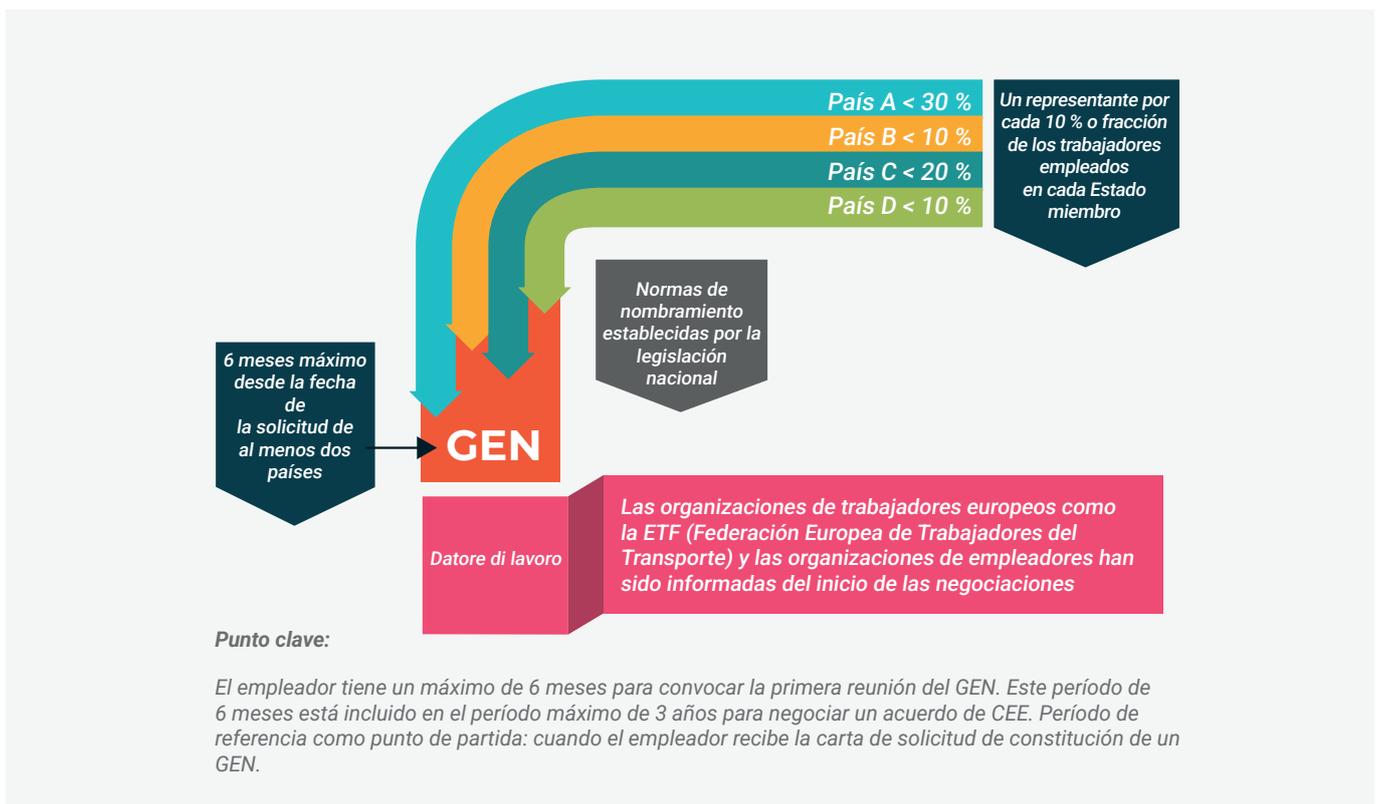
Una negociación puede durar tres años como máximo. Cada país donde opera la empresa debe estar representado según lo disponga la ley. Hay cuatro pasos a seguir.

PASO 1: LA SOLICITUD ESCRITA

Es muy poco frecuente que la propuesta provenga del órgano directivo. ¡La mayoría de las veces, **son los representantes de los trabajadores quienes tienen que tomar la iniciativa!**



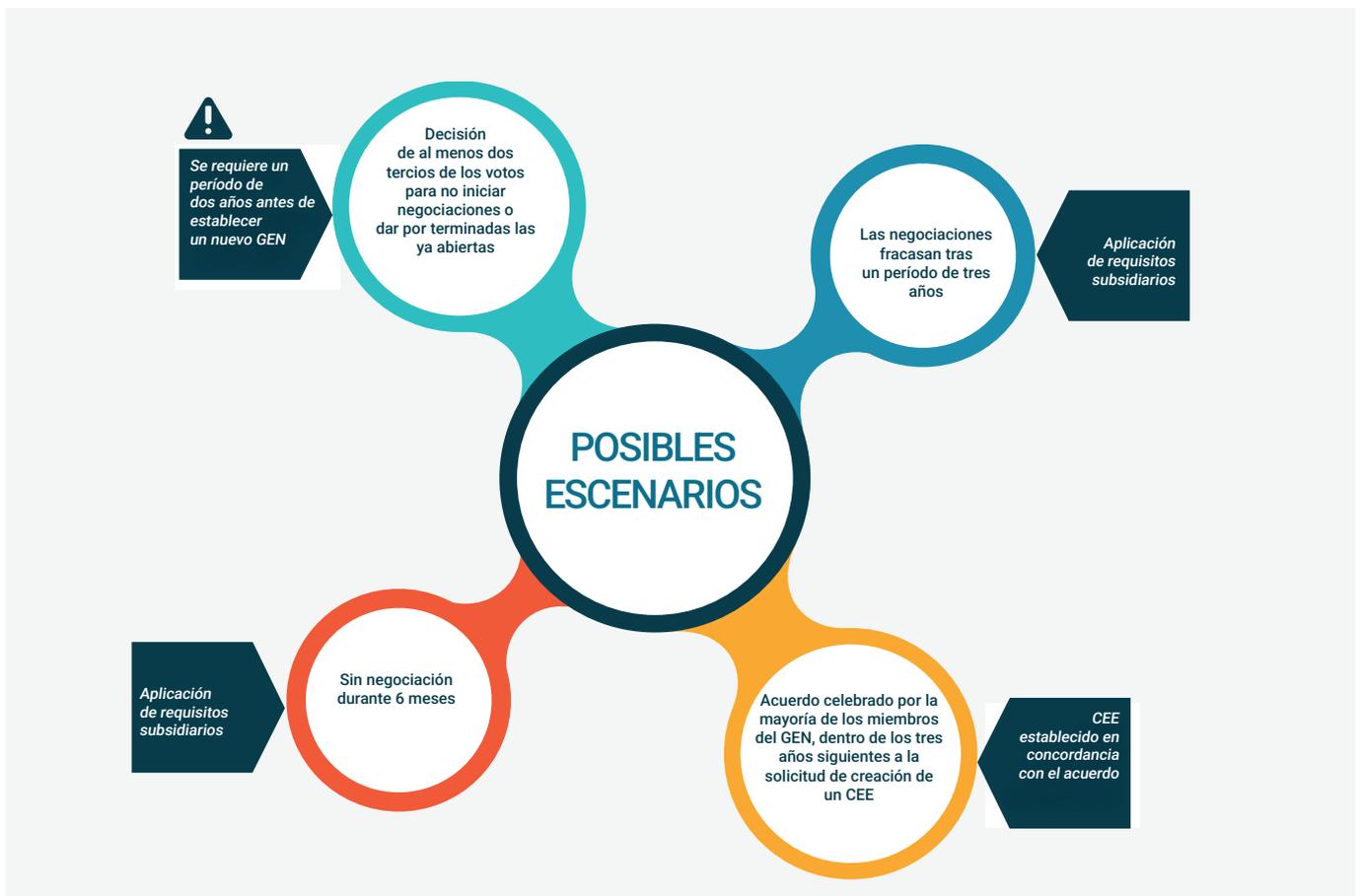
PASO 2: CREACIÓN DEL ÓRGANO ESPECIAL DE NEGOCIACIÓN (GEN)



PASO 3: ¡YA TIENE DERECHOS QUE RECLAMAR!



PASO 4: LOS RESULTADOS DE LAS NEGOCIACIONES



¿QUÉ DEBE CONTENER UN ACUERDO DE CEE?

Los elementos que deben constar en un acuerdo de CEE están establecidos en la Directiva del CEE.

El acuerdo determinará:

- a. Las empresas o establecimientos de la empresa de dimensión comunitaria que estén cubiertos por el acuerdo.
CONSEJO IMPORTANTE: ¡Es fundamental garantizar que todas las partes de la empresa multinacional en cuestión estén cubiertas por el acuerdo! El órgano directivo está obligado a facilitar esta información.
- b. La composición del comité de empresa europeo, el número de miembros, la distribución de los puestos, teniendo en cuenta, cuando sea posible, la necesidad de una representación equilibrada de los trabajadores en lo que respecta a sus actividades, categoría y género, y la duración del mandato.
CONSEJO IMPORTANTE: ¡Es fundamental garantizar que todos los países estén cubiertos por el acuerdo y que se busque el equilibrio de género! Se puede calcular la proporcionalidad con los números suministrados en la Directiva CEE y los mandatos deben respetar la legislación local.
- c. Las funciones y el procedimiento de información y consulta del comité de empresa europeo y las modalidades de conexión de la información y consulta del comité de empresa europeo con los órganos nacionales de representación de los trabajadores, de conformidad con los principios establecidos en el artículo 1, apartado 3.
CONSEJO IMPORTANTE: Las definiciones de información y consulta deben ser lo más amplias posibles para garantizar que los procesos de información y consulta cubran el mayor número posible de aspectos.
- d. El lugar, la frecuencia y la duración de las reuniones del Comité de Empresa Europeo.
CONSEJO IMPORTANTE: ¡Hay que asegurarse de que los detalles se acuerden con el órgano directivo y no vengan impuestos!
- e. En su caso, la composición, el procedimiento de nombramiento, las funciones y las normas de procedimiento del comité restringido constituido en el seno del comité de empresa europeo.
CONSEJO IMPORTANTE: La elaboración de un reglamento interno ayudará a los miembros del CEE a saber cómo funciona éste en la práctica, es decir, cómo elegir los representantes para el comité selecto.
- f. Los recursos financieros y materiales que se asignarán al comité de empresa europeo.
CONSEJO IMPORTANTE: ¡Es clave garantizar que no se vean comprometidos los derechos de los miembros del CEE a expertos, formación, etc.!
- g. La fecha de entrada en vigor del acuerdo y su duración, las modalidades de modificación o terminación del acuerdo y los casos en que se renegociará el acuerdo y el procedimiento para su renegociación, incluyendo, cuando sea necesario, cambiar la estructura de la empresa de dimensión comunitaria o del grupo de empresas de dimensión comunitaria.
CONSEJO IMPORTANTE: Debe asegurarse de que cualquier cambio en la estructura de la empresa pueda llevar a una revisión de la composición y que las futuras reformas en la Directiva se incluyan aquí!

La Directiva CEE se adoptó por primera vez en 1994 y fue modificada en 2019. Si bien en 2019 se mejoraron algunas disposiciones, siguen existiendo algunas deficiencias importantes que, a veces, impiden una participación significativa de los empleados a nivel transnacional en la práctica. Por esta razón, la Comisión Europea propuso en enero de 2024 modificar la Directiva, respondiendo a un requerimiento de larga data de los sindicatos europeos.

