



Directrices de la ETF en caso de reestructuraciones de empresas transnacionales

Introducción

Desde los años 90, la reestructuración empresarial ha evolucionado significativamente. En primer lugar, ya no se trata de una reacción excepcional ante problemas financieros importantes o crisis de mercado. Hoy en día, las reestructuraciones se han convertido en prácticas comerciales rutinarias en todos los sectores y países, y las empresas las emplean para adaptarse a las cambiantes condiciones del mercado, los avances tecnológicos y la creciente competencia. En segundo lugar, las reestructuraciones también se han vuelto más complejas y multifacéticas. Ahora, pueden abarcar múltiples países y adoptar diversas formas (reubicaciones, fusiones, adquisiciones, subcontrataciones, deslocalizaciones, escisiones e incluso empresas conjuntas¹), que tienen diferentes requisitos e implicaciones legales². En tercer lugar, el ritmo de los cambios en el entorno empresarial actual se ha acelerado. A menudo se dispone de menos tiempo para el análisis detallado y la planificación, lo que hace que el proceso sea más caótico y difícil de seguir.

Los representantes de los trabajadores y los sindicatos tienen el derecho fundamental a la información y a la consulta cuando las reestructuraciones implican despidos colectivos, transmisiones de empresas o cambios significativos en las condiciones de empleo. Su papel es el de actuar como intermediarios clave para proteger los derechos de los trabajadores, negociar mejores resultados y proporcionar apoyo durante las transiciones difíciles. Su participación ayuda a garantizar que el proceso sea más equilibrado y justo para los empleados. Sin embargo, dado que las reestructuraciones se han vuelto más frecuentes, complejas y rápidas, ahora les resulta aún más difícil anticipar y contrarrestar las estrategias que algunas empresas diseñan para enfrentar a trabajadores, plantas y países entre sí, lo que a veces conduce al dumping social.

Como una federación europea de sindicatos, la ETF está firmemente convencida de que los problemas transnacionales, como las reestructuraciones, requieren soluciones transnacionales y de que solo una fuerte coordinación transfronteriza puede equilibrar la frecuente asimetría de poder entre los órganos directivos y los representantes de los trabajadores. Por lo tanto, estas directrices tienen como objetivo aportar claridad respecto del proceso, las herramientas disponibles y la participación de la ETF.

¹ Fusión significa que dos empresas se unen para conformar una misma entidad. La adquisición o toma de control ocurre cuando una empresa se integra dentro de otra entidad legal existente. La subcontratación es cuando una actividad se externaliza a otra empresa. En una deslocalización, la actividad permanece dentro de la empresa, pero se traslada a otro lugar físico. Cuando la deslocalización se traslada fuera de las fronteras de la UE, hablamos de offshoring. Una escisión o spin-off significa que una actividad se traslada a una nueva empresa autónoma. Finalmente, las empresas conjuntas son nuevas entidades comerciales creadas y controladas por dos o más empresas.

² Para conocer el enfoque sindical recomendado para hacer frente a diez tipos diferentes de reestructuración transnacional, consulte el Navegador de reestructuración transnacional desarrollado por wmp consult y Syndex Europe en estrecha colaboración con las federaciones sindicales europeas, entre las que se incluye la ETF, así como la CES y la ETUI, en <https://restructuring-navigator.eu/>.



¿Cómo anticipar y reaccionar ante las reestructuraciones?

Los representantes de los trabajadores y los sindicatos no deberían esperar a que se produzcan reestructuraciones. En su lugar, tienen que anticiparse lo máximo posible a estas para poder participar en el proceso lo más pronto posible. La única forma de que los representantes de los trabajadores y los sindicatos puedan influir en las decisiones de las empresas, en lugar de limitarse a minimizar los impactos sociales de la reestructuración, es adelantándose al cambio. Para ello disponen de dos importantes herramientas:

1. **Los comités de empresa europeos (CEE)³ y los comités de empresa en las empresas conforme al Estatuto de la Sociedad Europea (comités de empresa de las Sociedades Europeas o CESE)** son los primeros y, hasta ahora, únicos organismos a nivel europeo que representan de manera formal los intereses de los trabajadores a nivel de empresa, permitiendo información y consulta con los tomadores de decisiones de alto nivel. También brindan una excelente oportunidad para que los trabajadores y los representantes sindicales de toda Europa se reúnan periódicamente, intercambien información entre sí (incluso fuera de las reuniones anuales y sobre aspectos no cubiertos por el acuerdo del CEE) e informen a los representantes nacionales de los trabajadores. Es decir, que pueden actuar como un sistema de alerta temprana. Por lo tanto, es muy importante comprender su funcionamiento y aprovechar todo su potencial⁴.

