

COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS

EVALUACIONES Y REQUERIMIENTOS

INFORME PARA LA CES

COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS EVALUACIONES Y REQUERIMIENTOS

– INFORME PARA LA CES –

MAYO 2016

Resultados del estudio realizado por los Coordinadores de los CEE en el marco del proyecto
"Acción de la CES en favor de la participación de los trabajadores" (VS/2014/0490)

ECKHARD VOSS

ÍNDICE

Introducción	3
1 Resultados: algunos CEE están progresando, pero la mayoría se ha quedado rezagada	5
1.1. Antecedentes, hechos y cifras	5
1.2. Tendencias de carácter cuantitativo comunicadas por los coordinadores de los CEE	6
1.3. Tendencia cualitativa 1: los CEE pueden aportar un valor añadido indudable a las empresas transnacionales.	6
1.4. Tendencia cualitativa 2: muchos CEE son más profesionales y están mejor dotados	9
1.5. Tendencia cualitativa 3: dudas en relación con el aumento de los CEE que funcionan bien	11
2 Deficiencias y retos	12
2.1. Retos en el contexto del establecimiento de nuevos CEE.	12
2.2. Reestructuración – un tema clave para todos los CEE	13
2.3. Información y consulta – el buen funcionamiento sigue siendo más la excepción que la regla.	14
2.4. Demasiados CEE sin las competencias ni los recursos básicos.	16
2.5. La mayoría de los CEE no puede cumplir con su cometido en situaciones de reestructuración.	17
3 Necesidades y exigencias con respecto a la revisión de la Directiva sobre los CEE	19
3.1. Áreas clave en las que la Directiva sobre los CEE y su aplicación deben mejorar	19
3.2. Mejorar la aplicación de las disposiciones de la Directiva e imponer sanciones más estrictas	19
3.3. Lagunas y deficiencias que subsisten.	19
3.4. Sugerencias sobre las maneras de mejorar las capacidades de los CEE en situaciones de reestructuración.	21
3.5. La necesidad de anclar los CEE con mayor firmeza en el amplio contexto de la participación de los trabajadores y reforzar la coordinación de los sindicatos europeos	22
3.6. ¿Es necesaria una revisión?	24
4 Conclusiones: cómo conseguir que la Directiva sobre los CEE cumpla su cometido	26
4.1. Recapitulación de los principales resultados del estudio	26
4.2. Prioridades y exigencias concretas en relación con la Directiva sobre los comités de empresa europeos	27
4.3. El CEE en el contexto más amplio de la participación de los trabajadores	28
4.4. Conclusiones en relación con la acción legislativa.	29
Bibliografía	30

INTRODUCCIÓN

La Directiva de la UE sobre los comités de empresa europeos (CEE), que el 22 de septiembre de 2016 cumplirá dos décadas desde su puesta en aplicación, es probablemente el acto legislativo más importante que se haya producido en el ámbito de las relaciones laborales a nivel europeo. Los CEE son asimismo un elemento fundamental del “modelo social” europeo, que reflejan la importancia que tienen la representación y la participación de los trabajadores y el diálogo social.

Este vigésimo aniversario no es, sin embargo, la única razón para realizar un balance de los CEE en lo que respecta a sus logros y las flaquezas que subsisten o que han surgido desde su inicio. 2016 será también el año en el que la Comisión Europea llevará a cabo una evaluación de la Directiva refundida sobre los comités de empresa europeos y, en este sentido, cabe esperar que surja un debate sobre la necesidad de realizar ajustes o revisiones complementarias de la Directiva refundida en 2009.¹

Mucho antes de que se aprobara la Directiva sobre los CEE, la CES, sus organizaciones nacionales afiliadas y las Federaciones Sindicales Europeas eran ya las más firmes partidarias de un marco legislativo que estableciera un nuevo ámbito a nivel europeo para la participación de los trabajadores y la defensa de sus intereses, a fin de dar una dimensión social al mercado común europeo emergente y acompañar la internacionalización cada vez mayor de las estructuras corporativas.²

Desde la entrada en vigor de la Directiva sobre los CEE, la CES y sus organizaciones afiliadas han estado exigiendo que se corrijan las deficiencias que existen en su aplicación sobre el terreno y se ajuste el marco legal en función de las nuevas necesidades o se refuerce la Directiva para aumentar su eficacia (véase CES 1999, CES 2004 y CES 2008). Recientemente, la CES solicitó que se adoptara un nuevo enfoque para fortalecer los derechos de participación, consulta e información de los trabajadores en las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria con el fin de que dichos trabajadores puedan participar adecuadamente en las decisiones que les conciernen. Este nuevo marco de democracia laboral en las empresas de dimensión comunitaria beneficiaría particularmente a los CEE y a las SE (CES 2014 y CES 2016).

A la luz del debate que se habrá de llevar a cabo sobre la necesidad de ajustar, enmendar o revisar la Directiva sobre los CEE, y

en el contexto de la evaluación de la Comisión Europea sobre la aplicación de la Directiva refundida, la CES y las FSE consideran que es importante tomar en cuenta la experiencia adquirida por los sindicatos tanto a nivel europeo como nacional, ya que ésta representa una fuente de información, evaluación y formación de opinión indispensable. Los sindicatos, tanto a nivel europeo como nacional, sectorial o de empresa, siempre han sido una base fundamental de apoyo, conocimientos y asesoramiento cuando se trata de establecer, negociar, llevar a la práctica y hacer funcionar diariamente los CEE. La Directiva refundida de 2009 reconoce, al menos parcialmente, esta función relevante (Artículo 5).

Resumen de la Directiva refundida sobre los CEE

Tras un largo y difícil debate político sobre la necesidad de mejorar la aplicación práctica de la Directiva sobre los CEE, estableciendo normas más claras y mejorando el marco de condiciones aplicables a su funcionamiento en la práctica, la Directiva refundida fue finalmente aprobada en mayo de 2009 y transpuesta en la legislación nacional de los Estados miembros en junio de 2011. La CES considera que la Directiva refundida es ambigua, ya que si bien establece algunas mejoras y aclaraciones que podrían tener un efecto positivo en la práctica diaria de los CEE, hay una serie de reivindicaciones fundamentales formuladas por la CES y sus organizaciones afiliadas que no tuvieron respuesta o, si la tuvieron, fue sólo de manera parcial.³ No obstante, según la CES, las mejoras más significativas giran en torno a seis aspectos:

- 1. Definiciones más completas, especialmente en relación con la información y la consulta.**
- 2. Algunos avances en la clarificación de la competencia transnacional de los CEE.**
- 3. Normas más claras sobre la manera de relacionar el nivel nacional y europeo en los procedimientos de información y consulta.**
- 4. Establecimiento de un mandato más preciso del CEE como representante colectivo de los intereses de los trabajadores a nivel europeo.**
- 5. El fortalecimiento del papel que juegan los sindicatos y sus derechos cuando se trata de prestar asistencia para la constitución de los CEE y proveer asesoramiento para el funcionamiento diario de éstos.**
- 6. Nuevas disposiciones para la constitución de los CEE que garantizan unos acuerdos de mejor calidad.**

Fuente e información más detallada:

“ETUC: The New European Works Council Directive (‘Recast’) (CES: La nueva Directiva (“refundida”) sobre los comités de empresa europeos). https://www.etuc.org/IMG/pdf/CES-Depliant_The_New_Recast_Directive_def.pdf

¹ Según el artículo 15 de la Directiva 2009/38/CE sobre la constitución de un comité de empresa europeo, la Comisión presentará, a más tardar el 5 de junio de 2016, un informe al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo sobre la ejecución de lo dispuesto en la Directiva, “adjuntando, cuando proceda, las propuestas oportunas”.

² Las primeras estructuras transnacionales de representación de los trabajadores se remontan a los años 80. Aun antes de que entrara en vigor la Directiva sobre los comités de empresa europeos, ya se habían creado alrededor de 430 CEE sobre la base de acuerdos voluntarios, muchos de ellos en Francia. Como se ha explicado en otros documentos, el acuerdo alcanzado en Thomson sirvió de modelo para establecer el modo específico en el que se constituirían los comités de empresa europeos según la Directiva 94/45/CE. Véase: Hoffmann et al. 2002, p. 78.

³ Estos “flecos” se relacionan sobre todo con la existencia de mecanismos sancionadores más estrictos, la obligación de celebrar por lo menos dos reuniones plenarios al año y la exigencia de reducir el plazo de negociación para la constitución de un CEE, es decir, un año en vez de tres.

1.1 METODOLOGÍA DEL ESTUDIO REALIZADO

El objetivo de este informe, en el presente contexto, es aportar una contribución a la formación de opinión que el movimiento sindical europeo está promoviendo en relación con la revisión de la Directiva sobre los CEE. El presente informe contiene una síntesis de los resultados de la encuesta realizada en nombre de la CES, las Federaciones Sindicales Europeas industriAll, UNI Europa, EFFAT, FSESP y FETT, entre el otoño de 2015 y la primavera de 2016, en el marco del proyecto de la CES titulado “ETUC Action for Workers’ Participation” (Acción de la CES en favor de la participación de los trabajadores”, financiado por la UE.

Como parte del proyecto de la CES sobre la participación de los trabajadores y dentro del capítulo dedicado a los CEE en dicho proyecto, se decidió realizar una evaluación exhaustiva sobre la aplicación de la Directiva refundida sobre los comités de empresa europeos. A tal respecto, la secretaría de la CES y los representantes de las Federaciones Sindicales Europeas acordaron llevar a cabo una encuesta entre los coordinadores de los CEE con la ayuda de un colaborador externo. Este grupo objetivo se escogió con el fin de aprovechar la amplia experiencia práctica que los coordinadores de los CEE han acumulado en lo que se refiere a prácticas y funcionamiento de los CEE, así como a las tendencias que han ido surgiendo a lo largo del tiempo. La encuesta tenía como objetivo obtener información y evaluaciones basadas en hechos que sirvieran para aportar una contribución a la revisión de la Directiva sobre los CEE en 2016 y a los previsibles debates legislativos en torno a este tema.

La encuesta y el presente informe versan principalmente sobre los efectos que la Directiva refundida ha tenido sobre la calidad del funcionamiento y la eficacia de los CEE en el plano de las condiciones

de trabajo, los derechos de los trabajadores y la buena gestión de los cambios. Junto a los efectos positivos (p. ej., la formación y el desarrollo de cualificaciones y competencias), también se observaron algunas experiencias y aspectos en las que las fallas y las prácticas insatisfactorias seguían siendo una característica prominente (p.ej., la calidad de la información y la consulta, la articulación entre las prácticas a nivel local y comunitario y la coordinación, entre otros).

La encuesta, que debía seguir unas directrices acordadas conjuntamente para la realización de las entrevistas, se llevó a cabo entre otoño de 2015 y primavera de 2016. En ella participaron los coordinadores sindicales de CEE que habían sido seleccionados por la seis FSE, así como otros expertos sindicales de CEE de las confederaciones sindicales de 13 Estados miembros de la UE, reflejando de esta manera la experiencia y la evolución a lo largo del tiempo de más de 100 CEE en diferentes contextos nacionales y económicos.

El siguiente informe se basa principalmente en los resultados obtenidos a través de estas entrevistas. No obstante, el informe también ha tenido en cuenta las discusiones sostenidas con los sindicatos y los representantes de los CEE sobre las conclusiones preliminares de varios seminarios y conferencias.⁴ Por otra parte, la preparación del informe y las referencias a cifras y hechos empíricos se enriquecieron en gran medida gracias a la estrecha colaboración que el autor pudo establecer con los investigadores de Instituto Sindical Europeo (ISE-ETUI) y el centro de base datos de los CEE.

⁴ Estos resultados preliminares fueron presentados y discutidos, por ejemplo, en un seminario de la CES sobre la revisión de la Directiva refundida sobre los CEE, realizado en Bruselas el 30 de junio de 2015, y en la Conferencia Anual de la CES sobre los comités de empresa europeos, celebrada los días 15 y 16 de septiembre, así como en el taller del Comité de la CES para la participación de los trabajadores y la política de las empresas, realizado en Bruselas el 10 de diciembre de 2015.

1. RESULTADOS: ALGUNOS CEE ESTÁN PROGRESANDO, PERO LA MAYORÍA SE HA QUEDADO REZAGADA

Según los coordinadores de los CEE, la Directiva refundida no ha impulsado el establecimiento de nuevos comités de empresa europeos. En algunos casos, sin embargo, ha tenido un efecto positivo en la renegociación de los acuerdos vigentes.

En términos cualitativos, la Directiva refundida – en combinación con otros factores – ha aportado mejoras a aquellos CEE que ya parecían funcionar bastante bien.

Sin embargo, sigue habiendo una mayoría de CEE que no se benefician de las disposiciones de la Directiva, ya sea porque están fuera de su ámbito de aplicación o porque las normas no se aplican.

1.1 ANTECEDENTES, HECHOS Y CIFRAS

Al 1º de mayo de 2016, había en la UE 1.091 comités de empresa europeos que funcionaban. En estos CEE participan entre 15.000 y 20.000⁵ representantes de trabajadores que ejercen conjuntamente sus funciones con una intensidad y frecuencia variables, interviniendo también con intensidad variable en la comunicación y las discusiones con la dirección transnacional de la empresa. La mayoría de los CEE y sus miembros cuentan con una gran experiencia, ya que han adquirido competencias y conocimientos durante un largo periodo – más del 60% de todos los CEE fueron creados antes del año 2000, lo que significa que tienen una experiencia de más de 15 años.

Analizando el establecimiento de los CEE desde el punto de vista cuantitativo, se pueden observar las siguientes tendencias: desde la adopción de la Directiva sobre la constitución de un comité de empresa europeo en 1994, el número de CEE ha estado aumentando constantemente, aun cuando dicho crecimiento haya sufrido recientemente una desaceleración bastante significativa. La creación de CEE alcanzó su punto máximo en 1996, época en la que se constituyeron más de 400 órganos, principalmente para sacar provecho de la “ventana de oportunidad” que se abría entre 1994 y 1996 y que ofrecía la posibilidad de concluir “acuerdos voluntarios” en virtud del Artículo 13 de la Directiva de 1994, eximiéndolos de esta forma de numerosos requisitos establecidos en la Directiva.