Para ETF, los puntos más importantes de la revisión son:

- Consolidar los requisitos subsidiarios (por ejemplo, una segunda reunión anual, eliminación de la limitación a un experto y referencia explícita al experto sindical)
- Reconocer el papel de los «representantes de organizaciones sindicales comunitarias reconocidas y competentes»
- Mejorar y clarificar las reglas para las negociaciones con el GEN
- Mejorar/aclarar el concepto de «carácter transnacional de un asunto»
- Prevenir abusos de cláusulas de confidencialidad
- Añadir sanciones obligatorias y disuasorias
- Garantizar el acceso a la justicia mediante la especificación del estatuto jurídico de los comités de empresa europeos y los comités nacionales de empresa

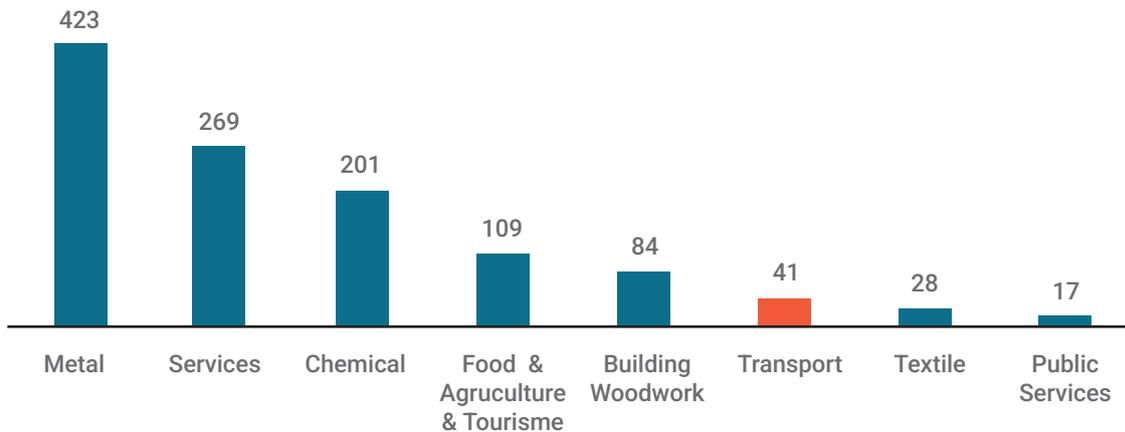
En el momento de redactar este documento (octubre de 2024), las negociaciones tripartitas aún no han comenzado y no existe plazo para adoptarlas por parte de la Directiva revisada. En el mejor de los casos (conclusión de las negociaciones tripartitas en 2025 y un proceso de transposición de dos años), una nueva Directiva del CEE podría entrar en vigor no antes de 2027. Por tanto, aún no existe obligación legal de seguir la nueva Directiva... ¡pero puede

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

RELATIVAMENTE POCOS CEE ACTIVOS EN LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE

Número de CEE activos en 2022

(Fuente: Base de datos de CEE, <https://www.ewcdb.eu>)



- Solo 41 acuerdos de CEE en el sector del transporte de un total de 1137 acuerdos activos en Europa.
- Muchas empresas extras cumplen los umbrales legales: En el sector del transporte hay cabida para 80 nuevos CEE.
- De esos 41, solo 5 pertenecen al sector marítimo
- De esas 5, solo 2 empresas trabajan la gestión portuaria

Está negociando o renegociando un acuerdo de CEE. ¿Cuál es su lugar? Compare su borrador con otros acuerdos CEE de empresas similares y, en todo caso, asegúrese de que sus cláusulas van más allá de los requisitos legales mínimos (llamados «requisitos subsidiarios»).

COMPOSICIÓN DEL CEE

Empresas y acuerdos de CEE	Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	BUENAS PRÁCTICAS
Número de empleados	2915 cuando se firmó el acuerdo	5600	30 000 (estimado)	Los empleadores deberán comunicar anualmente cifras actualizadas.
Número de representantes	13	15	¿?	Al menos uno por país.
Representantes por país	Austria, Bélgica, Países Bajos, Francia, Finlandia, Polonia, España, Italia, Suecia, Dinamarca y Reino Unido:1 Alemania: 2	Dinamarca, Irlanda, Noruega, Alemania y Polonia: 1 Países Bajos: 2 Reino Unido: 3 Suecia: 5	Uno por cada estado miembro donde DP World tenga empleados, más uno por cada 1000 empleados en ese Estado.	Evite la sobrerrepresentación de un país agregando números de puestos en caso necesario.
Duración de los mandatos	4 años	3 años	4 años	Generalmente 4 años de práctica para evitar la rotación.

REUNIONES

Elementos	Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	BUENAS PRÁCTICAS
Número de reuniones	Una conferencia anual	2 al año En circunstancias excepcionales, podrá celebrarse una reunión extraordinaria.	2 al año. Se podrán celebrar reuniones excepcionales cuando surja una cuestión transnacional importante y urgente.	Una sola reunión no es suficiente para extraer resultados de un CEE.
Idiomas	Alemán. Interpretación en alemán y en 3 idiomas (la Mesa Directiva decidirá cuáles)	Inglés.	Inglés. «La empresa proporcionará servicios de traducción e interpretación adecuados».	La interpretación y traducción son muy importantes. Los miembros del CEE que necesiten estos servicios deberían disponer de ellos.
¿Reuniones preliminares?	Sí, el día antes de la conferencia anual	Sí, el día antes de la reunión del foro.	Sí, el día antes de la reunión del foro. También podrá celebrarse una reunión posterior al consejo.	Las reuniones preliminares facilitan la coordinación. Las reuniones posteriores son fundamentales para garantizar la realización de informes y seguimiento entre reuniones.
Organización de la reunión		El órgano directivo liderará las reuniones.		Quién preside las reuniones depende de la legislación y de las prácticas nacionales. La copresidencia también podría ser una opción. El contenido del orden del día deberá acordarse por los representantes de los trabajadores.

ORGANIZACIÓN INTERNA DEL CEE

Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	BUENAS PRÁCTICAS
<p>PSe elige un presidente, un vicepresidente y otros tres miembros por el período que dure el mandato. Estas personas conforman el Comité Directivo.</p> <p>El Comité Directivo es el encargado de asistir al Presidente.</p>	<p>Los representantes del CEE seleccionan un Comité Selecto durante su primera reunión preparatoria. El Comité Selecto está formado por 3 representantes del CEE, uno de los cuales es elegido como Portavoz a cargo de la relación con el órgano directivo</p>	<p>Se podrá elegir un Comité Directivo compuesto por hasta cuatro representantes.</p> <p>El Administrador del Consejo será responsable de las operaciones y aspectos administrativos del Consejo.</p>	<p>Los procesos democráticos y transparentes reforzarán la capacidad del CEE para influir en los planes del órgano directivo.</p> <p>El Comité Selecto y los portavoces son órganos operativos para trabajar. El CEE en su conjunto es el órgano de toma de decisiones.</p>
	<p>El Comité Directivo debería reunirse dos veces al año (aparte de las dos reuniones plenarias del CEE)</p>	<p>El Comité Directivo debería reunirse dos veces al año (aparte de las dos reuniones plenarias del CEE)</p>	<p>Los comités selectos deberán reunirse con la frecuencia necesaria y garantizarán que se lleve a cabo la información, la consulta y la coordinación.</p>

EXPERTOS

Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	BUENAS PRÁCTICAS
<p>El CEE podrá contar con la asistencia de expertos externos de su elección.</p> <p>A petición del Comité Ejecutivo, podrán asistir expertos a las reuniones del CEE y de sus instituciones.</p> <p>Los «costes razonables» corren a cargo de la Compañía.</p>	<p>Los representantes del CEE podrán, si así lo acuerdan previamente las partes, recibir asistencia por parte de un experto externo a cuenta de Stena.</p>	<p>El CEE del Comité Directivo podrá estar asistido por expertos de su elección.</p> <p>Si se necesita un experto, la Compañía estará obligada a reembolsar los costes periciales de no más de un experto por reunión del Foro. Los gastos deberán presentarse sobre una base aprobada por adelantado por la Secretaría.</p>	<p>El CEE del Comité Directivo podrá estar asistido por expertos de su elección.</p> <p>Si se necesita un experto, la Compañía estará obligada a reembolsar los costes periciales de no más de un experto por reunión del Foro. Los gastos deberán presentarse sobre una base aprobada por adelantado por la Secretaría.</p>

BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE EXPERIENCIA EXTERNA

ES IMPORTANTE DIFERENCIAR ENTRE EXPERTOS SINDICALES Y TÉCNICOS

- LOS EXPERTOS SINDICALES suelen tener el mandato de apoyar al CEE en lo que respecta a las políticas y la coordinación sindical. No son empleados de la empresa.
- Los representantes de los trabajadores convocan a los EXPERTOS TÉCNICOS para que les ayuden a analizar la información del órgano directivo. Los expertos son independientes y ayudan a identificar desinformación y lagunas en cuestiones económicas, estratégicas, legales y de muchos otros tipos. **El CEE deberá seleccionar sus expertos.**

Nota: Los GEN tienen derecho a recibir el apoyo de un experto de su elección durante el proceso de negociación. Los miembros del CEE tendrán acceso a expertos cuando así se estipule en el acuerdo del CEE o cuando se les apliquen los acuerdos subsidiarios.

CONSEJOS IMPORTANTES:

1. Tiene derecho a consultar a expertos: asegúrese de ejercerlo.
2. Los «medios necesarios» incluyen la provisión de expertos. Debe asegurarse de que esta disposición no se vea comprometida en su acuerdo de CEE.
3. Debe asegurarse de que exista un coordinador sindical. Esto fortalecerá su CEE.

FORMACIÓN / COSTES Y PRESUPUESTO

Elementos	Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	BUENAS PRÁCTICAS
Formación	6 días de formación por período de mandato.	SFormación impartida en «inglés u otro idioma acordado». No se dan detalles.	Sí, pero no se dan detalles en el acuerdo. Las solicitudes de formación deben ser aprobadas por adelantado por el administrador del Consejo.	Los miembros del CEE recibirán una formación adecuada como grupo sin pérdida de salario. El órgano directivo y los representantes de los trabajadores deberían acordar un programa de formación de 4 años.
Costes y presupuesto	Todos los costes relacionados con el CEE a cargo de Hapag Lloyd.	Los costes operativos del CEE (formación, viajes, etc.) y los gastos relacionados con el uso de expertos son financiados por Stena.	Todos los costes razonables y gastos relacionados con el CEE corren a cargo de la empresa	Para una mayor autonomía, el comité selecto del CEE puede gestionar un presupuesto anual (negociado en el acuerdo del CEE) para formación, expertos y visitas al lugar de trabajo.
Otras disposiciones	Se proporciona espacio de oficina. Persona de apoyo secretarial para el primer año de existencia del CEE (8 horas semanales)			Se podrán negociar recursos de funcionamiento adicionales para facilitar actividades de los CEE.

UNIRSE PARA EL ÉXITO: UNIÓN DE LOS DERECHOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES LOCALES, NACIONALES Y EUROPEOS

La influencia de los miembros del CEE en las decisiones del órgano directivo está vinculada a la capacidad de los representantes de los trabajadores para establecer vínculos y coordinar sus acciones entre sí. Los miembros del CEE deben ser proactivos e intercambiar información entre países. También deberían estar bien conectados con los órganos de representación de los trabajadores de sus respectivos países. De esta manera, estarán en condiciones de cuestionar las lagunas en la información o desinformación del órgano directivo.

DOS PRINCIPIOS

SUBSIDIARIEDAD

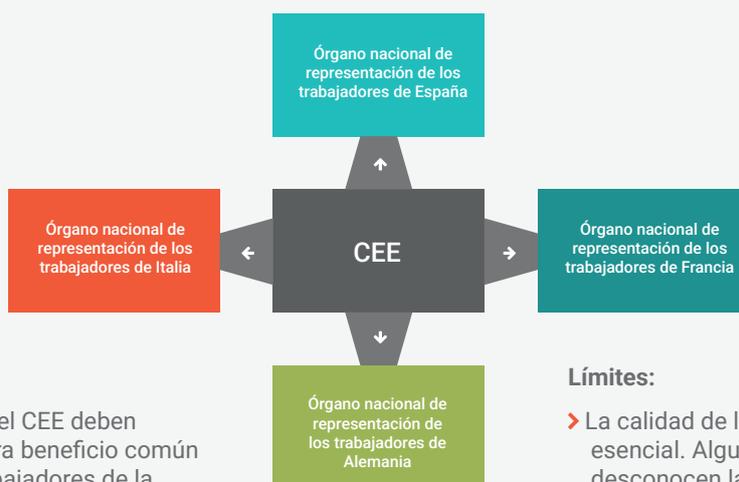
- Esta terminología significa que un CEE no puede sustituir a los órganos nacionales de representación de los trabajadores; y que:
- Los organismos nacionales son los que pueden tratar los asuntos nacionales.
- El CEE se ocupa de cuestiones transnacionales, pero actúa por los trabajadores de su conjunto.