De hecho, la práctica ha demostrado que la elaboración de estrategias sindicales europeas en torno a los CEE puede tener éxito, especialmente cuando los representantes de los trabajadores pueden presentar contrapropuestas concretas fundamentadas sobre el diálogo social a nivel de empresas transnacionales o la ampliación de los resultados alcanzados por el diálogo social a nivel nacional. De esta manera se puede dialogar con los órganos directivos y abrirse a medidas anticipatorias constructivas y concretas⁵.

Sin embargo, los CEE también tienen sus límites. Por ejemplo, cuando:

- Los órganos directivos obstaculizan el trabajo de los CEE/CESE, vulnerando su derecho a la información y consulta oportuna.
- La presencia sindical es débil y/o no hay voluntad de actuar o continuar con las actuaciones.
- No incluyen todos los países cubiertos por la reestructuración.
- Se necesita negociación o acción industrial.

2. Además, se pueden crear **redes transfronterizas de representantes sindicales de empresas** siempre que sea necesario para garantizar que todos los sindicatos (incluidos aquellos que no están representados en el CEE/CESE o cuando estos comités no existan) estén informados de lo que sucede en la empresa. Las redes empresariales ayudan a compartir la información disponible en todos los niveles, permitiendo así una mejor comprensión de la situación y la estrategia de los órganos directivos. Además, pueden ayudar a diseñar una estrategia sindical

³ Para obtener más información sobre los comités de empresa europeos, consulte las Directrices políticas de la ETF sobre la coordinación de los comités de empresa europeos, actualizadas en 2024.

⁴ Para obtener más orientación al respecto, consulte el manual para representantes de los trabajadores europeos de ETUI «Cómo prepararse para un cambio en la empresa».

⁵ Confederación Europea de Sindicatos (CES), «Reestructuración de empresas multinacionales: afrontar el impacto de la crisis mediante una mayor coordinación sindical transnacional» (2011).



conjunta que les prepare para reaccionar rápidamente a los próximos pasos y garantizar que la reestructuración se gestione de manera socialmente responsable.

Los CEE/CESE y las redes empresariales son complementarios y deben trabajar juntos y apoyarse mutuamente. La conexión entre ambos se basa en estrechos vínculos con los sindicatos nacionales y la ETF. El coordinador del CEE también tiene un papel importante que desempeñar⁶.

Tras su creación, un nuevo CEE puede tardar hasta tres años en entrar en funcionamiento. Por lo tanto, si en el momento de una probable reestructuración no existe un CEE, la creación de una red empresarial es la mejor opción para permitir una reacción rápida.

Coordinación de la ETF

Para la ETF, la reestructuración es una de las áreas más complejas para una buena coordinación, principalmente porque:

- Exige una comunicación rápida y clara entre las distintas partes (afiliados de la ETF, comités de empresa europeos, el coordinador del comité de empresa europeo y la secretaría de la ETF).
- Las estructuras de representación de los trabajadores, tanto nacionales como europeas, pueden tener diferentes derechos y procedimientos de información y consulta, lo que podría ocasionar conflictos en cuanto a los plazos.
- Los miembros de los CEE pueden mostrarse reacios a compartir información que los órganos directivos hayan clasificado como confidencial.
- En muchas situaciones, las estructuras nacionales y europeas desconocen las competencias, derechos y procedimientos de las demás y, por tanto, pueden no utilizar de la mejor manera posible el conjunto acumulado de sus derechos.

Por lo tanto, la capacidad efectiva de la ETF para coordinarse dependerá en gran medida de una **comunicación transparente y oportuna** por parte de todos, así como de una evaluación exhaustiva de cada situación.

Se puede crear una red de empresa con diferentes configuraciones:

1. ¿Cuándo?

El tiempo es clave, por lo que la información debe compartirse lo antes posible.

- **Antes del anuncio**

La red de la empresa puede crearse tan pronto como el CEE/CESE o un sindicato alerte sobre una situación crítica que requiera una acción sindical e industrial (por ejemplo, un plan de eliminación de puestos de trabajo, un riesgo de insolvencia de la empresa o rumores de un plan de reestructuración).