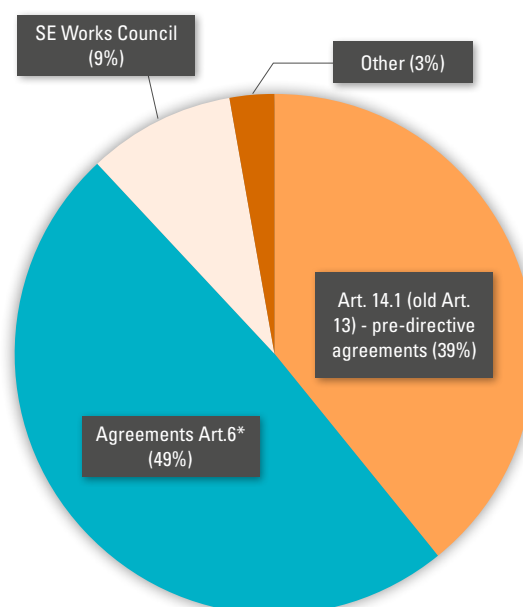
Los CEE creados entre 1994 y 1996 han sido en su gran mayoría casos manifiestamente excepcionales. En los años siguientes,

el número medio de CEE fue mucho más reducido, cayendo de manera significativa en los últimos años. El promedio anual, que en el período 2000-2004 era de 50, se redujo a aproximadamente 40 en 2005-2010, mientras que en 2010- 2014 fue de apenas 25.

Asimismo, a pesar de las expectativas, la entrada en vigor en el año 2011 de la Directiva refundida y su respectiva “ventana de oportunidad”, que se aplicaba a aquellos acuerdos suscritos entre 2009 y 2011, no tuvo un efecto significativo en el número de CEE creados.

Los CEE creados en Europa se dividen en dos grandes grupos: más de la mitad de los CEE se rigen plenamente por la Directiva de 1994 y por la Directiva refundida de 2009 (49%) o se han establecido según las reglas de una empresa SE (9%). El resto de los CEE (39%) no está cubierto por ninguna de estas Directivas, dado que los mismos han sido creados en virtud de acuerdos voluntarios firmados antes de septiembre de 1996 (antiguo Art. 13, que ha sido remplazado por el artículo 14 de la Directiva) o tienen un estatuto diferente (el 3%; p. ej., comités de empresa internacionales o procedimientos de información y consulta).

DIFERENTES TIPOS DE CEE QUE EXISTÍAN EN JUNIO DE 2015 (% DE LOS 1.071)



*Article 6 agreements are fully regulated by both the EWC Directive of 1994 and the 2009 Recast Directive

Fuente: autor, basándose en De Spiegelaere / Jagodzinski 2015.

⁵ Todas las cifras mencionadas en esta síntesis – si no se indican otras fuentes – proceden del último informe de la base de datos del ISE-ETUI sobre los CEE. Véase De Spiegelaere / Jagodzinski 2015 y la base de datos de los CEE (<http://www.ewcdb.eu/stats-and-graphs>). Se desconoce cuál es la media de número de miembros que tienen los CEE. Sin embargo, las estimaciones de la base de datos de los CEE señalan que la mayoría de éstos tienen entre 10 y 20 miembros.

1.2 TENDENCIAS DE CARÁCTER CUANTITATIVO COMUNICADAS POR LOS COORDINADORES DE LOS CEE

Ciertos coordinadores de CEE de distintos contextos nacionales y sectoriales han confirmado los datos recogidos más arriba y han señalado que sólo ha habido un ligero aumento en el número de CEE. Éstos han corroborado igualmente que, según la información de que disponen, la Directiva refundida como tal no ha tenido un efecto positivo significativo en el número de CEE que han sido creados partiendo desde cero.

Sin embargo, los coordinadores que se ocupan de un número considerable de CEE han comunicado que la Directiva refundida ha desencadenado una serie de renegociaciones de los acuerdos de CEE vigentes con el fin de adaptarlos a la nueva normativa, a pesar de que ésta no contempla la obligación de renegociar los acuerdos en vigor en función de las nuevas disposiciones.⁶

Numerosos coordinadores han comunicado que la Directiva refundida ha servido para adaptar y mejorar los acuerdos, por ejemplo, a través de una definición más precisa sobre la noción y el procedimiento de información y consulta o mediante la inclusión de cláusulas sobre la formación y cualificación de los delegados de los CEE o aumentando el número de reuniones plenarias anuales o reforzando el papel del comité restringido.

A la luz de estos resultados en el funcionamiento de los CEE, añadiéndole eficacia, y en los recursos a disposición de los CEE, la Directiva refundida ha tenido, según numerosos coordinadores de CEE, un efecto positivo. Sin embargo, también convendría examinar aquellos aspectos donde no se ha observado el efecto positivo referido. Por ejemplo, en lo que respecta a las competencias de los CEE⁷, el papel de los sindicatos⁸, una adecuada conexión entre

los diferentes niveles y órganos de información y consulta o la resolución de litigios y los problemas de gestión, son pocas las mejoras que se han observado.

Las entrevistas con los coordinadores para discutir sobre la creación de CEE, en su aspecto cuantitativo, y sobre las tendencias en materia de negociación indican en primera instancia que las reestructuraciones empresariales (sobre las tendencias actuales en materia de reestructuración, véase Voss 2016) – concretamente, las fusiones, las absorciones y las adquisiciones – han sido el principal factor que ha dado inicio en los últimos años a la renegociación de los acuerdos sobre los CEE y a la adopción de las disposiciones de la Directiva refundida. Este fenómeno sigue la línea del artículo 13 de la Directiva refundida que estipula que, cuando se produzcan modificaciones significativas en la estructura de la empresa y no existan disposiciones al respecto que hayan sido establecidas por los acuerdos vigentes, será obligatorio abrir las negociaciones siguiendo las disposiciones de la nueva Directiva, independientemente de que las obligaciones de la nueva Directiva se apliquen diferentemente a(a los) acuerdo(s) en cuestión.

1.3 TENDENCIA CUALITATIVA 1: LOS CEE PUEDEN APORTAR UN VALOR AÑADIDO INDUDABLE A LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES

Según la experiencia y valoración de la mayoría de los coordinadores de los CEE que han participado en nuestra encuesta, la calidad de las prácticas y del funcionamiento de los CEE ha mejorado a nivel general en varios aspectos. Los logros y cambios positivos tienen que ver específicamente con algunos aspectos como, por ejemplo, un mejor entendimiento entre todos los interesados acerca de los términos clave de la reglamentación de los CEE, el papel de los CEE en el diálogo social transnacional, las relaciones laborales y la política de recursos humanos o los recursos con los que los CEE cuentan para realizar sus tareas.

Como veremos más detalladamente a continuación, saber si la Directiva refundida ha tenido un gran impacto en estos logros y cambios positivos no es sin embargo una cuestión fácil. Según los coordinadores de los CEE, la Directiva refundida ha facilitado los cambios positivos que ha habido en las prácticas de los CEE. Al mismo tiempo, se ha puesto de relieve el papel importante que juegan otros factores como la formación y el incremento de la profesionalización, una experiencia y conocimientos más desarrollados y una mejor definición de la función que deben ejercer los CEE en el contexto de las relaciones industriales y laborales de las empresas.

Sin embargo, todos los coordinadores de los CEE han destacado que los logros y avances desde el punto de vista cualitativo no están repartidos de la misma manera en los CEE. En pocas palabras, aquellos CEE que ya funcionaban relativamente bien antes del período 2009/2011 siguieron progresando, mientras que aquellos que sufrían limitaciones en cuanto a sus competencias, recursos, aceptación y demás aspectos se han quedado aún más rezagados y

⁶ El considerando 41 de la Directiva refundida estipula claramente que “es conveniente permitir que prosigan los acuerdos en vigor para no hacer obligatoria su negociación cuando sea innecesaria”.

⁷ Varios artículos de la Directiva refundida se refieren a las competencias de los CEE, por ejemplo, el artículo 1 (objeto), el artículo 2 (información y consulta) o el artículo 10 (cometido de los representantes de los trabajadores). El considerando 7 de la Directiva refundida da una noción general de lo que significa el mejoramiento de las competencias, señalando a tal respecto lo siguiente: “Es necesario modernizar la legislación comunitaria de información y consulta transnacional de los trabajadores con el fin de dar efectividad a los derechos de información y consulta de los trabajadores con el fin de dar efectividad a los derechos de información y consulta transnacional de los trabajadores, incrementar la proporción de comités de empresa europeos creados a la vez que se mantiene la aplicación de los acuerdos existentes, resolver los problemas observados en la aplicación práctica de la Directiva 94/45/CE (...), así como mejorar la articulación de los instrumentos legislativos comunitarios en materia de información y consulta a los trabajadores”. Según una evaluación reciente sobre la aplicación de las principales disposiciones de la Directiva refundida en la UE, únicamente seis países (Bélgica, Hungría, Lituania, Eslovenia, Suecia y España) incluyen en sus respectivas legislaciones nacionales sobre los CEE una referencia explícita al considerando 7. Véase ETUI 2015, p. 90.

⁸ La Directiva refundida reconoce explícitamente el papel particular que juegan los sindicatos europeos prestando apoyo a las negociaciones, proveyendo asistencia a la comisión negociadora y controlando el establecimiento de nuevos CEE. El artículo 5.2.c estipula que se debe informar a las organizaciones europeas de trabajadores y empleadores competentes del inicio de las negociaciones para la constitución de un comité y de la composición de la comisión negociadora. El artículo 5.4 incluye una disposición que estipula que los representantes de las organizaciones de trabajadores europeas tienen derecho a participar en las negociaciones como asesores si así lo solicita la comisión negociadora. Para más información, véase Picard 2010.

siguen enfrentando grandes dificultades y retos. Para estos últimos, la Directiva refundida ha tenido pocos efectos positivos. El resultado de ello ha sido que entre los CEE y la representación de intereses y participación de los trabajadores a nivel transnacional la brecha, en términos de calidad, se ha ido agrandando.

Resultados positivos de la Directiva refundida: definición de términos clave y dotación de recursos

Cuando se les preguntó sobre los efectos positivos de la Directiva refundida sobre el terreno, la mayoría de los coordinadores señalaron el mejoramiento de la definición de los términos clave, principalmente de aquellos relacionados con la información y la consulta, como el principal impacto positivo que han tenido los acuerdos renegociados o establecidos por primera vez a partir de 2009. Se destacó igualmente que la Directiva refundida había tenido una influencia positiva en la asignación de los recursos destinados a la formación y desarrollo de capacidades de los miembros de los CEE y que ésta había aportado mayor claridad en lo que se refiere a la necesidad de contar con un comité restringido y el papel que dicho comité debe desempeñar.

El ámbito dónde los efectos han sido más palpables es quizás el de la formación. En relación a esto, prácticamente todos los coordinadores han afirmado que los acuerdos de constitución de los CEE suscritos después de 2009 incluyen una referencia al derecho a la formación y el desarrollo de capacidades (principalmente, la formación lingüística, aunque también sobre el derecho a disponer de delegados en los CEE que tengan conocimientos más precisos sobre las finanzas empresariales y comprendan las cifras y los informes empresariales). Si bien este derecho ya se aplicaba en numerosos CEE antes de la entrada en vigor de la Directiva refundida, su influencia se ha hecho notar sobre todo en aquellos países y empresas donde los cursos de formación y cualificación (y su financiación) han sido frecuentemente un tema de conflicto entre los representantes de los trabajadores y la dirección, como ha sido el caso en Reino Unido o en los países de Europa Central y del Este. Según los coordinadores de los CEE, en este ámbito, la Directiva refundida ha aportado un verdadero valor añadido.

“La organización de la formación y la cualificación de los delegados de los CEE ha dejado de ser un tema de conflicto con la dirección de las empresas gracias a la Directiva refundida.”

(Coordinador CEE de industriALL, Reino Unido).

“La formación suele considerarse como un asunto local, y algunos países no están dispuestos a autorizarla. En la mayoría de los acuerdos renegociados, el derecho a la formación ha sido definido de manera mucho más clara.”

(Coordinador CEE de industriALL, Eslovaquia).

“Muchos acuerdos firmados en Noruega no contemplan disposiciones sobre la formación. Pero ahora muchos acuerdos CEE renegociados incluyen disposiciones de este tipo.”

(Coordinador CEE de la FETCM, Noruega).

“Las actividades de formación se han convertido en una práctica más frecuente y éstas se topan con menos resistencia por parte de la dirección, que por lo general acepta asumir los costes relacionados con esas actividades.”

(Coordinador CEE de industriALL, Bélgica).

De la misma manera, en lo que se refiere a la definición de los términos clave y los objetivos de un acuerdo de constitución de CEE, particularmente, la información y la consulta, los coordinadores de los CEE han valorado la claridad y certeza que ha añadido la Directiva refundida.

“Los CEE reciben ahora más información. Se han determinado mejor los plazos para informar y a quién le debe llegar la información, así como la manera y el momento de informar.”

(Coordinador CEE de industriALL, Bélgica).

“El acuerdo de constitución del CEE de XY se renegóció en 2014. Uno de los cambios principales fue la introducción de una definición de lo que se entiende por información y consulta tomada directamente de la Directiva refundida.”

(Coordinador CEE de la EFFAT, Francia).

Un aspecto esencial de la Directiva refundida sobre los CEE es que ésta define con mayor claridad lo que se entiende por información y consulta. La Directiva 2009/38/CE tiene como objetivo no sólo ofrecer una definición clara de lo que significa “información” (no incluida en la Directiva 94/45/CE), sino también dar mayor peso a la obligación que tiene la dirección de las empresas de informar, facilitando orientación sobre los distintos aspectos y procedimientos que se deben respetar en este ámbito. La Directiva establece, por ejemplo, que 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” (Artículo 2).⁹ La Directiva también ofrece mayor claridad en lo que respecta a la conexión entre los órganos representativos a nivel transnacional y a nivel nacional o local, precisando que los CEE deben ser informados, si no antes, por lo menos al mismo que los organismos nacionales de representación de intereses.