SIMULTANEIDAD

- La información - consulta del CEE a los organismos nacionales se realiza al mismo tiempo.
- En la práctica, la simultaneidad no siempre es posible: las legislaciones nacionales difieren.
- ¿Pueden los órganos del CEE y del CE superponerse en algunas ocasiones? Si es así, ¿cómo podemos evitarlo y mejorar la cohesión?

VINCULACIÓN EN DIAGRAMAS

ENFOQUE DE ARRIBA HACIA ABAJO



Valor añadido:

- Los miembros del CEE deben posicionarse para beneficio común de todos los trabajadores de la empresa, independientemente de su país de origen.
- El CEE es reconocido por el órgano directivo como socio del diálogo social. Se pueden conseguir resultados en los que todos ganan.

Límites:

- La calidad de los miembros del CEE es esencial. Algunos trabajadores aislados desconocen la situación de la empresa nacional. Puede que no tengan la capacidad o la información suficiente para poder decidir.
- Los miembros del CEE del país sede podrán utilizar su posición dominante para imponer sus puntos de vista.

ENFOQUE DESDE ABAJO HACIA ARRIBA



UNA BUENA COORDINACIÓN EUROPEA FRENTE A LA COMPETENCIA ENTRE INTERESES NACIONALES

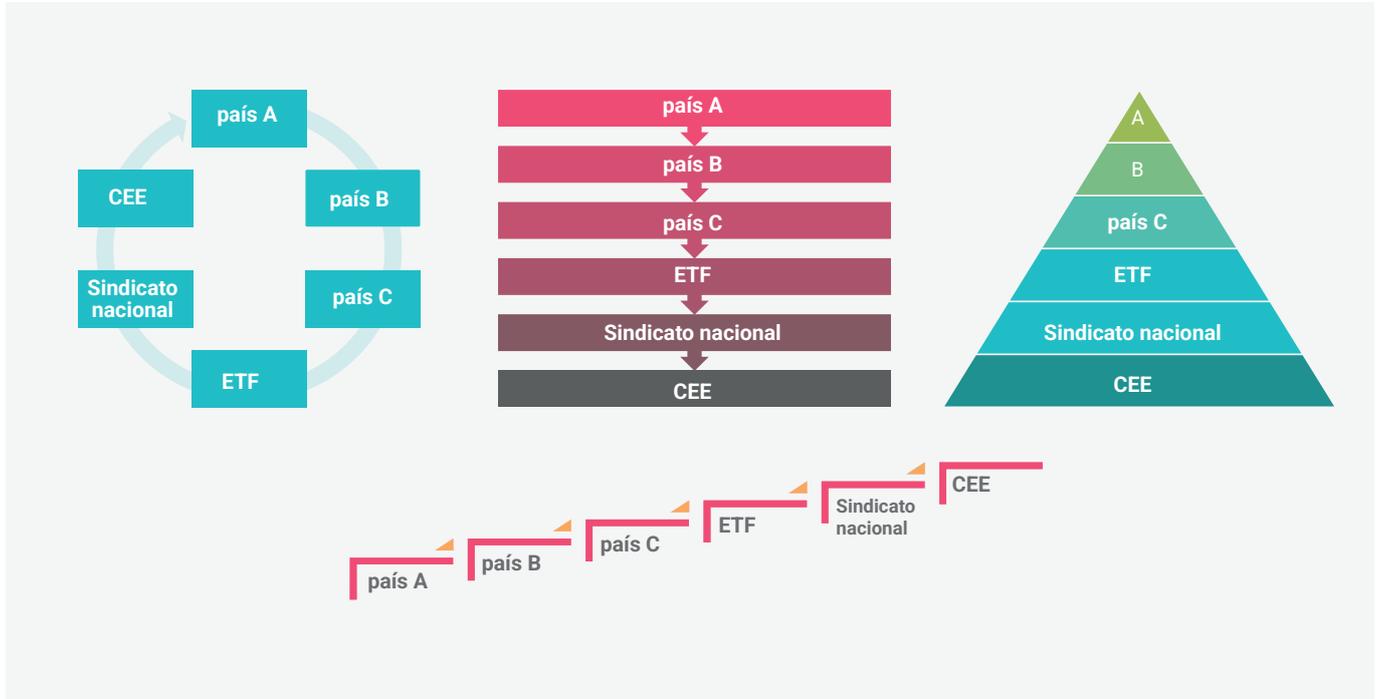
La coordinación entre los niveles de información - consulta transnacionales y nacionales pueden ser parte de las estrategias de los sindicatos: sin coordinación no hay voz para los trabajadores. Una buena cooperación entraña poder influir en los proyectos y decisiones del órgano directivo. Una buena coordinación significa tener un buen conocimiento de las normas de información - consulta nacional para ganar tiempo e influencia.

- Negociar con el órgano directivo el proceso pertinente de información/consulta.
A modo de ejemplo: Fusión ≠ escisión ≠ despidos colectivos
- Mantenga el control sobre el tiempo del proceso: asegúrese de saber qué carta jugar primero
- Utilice todas las herramientas a su disposición para asegurarse de tener la información correcta: WhatsApp, grupos de Google, experto técnico, experto sindical, reuniones extraordinarias, declaración, manifestación pública, artículo de opinión...
- Adoptar normas internas claras para un funcionamiento conjunto con un proceso democrático (votos, portavoces, grupo directivo...)
- Los sindicatos nacionales deberían apoyar a los miembros de sus CEE. Deberían asegurarse de que las personas adecuadas estén a bordo.
- El acceso a la formación es muy importante para los recién llegados. Evite miembros invisibles.
- Por último: Acuda a los tribunales cuando sea necesario Y CUANDO ESTÉ SEGURO DE GANAR (¡evite jurisprudencia negativa para otros CEE!)

CONSEJOS IMPORTANTES:

1. La vinculación con los representantes nacionales de los trabajadores es un requisito de la Directiva. Debe asegurarse de que esté incluido en el acuerdo de su CEE.
2. Comuníquese activamente con los sindicatos locales y los representantes de los trabajadores. En caso de duda, ¡consúltenos! Su coordinador sindical podrá ayudarle y asesorarle.
3. Busque oportunidades de formación y creación de redes para garantizar que las prácticas de vinculación de su CEE sigan la teoría de la Directiva CEE.

¿CÓMO SERÍA UNA COORDINACIÓN PERFECTA ENTRE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DE SU



EJEMPLO DE ENLACES PARA INFORMACIÓN, CONSULTA Y SEGUIMIENTO DE DECISIONES

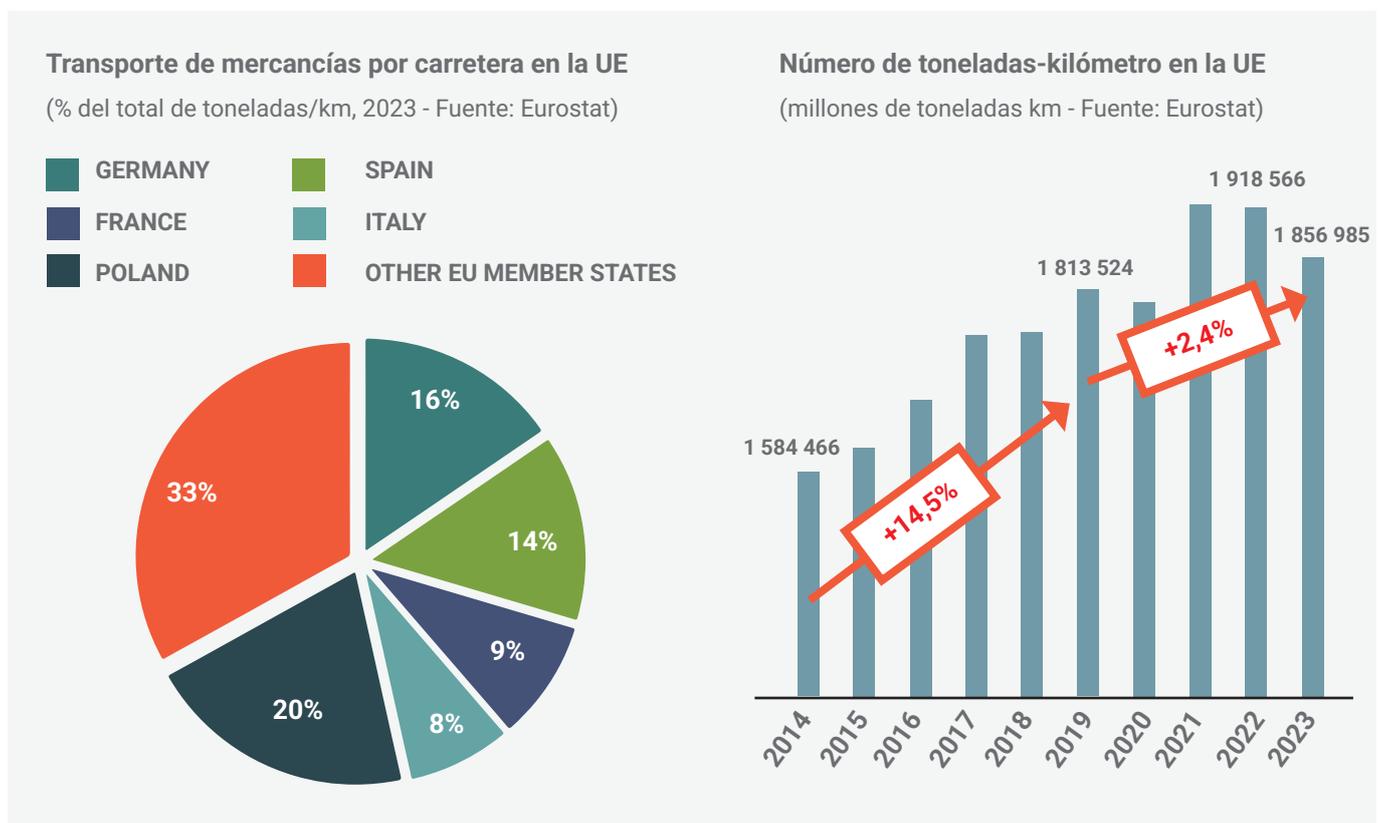


ASUMIR LOS IMPACTOS SECTORIALES EN LA EMPRESA

EL EJEMPLO DEL TRANSPORTE POR CARRETERA

Los responsables de las empresas prestan gran atención a las tendencias del sector en el que operan: fuerte competencia, mano de obra disponible, desarrollo de nuevas tecnologías, diferencias de costes de personal entre países, CO2... Todos estos factores impactarán en la empresa; por lo tanto, es necesario que los miembros del CEE conozcan este contexto para poder apreciar mejor las decisiones estratégicas del órgano directivo, que pueden tener consecuencias sobre el empleo y las condiciones de trabajo. En el ejemplo del sector del transporte por carretera que se presenta a continuación, la información económica proporciona orientación a los representantes de los trabajadores para influir estratégicamente en los planes del órgano directivo.

VISIÓN GENERAL DEL TRANSPORTE POR CARRETERA EN LA UE



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

FUERTE CRECIMIENTO DEL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA EN LA UNIÓN EUROPEA...