- ➔ En cualquier caso, la información deberá ser previamente verificada y confirmada.
- ➔ Es posible que ya se haya creado una red sindical mundial bajo el paraguas de la ITF; por lo tanto, es necesario comprobar primero si ya existe esta red y, en caso afirmativo, coordinarse con la ITF.
- ➔ Se puede organizar una reunión tan pronto como haya suficiente información relevante para evaluar la situación.

⁶ Para obtener más información sobre el papel del coordinador del CEE, consulte las Directrices políticas de la ETF sobre la coordinación de los comités de empresa europeos.



- **A más tardar, después del anuncio del órgano directivo.**

Cuando una multinacional anuncia medidas de reestructuración que afectan a más de un país, la ETF convocará una reunión de coordinación tan pronto como tenga la información correspondiente.

2. ¿Por quién?

- Por iniciativa de la Secretaría de la ETF (por ejemplo, en caso de una fusión).
- A solicitud de una o más organizaciones sindicales afiliadas.

3. ¿Cómo?

El encuentro reunirá a:

- **Representantes sindicales** de los principales países europeos donde se halla la sede de la empresa y donde esta tenga presencia.
- **Los responsables sindicales nacionales encargados de la política de la empresa y los CEE**, que podrán recoger y transmitir la información a los representantes de los trabajadores de la empresa en cada país (delegado sindical central, presidente del comité de empresa central/grupo, etc.), así como al responsable o responsables del sector en su organización sindical.
El sindicato nacional puede decidir, caso por caso, estar representado en la red por parte de un responsable distinto del encargado de la política de la empresa o del CEE.
➔ ¡En todo caso, la persona que asista a la reunión debe tener un mandato claro y ser capaz de tomar decisiones en nombre de su organización!
- **Representantes del CEE** (si existe): a priori solo los miembros del sindicato (o si tiene sentido para las discusiones, todos los delegados del CEE independientemente de su afiliación sindical), siempre que no sean miembros del órgano directivo de su país de origen).
- **Coordinador del CEE** (si lo hubiera).
- **Expertos del CEE** (si los hubiera).
- **Representantes de los empleados a nivel de junta directiva** (si los hubiera).
- **La Secretaría de la ETF** (responsable de políticas para comités de empresa europeos y políticas de empresa, responsable de políticas del sector en cuestión, si es pertinente y, si es posible, el secretario general de la ETF).

Todos los participantes en la reunión deben tener un mandato claro de su organización para poder expresarse y tomar las decisiones necesarias.

El objetivo de la **reunión de coordinación** será:

- Obtener un entendimiento común del proceso, la naturaleza de la reestructuración y las posibles consecuencias derivadas del mismo.
- Garantizar que todos los sindicatos con miembros en la empresa, incluidos aquellos que no están presentes en el CEE/CESE, tengan el mismo nivel de información, garantizando así un adecuado seguimiento a nivel nacional.
- Garantizar que exista voluntad política para trabajar juntos.
- Garantizar una respuesta sindical rápida y coordinada (acordando una estrategia/plan de acción).
- En caso necesario, apoyar al CEE/CESE.



Dada la urgencia habitual de este tipo de situaciones y la necesidad de reaccionar rápidamente, las reuniones se realizarán en general a través de internet. Dependiendo del presupuesto disponible, la ETF proporcionará servicios de interpretación durante la reunión.

Las posibles acciones de la estrategia incluyen:

- Acciones solidarias con los trabajadores.
- Campañas (prensa y redes sociales).
- Declaraciones conjuntas.
- Cartas a la dirección.
- Reuniones con los órganos directivos.
- Negociación de un Acuerdo Marco Europeo.
- Trabajo de divulgación a nivel europeo (por ejemplo, reuniones con la Comisión Europea o con diputados al Parlamento Europeo).
- ...

Tras la reunión de coordinación, la ETF transmitirá un resumen de toda la información y las medidas que se deben adoptar a todos sus afiliados. Si se considera útil, la ETF podría crear un canal de comunicación que permita un intercambio rápido de la información (por ejemplo, a través de un grupo de WhatsApp).

Los sindicatos afiliados a la ETF, así como el CEE cuando lo haya (es decir, el coordinador del CEE, el experto de la ETF, los miembros sindicalizados del CEE y el comité selecto) deberán informar rápidamente a la ETF sobre todos los avances relacionados con el proyecto de reestructuración y el progreso del proceso de información y consulta, así como su respectiva posición con respecto a las medidas propuestas.

De ser necesario, la ETF podría convocar reuniones de seguimiento.