⁹ Una evaluación comparativa realizada recientemente en relación con la trasposición en las legislaciones del Artículo 2.1 (f), en combinación con los considerandos 16 y 42, ha mostrado, sin embargo, que existen diferencias significativas entre los países de la UE. El estudio destaca particularmente que existe un grupo de países en los que la referencia no sólo a las repercusiones “reales”, sino también a las “posibles” repercusiones en los intereses de los trabajadores constituye una condición suficiente para que el CEE sea informado. Véase Jagodzinski 2015, págs. 91 y 182.

No obstante, los coordinadores de los CEE han subrayado igualmente que realizar progresos en el plano de las definiciones y la terminología no garantiza que las obligaciones y disposiciones en materia de información y consulta den buenos resultados en la práctica. De hecho, a este respecto, son muchos los CEE que siguen topándose con numerosas dificultades, como se explica en el capítulo siguiente. La Directiva refundida ha ofrecido, por tanto, directrices tanto a la dirección de las empresas como a los representantes de los trabajadores en lo que concierne a los aspectos fundamentales de la información y la consulta, principalmente para aquellos CEE que ya funcionaban bastante bien y para aquellas empresas a cuya dirección le interesa aprovechar el valor añadido que representa el CEE (en vez de considerarlo como una simple carga administrativa y financiera que puede ralentizar los procesos de toma de decisiones).

“Los CEE se consideran cada vez más como una institución y como una herramienta para el diálogo en la mayoría de las empresas. Cada vez se toma más en serio la formación y la consulta. La posibilidad de dirigirse a la alta gerencia y tener acceso a conocimientos especializados son dos aspectos importantes que se han mejorado con el paso de los años.”

(Coordinador CEE de industriALL, Bélgica).

Por otra parte, podría decirse que para el grupo de CEE que ya funcionan bastante bien, la Directiva refundida y sus disposiciones sobre la formación y la información y la consulta, así como otros elementos, han contribuido de manera positiva con la tendencia general hacia una mayor profesionalización y han permitido un mayor reconocimiento por parte de la dirección de las empresas. Sin embargo, estos cambios positivos a los que han hecho referencia los coordinadores de los CEE deben verse como una tendencia que no sólo es producto de la Directiva refundida, sino también como una tendencia relacionada con una serie de factores adicionales más importantes.

Factores adicionales más importantes que la Directiva refundida

Según los coordinadores de los CEE, un factor determinante para que un CEE pueda funcionar de manera eficiente (es decir, conforme a los objetivos de la Directiva sobre los CEE) es el apoyo que éste recibe de la dirección central de la empresa transnacional a la que pertenece. En líneas generales (no obstante las opiniones que lo contradicen), los coordinadores entrevistados pudieron señalar que ha habido cambios positivos.

“A los CEE se les respeta más ahora que al principio.”

(Coordinador CEE de industriALL, Eslovaquia).

“La dirección de la empresa es ahora menos renuente y se da cuenta de los aspectos positivos que tiene un CEE.”

El CEE ha podido establecer contactos y crear una red entre los diferentes países y sedes. Se ha establecido un verdadero diálogo con la dirección.”

(Coordinador CEE de la FSESP, Austria).

“Todos entienden mejor ahora el papel que cumplen los CEE.”

(Coordinador CEE de UNI Europa, Alemania).

En relación a lo anterior se alega, sin embargo, que dichos cambios no se deben tanto a la Directiva refundida como a los procesos de aprendizaje tanto por parte del empleador como del trabajador; aprendizaje que suele adquirir la forma de un nuevo pragmatismo (“El CEE ha venido para quedarse; por lo tanto, lo mejor que podemos hacer es sacar el mejor provecho de él”).

El resultado ha sido, según los coordinadores de diferentes contextos nacionales y sectoriales, la prueba de que los CEE han aportado un valor añadido.

Considerándolo desde el punto de vista de las relaciones laborales y la cultura en las empresas, dicho valor añadido proviene principalmente del trabajo de coordinación de los distintos intereses, la difusión de la información del nivel europeo al nivel local, la mediación y prevención de los conflictos y demás formas utilizadas para equilibrar los distintos intereses dentro de las diferentes estructuras y organizaciones de trabajadores.

Como se desprende de las afirmaciones recogidas más adelante, cuando el diálogo social funciona bien a nivel transnacional y es utilizado por ambas partes como una herramienta eficaz para la información, la consulta y la comunicación, el verdadero valor añadido que éste aporta a la dirección de las empresas es por lo menos igual de significativo que para los trabajadores.

“Cuando los empleadores se percatan de que utilizar el CEE es beneficioso para todos, lo pueden utilizar para acceder directamente a la información proveniente de diferentes países, convirtiendo de esta manera al CEE en una verdadera plataforma para la comunicación y el intercambio. El CEE puede igualmente difundir la buena cultura empresarial entre las empresas filiales. El grupo entero puede llegar así a acostumbrarse a una cultura de recursos humanos enriquecida y a la participación de los representantes sindicales.”

(Coordinador CEE de la FSESP, Suecia).

“Hay una mejor comunicación entre el CEE y la dirección local de la empresa y los representantes de los trabajadores, y el CEE tiene más posibilidades para influir en las normas.”

(Coordinador CEE de UNI Europa, Suecia).

“El CEE permite a los directores nacionales y a los representantes de los trabajadores obtener más información sobre las distintas situaciones y condiciones de trabajo en los diferentes países. El CEE puede prevenir los conflictos.”

(Coordinador CEE de la FSESP, Italia).

“La dirección considera ahora al CEE como un órgano que puede resolver los conflictos en situaciones de reestructuración internacional.”

(Coordinador CEE de UNI Europa, Austria).

Analizando el valor añadido potencial, nos damos cuenta de que de ser un órgano que se utilizaba principalmente como herramienta para la información y la consulta, así como para la coordinación de los flujos de información a nivel nacional y europeo, los CEE se han transformado en instrumentos de prácticas que van más allá de la contribución con el establecimiento de disposiciones de la Directiva sobre los CEE, como lo demuestran las siguientes experiencias y evaluaciones reseñadas por los coordinadores de los CEE.

“La relaciones entre el CEE y la dirección han mejorado en los últimos años, lo que facilita la aplicación de medidas o la puesta en marcha de proyectos.”

(Coordinador CEE de industriALL, Finlandia).

“Los CEE han tenido una influencia muy positiva en el trabajo de definición de las medidas y procedimientos de seguridad, así como en lo que respecta a la igualdad entre hombres y mujeres y la igualdad de oportunidades, la diversidad y el fomento de la formación. Éstos ayudan a mejorar las relaciones internacionales. Los CEE permite a los directores nacionales y a los representantes de los trabajadores obtener más información sobre las distintas situaciones y condiciones de trabajo en los diferentes países. El CEE puede prevenir los conflictos y permite hablar con la dirección de la empresa y definir los procedimientos que se deben seguir, promoviendo al mismo tiempo el diálogo social a nivel general.”

(Coordinador CEE de la FSESP, Italia).

“En la empresa X se produjo un cambio en el comportamiento de la dirección en relación con los temas del orden del día. En un principio, se mostraban sumamente reacios a dar información y sólo la daban en el último minuto. Ahora, el CEE es informado con tiempo, e incluso se organizan reuniones extraordinarias para consultar la opinión del CEE. La dirección utiliza al CEE para estar en contacto con los trabajadores y probar con ellos, por ejemplo, si los resultados de los estudios realizados se confirman sobre el terreno.”

(Coordinador CEE de industriALL, Bélgica).

Como ya se ha dicho anteriormente, no se debe considerarse que las experiencias y cambios positivos descritos por los coordinadores de los CEE se aplican a la mayoría de los CEE. Los coordinadores han destacado que la firma de acuerdos en empresas transnacionales productos de un diálogo social y de procedimientos de información y consulta llevados a cabo con una noción abierta y positiva sigue siendo, de lejos, más la excepción que la norma. En cuanto a la gestión, la cultura y el comportamiento de las empresas, la realidad sigue estando dominada con suma frecuencia (y a veces cada vez más) por comportamientos que burlan las normas vigentes, así como por la desconfianza y el formalismo o incluso prácticas peores.¹⁰

“Existen dos tipos de empresas: aquellas cuya dirección no cree en las normas y encontrará la manera de sortearlas para evitar el coste que éstas representan – en este caso, los CEE no tienen ninguna influencia – y aquellas cuya dirección se da cuenta de los beneficios que aporta el CEE. Los valores que tenga la alta gerencia son primordiales.”

(Coordinador CEE de la FETCM, Alemania).

“Actualmente, los CEE que no tienen poder son menos numerosos. Éstos han madurado y adquirido experiencia. Sin embargo, sigue habiendo algunos CEE cuyos poderes son meramente simbólicos.”

(Coordinador CEE de industriALL, Bélgica).

1.4 TENDENCIA CUALITATIVA 2: MUCHOS CEE SON MÁS PROFESIONALES Y ESTÁN MEJOR DOTADOS

A pesar de no estar directamente relacionada con la Directiva refundida (aunque tal vez sí favorecida por ella), un número importante de coordinadores ha puesto de relieve otra tendencia: una mayor profesionalización de los CEE. Esta tendencia se considera como una consecuencia y a la vez como un requisito para que el CEE funcione con eficacia en lo que respecta a los procesos de consulta realizados en el marco de la reestructuración o la puesta en práctica de programas transnacionales y acuerdos marco en ámbitos como los recursos humanos, la política social o la salud y la seguridad.

“En algunas empresas, los CEE han fomentado la creación de acuerdos marco internacionales.”

(Coordinador CEE de la EFFAT, Francia).

“El CEE de la empresa X está tratando de que se firme una carta sobre el estrés y el agotamiento laboral. A pesar de que la empresa ha reconocido que el problema existe, aún no ha firmado la carta, no obstante el debate que está habiendo en torno a este tema.” (Coordinador CEE de UNI Europa, Bélgica).

¹⁰ Estas diferencias han sido analizadas más detalladamente en un estudio sobre Alemania y los Países Bajos. Véase van den Bergh 2008, Vitols 2003.

“El CEE ha creado una red a través de la cual sabe lo que necesita cada uno, en el momento que sea y en cualquier lugar de la empresa. También ha establecido un proceso de información entre los miembros del CEE y los trabajadores. Además, los contactos informales pueden hacer que se progrese en el ámbito de la salud y la seguridad o crear motivación en los empleados. El CEE ha puesto en marcha programas sobre salud y seguridad, formación y motivación de los trabajadores y ha establecido un programa de ayuda psicológica (ofreciendo terapias cuando es necesario).”

(Coordinador CEE de industriALL, Alemania).

“En la empresa X, el CEE ha puesto en marcha un proyecto de salud y seguridad con cursos de formación para la dirección y los trabajadores. (Objetivo: 0% de accidentes). También ofrece la posibilidad de discutir una vez al mes y a nivel europeo acerca de los problemas y los progresos alcanzados.”

(Coordinador CEE de la FETCM, Italia).

“Los grandes cambios se gestionan más fácilmente ahora. La reestructuración se inscribe en el orden del día con tiempo suficiente, y la organización de reuniones extraordinarias está garantizada.”

(Coordinador CEE de la FSESP, Suecia).

A juicio de los coordinadores, la creciente profesionalización de los CEE se debe a varios factores. En primer lugar, dicha profesionalización tiene que ver con una experiencia, pericia y competencias que se han ido incrementando y acumulando en los CEE con el paso de los años, convirtiéndolos en “instituciones de aprendizaje”. La otra razón que explica este incremento en la profesionalización es el hecho de que la dirección central de las empresas tiene ahora una visión más solidaria y positiva – por lo menos en algunos casos –, sobre lo que representan los CEE cuando se trata de cuestiones como las relaciones laborales, los recursos humanos o las relaciones transnacionales entre los trabajadores y la dirección. En las empresas que siguen esta tendencia, los CEE han estado participando cada vez más activamente en los proyectos de cambio transnacionales y en los procesos e iniciativas de reestructuración, por ejemplo, ocupándose de aspectos relacionados con la salud y la seguridad o tratando asuntos relativos a la seguridad social. Un indicador de esta tendencia es el aumento en el número de acuerdos marco europeos suscritos (véase Pulignano 2014).

Según la experiencia de los coordinadores de los CEE, estos progresos y, particularmente, la aceleración de los cambios y reestructuraciones de las empresas han generado directamente la necesidad de fortalecer la capacidad profesional a fin de poder valorar y evaluar la información transmitida por la dirección y desarrollar sus propias posiciones y opciones alternativas, y también organizar y coordinar los procesos de comunicación dentro del CEE, así como dirigir la información y la comunicación hacia los niveles de representación nacionales y locales.

En aquellos CEE que tienen un papel muy activo, descritos como comités que “funcionan bien”, los requisitos, las competencias y las cualificaciones de los miembros de los CEE se han reforzado de manera significativa en los últimos años, según la opinión de los coordinadores de los CEE. Muchos CEE se reúnen ahora con mayor frecuencia y, para muchos de ellos, las reestructuraciones han acarreado un aumento del número de reuniones extraordinarias y la creación de comités mixtos, formados por representantes de los empleadores y de los trabajadores, o grupos de trabajo. Por consiguiente, el tiempo de trabajo y los recursos necesarios para el trabajo de representación han aumentado de manera significativa.

Según los coordinadores de los CEE, aparte del desarrollo de la formación y de las cualificaciones de los CEE en su conjunto, el comité restringido y la secretaría también desempeñan un papel fundamental en lo que respecta a la profesionalización de los representantes de los intereses de los trabajadores a nivel transnacional y la capacidad de éstos de estar a la misma altura de los representantes de la dirección.

“En Finlandia, la situación de los CEE es bastante buena. La empresa X tiene un comité ejecutivo que funciona muy bien. Durante los últimos años, el CEE ha centrado su trabajo en el mejoramiento de las condiciones de salud y seguridad, logrando reducir la tasa de accidentes, por lo menos en las unidades que se encuentran en Finlandia. Actualmente, el diálogo con la dirección es bueno, después de haber mejorado mucho con los años.”

(Coordinador CEE de la EFFAT, Finlandia).