El transporte por carretera aumentó un + 17 % entre 2014 y 2023 en términos de toneladas-kilómetro, según datos de Eurostat.

La industria ha crecido casi todos los años durante la última década. excepto en 2020 (crisis de Covid) y en 2023.

El descenso en 2023 está protagonizado principalmente por Alemania; y a pesar de ello, las cifras de dicho año siguen siendo superiores a las de 2019 en un + 2,4 % a nivel europeo.

En 2023, Polonia (20 % del total de tkm de la UE) fue el país líder en transporte por carretera en Europa, seguida de Alemania, España, Francia e Italia.

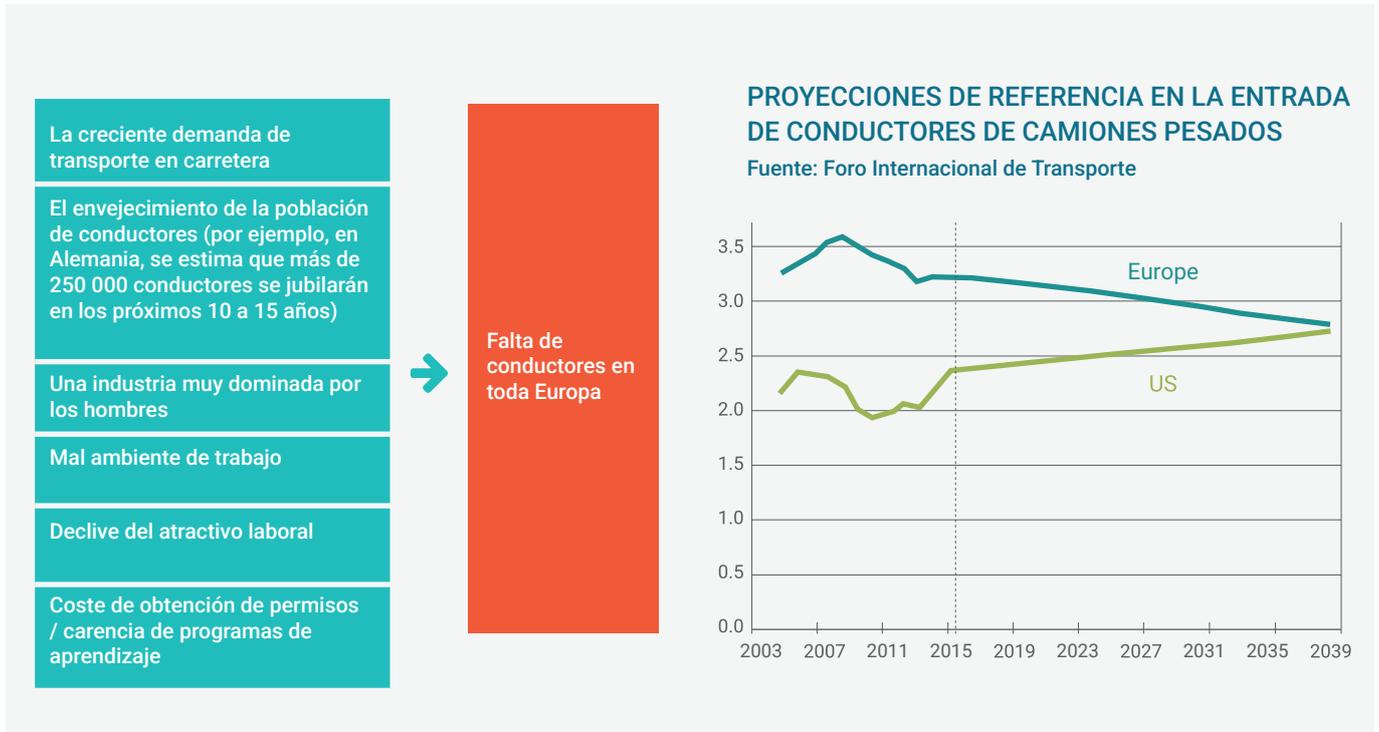
...IMPULSADO PRINCIPALMENTE POR EL CRECIMIENTO DEL TRANSPORTE INTERNACIONAL EN LOS PAÍSES DE EUROPA DEL ESTE

- El crecimiento del transporte por carretera en Europa está impulsado principalmente por los países de Europa del Este, principalmente en lo que respecta al transporte internacional.
 - Por ejemplo, el peso de Polonia dentro de la industria europea del transporte por carretera ha aumentado en los últimos años del 16 % en 2014 al 20 % en 2023.
- En la última década, los países de Europa del Este como Polonia, Lituania y Bulgaria han acumulado un crecimiento constante de su mercado nacional y un desarrollo muy dinámico de su actividad internacional.
- Mientras tanto, países de Europa occidental como Bélgica, Italia y Francia han registrado una tasa de crecimiento lenta tanto en el transporte nacional como en el internacional

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

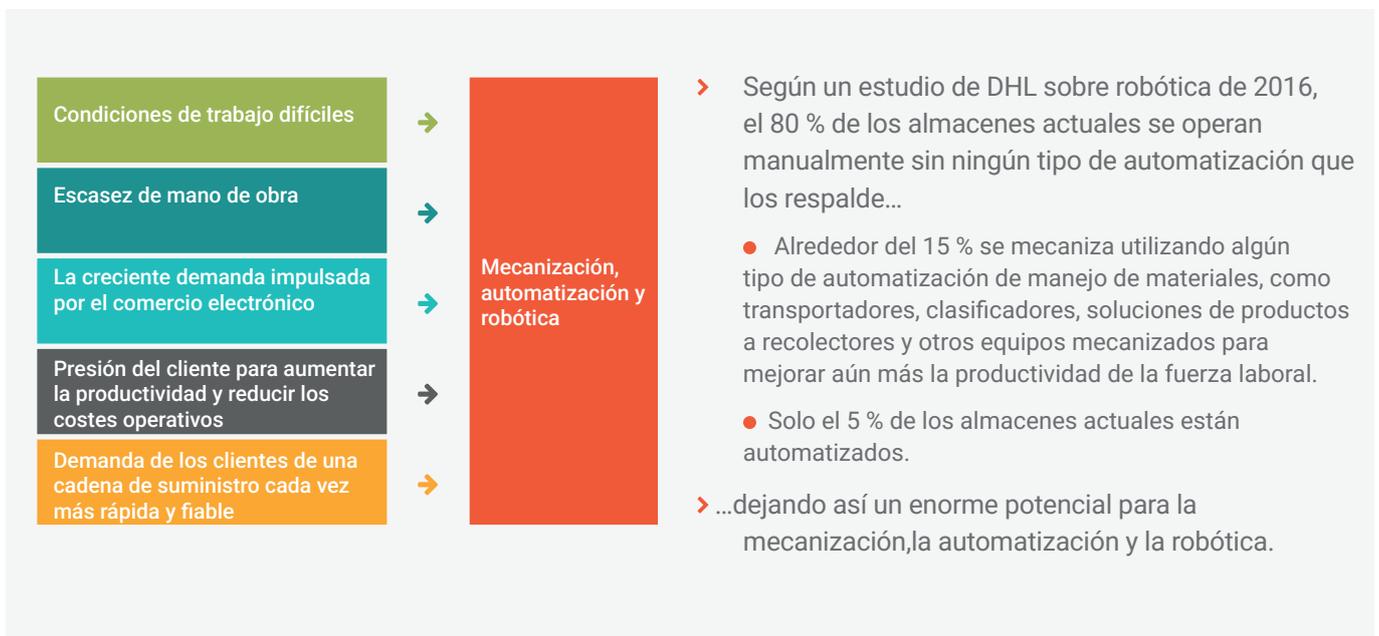
- Los principales costes operativos de la industria del transporte (costes de los conductores, de combustible, de financiación y propiedad de los vehículos) todavía son mucho más bajos en Europa del Este.
- Estas diferencias clave en los costes también pueden verse reforzadas por el hecho de que en algunos países de Europa del Este el coste de los conductores se mantiene a un nivel bajo al contratar personal de fuera de la Unión Europea.
 - Los transportistas polacos recurren a menudo a conductores extranjeros, incluyendo ucranianos, rusos, georgianos o kazajos, para controlar su coste en personal.
- La aplicación de la legislación aplicable también es un problema grave tanto para conductores de terceros países como de la UE. Las normas vigentes que protegen a los conductores no se están aplicando. A modo de ejemplo, una semana de inspección celebrada en febrero de 2023 en los Países Bajos, Rumanía, Malta, Dinamarca, Bélgica, Croacia y Austria reveló que, de 436 vehículos examinados, se detectaron 269 infracciones (para obtener más información, véase «Conductores de terceros países en el transporte por carretera europeo, 2023» de la ETF).

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



- Además de la falta de conductores en toda Europa, también hay una escasez cada vez mayor de mano de obra más cualificada en la industria del transporte por carretera (transportistas, jefes de equipo, gerentes...).
 - Esta falta de mano de obra cualificada afecta especialmente a las grandes empresas del transporte y a los operadores logísticos que operan como transportistas.

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



NUEVOS PARTICIPANTES EN LA INDUSTRIA LOGÍSTICA

EMPRESAS DE NUEVA CREACIÓN...

- La mayoría de los nuevos participantes en el sector logístico son empresas emergentes, y muchas de ellas buscan utilizar nuevas tecnologías para acceder al mercado.
- Entre ellas se encuentran empresas de reparto de última milla que utilizan tecnología adaptada a la capacidad disponible a las necesidades de entrega.
 - Por ejemplo, Dolly en EE. UU. ayuda a las personas a transportar cosas dentro de su ciudad conectándolas con conductores registrados. En Europa, Stuart ofrece a sus clientes una «flota verde» de mensajeros independientes capaces de entregar mercancías los 7 días de la semana en menos de una hora en algunas grandes ciudades europeas.