Los coordinadores de los CEE consideran, particularmente en caso de reestructuración, por ejemplo, la fusión de dos compañías transnacionales, que tanto los comités restringidos respectivos como los sindicatos a nivel de la Unión Europea desempeñan un papel importante como facilitadores y coordinadores de la defensa de los intereses de los trabajadores. Las entrevistas realizadas en el marco del presente estudio muestran que el papel de las Federaciones Sindicales Europeas es indispensable en este contexto, así como en las situaciones en las que el CEE se ve involucrado directamente en las negociaciones sobre acuerdos marco transnacionales. Sin la participación activa de los sindicatos europeos, el CEE no puede, la gran mayoría de las veces, disponer de los recursos y los conocimientos necesarios o se ve imposibilitado para concertar adecuadamente los intereses existentes, especialmente en caso de reestructuración.

“Los CEE funcionan mejor cuando existe una buena coordinación con los representantes sindicales. Considerando que los miembros proceden de distintos países, con tradiciones distintas y derechos en materia de comité de empresa europeo que son diferentes, es necesario que la consulta tenga coordinación. En caso de reestructuración,

puede haber dos CEE afectados. La renegociación de los acuerdos es necesaria, y los órganos de representación local deben ser informados y éstos deben poder intervenir.”
(Coordinador CEE de industriALL, Bélgica).

“Además de participar en los procesos de cambio y de reestructuración, el CEE se ocupa actualmente de muchos temas, como la responsabilidad social de las empresas, los recursos humanos y la igualdad de género. El apoyo de los sindicatos nacionales y europeos es cada vez más necesario.”
(Coordinador CEE de industriALL, Finlandia).

“El establecimiento de redes informales dentro del CEE, los procesos de comunicación y la posibilidad de discutir temas son de vital importancia para los CEE.”
(Coordinador CEE de la FETCM, Austria).

“El sindicato ha organizado seminarios sectoriales en los que los representantes de varias multinacionales han discutido sobre las buenas prácticas en el sector.”
(FETCM, Italia).

1.5 TENDENCIA CUALITATIVA 3: DUDAS EN RELACIÓN CON EL AUMENTO DE LOS CEE QUE FUNCIONAN BIEN

En lo que se refiere a la cuestión de saber si la cantidad y el porcentaje general de los CEE que funcionan bien han aumentado en los últimos años, especialmente después de la entrada en vigor de la Directiva refundida, los resultados de nuestra encuesta son bastante claros: según la mayoría de los coordinadores, el número y porcentaje de los CEE de los que puede decirse que cumplen los principales objetivos establecidos en la Directiva en cuanto a información, consulta y diálogo social efectivo sobre asuntos transnacionales no han aumentado a lo largo de los años.

En vez de ello, los coordinadores de los CEE de diferentes contextos nacionales y sectoriales confirman que se ha progresado poco dentro del grupo (mayoritario) de los CEE que no funcionan tan bien, es decir, aquellos que reciben sólo un apoyo mínimo para su trabajo, que son informados pero no consultados y no tienen ningún papel destacado en los asuntos de la empresa.

“El porcentaje de CEE que funcionan bien no ha aumentado.”
(Coordinadores de CEE de Polonia, Eslovaquia y República Checa)

“Entre los CEE de cuya coordinación me ocupo en el sector de la construcción, hay algunos que funcionan muy bien, otros que están haciéndolo bastante bien, pero que siguen sin tener apoyo de la dirección o que incluso se enfrentan a la oposición de ésta, y alrededor de un tercio que son meramente simbólicos. Es imposible distinguir una ten-

dencia específica en el transcurso del tiempo.”
(Coordinador CEE de la FETCM, Alemania).

“El porcentaje no ha aumentado en el sector de la energía, donde seguimos encontrando CEE que funcionan bien y otros que no funcionan muy bien. Es cierto que el CEE de la empresa X funciona bien y que todos los países europeos están representados, pero hay casos en Italia que indican que la dirección no quiere tener un CEE que funcione adecuadamente.”
(Coordinador CEE de UNI, Italia).

“En el sector de la salud, el porcentaje de los CEE que funcionan bien solo ha aumentado ligeramente. Muchas empresas no están respetando la Directiva, y todavía hay muchos CEE cuyos acuerdos se siguen rigiendo por las disposiciones de la antigua Directiva. Incluso cuando hay nuevos acuerdos, se siguen empleando las viejas prácticas.”
(Coordinador CEE de la FSESP, Suecia).

“El porcentaje no ha aumentado en el sector metalúrgico, a pesar de los progresos que ha habido en términos cualitativos y de que los CEE tienen mayor acceso a la alta dirección y están mejor informados. Sin embargo, la información llega a menudo demasiado tarde y no existe una consulta que pueda considerarse como tal.”
(Coordinador CEE de industriALL, Bélgica).

“De los CEE que conozco en el sector metalúrgico y electrónico, el porcentaje de los que funcionan bien no ha aumentado en los últimos años. La tendencia es más bien otra: mientras que aquellos CEE que cuentan con el apoyo de la dirección en calidad de “coprotagonistas” y desempeñan un papel activo dentro de la empresa han seguido progresando, superando incluso las normas establecidas por la Directiva, el segundo grupo de CEE, que es más grande y que sólo recibe información, no ha experimentado cambios positivos.”
(Coordinador CEE de industriALL, Alemania).

Teniendo en cuenta este panorama, la valoración de la Directiva refundida y de su valor añadido en lo que respecta al funcionamiento y eficacia de los CEE y el diálogo social transnacional es bastante aleccionadora. Según los coordinadores de los CEE, las “nuevas normas” de la Directiva refundida no han fomentado ni la consulta ni el diálogo transnacional en las empresas que ya tenían problemas en este sentido antes de 2009. Los progresos se han visto, cuando mucho, en aquellos CEE que ya funcionaban bastante bien antes de la Directiva refundida de 2009. Dichos CEE han mejorado en materia de consulta e incluso en el ámbito de los procesos de negociación a nivel europeo. No obstante, por lo que parece, esta evolución es producto más bien de la práctica y los intereses de algunos actores clave de las empresas que de la propia Directiva refundida.

2. DEFICIENCIAS Y RETOS

Abordando el tema relativo a las deficiencias y los retos que supone hacer que los CEE cumplan con su cometido, nos hemos propuesto en primer lugar, a través del presente capítulo, hacer una reseña de los puntos críticos señalados por los coordinadores de los CEE. Las cuestiones clave tratadas en el contexto del presente estudio son:

- ▶ Las principales dificultades que plantea la creación de un CEE (2.1).
- ▶ La naturaleza cambiante de las reestructuraciones como principal problema que enfrentan actualmente los CEE (2.2).
- ▶ Razones que explican por qué la Directiva refundada ha tenido poca repercusión – por ejemplo, en los procesos de información y consulta y en los recursos y capacidades – en la mayoría de los CEE (2.3 y 2.4).
- ▶ Razones por las cuales la mayoría de los CEE no ha podido desempeñar un papel más importante en situaciones de reestructuración (2.5).

2.1 RETOS EN EL CONTEXTO DEL ESTABLECIMIENTO DE NUEVOS CEE

Uno de los objetivos de la Directiva refundida era hacer que aumentase el número de comités de empresa europeos.¹¹

Sin embargo, dicho objetivo – como ya hemos dicho en el primer capítulo – no se ha logrado. Las entrevistas llevadas a cabo en el marco del presente estudio, así como los datos recogidos en el contexto de una evaluación comparativa sobre la aplicación a nivel nacional de las nuevas disposiciones establecidas en la Directiva refundida, han mostrado con claridad que las nuevas normas no han sido transpuestas de manera homogénea en Europa, y que las diferencias al respecto entre los países de la UE son significativas (véase Jagodzinski 2015, págs. 69-84. Como lo ilustran algunas de las citas, las nuevas normas no han ayudado a simplificar las negociaciones en aquellos sectores y empresas que no están interesados en la creación de un CEE. Además existe un vacío en cuanto a sanciones verdaderas en caso de incumplimiento de las obligaciones legales (para más información al respecto, véase el punto 3.3 más adelante).

¹¹ A tal fin, se establecieron unas normas más sencillas relativas, por ejemplo, a la obligación de informar acerca de la empresa y la distribución de la mano de obra, lo que podía facilitar la creación de un CEE. De esta manera, la Directiva refundida ofrecía una solución a las dificultades que se presentaban en el momento de crear un CEE con arreglo a la Directiva 94/45/CE. En muchos casos (tres conflictos surgidos en relación con este tema terminaron ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea: caso Bofrost (C-62/99), caso Kühne & Nagel (C-440/00) y caso ADS Anker (C-349/01)), los representantes de los trabajadores no lograban recibir información suficiente de la dirección sobre la estructura de la empresa y la distribución de la plantilla; información sin la cual es prácticamente imposible iniciar los procedimientos para el establecimiento de un CEE.

“Desde los años noventa sólo se han creado unos pocos CEE. El número de compañías que podrían tener un CEE, pero que no lo tienen porque la dirección lo rechaza, sigue siendo muy elevado. En este sentido, la Directiva refundida no ha tenido efectos positivos.”

(Coordinador CEE de UNI Europa, Austria).

“Crear un CEE se ha hecho más difícil. Solo hay pequeñas unidades donde la presencia sindical es muy escasa y débil, haciendo que sea difícil establecer un CEE, y más aún cuando el proceso no cuenta con el apoyo de la dirección local.”

(Coordinador CEE de industriALL, Polonia).

“En la empresa X, la renegociación ha sido problemática, dado que los representantes sindicales ya no estaban tan interesados como al principio. Ahora ya no hay tantos representantes sindicales en el CEE, lo que hace que las negociaciones sean sumamente difíciles.”

(Coordinador CEE de UNI Europa, Suecia).

“Las empresas que tienen un CEE son cada vez más numerosas. Si bien el CEE se ha convertido en una norma común en todas las grandes empresas implantadas en Noruega, en las compañías más pequeñas, y también en ciertos sectores (como, por ejemplo, el sector de hostelería y restauración), todavía queda trabajo por delante.”

(Coordinador CEE de la FETCM Noruega).

“En Eslovaquia sigue siendo muy complicado crear un CEE o tener delegados eslovacos en el CEE, ya que la dirección local no apoya las actividades del éste. La dirección sabe poco o nada acerca de los CEE, y sólo se respetan las disposiciones legales básicas. Cuando se creó el CEE en la empresa X, la dirección ignoraba completamente cómo era el funcionamiento de un CEE y la manera en que debía ser tratado. Se intentó crear un CEE a partir del 2008, pero esto sólo en 2014 tras una sentencia del tribunal en tercera instancia.”

(Coordinador CEE de industriALL, Eslovaquia).

De las entrevistas con los coordinadores de los CEE se desprende claramente que las normas que simplifican y facilitan el proceso de creación de un CEE, estableciendo de manera más clara las obligaciones del empleador y disponiendo directrices sobre el papel que han desempeñar los sindicatos, ejercen probablemente un efecto positivo en aquellas empresas cuya dirección central apoya los planes para el establecimiento de un órgano internacional que represente los diferentes intereses en juego. Los coordinadores de

los CEE también han dado apreciaciones positivas en lo que respecta a la renegociación o la adaptación de los acuerdos basados en el antiguo Artículo 13 (incluso aquellos de duración indefinida), si bien también en este contexto los resultados dependen de la voluntad de la dirección central.

Sin embargo, en aquellos casos donde no hay voluntad o cooperación, las nuevas normas parecen resultar poco útiles. Según los coordinadores de los CEE, el número de casos en los que la dirección se niega a permitir la creación de un CEE está aumentando. Y en este sentido no existen mecanismos serios y efectivos que permitan encontrar una solución que funcione.

“Crear un CEE en Bélgica es muy difícil. Por ejemplo, en el caso de la empresa X, la legislación no nos ayudó. La transposición de la Directiva en la legislación nacional no es suficiente (es un simple “cortar y pegar” del texto). Faltan medios (intérpretes y expertos). La dirección es muy reacia a la hora de proveer intérpretes. El papel de la comisión negociadora no está muy claro. Además, llevar una empresa ante los tribunales no es buena idea, porque esto perjudicaría cualquier diálogo en el futuro. El resultado de tres años de negociación en la empresa X ha sido que sólo se hayan cumplido las normas mínimas. Algunos directivos intentaron renegociar el acuerdo antes de que entrara en vigor la Directiva refundida con el propósito de eludir sus disposiciones.”

(Coordinador CEE de industriALL, Bélgica).

Incluso en aquellos casos donde existen alternativas, por ejemplo, cuando la dirección no ha dado la información pertinente que se requiere para el establecimiento de una comisión negociadora especial, resulta extremadamente difícil, por no decir imposible, realizar elecciones locales o preparar y organizar la primera reunión (enviar las convocatorias, cubrir los gastos de viaje y hotel, las traducciones, etc.)¹²

2.2 RESTRUCTURACIÓN – UN TEMA CLAVE PARA TODOS LOS CEE

La necesidad de mejorar el funcionamiento de los procedimientos europeos de información y consulta ha aumentado de manera significativa durante las últimas dos décadas debido a la aceleración de la globalización y la ampliación de la UE, al pasar de 12 a 28 países, trayendo con ello enormes repercusiones en las actividades económicas transnacionales y transfronterizas, impulsadas por la liberalización del mercado interior. Como se destacó en un informe reciente dirigido a la CES (Voss 2016), desde 2008 ha habido una aceleración de las reestructuraciones empresariales, provocada

por distintos factores y razones que no se derivan únicamente de lo que se entiende comúnmente como “cambio estructural”. La consecuencia de ello es que se han multiplicado las asimetrías dentro de Europa misma en lo que respecta a los derechos de los trabajadores a la información y la consulta y ha surgido una situación de desigualdad cada vez mayor en lo que concierne a la capacidad de los trabajadores de influir en los procesos de reestructuración a nivel de empresa y más allá de la misma. Por otra parte, se han incrementado los costes sociales de la reestructuración, generando desfases y fracturas cada vez mayores en Europa. Mientras que en algunas partes de Europa (generalmente aquellas que gozan de un sistema bien arraigado de relaciones laborales y tienen organizaciones sólidas e influyentes) la situación de los trabajadores es bien próspera, en otros países los trabajadores sufren intensamente las consecuencias del desempleo, la falta de oportunidades profesionales para los jóvenes, el empeoramiento de las condiciones sociales y el trato injusto.