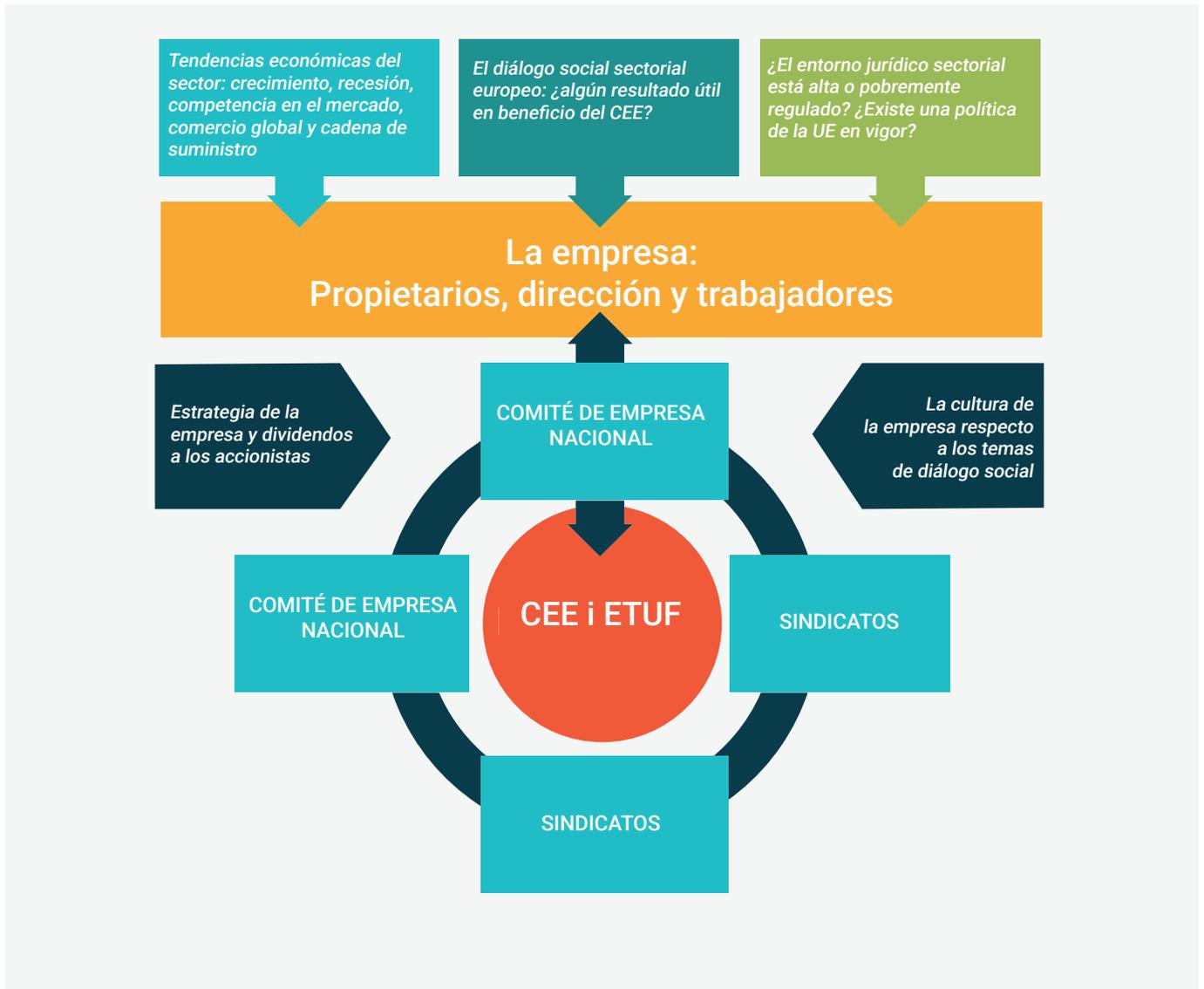
Y LOS GIGANTES DE INTERNET

- Amazon busca ampliar su experiencia interna en almacenamiento, así como desarrollar sus propias funciones de entrega
 - Amazon Robotics, subsidiaria de Amazon.com, automatiza las operaciones del centro logístico utilizando diversos métodos de tecnología robótica.
 - Amazon ya cuenta con una flota de 83 aviones (Boeing 767, B737 y A330)
- 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 departamental, una firma de inversiones y una empresa con operaciones de logística portuaria.

CONSEJOS IMPORTANTES:

1. Observe las tendencias sectoriales y asegúrese de que se cubran los temas relevantes en sus reuniones anuales.
2. Considere aportar una opinión específica sobre temas importantes, reclame que se le tenga en cuenta y pida una respuesta.
3. Póngase en contacto con su experto o coordinador sindical para asegurarse de que el CEE reciba la información y el apoyo adecuados sobre cuestiones sectoriales

VINCULANDO LOS NIVELES DE LA EMPRESA Y EL SECTOR



EL PAPEL DEL CEE EN CUESTIONES ECONÓMICAS Y FINANCIERAS

¿Está el órgano directivo asegurando el futuro de la empresa mediante inversiones estratégicas o solo distribuye bonificaciones y dividendos de alto nivel? ¿Quién es realmente el dueño de la empresa? ¿Son seguros los puestos de trabajo en relación con los planes de salud y gestión de la empresa? ¿Cuáles son las reorganizaciones internas actuales entre unidades de negocio? Las respuestas a estas preguntas tendrán un impacto importante en el empleo y las condiciones de trabajo. Los representantes de los trabajadores podrán asistir a sesiones de formación cuando sea necesario para asegurar su participación en estos debates. También se podrá convocar a expertos técnicos para apoyar al CEE.

¿SOBRE QUÉ TEMAS SE DEBE INFORMAR Y CONSULTAR A UN CEE?

Además de los temas económicos y financieros, los representantes de los trabajadores deben decidir qué otros temas son potencialmente importantes para ellos y sobre los que deben recibir información y consulta.

Algunos ejemplos de estos problemas podrían incluir:

- Economía y finanzas
- Salud y seguridad
- Cuestiones ambientales, sociales y de gestión
- Información sobre trabajadores atípicos
- Políticas del lugar de trabajo
- Cuestiones de igualdad y diversidad

FORMATO Y CALENDARIO DE LA INFORMACIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA

PUNTOS CLAVE

- La información sobre la situación económica y financiera y las perspectivas de la empresa no puede limitarse a un simple documento presentado en sesiones plenarias por el órgano directivo
- Se deben facilitar documentos contables oficiales (informes trimestrales y anuales) a los representantes de los trabajadores
- Estos documentos deberán transmitirse antes de la reunión del CEE para que los expertos tengan tiempo de analizarlos y obtener los detalles necesarios del órgano directivo y permitan a los miembros del CEE preparar sus preguntas
- ¡Se recomienda evitar que las reuniones plenarias del CEE se celebren antes o mucho más tarde de que se publiquen los resultados!
- En los países donde los representantes de los trabajadores reciben formación (comités de empresa, sindicatos, ...), es una buena costumbre añadir un módulo sobre los CEE para establecer el vínculo entre los diferentes niveles de representación.

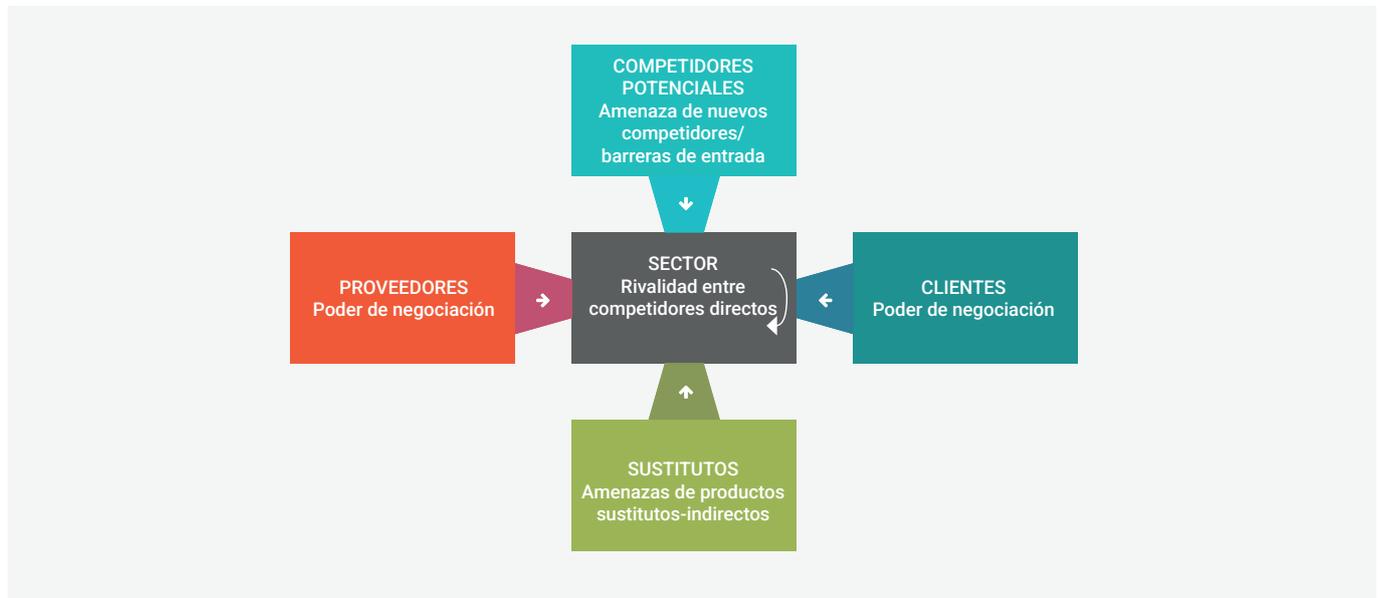
LO BÁSICO

La siguiente información debe ser proporcionada por el órgano directivo a los miembros del CEE; los miembros del CEE deben recibir formación para comprenderla y cuestionarla cuando sea necesario:

- Estrategia y accionistas
- Adquisiciones y cesiones
- Elección entre volumen y precio en la empresa
- Actividad y empleo
- Resultados financieros y rentabilidad
- Disposiciones y acontecimientos excepcionales
- Deuda
- Inversiones
- Gestión de efectivo

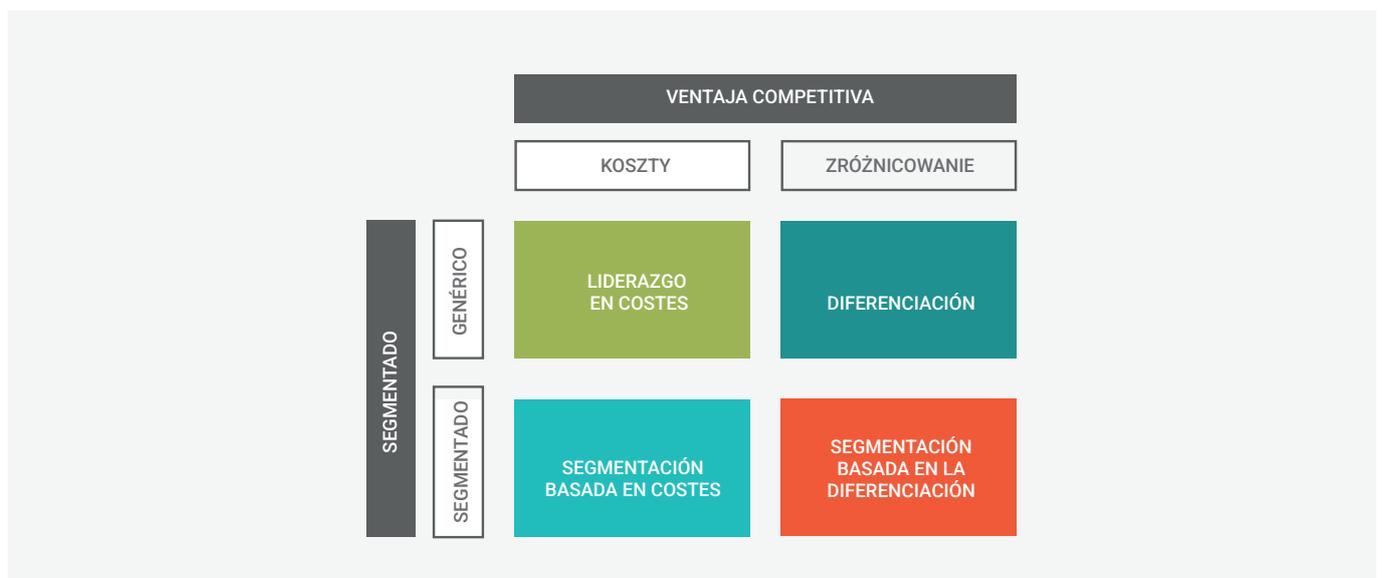
CONCEPTOS FUNDAMENTALES: EL SECTOR Y LA EMPRESA

Con frecuencia se utiliza el análisis de Porter para identificar la estructura de una industria y determinar la estrategia corporativa.



ALGUNOS CONCEPTOS PREVIOS: ESTRATEGIAS COMPETITIVAS DE PORTER

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



ESTRATEGIAS DE DIVERSIFICACIÓN E INTEGRACIÓN



SABER CONTEXTUALIZAR LOS DATOS

TENGA CUIDADO CON:

- › La variación repercute en los tipos de cambio (y en consecuencia en la moneda tomada como referencia)
- › Efectos de cambio de perímetro
- › Cambios en los métodos de consolidación de cuentas, evaluación de activos fijos...
- › Impacto de las amortizaciones y provisiones
- › Impacto de eventos excepcionales
- › Precios de transferencia
- › Período de tiempo tomado como referencia

CONSEJOS IMPORTANTES:

1. Debe asegurarse de obtener el tipo correcto de información de la empresa. En caso de duda, ¡consulte con su coordinador sindical o experto!
2. Debe asegurarse de que su acuerdo de CEE cubra los tipos de información que necesita y que se cumpla en la práctica.
3. Debe asegurarse de tener tiempo suficiente para preparar con antelación la reunión del CEE, incluyendo tiempo para leer los documentos y una reunión preparatoria sin la presencia del órgano directivo

DILIGENCIA PREVISTA: ¿CÓMO SE APLICA A LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS?

Hoy en día, la gran mayoría de empresas multinacionales emiten informes sociales y ambientales corporativos fácilmente accesibles. En muchos casos, estos informes consisten en información de marketing dirigida a los inversores. Existen nuevas herramientas para favorecer la imagen ecológica de la compañía y mejorar las condiciones de trabajo a lo largo de la cadena de suministro. Los miembros del CEE están en una buena posición para influir en los informes de sostenibilidad participando en procesos de seguimiento.

EJEMPLOS DE DIRECTIVAS Y CÓMO SE PUEDEN UTILIZAR

1. **Directiva de plataforma para trabajadores:** Otorga derechos de información y consulta a los representantes de los trabajadores, incluyendo potencialmente a los comités de empresa europeos. Obviamente, los términos de la Directiva no se aplican a los CEE que operan fuera de las «plataformas».
2. **Directiva sobre transparencia salarial:** Esta Directiva proporciona a los representantes de los trabajadores la oportunidad de recibir datos sobre la transparencia salarial, concretamente información sobre la brecha salarial de género. En términos sencillos, se puede considerar a los CEE como representantes de los empleados en los términos de la Directiva, recibir información sobre la brecha salarial de género y solicitar planes para reducirla.
3. **Las Directivas europeas sobre seguridad y salud en el trabajo** ofrecen a los CEE la posibilidad de recibir información sobre salud y seguridad a nivel transnacional y emitir una opinión. Algunos CEE reciben información y consultas sobre salud y seguridad, ya que pueden estar contempladas específicamente en un acuerdo. Incluso en caso de no ser así, el CEE puede resolverlo nombrándose a sí mismo y a los representantes de los trabajadores, de conformidad con los términos de la ley.
4. **Directiva de diligencia debida:** El objetivo de esta Directiva es fomentar un comportamiento corporativo sostenible y responsable en las operaciones de las empresas y en sus cadenas de valor globales. Con arreglo a la Directiva, debería ser posible que un CEE fuera considerado como representante de los trabajadores. Así, el CEE debería poder obtener información y asesoramiento sobre las cadenas de suministro globales, tanto de socios comerciales directos como indirectos, y del desarrollo de un «código de conducta» sobre las políticas pertinentes que se están aplicando para promover la responsabilidad social corporativa.
5. **La Directiva sobre presentación de informes de sostenibilidad corporativa (CSRD),** que exige que las empresas divulguen información detallada sobre su sostenibilidad e impacto social, puede ser una herramienta valiosa para los comités de empresa europeos. De hecho, el CSRD exige informes de sostenibilidad detallados y estandarizados, que incluyan información sobre cuestiones ambientales, sociales y de gestión (ESG).
6. **Informes país por país (CbCR) - OCDE** La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) presentó en 2015 el Informe País por País (CbCR) como parte de su iniciativa de Acción 13 sobre Erosión de la Base Imponible y Traslado de Beneficios (BEPS). Este marco requiere que las empresas multinacionales (EMN) con ingresos de grupo consolidados superiores a 750 millones de euros informen anualmente sobre datos financieros específicos, **incluyendo ingresos, beneficios antes de impuestos a las ganancias e impuestos a las ganancias pagados y devengados, para cada jurisdicción fiscal en la que operan:**
 - En la Unión Europea, los requisitos del CbCR se incorporaron a la legislación de la UE a través de la Directiva 2016/881, comúnmente conocida como «DAC4». Esta directiva obliga a los Estados miembros de la UE a aplicar el sistema CbCR para los ejercicios fiscales que comiencen a partir del 1 de enero de 2016.
 - La Unión Europea ha tomado medidas hacia la transparencia pública. **En 2021, la UE adoptó la Directiva 2021/2101, que exige la presentación de informes públicos país por país para las grandes empresas multinacionales que operan dentro de la UE.** Las empresas deben divulgar públicamente sus datos CbCR correspondientes a los **años fiscales que comiencen a partir del 22 de junio de 2024**, y se espera que los primeros informes se publiquen en **2026**.
 - En resumen, los requisitos CbCR de la OCDE están en vigor desde 2016 y sus fechas de aplicación varían según la jurisdicción en función de la adopción legislativa local. La iniciativa de la UE de divulgar públicamente los datos del CbCR supone un paso importante en pro de la transparencia de los impuestos

ENFOQUE EN LA NUEVA DIRECTIVA CSRD: UNA OPORTUNIDAD PARA AMPLIAR Y ENRIQUECER EL DIÁLOGO SOCIAL

EN 2022, EUROPA AMPLIÓ EL ALCANCE DE LA OBLIGACIÓN DE PRESENTAR INFORMACIÓN NO FINANCIERA CON LA DIRECTIVA DE INFORMACIÓN CORPORATIVA SOBRE SOSTENIBILIDAD (CSRD)

La nueva Directiva europea sobre información social corporativa (denominada Directiva 2022/2464/UE) se adoptó el 14 de diciembre de 2022.

Esta nueva directiva sustituye a la anterior de 2014 sobre la obligación de información no financiera. Según la nueva directiva, un conjunto más amplio de empresas deberán informar sobre sostenibilidad: Hasta 50 000 empresas y grupos dentro de la Unión Europea (frente a las 10 000 empresas de la directiva anterior).

Afecta a las siguientes empresas:

- Empresas de más de 250 empleados (si se cumplen algunos criterios financieros sobre facturación y balance general)
- Empresas no pertenecientes a la UE que generan más de 150 millones de € de facturación en el mercado de la UE
- PYME cotizada

El primer informe CSRD se publicará en 2025 con los datos del año fiscal 2024 de las empresas más grandes. Las demás empresas tendrán que cumplir la Directiva CSRD entre 2026 y 2029. Con el fin de armonizar la información no financiera en toda Europa, la UE crea las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (ESRS) Estas normas de información son obligatorias para todas las empresas afectadas por las directivas CSRD.

La CSRD exige que un auditor externo proporcione garantías sobre los informes de sostenibilidad, lo que no era el caso bajo la directiva anterior.

El informe de sostenibilidad debe contener información que permita comprender la evolución del negocio, la el rendimiento, la situación de la empresa y el impacto de su actividad, referidos al menos a:

- Cuestiones ambientales, como el cambio climático (ESRS E1), la contaminación (ESRS E2), los recursos hidrológicos (ESRS E3), la biodiversidad (ESRS E4), el uso de recursos y la economía circular (ESRS E5)
- Cuestiones sociales y de personal, como la propia fuerza laboral (ESRS S1), los trabajadores de la cadena de valor (ESRS S2), las comunidades afectadas (ESRS S3), los consumidores y los usuarios finales (ESRS S4).
- Gestión, como la conducta empresarial (ESRS G1)

INFORMACIÓN INTERESANTE PARA ANALIZAR PARA EL DIÁLOGO SOCIAL

Para las empresas interesadas, el informe de sostenibilidad, que se integra en su informe del órgano directivo, contiene:

- Condiciones de trabajo: Información sobre salarios, horas de trabajo y seguridad de los trabajadores.
- Diversidad e inclusión: Datos sobre igualdad de género, políticas de no discriminación y objetivos de diversidad.
- Impactos en la cadena de suministro: Transparencia en derechos humanos y prácticas laborales en la cadena de suministro.
- Formación y educación: Detalles sobre la inversión en habilidades y desarrollo profesional.
- Creación de empleo y apoyo a la transición: Planes para la transición de empleados en respuesta a la digitalización, la descarbonización o la reestructuración.

CONSEJOS IMPORTANTES:

1. Debe asegurarse de estar familiarizado con la implementación de la directiva CSR/Diligencia debida en su país.
2. Considere organizar un evento de formación/información sobre CSR/Diligencia debida.
3. Debe asegurarse de que su CEE esté completamente informado sobre los datos de ESG/Diligencia debida. Solicite no solo la información, sino también más antecedentes y planes de acción para abordar los problemas.

CAPÍTULO 2

EJERCICIOS PARA NEGOCIADORES Y MIEMBROS DEL CEE

INTRODUCCIÓN

Estos ejercicios propuestos se pueden adaptar a seminarios de formación, dependiendo por ejemplo del perfil de los participantes. Se basan en situaciones reales y permiten poner en práctica la teoría jurídica aprendida en el Capítulo 1.

Algunos ejercicios se pueden realizar en grupo, en parejas o individualmente dependiendo del tiempo disponible.

La actividad de los miembros del CEE normalmente consiste únicamente en asistir a una o dos reuniones al año. Para cambiar el acuerdo, el ejercicio de la hoja de ruta es útil para fomentar la participación activa de los miembros del CEE que se comprometen a realizar actividades y alcanzar sus propios objetivos sobre la base de un cronograma.

EJERCICIO SIMULADO DE NEGOCIACIÓN DEL GEN

Este ejercicio consiste en un simulacro de negociación del grupo especial de negociación. Los participantes se dividen en dos equipos: uno de «trabajadores» y otro de «empleadores».

El objetivo es llegar a un acuerdo en un tiempo determinado.

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

1. EJERCICIO DE NEGOCIACIÓN:

NEGOCIACIONES SOBRE EL CONVENIO COLECTIVO EUROPEO PARA «FLY-HI EUROPE»

HOJA DE LOS TRABAJADORES

Como representante de los trabajadores, usted es miembro del Grupo Especial de Negociación (GEN) de «Fly-Hi Europe» a nivel europeo. Desde hace casi tres años se están llevando a cabo negociaciones con el Departamento de RRHH del grupo con el objetivo de alcanzar un acuerdo europeo. Pero este contiene cláusulas que, en su opinión, son demasiado restrictivas. Le gustaría verlas modificadas a su favor o eliminarlas. Las negociaciones han llegado a la fase de «última oportunidad».

Estas son las nuevas cláusulas que quiere sacar adelante:

Artículo 1: Designación

El acuerdo conducirá a la creación de un Comité de Empresa Europeo (CEE), sin sustituir a los órganos nacionales de información y consulta existentes.

Artículo 2: Vinculación entre los procesos de información y consulta

El CEE debe ser informado y consultado por el órgano directivo antes o junto con los órganos nacionales de representación de los empleados establecidos con arreglo al Grupo.

Artículo 3: Ámbito de aplicación del acuerdo

El acuerdo se aplica únicamente a cuestiones transnacionales. Se considera cuestión transnacional a) cualquier cuestión que afecte al menos a dos países en los que el Grupo tenga bases operativas, o b) independientemente del número de países afectados, cualquier cuestión de importancia para la plantilla europea debido a la magnitud de su impacto potencial, o que suponga transferencias de operaciones entre países del Grupo.

Artículo 10: Servicios a disposición del CEE:

El CEE se beneficiará de intérpretes de los idiomas hablados en los países del Grupo representados en las reuniones

Aquí está la cláusula que desearía ver eliminada:

Artículo 13: Confidencialidad

Todos los intercambios de información orales o escritos durante las reuniones son confidenciales y no podrán ser revelados a ningún tercero. El incumplimiento de esta disposición podrá dar lugar a acciones judiciales.



EJERCICIO:

Su objetivo es llegar a un acuerdo con el Departamento de Recursos Humanos tras haber obtenido tantas concesiones como sea posible de las cláusulas anteriores. Para conseguirlo, tendrá derecho a una reunión preparatoria con los representantes de los trabajadores antes de las negociaciones. También puede recurrir a sesiones separadas durante las negociaciones. Tiene derecho a involucrar a un experto externo (lo que debe solicitarse al Departamento de Recursos Humanos durante las negociaciones) para que le ayude, si lo considera necesario.

Tenga en cuenta que, si no se llega a ningún acuerdo al final de la sesión, se aplicarán las disposiciones mínimas. ¿Está preparado/a para arriesgarse?