La protección de los derechos de los trabajadores requiere, en consecuencia, una voz transnacional más efectiva con capacidad para contrarrestar el poder económico y empresarial a través de la información y la consulta y una contraparte para las estrategias corporativas globalizadas y las estructuras con poder de decisión. Este planteamiento ha sido puesto de relieve en numerosos trabajos de investigación y estudios comparativos sobre la aplicación de la Directiva sobre los comités de empresa europeos, así como en estudios de casos específicos relacionados con las empresas (véase Jagodzinski/Kluge/Waddington 2009 o Eurofound 2009).

Las investigaciones muestran que el funcionamiento adecuado y efectivo de los CEE depende esencialmente de dos factores:

- ▶ En primer lugar, la puesta en práctica en tiempo oportuno de procedimientos de información y consulta que permitan a los miembros de los CEE acceder a una documentación suficiente a fin de poder valorar la situación de manera exhaustiva y formular una opinión sobre las medidas planificadas que afectan los intereses de los trabajadores.
- ▶ En segundo lugar, la disponibilidad en cuanto a asistencia y recursos, entre ellos, reuniones más frecuentes y periódicas, el derecho a celebrar reuniones extraordinarias y de seguimiento, así como mejoras en cuanto al funcionamiento de los comités restringidos dentro de los CEE, la posibilidad de acudir a expertos (y a los análisis de los expertos) y recibir formación y acceso a los medios modernos de comunicación (incluidos los servicios de traducción e interpretación).

Los coordinadores de los CEE consideran que, con respeto a esos requisitos, la Directiva refundida incluye una serie de normas y disposiciones nuevas que representan mejoras significativas, principalmente en lo que se refiere a los procesos y requisitos para la información y la consulta, el establecimiento y la función del comité directivo, el desarrollo de cualificaciones y la formación, así como las comunicaciones entre los niveles nacional y europeo de la representación de los trabajadores.

¹² Cabe decir que este problema particular fue señalado en algunos países como, por ejemplo, Bélgica y Alemania, mientras que en otros la situación parece ser mejor, debido a normas de aplicación más estrictas en lo que respecta a los mecanismos alternativos.

2.3 INFORMACIÓN Y CONSULTA – EL BUEN FUNCIONAMIENTO SIGUE SIENDO MÁS LA EXCEPCIÓN QUE LA REGLA

Como ya se ha señalado en la síntesis del Capítulo 1, la definición precisa de lo que se entiende por información y consulta, así como las directrices sobre su uso, ámbito de aplicación y plazos, constituyen los elementos esenciales de la Directiva refundida. Según el Artículo 1 de la Directiva, las modalidades de información y consulta a los trabajadores deben definirse y aplicarse de modo que se garantice su efectividad y se permita una toma de decisiones eficaz de la empresa o del grupo de empresas.

Según lo que expresa el texto de un folleto de la CES sobre la Directiva refundida, “las “nuevas definiciones sobre información y consulta fueron concebidas para reforzar el papel y la eficacia de los CEE”¹³, especialmente por medio de los siguientes elementos:

- ▶ Los procedimientos de información y consulta deben cumplir criterios fundamentales en materia de calendario y calidad.
- ▶ La información y la consulta son dos procedimientos distintos. La consulta no puede llevarse a cabo si no se ha cumplido adecuadamente la fase de información.
- ▶ La consulta significa que los representantes de los trabajadores deben poder intervenir realmente en las decisiones de la dirección, lo que presupone que existe flexibilidad suficiente en lo que respecta al resultado de la toma de decisiones de la dirección.

El buen funcionamiento de un CEE y de los procesos de información y consulta a nivel transnacional depende, en última instancia, de la calidad de la información recibida. El artículo 2.1 de la Directiva estipula que: “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 consulta depende entonces de que los representantes de los trabajadores reciban una información completa y pertinente, idealmente presentada en un formato que los destinatarios puedan entender.

La Directiva refundida ofrece indicaciones prácticas sobre el contenido de la información requerida y el tema tratado en la consulta. Los nuevos “requisitos subsidiarios” (que regirán las actividades de los CEE en caso de que no haya acuerdo entre las partes negociadoras) establecen que la información del CEE debe referirse en particular a la estructura, la situación económica y financiera, la evolución probable de las actividades, la producción y las ventas de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria. La información y la consulta al comité de empresa europeo se referirán sobre todo a la situación y evolución probable del empleo, las inversiones, los cambios sustanciales que afecten a la organización, la introducción de nuevos métodos de trabajo o de nuevos métodos de producción,

los traslados de producción, las fusiones, la reducción del tamaño o el cierre de empresas, de establecimientos o de partes importantes de estos, y los despidos colectivos.

En lo que se refiere a la posibilidad de limitación de la información comunicada por la dirección, la Directiva refundida no introduce ningún cambio en relación con la noción de confidencialidad, ya que el Artículo 8 autoriza a la dirección a ocultar completamente la información o a prohibir a los miembros del CEE divulgar la información cuando se considere que la misma es de carácter confidencial. La dispensa de comunicar la información se aplica cuando dicha información pueda, por su naturaleza y según criterios objetivos, ocasionar graves perjuicios al funcionamiento de la empresa.

Los procesos de información y consulta eficaces exigen asimismo un cierto grado de entendimiento mutuo entre las partes. En relación a ello, la Directiva refundida conserva intacto, sin embargo, el Artículo 9 de la Directiva 94/45/CE; artículo relativamente vago, que se limita a establecer que el comité de empresa europeo debe trabajar con “espíritu de cooperación”.

De acuerdo con los coordinadores encuestados, las deficiencias y los problemas principales que dificultan el funcionamiento de los CEE se deben a la mala aplicación e incluso la violación de las normas y obligaciones. En las entrevistas realizadas, se señaló en reiteradas oportunidades que el problema principal no residía en la Directiva sobre los CEE, en su transposición al Derecho nacional o en el acuerdo de constitución de los CEE, sino a su aplicación sobre el terreno. Los interlocutores entrevistados se refirieron en particular a la urgencia de corregir y de mejorar los siguientes aspectos:

- ▶ Una puesta en práctica insuficiente de la información y la consulta – la mayoría de las veces la información llega demasiado tarde.
- ▶ A pesar de las mejoras introducidas, aún no hay una definición clara de lo que se entiende por transnacionalidad y competencias transnacionales de los CEE.
- ▶ La utilización profusa de las cláusulas de confidencialidad.
- ▶ La falta de “espíritu de cooperación”.
- ▶ La falta de un entendimiento común en lo que respecta a la consulta y la ausencia total de la consulta en un número excesivo de casos.
- ▶ La reticencia por parte de la dirección a aceptar un mayor protagonismo de los sindicatos en los asuntos que conciernen a los CEE.
- ▶ La falta de recursos y de competencias para llevar a la práctica los procesos de información y consulta de manera efectiva; por ejemplo, plazos muy cortos para las fases de consulta, imposibilidad de realizar visitas a las sedes locales, impedimentos para acudir a los servicios de expertos externos o solicitar la intervención de las federaciones sindicales europeas, etc.
- ▶ Disparidades significativas entre los países en lo que respecta a los mecanismos empleados para sancionar la violación de las normas, que pueden ir desde sanciones que causan un verdadero daño a las empresas hasta multas totalmente irrisorias.

¹³ https://www.etuc.org/IMG/pdf/CES-Depliant_The_New_Recast_Directive_def.pdf

A pesar de las mejoras sobre el papel, muchos interlocutores entrevistados han señalado que a la mayoría de los CEE le cuesta mucho todavía información suficiente a su debido tiempo. También se ha informado de que en varios países se ha producido una mayor incidencia de los incidentes que surgen cuando la dirección retiene la información por razones de confidencialidad.

“La Directiva estipula que se debe garantizar el acceso a la información. Sin embargo, ésta no define un plazo concreto para ello. Gran parte de la información comunicada puede consultarse en el sitio web de la empresa. Por lo general, no hay información complementaria.”

(Coordinador CEE de industriALL, Bélgica).

“Particularmente cuando se trata de una reestructuración, la mayoría de los CEE sólo son informados cuando ya se han tomado las decisiones y cuando llega el momento de ejecutarlas.”

(Coordinador CEE de industriALL, Alemania).

“A menudo la información que da la dirección no es suficiente. El CEE no recibe ninguna información por escrito antes de la reunión. En el 80% de los casos, la información no se comunica de antemano, lo que quiere decir que los CEE se enteran de la información y tienen que pronunciarse sobre ella en una misma reunión. Estas dos fases deben separarse. A pesar de que la Directiva lo estipula, la práctica demuestra que todavía queda trabajo por delante a fin de que se disponga de la información adecuada para preparar las reuniones.”

(Coordinador CEE de la EFFAT, Francia).

“Los incidentes que se generan cuando la dirección se niega a dar información alegando razones de confidencialidad han aumentado significativamente.”

(Coordinador CEE de UNI Bélgica).

La mayoría de los interlocutores entrevistados ha añadido que la consulta pocas veces se lleva a cabo, e incluso cuando se hace, por lo general es en circunstancias excesivamente limitadas. Los coordinadores de los CEE han señalado que en estos casos los acuerdos contemplaban procedimientos muy detallados en relación con los procesos de consulta, no obstante el hecho de que la dirección haya intentado con frecuencia incluir cláusulas sobre los límites de tiempo para proceder a la consulta (por ejemplo, cuatro semanas o incluso menos). Paralelamente, la falta de indicaciones o directrices en la Directiva para aquellos casos en los que la consulta no lleva a un entendimiento ni orientación común es considerada como un punto débil de la Directiva.

En el mismo contexto, los coordinadores han indicado igualmente que la definición de lo que significa transnacionalidad y competencias de los CEE en cuestiones de carácter transnacional sigue siendo poco clara, particularmente en lo que se refiere a aquellos

acuerdos que simplemente han cortado y pegado el Artículo 1.4 de la Directiva (que interpreta el concepto de manera bastante restrictiva) sin referirse al concepto recogido en el nuevo considerando 16, que es más amplio. Mientras que el artículo 1.4 estipula se considerarán transnacionales las cuestiones que afecten a por lo menos dos países, el Considerando 16 aclara que lo que debe tenerse en cuenta no es el número oficial de países directamente afectados, sino los “posibles efectos” que tenga cualquier decisión de la dirección, dando con ello cabida a una interpretación bastante amplia.

Una vez más, los coordinadores de los CEE han puesto de relieve las principales diferencias que existen entre las empresas en cuanto a su voluntad de cooperar y entablar un verdadero dialogo con los órganos de representación de los trabajadores y los CEE. Los interlocutores entrevistados no solo destacaron las diferencias significativas que existen entre los CEE implantados en la UE y aquellos implantados en terceros países, sino que también se refirieron en este contexto al tamaño de las empresas y las relaciones laborales a nivel nacional, así como las diferentes culturas empresariales. De nuestras entrevistas se desprende claramente que los países de Europa Central y de Europa del Este siguen siendo una región difícil desde el punto de vista del funcionamiento de los CEE. En cambio, llegar a un entendimiento mutuo acerca de lo que significa el papel de los CEE como órgano transnacional para la información, consulta y participación efectivas de los trabajadores es, por lo que parece, más fácil de conseguir en aquellos países que han adoptado formas de cooperación en el ámbito de las relaciones laborales y la participación de los trabajadores (véase igualmente el punto 3.5).

Los coordinadores de los CEE se han referido igualmente a ciertas tendencias más recientes que ahora tienen mayor peso y que socavan las culturas de diálogo y cooperación, como son la influencia de los intereses financieros y jurídicos y el peso de los inversores institucionales.

“Para las empresas estadounidenses es difícil entender a Europa y a sus 28 Estados miembros; éstas no entienden para qué sirven los CEE. En las empresas de capital japonés la situación es peor; no hay prácticamente ninguna participación de expertos. Detrás les siguen las compañías anglosajonas. Hasta las empresas belgas (con una excepción) se niegan a discutir y rechazan conceder los derechos que corresponden a los CEE.”

(Coordinador CEE de industriALL, Bélgica).

“Existe una gran diferencia entre los razonamientos y el comportamiento de las empresas. Hay una empresa que está de acuerdo con la función del CEE según la tradición alemana de la cogestión. En cambio, se necesitaron cinco años para que una empresa surcoreana consiguiera cuando menos establecer contacto con la dirección.”

(Coordinador CEE de industriALL, Eslovaquia).

“También hay problemas en algunas empresas familiares, así como en empresas de capital privado con recursos muy limitados.”

(Coordinadores de CEE de Polonia, Bélgica e Italia).

“En lo relativo a la propiedad de las empresas, se observa una presencia cada vez mayor de fondos de inversión y bancos situados en lo más alto de la jerarquía. Éstos a menudo no están familiarizados con el negocio ni tienen una estrategia a largo plazo para la empresa (o incluso no quieren ningún contacto con los representantes sindicales. Los accionistas no tienen, por lo general, ningún tipo de relación con los sindicatos.”

(Coordinador CEE de la EFFAT, Francia).

“Los cambios constantes en la dirección y la tendencia cada vez más marcada de que los asuntos que conciernen a los CEE sean tratados directamente por el servicio jurídico producen un efecto negativo en el clima y las relaciones laborales.”

(Coordinador CEE de industriALL, Alemania).

2.4 DEMASIADOS CEE SIN LAS COMPETENCIAS NI LOS RECURSOS BÁSICOS

Según señalan los coordinadores de los CEE, como resultado de estas diferencias en cuanto al “espíritu de cooperación”, las competencias y los recursos básicos varían notablemente entre un CEE y otro. Se trata de diferencias que siguen existiendo no obstante las mejoras que ha aportado la Directiva refundida, por ejemplo, en relación al derecho a la cualificación o la disposición relativa al establecimiento de un comité restringido como práctica habitual en los acuerdos de constitución de los CEE.

“El factor más importante, por encima de la legislación europea, es la cultura de la empresa. El establecimiento y funcionamiento de los CEE depende de la cultura de la empresa y la disposición de la dirección de mejorar la transparencia. Cuando la cultura de la empresa es buena, el CEE puede desempeñar un papel muy activo e importante.”

(Coordinador CEE de la FSESP, Suecia).

“Si la sede principal de la empresa está situada en Estados Unidos, el CEE se organiza, por lo general, “a la manera de Reino Unido”, dado que la legislación británica es sumamente flexible y que en Reino Unido sólo se observan las normas mínimas. En estos casos, el CEE no puede actuar de forma proactiva.”

(Coordinador CEE de UNI Europa, Reino Unido).

acuerdo sobre la forma de hacer efectivos los derechos a la información y la consulta. El Artículo 10 de la Directiva trata del “cometido y protección de los representantes de los trabajadores” e incluye una nueva disposición que establece que “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 (...)”. El Artículo 10 también hace referencia al derecho a la formación, a fin que los CEE estén preparados para cumplir con sus funciones. Además, el Artículo 10 de la Directiva refundida también establece que los miembros del CEE tienen la obligación de informar a los órganos de representación de los trabajadores o al conjunto de los trabajadores a nivel nacional acerca del contenido y los resultados del procedimiento de información y consulta. A fin de llevar a cabo esta misión, los CEE deben tener derecho a visitar los centros de trabajo locales y estar dotados de medios de comunicación eficaces (Picard 2010).

Según la opinión de los coordinadores, aun cuando la versión refundida de la Directiva ha tenido un efecto positivo en los CEE que ya funcionaban muy bien antes de la refundición, en los CEE donde la dotación de recursos para la formación y la cualificación, así como la dotación de expertos externos y de recursos adicionales para el comité restringido, han sido un problema, son pocas o ningunas las mejoras señaladas. En vista de que muchas veces no se respetan los derechos fundamentales de los miembros de los CEE o que dichos derechos se aplican de una manera inadmisibles, y que incluso los costes de viaje para las reuniones de formación son una fuente generadora de conflictos, algunos coordinadores han pedido que los CEE sean dotados con su propio presupuesto para trabajar.

“La dirección local no está suficientemente informada sobre los derechos que tienen los CEE. Los miembros nacionales del CEE se ven obligados a explicar que ellos tienen derecho a viajar para asistir a las reuniones de formación.”.

**(Coordinadores de CEE de Eslovaquia y Polonia).
“Para poder funcionar adecuadamente, tenemos que ofrecer más ayuda a los CEE. Por consiguiente, a éstos se le debe asignar un presupuesto y permitírseles la ayuda de expertos.”**

(Coordinador CEE de industriALL, Bélgica).

“Dos reuniones no son suficientes para poder decir que un CEE es un grupo que funciona trabajando en conjunto.”

(Coordinador CEE de la FSESP, Suecia).

“Un asunto que es importante en relación con el funcionamiento y la práctica de los CEE es la obligación que tienen los miembros del CEE de informar a todos los trabajadores en sus países; tarea difícil para ellos, a causa de los conflictos que hay en sus respectivos países y la falta de canales de comunicación. Los representantes de los países europeos meridionales y de Europa Central y del Este, en particular, no tienen mucho contacto en sus países con los trabajadores que éstos representan.”

(Coordinador CEE de la FETCM, Noruega).

El Artículo 6 de la nueva Directiva estipula que las negociaciones, llevadas a cabo “con espíritu de cooperación” deben conducir a un

2.5 LA MAYORÍA DE LOS CEE NO PUEDE CUMPLIR CON SU COMETIDO EN SITUACIONES DE REESTRUCTURACIÓN

La reestructuración se ha convertido en un elemento permanente en la vida de las empresas transnacionales. Si bien Europa siempre ha vivido fases de reestructuración acelerada en algunos sectores específicos (por ejemplo, el siderúrgico y el textil) o en las economías nacionales (por ejemplo, el proceso de transformación experimentado en Europa Central y Europa del Este), las reestructuraciones habidas después de 2008 son, sin embargo, diferentes (véase Voss 2016). La crisis de 2008 puso fin de manera abrupta a un periodo relativamente largo de creación neta de empleo, originando un aumento marcado y continuo del paro, que todavía sigue afectando a los Estados miembros. Esta crisis aceleró las reestructuraciones corporativas, que se han convertido ahora en una característica constante de la vida económica. Las transformaciones en el plano social y político a las que han llevado el progreso tecnológico y la innovación están afectando al mercado laboral ya las políticas sociales, en particular. Un proyecto conjunto llevado a cabo recientemente por la CES y los sindicatos europeos¹⁴ ha mostrado ejemplos de casos de reestructuración en empresas transnacionales de todos los sectores, señalando que ha habido un fuerte aumento de las reestructuraciones con el único criterio de reducir los costes y que lo que predomina son los objetivos financieros a corto plazo. En la mayoría de los casos, el proceso de reestructuración a nivel corporativo se ha llevado a cabo sin ningún intento de llegar a un entendimiento mutuo ni de hacer que la reestructuración se realice de una manera socialmente responsable.

Las entrevistas con los coordinadores de los CEE han dejado bien claro que la capacidad que tienen CEE y los procesos transnacionales de información y consulta para hacer frente a las reestructuraciones es mucho más que una “prueba de fuego” del buen funcionamiento y la eficiencia de los CEE. La reestructuración ya no es una excepción, sino una característica permanente de la práctica de los CEE.

Los coordinadores de los CEE han señalado al mismo tiempo que la Directiva sobre los comités de empresa europeos y la mayoría de los acuerdos en este contexto no cumplen con su cometido cuando se trata de lidiar con la reestructuración o incluso anticipar los cambios. Los entrevistados señalaron los múltiples problemas que plantea la reestructuración, entre los cuales, un fuerte aumento del número de fusiones o el surgimiento de nuevas dificultades en el caso de empresas dependientes, franquiciadas o subcontratistas, dando con ello lugar a nuevas tareas y exigencias para los CEE.

¹⁴ Véase las conclusiones del proyecto “Anticipating change and restructuring in multinational companies through stronger transnational trade union coordination” (Anticipación de los cambios y la reestructuración en las empresas multinacionales mediante una coordinación sindical más estrecha a nivel transnacional”), llevado a cabo conjuntamente por la CES e industriAll, UNI Europa, la EFFAT y la FETCM entre finales de 2012 y junio de 2014. Este proyecto, centrado en varios casos concretos de reestructuración transnacional en diferentes sectores, tenía como objetivo fomentar la coordinación entre los sindicatos y los representantes de los trabajadores. Véase al respecto: https://www.etc.org/IMG/pdf/MNC_restructuring_EN_.pdf.

“Los CEE no participan de forma activa en los procesos de reestructuración. A éstos se les informa sólo después que se ha tomado la decisión. No influyen mucho en las estrategias. Aunque reciban la información adecuada, se les consulta poco.”

(Coordinador CEE de industriALL, Alemania).

“La información llega muchas veces demasiado tarde. Cuando la empresa X absorbió la empresa Y, el CEE se enteró de ello por la prensa. En junio corrieron algunos rumores y, en una reunión que se hizo, el CEE preguntó a la dirección si dichos rumores eran ciertos. La dirección lo negó y no reveló información alguna. La decisión fue tomada el 4 de agosto. La dirección declaró que no había podido informar de ello al CEE porque dicha información habría causado problemas en la bolsa de valores. La empresa no está proporcionando la información necesaria, razón por la cual el CEE se ve en la incapacidad de intervenir. La consulta brilla por su ausencia; sólo existe sobre el papel.”

(Coordinador CEE de la FETCM, Italia).

“El problema más importante, una vez más, es que los CEE no suelen estar informados con anticipación. Antes de que la dirección les informe acerca de las medidas de reestructuración previstas, éstos con frecuencia se enteran de ello gracias a los medios de comunicación. Los CEE reciben la información sólo una vez que la decisión final ha sido tomada (la dirección suele justificarse aduciendo la necesidad de preservar la confidencialidad), lo que les impide participar en la gestión del cambio. Lo único que pueden hacer es limitar los daños.”

(Coordinador CEE de la EFFAT, Francia).

“En caso de reestructuración o fusión, los CEE muy pocas veces se enteran de ello a tiempo.”

(Coordinador CEE de la FETCM Austria).

En caso de reestructuración, los CEE reciben presión desde dos frentes: en calidad de órganos de representación de los intereses de los trabajadores a nivel transnacional, éstos se esfuerzan por encontrar la mejor solución posible para los trabajadores europeos y, al mismo tiempo, tienen que velar por los intereses nacionales y locales y los procesos de consulta que se relacionen con ello. Esto no sólo exige unos procesos de información y consulta que funcionen bien, sino también disponer de recursos adicionales y de personal con conocimientos especializados, requisitos que suelen faltar en la práctica. El resultado de ello es que, incluso en aquellas empresas donde la información y la consulta funcionan relativamente bien, el CEE no tendría capacidad para organizar una participación adecuada debido a la falta de tiempo y recursos. Por ello, se ha hecho más acuciante la necesidad de contar con apoyo externo de los sindicatos y de los expertos profesionales a fin de asegurar un funcionamiento adecuado. Por otra parte, los coordinadores de los CEE han recalcado que el marco establecido

por la Directiva en relación con el papel de los sindicatos, el derecho a consultar a expertos externos y el papel del comité restringido sigue siendo excesivamente deficiente. Los coordinadores saben, por experiencia, que la mayoría de las veces la dirección pone tropiezos a la participación del personal de apoyo y de los expertos externos aludiendo a los costes que esto acarrea y al temor de que dicha participación ralente el proceso.

“A los CEE les cuesta mucho anticipar las reestructuraciones debido a que las discusiones en torno a éstas se hacen a puerta cerrada. A menudo, los CEE no pueden intervenir porque la información les llega demasiado tarde. Los CEE no tienen poder para intervenir. Disponen de información, pero no de manera suficiente.”

(Coordinador CEE de la FSESP, Italia).

“En los casos en que los CEE son bastante grandes (entre 25 y 30 miembros) y cuando la decisión de reestructuración concierne únicamente a dos países, es difícil conseguir que todo el CEE participe como se ha previsto, incluso si la dirección está de acuerdo. Es importante reforzar el papel del comité de trabajo o del comité restringido, ya que situaciones como éstas las manejan más fácilmente los órganos más pequeños.”

(Coordinadores de CEE de Noruega y Alemania).

“La refundición de la Directiva ha hecho que uno de sus aspectos desmejore, a saber: la introducción de la noción de transnacionalidad. En uno de los tres CEE constituidos en Italia, se las arreglaron para excluir del acuerdo de constitución del CEE el aspecto de la transnacionalidad.”

(Coordinador CEE de la FETCM, Italia).

Según los coordinadores de los CEE, el régimen de aplicación y de sanciones actual no ofrece a las empresas ni incentivos ni motivos reales para que éstas respeten las disposiciones reglamentarias en materia de información y consulta u otras prescripciones de la Directiva sobre los CEE. Los coordinadores han hecho notar que la única parte del texto de la Directiva en la que se hace referencia a las sanciones y a los procedimientos administrativos y judiciales es en el Considerando 36, pero en el texto principal esto no se menciona.

“La legislación no establece sanciones adecuadas. No se puede sancionar la falta de voluntad en general de la dirección de las empresas. La ausencia de sanciones es un problema en Bélgica. La transposición de la Directiva fue un simple copiar y pegar, sin más definiciones ni aclaraciones.”

(Coordinador CEE de UNI Europa, Bélgica).

“El principal problema es que no se aplica ninguna sanción cuando la dirección decide impedir la constitución de un CEE o su funcionamiento.”

(Coordinador CEE de industriAll, Eslovaquia).

“En relación con las disposiciones sobre sanciones y procedimientos judiciales, es importante destacar que un considerando de la Directiva puede influir en la interpretación de una norma legal, pero dicho considerando no constituye una norma como tal.”

(Experto jurídico CEE de la DGB de Alemania).

Como lo ilustran las anteriores citas, los retos que plantean las deficiencias, el incumplimiento de las disposiciones legales y demás problemas son enormes. Los coordinadores de todos los países de la UE y de todos los sectores que fueron entrevistados coinciden en señalar a las culturas corporativas y a los estilos que emplea la dirección como un problema fundamental, que dichos coordinadores describen como una oposición más o menos abierta a cualquier injerencia e intervención de la representación de los trabajadores, el diálogo social o incluso la consulta efectiva en las decisiones.

En este contexto, los coordinadores de los CEE consideran que la falta de sanciones efectivas y la imprecisión en las formulaciones son factores claves que impiden una correcta aplicación de las disposiciones de la Directiva. Las entrevistas confirman los resultados que ha arrojado una evaluación comparativa de las normas de sanción que se aplican en cada país (Jagodzinski, 2014); resultados que permiten constatar que las diferencias son grandes y que la disposición de la Directiva que estipula que las sanciones deben ser “efectivas, disuasorias y proporcionales a la gravedad de las infracciones” por lo general no se aplica de manera suficiente.

3. NECESIDADES Y EXIGENCIAS CON RESPECTO A LA REVISIÓN DE LA DIRECTIVA SOBRE LOS CEE

3.1 ÁREAS CLAVE EN LAS QUE LA DIRECTIVA SOBRE LOS CEE Y SU APLICACIÓN DEBEN MEJORAR

Aun cuando las evaluaciones sobre la necesidad de mejorar y adaptar la Directiva muestran una diferencia de opiniones, todos los Coordinadores de los CEE han coincidido en recalcar que la Directiva actual sobre los CEE no “cumple con sus objetivos” y que por tanto urge introducir ciertas mejoras, en vista de las dificultades que están enfrentando actualmente los países europeos (inseguridades que genera la economía global, cambios tecnológicos desestabilizadores, como la digitalización, crisis social y de empleo que sigue habiendo en grandes partes Europa, entre otros).