NEGOCIACIONES SOBRE EL CONVENIO COLECTIVO EUROPEO PARA «FLY-HI EUROPE»

HOJA DE LOS EMPLEADORES

Eres un representante del Departamento de RRHH de «Fly-Hi Europe» a nivel europeo. Desde hace casi tres años, se están llevando a cabo negociaciones con el Grupo Especial de Negociación (GEN) con el objetivo de concluir un acuerdo europeo, pero este contiene cláusulas que, en su opinión, son demasiado generosas y costosas. Le gustaría verlas modificadas a su favor o eliminarlas. Las negociaciones han llegado a la fase de «última oportunidad».

Estas son las nuevas cláusulas que quiere sacar adelante:

Artículo 1: Designación

El acuerdo europeo conducirá a la creación de una «Plataforma de intercambio de opiniones», sin sustituir a los órganos nacionales de información y consulta existentes.

Artículo 3: Ámbito de aplicación del acuerdo

El acuerdo se aplica únicamente a cuestiones transnacionales. Se considera asunto transnacional cualquier asunto que afecte al menos a dos países en los que el Grupo tenga bases operativas.

Artículo 5: Circunstancias excepcionales

En caso de circunstancias excepcionales, la administración social deberá convocar una reunión extraordinaria. Se producen circunstancias excepcionales cuando las decisiones corporativas tienen un impacto transnacional importante sobre los empleados del Grupo; es decir, que afectan al menos al 15 % de la plantilla total (equivalentes a tiempo completo) el 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 10: Instalaciones a disposición de la «Plataforma de Intercambio de Opiniones»

Las reuniones anuales se realizan mediante videoconferencia.

Aquí está la cláusula que desearía ver eliminada:

Artículo 11: Expertos externos

11.1 : Los miembros del CEE tienen derecho a consultar a un experto técnico (externo a la empresa) de su elección.

11.2 : Podrá participar en las reuniones un representante de la Federación Europea de Trabajadores del Transporte en calidad de experto sindical.



EJERCICIO:

Su objetivo es llegar a un acuerdo con el GEN después de haber obtenido tantas concesiones como sea posible en las cláusulas anteriores. Para lograrlo, tendrá derecho a una reunión preparatoria con los representantes del empleador antes de las negociaciones. También puede recurrir a sesiones separadas durante las negociaciones.

Tenga en cuenta que, si no se llega a ningún acuerdo al final de la sesión, se aplicarán las disposiciones mínimas. ¿Está preparado/a para arriesgarse?

2. CASOS DE ESTUDIO:

COMPARACIÓN DE ACUERDOS DE CEE

OBJETIVO:

Se trata de un ejercicio práctico para familiarizarse con el contenido de la Directiva 2009/38/CE y su uso o mal uso en varios acuerdos de CEE actualmente en vigor.

METODOLOGÍA:

Los participantes se dividen en grupos de trabajo. Cada grupo recibirá una copia de dos acuerdos de CEE y una copia de la Directiva 2009/38/CE. Cada grupo selecciona un presidente para dirigir los debates en el grupo y un portavoz que informará de los resultados en la reunión plenaria (ver sesión 2).

1.a SESIÓN: 1 HORA Y 30 MIN: COMPARACIÓN DE ACUERDOS

La primera parte del ejercicio consiste en:

- a) Comprobar cómo se regulan varios temas en cada acuerdo y
- b) comparar los acuerdos con la Directiva 2009/38/CE.

Para facilitarle la comparación, le indicamos los artículos a consultar en la directiva.

2.a SESIÓN: 1 HORA: RESTITUCIÓN DE RESULTADOS

¿Qué acuerdo opina que es mejor para cada tema? ¿Cuál le parece peor? Discuta las fortalezas y debilidades de cada acuerdo del CEE en la reunión plenaria.

CONSEJOS IMPORTANTES:

1. Dé lo mejor de usted en cualquier negociación con el GEN. ¡Considere presentar primero un borrador del acuerdo!
2. Debe asegurarse de que su acuerdo de CEE esté con arreglo a los términos de la directiva de CEE.
3. Intente asegurarse de que el acuerdo esté por delante de los requisitos subsidiarios, que deben considerarse como el nivel mínimo bajo el que ningún acuerdo debería caer.

TEMAS Y ARTÍCULOS DE LA DIRECTIVA 2009/38/CE	Acuerdo CEE 1 Nombre de la empresa:	Acuerdo CEE 1 Nombre de la empresa:
Prerogativas del CEE en materia de información Requisitos subsidiarios 1 a)		
Prerogativas del CEE en materia de 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 el órgano directivo Requisitos subsidiarios 6		
Articulación y coordinación entre el nivel nacional y europeo Artículo 12		

3. CUESTIONARIO:



CUESTIONARIO SOBRE LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS

(algunas preguntas pueden tener varias respuestas)

1. LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS (CEE) SE CREAN PARA ACERCAR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES A LOS CENTROS DE TOMA DE DECISIONES DE LAS EMPRESAS:

SÍ NO NS (no sabe)

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

SÍ NO NS (no sabe)

Si es así, ¿qué países?

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

SÍ NO NS (no sabe)

4. UN CEE ESTÁ PRESIDIDO POR EL ÓRGANO DIRECTIVO DE LA EMPRESA:

SÍ NO NS (no sabe)

5. LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS SON:

- a. Instancias de diálogo social que reúnen a los representantes de diversas empresas de derecho europeo de un mismo grupo empresarial
- b. 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. Instancias de diálogo social que reúnen a los representantes de diversas empresas de derecho europeo

6. EL ÓRGANO DIRECTIVO DE UNA EMPRESA PUEDE RECHAZAR LA CREACIÓN DE UN CEE:

- a. Rechazando la negociación durante 3 años
- b) Al negarse a facilitar información sobre el número de trabajadores de cada empresa en los distintos países europeos
- c) Rechazando cualquier medio de funcionamiento del organismo creado

7. UN ACUERDO PARA LA CREACIÓN DE UN CEE PREVALECE SOBRE EL DERECHO EUROPEO Y EL DERECHO NACIONAL:

SÍ NO NS (no sabe)

8. EL ACUERDO DEL CEE PUEDE SER MODIFICADO:

- a. Mediante la creación de un grupo especial de negociación integrado por las organizaciones sindicales más representativas de cada país
- b) Por parte de las organizaciones sindicales presentes en el grupo de empresas a nivel europeo
- c) Por simple negociación de una modificación del convenio vigente firmada por la mayoría de los miembros del CEE

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

- a. De conformidad con los términos del acuerdo
- b) Solo es obligatorio traducir al idioma de la sede europea del grupo
- c) Para todas los idiomas de los representantes presentes en el CEE

10. LA SEDE CENTRAL Y DE LA LEY APLICABLE DEL CEE::

- a. Es la misma que la sede de la sociedad dominante del grupo
- b. Se determina libremente por parte del órgano directivo de la sociedad
- c. Es el país europeo con mayor número de trabajadores

11. EL CEE ES:

- a. Un órgano 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 ESTÁ DETERMINADO POR LA DIRECTIVA EUROPEA:

SÍ NO NS (no sabe)

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

SÍ NO NS (no sabe)

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

SÍ NO NS (no sabe)

15. LA TRANSNACIONALIDAD DE LAS DECISIONES DE GESTIÓN CON DIMENSIÓN EUROPEA SE PUEDE VER:

- a. Dependiendo del número de países afectados simultáneamente por la decisión
- b. Dependiendo del nivel del impacto social, independientemente del número de países afectados por la medida
- c. Dependiendo de la cadena de mando que haya conducido a la toma de decisiones

16. LA CONSULTA AL CEE DEBERÁ REALIZARSE SIEMPRE ANTES DE LA CONSULTA A LOS ÓRGANOS REPRESENTATIVOS NACIONALES

SÍ NO NS (no sabe)



RESPUESTAS AL CUESTIONARIO SOBRE LA CEE

1. Sí.
2. Sí, por ley pueden pertenecer al Espacio Económico Europeo (Islandia, Noruega, Liechtenstein). También podrán proceder de cualquier otro país cuando así se acuerde formalmente en el acuerdo del CEE.
3. No, lamentablemente varios comités de empresa europeos o foros no están cubiertos por la Directiva de 2009 (aquellos con acuerdos derogatorios firmados 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 legislación nacional aplicada en el acuerdo del CEE, el presidente puede estar del lado de los trabajadores. En varios países también existe la copresidencia.
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 hay que tener cuidado de no confundirlo con el Estatuto de la Sociedad Europea (SE), que tiene otras reglas para la representación de los trabajadores a nivel transnacional.
6. Ninguna respuesta es correcta aquí. El órgano directivo no puede negarse a constituir un órgano especial de negociación, salvo que no se alcancen los umbrales legales.
7. No, salvo que el acuerdo sea derogatorio (ver pregunta 3) o más favorable a los trabajadores que la legislación vigente.
8. Respuesta c)
9. Respuesta a)
10. La legislación aplicable es la de la empresa con sede en la UE o el EEE. Si la sede central está situada fuera de estas áreas, el órgano directivo puede elegir una de sus empresas dentro de la UE o el EEE para que los represente. La ley aplicable al GEN y al CEE es, en principio, la del agente representante, salvo que el contrato de CEE establezca lo contrario.
11. El CEE es por ley un órgano de consulta informativa transnacional; sin embargo, en la práctica, los sindicalistas y representantes de los trabajadores utilizan el CEE como herramienta para coordinar sus acciones. El CEE no es un órgano de negociación, salvo en lo relativo a la renegociación de los acuerdos del CEE.
12. No, la legislación solo establece el número mínimo de puestos por país, no el máximo.
13. No, solo los requisitos subsidiarios establecen un mínimo de una reunión al año. No obstante, la legislación nacional podría aumentar esta regla mínima.
14. No, la legislación europea de 2009 explica que la información-consulta «transnacional» debe referirse a asuntos relevantes para al menos dos países o «asuntos que, independientemente del número de Estados miembros involucrados, sean importantes para la mano de obra europea en términos del alcance de sus efectos potenciales o que impliquen transferencias de actividades entre Estados miembros» (considerando 16). El nivel de gestión (sede o local) implicado en el proceso de toma de decisiones también es un criterio clave. El acuerdo puede ampliar esta definición.
15. Respuestas a), b) y c).
16. La información del CEE y de los organismos nacionales debería, en principio, realizarse simultáneamente, pero no existen normas específicas en lo que respecta a los vínculos para la consulta a los trabajadores. La mejor práctica parece favorecer un enfoque individual, dependiendo de los planes o reestructuraciones; esta mejor práctica generalmente da prioridad al CEE, como primer organismo a informar y consultar.

4. HOJA DE RUTA DEL CEE:

1. Identificar el objetivo del plan de trabajo

Por favor, seleccione SOLO 4 temas que considere prioritarios en base a su situación personal:

IDENTIFICAR ÚNICAMENTE LAS PRIORIDADES 1 A 4	Representante sindical/trabajador a nivel de empresa	IDENTIFICAR ÚNICAMENTE LAS PRIORIDADES 1 A 4	Representante de la Federación/ Organización Sindical Nacional
	<ul style="list-style-type: none"> ● Comunicarse con su sindicato para establecer un Grupo Especial de Negociación (GEN) ● Negociar un acuerdo de Comité de Empresa Europeo (CEE) ● Renegociar o modificar un acuerdo preexistente ● Identificar un contacto sindical en su federación/organización ● Identificar un experto financiero/legal ● Recopilar más información sobre su empresa (proceso de estudio) ● Desarrollar una red de sindicalistas en su empresa ● Continuar el proceso de aprendizaje sobre la legislación de los CEE ● Aprender un idioma ● Hacer crecer el sindicato en su empresa para que sean más fuertes juntos ● Mejorar el diálogo con el órgano directivo ● Encontrar más recursos para desarrollar sus objetivos (ver pregunta 3 a continuación) ● Otro: 		<ul style="list-style-type: none"> ● Recopilar más información sobre las empresas seleccionadas (proceso de estudio) ● Coordinar con otras filiales de ETF para identificar objetivos de la empresa para la creación de un GEN / CEE ● Identificar a los representantes sindicales a nivel de empresa para crear un CEE ● Apoyar a los representantes sindicales a nivel de empresa ● Establecer una coordinación con otros afiliados de la ETF para dar seguimiento a las negociaciones ● Identificar a un experto financiero/legal que le brinde apoyo ● Continuar el proceso de aprendizaje sobre la legislación de los CEE ● Aprender un idioma ● Establecer una alianza sindical mundial con otros afiliados de la ETF y la ITF ● Promocionar las mejores prácticas dentro de su organización y la ETF ● Otro:

2. Explique las principales acciones que quiere lograr antes de la próxima reunión para cada prioridad (por ejemplo, organizar una reunión, crear una red, conocer a los trabajadores, conocer al órgano directivo...)