El presente capítulo destaca los resultados del estudio en lo que respecta a las exigencias y necesidades que deben tenerse en cuenta cuando corresponda revisar la Directiva sobre los CEE. Según la opinión de los coordinadores de los CEE, la Directiva requiere nuevas medidas, ajustes y cambios reglamentarios, particularmente en relación con los siguientes aspectos:

- ▶ Mejorar la aplicación de la Directiva; elemento fundamental para que ésta cumpla con los objetivos establecidos.
- ▶ Tratar las deficiencias y lagunas que subsisten en la Directiva.
- ▶ Anticipar el cambio y gestionar la reestructuración de mejor manera.
- ▶ Desarrollar la coordinación entre los CEE y otras estructuras destinadas a la participación de los trabajadores y la representación de sus intereses.

3.2 MEJORAR LA APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES DE LA DIRECTIVA E IMPONER SANCIONES MÁS ESTRUCTAS

Como se ha explicado en el capítulo anterior, la puesta en práctica no sólo de la información y la consulta, sino también de otras disposiciones de la Directiva sólo se realiza en grado suficiente en aquellos CEE que cuentan con el apoyo de la dirección y que están arraigados en una cultura empresarial cooperativa y orientada hacia el diálogo. Sin embargo, en la mayoría de los CEE, estas condiciones no se dan, razón por la cual los coordinadores de los CEE hacen hincapié en la necesidad urgente de definir con mayor precisión las medidas que se han de aplicar en caso de conducta indebida y violación de las disposiciones legales, así como en la necesidad de proveer mecanismos de sanción más estrictos. En lo que respecta a la consulta, los coordinadores también hicieron referencia a las buenas prácticas que se aplican en algunos países, donde se exige la realización de una consulta adecuada antes de ejecutar cualquier decisión.

Por otra parte, la deficiencia de los mecanismos de aplicación y sanción, como señalan algunos coordinadores de los CEE, también ejerce una influencia negativa a la hora de crear un comité de empresa europeo en un contexto donde dicho proceso esté siendo bloqueado u obstaculizado por la dirección central o local.

“A las empresas les resulta más fácil ignorar las normas cuando las sanciones no son lo suficientemente severas. Las multas deben ser más elevadas. Al establecer únicamente sanciones muy leves, la Directiva está dando a entender que cumplir con ella no es tan importante.”

(Coordinador CEE de la FSESP, Suecia).

“La legislación no establece sanciones en el caso de que las empresas no respeten la reglamentación. La legislación finlandesa no ha colmado esta laguna de la Directiva.”

(Coordinador CEE de la EFFAT, Finlandia).

“Hay un montón de casos en los que la creación de un CEE con arreglo a las leyes ha resultado un fracaso, simplemente porque la dirección no proporcionó la ayuda a la que estaba obligada; por ejemplo, no comunicó los datos de empleo, a fin de elegir a los delegados, no envió las convocatorias a la primera reunión del CEE o no puso a disposición la infraestructura necesaria.”

(Coordinador CEE de industriAll, Alemania).

3.3 LAGUNAS Y DEFICIENCIAS QUE SUBSISTEN

Analizando con más detenimiento los procesos de información y consulta, si bien más en relación con cada uno de los acuerdos de constitución de los CEE, los entrevistados también hicieron énfasis en la necesidad de definir de manera más precisa y vinculante los requisitos y los diferentes pasos del proceso de información y consulta.

Ante un contexto en el que con excesiva frecuencia la dirección no provee información suficiente, la mayoría de los coordinadores de los CEE también ha reclamado que la Directiva contenga disposiciones más precisas sobre la aplicación de las cláusulas de confidencialidad. Éstos opinan, asimismo, que las definiciones de “transnacionalidad” y “cuestiones transnacionales” aún siguen dando cabida a interpretaciones erróneas, no obstante la indicación bien clara al respecto reflejada en el considerando 16 de la Directiva. Desafortunadamente, en la mayoría de los casos, dichas definiciones no se aplican en la práctica.

“La refundición de la Directiva ha hecho que uno de sus aspectos desmejore, a saber: la introducción de la noción de transnacionalidad. En uno de los tres CEE constituidos en Italia, se las arreglaron para excluir del acuerdo de constitución del CEE el aspecto de la transnacionalidad.”

(Coordinador CEE de la FETCM, Italia).

Todos los coordinadores de los CEE han insistido en la necesidad de adaptar la Directiva con miras a dotar a los CEE con mayor cualificación, desarrollar sus capacidades y ofrecerles el derecho a la formación (no como un derecho de los CEE, sino como una obligación de la empresa). Es sumamente importante profesionalizar el trabajo no sólo de los comités restringidos (o directivos), sino también de los CEE en general, considerando los múltiples desafíos que están enfrentando actualmente las empresas transnacionales en Europa.

“La Directiva debe garantizar que los miembros del CEE dispongan de más tiempo para ocuparse de las actividades del CEE. En la práctica, dichos miembros no logran a menudo terminar sus tareas por falta de tiempo.”

(Coordinador CEE de la FSESP, Suecia).

“La Directiva sobre los CEE no establece ninguna disposición sobre la asistencia y el personal.”

(Coordinador CEE de industriAll, Bélgica).

A este respecto, los coordinadores de los CEE han recalcado la necesidad incrementar ampliamente los recursos disponibles debido a que éstos ya no se ajustan a los requisitos y funciones que deben cumplir los delegados de los CEE. El trabajo que los delegados de los CEE realizan actualmente viene a añadirse a la labor y funciones que éstos ejercen a nivel nacional y local, una realidad que ya no se corresponde con los requisitos en materia de profesionalización.

Por otra parte, aun cuando la versión refundida de la Directiva sobre los CEE reconoce el papel fundamental que puede desempeñar un comité restringido activo, muchos coordinadores de CEE consideran que es necesario mejorar las disposiciones y la orientación en materia de constitución, composición, obligaciones mínimas y recursos de los comités directivos.

“En todos los centros de trabajo, especialmente en aquellos donde no hay representantes del CEE, se debe permitir a los miembros de los comités restringidos hablar con los trabajadores.”

(Coordinador CEE de la FSESP, Italia).

“El problema es contar con un comité restringido más activo, ya que el órgano plenario – que sólo se reúne una vez al año – no tiene la suficiente flexibilidad para reaccionar ante el cambio acelerado de las tendencias y procesos. Los comités restringidos pueden manejar estos asuntos con más pericia.”

(Coordinador CEE de la FETCM, Noruega).

La Directiva establece que en los CEE deben participar expertos de los sindicatos. Según la opinión de la mayoría de los coordinadores de los CEE, esta disposición no es suficientemente clara y por lo tanto debe dilucidarse, dado que la dirección la interpreta a su conveniencia. Cuando un(a) experto(a) sindical ha sido designado(a), éste o ésta debe participar en todas las reuniones.

“No siempre se tiene una idea precisa acerca del tipo de participación que deben tener los sindicatos, cuáles son sus atribuciones y responsabilidades y cómo repartir las tareas entre los miembros de los CEE y los sindicatos. Por ello, en la Directiva se debe hacer mayor hincapié en el papel que juegan los sindicatos.”

(Coordinador CEE de industriAll, Eslovaquia).

Ante la necesidad de profesionalizar el trabajo de los CEE, ha adquirido relevancia el papel desempeñado por los comités restringidos – así como por los comités de trabajo de los grandes CEE –. Aparte de las exigencias cada vez mayores en lo que se refiere a la cualificación para realizar trabajos de alta calidad, el comité restringido también juega un papel crucial en el trabajo de comunicación y coordinación de los intereses dentro del CEE y entre los órganos de representación de los intereses a nivel transnacional y nacional. Si bien los coordinadores de los CEE valoran positivamente la disposición de la Directiva que establece la obligación de informar al representante local, éstos consideran que no se ha especificado de qué manera debe aplicarse concretamente dicha disposición. Por consiguiente, es necesario aclarar su contenido, haciendo referencia explícita en la Directiva al derecho que tienen los miembros del CEE de visitar los centros de trabajo locales.

Por último, refiriéndose a la compatibilidad entre las tareas más concretas y el incremento general de las exigencias a las que tiene que hacer frente un CEE, los coordinadores consideran que es imposible hacer que un CEE funcione bien si éste está basado en un acuerdo que estipula que el CEE se reunirá sólo una vez al año – incluso dos reuniones al año podrían ser insuficientes. La Directiva debe, en consecuencia, proveer una orientación más concreta sobre las reuniones ordinarias y extraordinarias.

Demandas adicionales

Los coordinadores de los CEE plantearon una serie de demandas complementarias con el fin de que se mejore la reglamentación de los CEE y se establezcan algunas disposiciones específicas:

- ▶ Los coordinadores de los CEE han sido bastante unánimes en señalar que el cronograma de (re)negociación de los acuerdos – tres años actualmente – es demasiado largo y que el mismo debe acortarse, a un año, por ejemplo, antes de que se apliquen las disposiciones de salvaguardia.
- ▶ Por otra parte, la gran mayoría de los coordinadores de los CEE están decididamente a favor de que se encuentre una solución para poner fin a los acuerdos basados en el Artículo 13 de la Directiva. Se trata de una petición formulada particularmente por las personas entrevistadas en Reino Unido, Bélgica e Italia, países donde estos acuerdos anteriores a la Directiva, con una duración indefinida, suelen utilizarse para congelar unas normas sobre información y consulta transnacional significativamente inferiores a las que establece la Directiva refundida.

Por último, los coordinadores de los CEE de una serie de países manifestaron su deseo de que se someta a un ajuste las disposiciones que regulan la constitución de un CEE desde cero a fin de ofrecer mayor flexibilidad, reflejando las tendencias y los cambios estructurales que se producen en el contexto de la producción y la prestación de servicios transnacionales en Europa. La sugerencia que aquí se hace es la de reducir los límites que se imponen para la constitución de un CEE – tanto en lo que respecta al límite de plantilla general de la empresa como a los límites nacionales.

“Se deben dar mayores posibilidades a la participación de los CEE y, por consiguiente, reducir los límites. Pongamos un ejemplo: la empresa X opera en 20 países, pero sólo cuatro de estos países reúnen los requisitos a nivel nacional en lo que se refiere a la plantilla mínima necesaria para enviar delegados al CEE.”

(Coordinador CEE de industriAll, Austria).

3.4 SUGERENCIAS SOBRE LAS MANERAS DE MEJORAR LAS CAPACIDADES DE LOS CEE EN SITUACIONES DE REESTRUCTURACIÓN

Como se ha señalado en el capítulo anterior, la práctica y funcionamiento actuales de los CEE en situaciones de reestructuración – salvo pocas excepciones – son insatisfactorios y los mismos exigen mejoras significativas, según la opinión de todos los coordinadores de los CEE que participaron en el presente estudio. La necesidad de estas mejoras también se justifica por el hecho de que los CEE, según el actual marco de la UE en favor de una anticipación y gestión del cambio mejores y socialmente responsables (el llamado “Marco de Calidad”; véase Comisión de la UE 2013), tienen un papel clave que desempeñar en este campo.

Según los coordinadores de los CEE, es necesario introducir con urgencia un cambio sustancial en el manejo de las reestructuraciones a nivel de empresa e incrementar tanto la capacidad como la participación de los representantes de los trabajadores a nivel transnacional en el trabajo de anticipación de los cambios y reestructuraciones futuros.

Una de las principales exigencias en este contexto es garantizar que las obligaciones en materia de gestión de la información y la consulta se cumplan adecuadamente. En este sentido, las sanciones y la posibilidad de bloquear las decisiones hasta que se haya terminado la consulta a nivel europeo se consideran una vez más como instrumentos de vital importancia.

Ante una realidad en la que la mayoría de los CEE tienen que enfrentarse con formas de gestión y culturas corporativas que no están en sintonía con el “espíritu de cooperación” que exige la Directiva sobre comités de empresa europeos, los coordinadores han reclamado igualmente que se imponga por ley la obligación estricta de cooperar y facilitar la participación de los trabajadores en los asuntos que les afecten directamente.

“A fin de anticipar las reestructuraciones de manera adecuada, es preciso otorgar carácter obligatorio a la información y la consulta e imponer sanciones en caso de incumplimiento. Los miembros de los CEE deben poder participar en las reuniones de la junta Directiva cuando se discutan cuestiones de carácter social. Los CEE deben participar en la elaboración de los planes sociales y deben estar habilitados para evaluar las cuestiones sociales y el comportamiento y la ética de la dirección. Deben tener poder de control en estas materias.”

(Coordinador CEE de la FSESP, Italia).

Teniendo en cuenta los recursos limitados con los que cuenta un CEE, que hacen que a éste le resulte cada vez más difícil actuar de manera satisfactoria – en vista de los incesantes cambios y programas de reestructuración que se aplican en las empresas –, los coordinadores de los CEE han señalado igualmente que, aparte de tener mayores derechos para contratar a expertos externos, es necesario reforzar el papel que juegan los asesores sindicales dentro de los CEE, tanto a nivel nacional como europeo, en situaciones de reestructuración.

Los coordinadores de los CEE también refirieron varias exigencias en relación con los miembros de los CEE y sus competencias, señalando que éstos deben tener una mejor preparación y ser más proactivos en la tarea de recopilar información correcta de la dirección (siempre que haya disposición para compartir dicha información). A fin de poder plantear preguntas estando bien informados y tener una preparación más adecuada para anticipar los cambios y las reestructuraciones, los miembros de los CEE requieren no sólo formación (p. ej., en materia de informes y cifras financieras y de negocio), sino también una ayuda sindical más apropiada y continua a nivel tanto nacional como europeo.

“En Noruega, la cooperación entre la dirección y el CEE generalmente funciona muy bien; sin embargo, los CEE no suelen enfrentar a la dirección para plantear sus problemas. Es más un asunto de formación y cooperación dentro del CEE que de legislación.”

(Coordinador CEE de la FETCM, Noruega).

Algunos coordinadores de CEE, por ejemplo, en el sector privado de los servicios, también han puesto de relieve la necesidad de adaptar la reglamentación sobre los CEE a fin de cubrir mejor las empresas dependientes, como las empresas concesionarias o las empresas en participación. Los coordinadores consideran que la definición actual de “empresa que ejerce el control” no es suficientemente precisa y que, por consiguiente, no ofrece una orientación clara sobre cómo proceder con las empresas dependientes a la hora de transponer la reglamentación a nivel nacional o establecer un acuerdo de constitución de CEE.