> Acción 1:

> Acción 2:

> Acción 3:

> Acción 4:

3. Identifique los recursos primordiales necesarios para llevar a cabo sus acciones (por ejemplo: apoyo financiero, comunicación informática, apoyo de su sindicato, presupuesto del órgano directivo, traducción...)

> Recurso 1:

> Recurso 2:

> Recurso 3:

> Recurso 4:

4. KALENDARZ

MES	PRIORIDAD	ACCIÓN	RECURSOS NECESARIOS
Enero			
Febrero			
Marzo			
Abril			
Mayo			
Junio			
Julio			
Agosto			
Septiembre			
Octubre			
Noviembre			
Diciembre			

5. CUESTIONARIO CEE:

¡REVISEMOS LO QUE SABEMOS Y LO QUE NOS GUSTARÍA SABER!

Reglas del juego: Cada participante tiene 3 tarjetas diferentes. En una tarjeta está escrito: «Verdadero: 1 punto», en otra «Depende/No estoy seguro: 0 puntos» y en la última pone «Falso: -1 punto». Después de cada pregunta, mire la puntuación promedio del grupo. ¿Todos conocían los conceptos básicos del CEE? ¿Todos tienen la misma comprensión de lo que es un CEE?

Preguntas frecuentes sobre los CEE

- > ¿Qué vínculos existen entre la información-consulta nacional y la europea?
- > ¿Qué significa ser miembro del CEE? ¿Representa a los trabajadores nacionales o a todos los trabajadores?
- > ¿Qué pasa con la democracia interna de los CEE? ¿Quién dirige y quién decide?
- > ¿Cuál es el impacto de las diferencias culturales y sindicales nacionales sobre las actividades del CEE?
- > ¿Cómo trabajar entre reuniones?

¿CUÁL ES EL PAPEL DEL CEE?

¡Levante su tarjeta y preste atención, porque puede haber preguntas capciosas o varias respuestas positivas!

PREGUNTAS	PUNTUACIÓN
1. ¿Para negociar acuerdos europeos para todos los trabajadores de la empresa?	
2. ¿Para recibir información y consulta sobre las decisiones del órgano directivo?	
3. ¿Para dar una opinión sobre los planes del órgano directivo?	
4. ¿Una plataforma para la acción sindical?	

Respuestas: 1: falso, 2: verdadero, 3: verdadero, 4: falso o depende/no estoy seguro

¿QUÉ ES LA INFORMACIÓN Y CUÁNDO DEBE SURGIR?

¡Levante su tarjeta y preste atención, porque puede haber preguntas capciosas o varias respuestas positivas!

PREGUNTAS	PUNTUACIÓN
1. ¿Información es lo que le proporciona el órgano directivo durante la reunión anual?	
2. ¿Cualquier información que obtenga del órgano directivo y de sus expertos?	
3. ¿La información debe ser confidencial o de lo contrario es inútil?	
4. ¿La información debe proporcionarse al menos 15 días antes de las reuniones?	

Respuestas: 1: verdadero o depende/no estoy seguro, 2: falso (la información debe ser relevante para su comprensión de la situación), 3: falso (la información pública puede ser relevante, pero rara vez es suficiente), 4: depende/no estoy seguro (se debe proporcionar información con antelación; el plazo dependerá de su acuerdo de CEE).

¿QUÉ ES LA CONSULTA Y CUÁNDO DEBE REALIZARSE?

¡Levante su tarjeta y preste atención, porque puede haber preguntas capciosas o varias respuestas positivas!

PREGUNTAS	PUNTUACIÓN
1. ¿La consulta es un intercambio de puntos de vista entre los trabajadores y el órgano directivo?	
2. ¿La consulta debe realizarse inmediatamente después de informar, en la misma reunión?	
3. ¿La consulta con el CEE debe tener lugar solo cuando ya se ha realizado la consulta nacional?	
4. La consulta es inútil, el órgano directivo no tiene por qué seguir la opinión del CEE.	

Respuestas: 1: verdadero, 2: falso, 3: falso, 4: falso

¿QUÉ ES TRANSNACIONAL?

¡Levante su tarjeta y preste atención, porque puede haber preguntas capciosas o varias respuestas positivas!

PREGUNTAS	PUNTUACIÓN
1. ¿Transnacional significa que afecta a toda la empresa?	
2. ¿A cualquier decisión del alto órgano directivo?	
3. ¿A cualquier plan del órgano directivo que afecte significativamente a la plantilla de la empresa?	
4. ¿Puede una cuestión transnacional incluir debates más allá de la Unión Europea?	

Respuestas: 1: falso, 2: verdadero, 3: verdadero; 4: verdadero

¿QUÉ SON CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES?

¡Levante su tarjeta y preste atención, porque puede haber preguntas capciosas o varias respuestas positivas!

PREGUNTAS	PUNTUACIÓN
1. ¿Cambiar de CEO o de accionista principal?	
2. ¿Un despido colectivo de al menos 150 trabajadores en dos países?	
3. ¿Cualquier transferencia transnacional de actividades, reubicaciones, cierre de establecimientos o empresas y/o despidos colectivos?	
4. ¿Cualquier proyecto o evento que pueda tener un impacto significativo en la fuerza laboral?	

Respuestas: 1: falso, 2: verdadero, 3: verdadero, 4: verdadero

COMENTARIOS DEL CUESTIONARIO (DEFINICIONES Y PRÁCTICAS)

LOS FUNDAMENTOS A LA LUZ DE LA DIRECTIVA 2009/38/CE (1)

¿QUÉ ES UN ASUNTO TRANSNACIONAL?

- Según el artículo 1: un asunto que **afecta al grupo en su conjunto o, al menos, a dos empresas o instalaciones en dos estados miembros diferentes.**
- Dicho esto, el espíritu de la Directiva es menos restrictivo en lo que respecta al considerando 16: debe considerarse el alcance de sus efectos potenciales y el nivel de gestión y representación que implica. Se trata de cuestiones que, independientemente del número de estados miembros implicados, son importantes para la mano de obra europea en términos del alcance de sus efectos potenciales o que implican transferencias de actividades entre Estados miembros (y, por tanto, transferencia de capital).

DESARROLLO DE FUENTES DE INFORMACIÓN PROPIAS E INDEPENDIENTES DEL CEE

- Con el apoyo de la ETF, la coordinación entre los miembros del CEE y los órganos de representación nacionales y locales y los sindicatos debe tener lugar **antes y después de las reuniones del CEE y de las reuniones del Comité Selecto...**
- ...pero **también durante todo el año**, gracias a un flujo bidireccional de información
 - Información de los representantes locales o nacionales a los representantes del CEE sobre las novedades importantes en sus emplazamientos, sobre la ejecución y el desarrollo de proyectos europeos a nivel nacional y local, y sobre cualquier otra circunstancia que pueda tener un impacto transnacional.
 - Recíprocamente, información de los representantes del CEE a los representantes nacionales y locales sobre la evolución de la empresa con el fin de anticipar posibles consecuencias locales y proyectos europeos que puedan tener un impacto nacional o local
 - Procesos específicos de coordinación que se establecerán en caso de reestructuración

Buenas prácticas: Durante las reuniones preparatorias, informar 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 nacional sobre el proyecto de orden del día del CEE, así como sobre el contenido de los documentos preparatorios

- Establecer **grupos de trabajo**: permanentes (sobre salud y seguridad) o puntuales (para supervisar un plan de reestructuración)
- Estar en contacto con los trabajadores y sus representantes (lo que implica libre acceso a las instalaciones de la empresa y la subvención de los gastos de viaje por parte del órgano directivo central)

EL PROCESO DE INFORMACIÓN Y CONSULTA, PARA QUE SEA EFECTIVO:

- 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 apropiados (considerando 23).
- Las disposiciones relativas a la información y consulta de los trabajadores **se definirán y aplicarán de forma que se garantice su eficacia y se permita a la empresa o al grupo de empresas tomar decisiones de manera eficaz** (artículo 1).
- Por «consulta» se entiende el establecimiento de un diálogo e intercambio de puntos de vista entre los representantes de los trabajadores y el órgano directivo central o cualquier nivel más adecuado de dirección, en un momento, de una forma y con **un contenido que permitan a los representantes de los trabajadores expresar una opinión, sobre la base de la información facilitada, acerca de las medidas propuestas** a las que se refiere la consulta, sin perjuicio de las responsabilidades del órgano directivo, y dentro de un plazo razonable, que podrá tenerse en cuenta (...) (artículo 2)
- **Definir claramente qué es confidencial o no** (en el acuerdo del CEE) y/o antes del proceso de información y consulta y durante cuánto tiempo la información permanecerá confidencial
- Una vez finalizado el proceso de información y consulta, se realizará el seguimiento de la ejecución de los proyectos del órgano directivo y las desviaciones de las perspectivas originales
- Realizar estudios o encuestas por cuenta propia, con apoyo de expertos y coordinadores
- Hacer efectivo el derecho a recibir **información continua** relativa a la vida de la empresa y a sus estrategias económicas, financieras y sociales a nivel europeo
- Hacer cumplir el derecho a recibir respuestas escritas a las opiniones: «La consulta se realizará de tal manera que los representantes de los trabajadores puedan (...) obtener una respuesta, y las razones de dicha respuesta, a cualquier opinión que hayan podido expresar» (Anexo de la Directiva del CEE de 2009)

MÁS INFORMACIÓN

CÓMO ENCONTRAR MÁS INFORMACIÓN SOBRE LOS CEE EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE

¿CÓMO ENCONTRAR MÁS INFORMACIÓN SOBRE LOS CEE EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE?

- Conéctese a la base de datos de CEE: <https://www.ewcdb.eu/>
- Cree una cuenta (gratis)
- Una vez creada su cuenta, inicie sesión
- Vaya a «BUSCAR» / «ACUERDOS»
- Seleccione un nombre de empresa o busque por sector utilizando los filtros
 - Consulte: <https://www.worker-participation.eu/>

PÁGINA WEB DE LA ETF PARA MIEMBROS DEL CEE EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE:

Encontrará más información y recursos en nuestra página web:

https://www.etf-europe.org/our_work/european-works-councils/

CONTACTOS

Agathe Smyth, responsable de políticas de la ETF para comités de empresa europeos y políticas de empresa, a.smyth@etf-europe.org

Christophe Hambura, Syndex, c.hambura@syndex.fr

Paul Dillon, Syndex, p.dillon@syndex.ie



With the financial support of the EU



EUROPEAN
TRANSPORT
WORKERS'
FEDERATION

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



Esta publicación fue redactada en 2019 y actualizada en 2024 por Syndex Europe & International y fue encargada 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 pueden asumir con seguridad que los consejos e información contenidos en esta publicación son verdaderos y precisos a la fecha de la publicación. No otorgan garantía, expresa o implícita, con respecto al material aquí contenido ni por ningún error u omisión que pudiera haberse cometido.