3.5 LA NECESIDAD DE ANCLAR LOS CEE CON MAYOR FIRMEZA EN EL AMPLIO CONTEXTO DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y REFORZAR LA COORDINACIÓN DE LOS SINDICATOS EUROPEOS

Muchos de los coordinadores sindicales encuestados resaltaron un problema que ha ido adquiriendo importancia debido al aumento de las reestructuraciones, especialmente a partir de la crisis de 2008, y la intensificación de la competencia en materia de costes entre las empresas y también entre las diferentes plantas de las empresas transnacionales: el carácter “aislado” de los CEE, es decir, la falta de comunicación, de intercambio y de coordinación con los organismos locales y nacionales que representan los intereses de los trabajadores y defienden la participación de dichos trabajadores. Se recaló que sería importante superar dicho aislamiento no sólo con el fin de anticipar mejor el cambio y la reestructuración, sino también – habida cuenta de la función única de los CEE – para desarrollar estrategias de gestión del cambio y la reestructuración que sean socialmente responsables y benefician a todos los trabajadores de Europa. En lo que se refiere a mejorar la anticipación, los coordinadores de los CEE han destacado el efecto positivo que significa una mayor cooperación entre los CEE y los representantes de los trabajadores a nivel directivo; un aspecto que, a juicio de ellos, ha sido descuidado con demasiada frecuencia.

Varios coordinadores de CEE de diversos contextos nacionales (con tradiciones diferentes en cuanto a la participación de los trabajadores en los consejos de administración) han recalado la necesidad de incrementar y fortalecer la cooperación entre los CEE y los representantes a nivel directivo en lo que respecta a la reestructuración y una anticipación del cambio más adecuada. La comunicación debe diseñarse de manera sistemática, y los flujos de información hacia los niveles inferiores – particularmente en los países distintos del país de origen – deben ser continuos.

“En cualquier situación de reestructuración, el acceso a la información proveniente de la dirección es crucial. El coordinador de los CEE también participa en las reuniones de la junta Directiva (12 veces al año) y dispone de mucha más información. Sin embargo, en muchos casos, los miembros del CEE no tienen acceso a la información a nivel directivo.”

(Coordinador CEE de la FSESP, Suecia).

“A fin de poder anticipar de mejor manera los cambios estructurales, el CEE debe tener una relación más estrecha con el órgano supervisor. Dado que el presidente del CEE trabaja en la sede principal de la empresa, éste participa en el órgano supervisor y está mucho más informado.”

(Coordinador CEE de la FSESP, Austria).

“Los CEE tienden a estar aislados dentro de las empresas y desconectados de los representantes que trabajan a nivel de la dirección y los representantes nacionales. A fin de poder anticipar los cambios con mayor eficacia, es necesario que los representantes sindicales locales y centrales participen.”

(Coordinador CEE de la FSESP, Suecia).

“Es muy normal que los altos delegados del CEE sean miembros al mismo tiempo del consejo de administración de la empresa. Esta doble función permite recabar y difundir información desde el principio cuando se prevén cambios o ajustes.”

(Coordinador CEE de UNI Europa, Alemania).

“Los acuerdos relativos a los CEE deberían estipular que los miembros del consejo de administración elegidos por los empleados participen, en calidad de observadores, en las reuniones y comisiones de trabajo de los CEE. Es importante que establezcamos con ellos una relación lo más estrecha posible (una práctica que se ha conseguido instaurar con gran éxito en algunas empresas noruegas). Los miembros del consejo de administración reciben suficiente información del CEE y éstos pueden a su vez, en su doble función, proveer información al CEE.”

(Coordinador CEE de la FETCM, Noruega).

A pesar de que los marcos nacionales de relaciones laborales que se están aplicando actualmente en 18 Estados miembros de la UE en relación con el tema de la representación de los trabajadores en los consejos de administración divergen en lo que se refiere a la posibilidad de que los representantes ocupen cargos en el CEE y al mismo tiempo en el consejo de administración (práctica permitida en la mayoría de los países, pero no en Francia, por ejemplo), los coordinadores de los CEE destacan los beneficios prácticos que significa desarrollar vínculos estrechos, especialmente en el contexto de la anticipación y la gestión de la reestructuración de una manera socialmente equilibrada. Dichos vínculos permiten no sólo acceder a la información en una fase temprana, sino también reflejar dentro del consejo de administración los intereses de los trabajadores y

los asuntos que más preocupan a éstos y, de esta manera, influir en las decisiones estratégicas que se tomen en la sala de juntas.

Además de exigir un intercambio continuo de información entre el CEE y demás órganos e instituciones de representación de los intereses de los trabajadores dentro de las empresas, los coordinadores de los CEE también han hecho hincapié en la importancia que revisten los sindicatos nacionales y europeos a nivel sectorial para los CEE.

“Los CEE trabajan mejor cuando existe un alto grado de coordinación entre los representantes sindicales. Las consultas tienen que coordinarse, dado que los miembros provienen de diferentes países, que practican costumbres y derechos diferentes en el ámbito de los CEE.”

(Coordinadores CEE de Alemania, Austria y Suecia).

“Los sindicatos europeos son muy importantes para el trabajo que realizan los CEE, ya que funcionan como guías y asesores de los CEE. Por ello, deben representar a los CEE a nivel europeo.”

(Coordinadores CEE de la FSESP, Italia).

“La participación de los sindicatos debe mejorarse partiendo del nivel nacional hasta el nivel europeo. Para que los CEE tengan éxito, es fundamental crear una red que incluya los niveles nacionales.”

(Coordinador CEE de UNI Europa, Suecia).

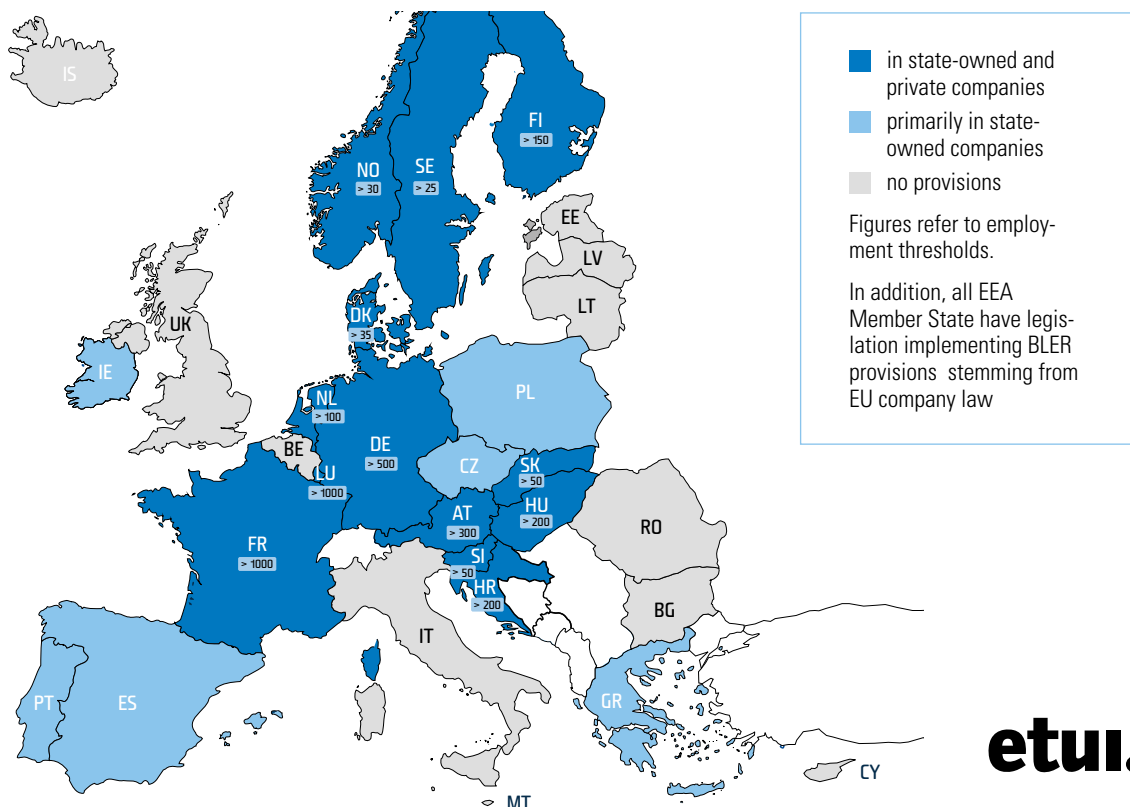
“Debe haber por lo menos un coordinador para cada CEE. Los sindicatos nacionales tienen el deber de responder a esta expectativa. Para poder ayudar a los miembros del CEE, los sindicatos tienen que estar mejor estructurados. Los CEE no son el centro de atención de las actividades cotidianas y suelen ocupar el último lugar en la agenda. Eso tiene que cambiar. Cuando en el CEE hay un representante de algún sindicato europeo (p. ej., en IndustriAll), la interacción entre los diferentes actores funciona bien. Es preciso garantizar esta participación.”

(Coordinador CEE de IndustriAll, Bélgica).

“Es necesario crear una red sindical para que haya un intercambio de información con los sindicatos europeos de otros sectores (por ejemplo, la industria italiana del cemento, que forma parte del sector de la construcción, también pertenece al sector químico en España). Para mejorar la capacidad de anticipación, es esencial que haya comunicación.”

(Coordinador CEE de la FETCM, Italia).

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EUROPA A NIVEL DIRECTIVO



Based on: “Worker board-level participation in the 31 European Economic Area countries”, Conchon, Kluge, and Stollt. ETUI. Worker-participation.eu. Last updated August 2015

Como lo han recalcado los coordinadores de distintos contextos nacionales, los CEE que se caracterizan por tener una coordinación sindical sólida a nivel tanto nacional como europeo funcionan mejor y de manera más eficaz en lo que respecta al rendimiento, la información y la consulta transnacionales y los resultados en materia de modelación de los procesos de reestructuración y cambio. Dada la variedad de sistemas de representación de intereses que existen a nivel nacional (por ejemplo, los diferentes modelos de representación de los trabajadores en el lugar de trabajo y a nivel de empresa, la cogestión y la participación de los trabajadores, la función de los sindicatos en este contexto), los sindicatos afiliados a federaciones sindicales sectoriales de alcance europeo son los únicos actores con capacidad para coordinar y desarrollar plataformas, redes y orientaciones estratégicas comunes. A este respecto, los coordinadores de los CEE también han señalado que la participación de las federaciones industriales europeas, en calidad de partes firmantes de los acuerdos marco europeos a nivel de empresa, es considerada como un elemento clave para una implementación integral y exitosa de dichos acuerdos.

Los coordinadores de los CEE señalaron también en este estudio varios efectos positivos adicionales que se derivan de la participación intensa de los sindicatos nacionales y europeos en las prácticas de los CEE, por ejemplo, en lo que respecta al desarrollo de habilidades, la prestación de servicios de expertos y de asesoramiento, la ayuda a la coordinación y la articulación de intereses o la organización de intercambios entre comités de empresa europeos en sectores específicos.

Por estas razones, los coordinadores de los CEE están firmemente a favor de que los sindicatos nacionales y europeos redoblen sus esfuerzos para apoyar a los comités de empresa europeos. Cada comité de empresa europeo debe ser ayudado por un coordinador y un asesor sindical, a nivel tanto nacional como europeo.

Sin embargo, los sindicatos que trabajan a escala de la UE no son los únicos que deben jugar un papel de mayor calado. En relación con las empresas, también se necesita mayor respaldo de las organizaciones patronales en materia de desarrollo de competencias e intercambio, como lo señalan particularmente los coordinadores de los CEE de países de Europa Central y del Este. Los representantes de la dirección con los que los miembros de los CEE tienen que relacionarse tienen la mayoría de las veces muy poca información acerca de lo que establece la Directiva y su aplicación a nivel nacional.

“La coordinación y la comunicación entre los representantes de los trabajadores no es suficiente. Los representantes de los empleadores también tienen que estar mejor informados. La dirección de las empresas debe estar más enterada de las necesidades de los CEE. Las organizaciones patronales europeas también deben ocuparse de la formación y proveer información a la dirección.”

(Coordinador CEE de industriALL, Eslovaquia).

“La situación es mucho más difícil en aquellos países donde no es costumbre tener comités de empresa y donde la información y consulta no están contempladas en la legislación nacional.”

(Coordinadores de CEE de Bulgaria, Francia y Reino Unido).

3.6 ¿ES NECESARIA UNA REVISIÓN?

En los capítulos anteriores del presente estudio se ha expuesto una larga lista de exigencias, solicitudes y sugerencias que los coordinadores de los CEE han planteado en relación con algunas mejoras de la Directiva sobre los comités de empresa europeos y su aplicación sobre el terreno. Nuestro estudio y las entrevistas realizadas también han incluido la pregunta dirigida a saber si los coordinadores consideran que se debe revisar por completo la Directiva o si existen otras soluciones posibles. Considerando no sólo las deficiencias, debilidades y lagunas de la propia Directiva, los problemas relacionados con su transposición a nivel nacional y la aplicación de los acuerdos sobre el terreno, sino también el clima político actual a nivel de la UE y las constelaciones de poder, las respuestas han sido extraordinariamente detalladas y complejas.

Por otro lado, hubo puntos de vista muy variados en cuanto a saber dónde reside el problema principal, es decir, ¿es culpa del texto legal y de las disposiciones establecidas en la Directiva o más bien culpa de la transposición de la Directiva a nivel nacional?, ¿presenta la propia Directiva vacíos legales y deficiencias que deben corregirse mediante una revisión o una nueva refundición o es necesario enfocarse más bien en ciertos ajustes, proveyendo una orientación más clara y estableciendo normas más estrictas para la aplicación de la Directiva sobre el terreno?

“El problema no es la transposición. La Directiva actual es bastante vaga y trabajar con ella es difícil.”

(Coordinador CEE de la FETCM, Italia).

“Los problemas se deben a las lagunas que tiene la Directiva. La Directiva no otorga a los CEE ningún poder real para intervenir. Las disposiciones de la Directiva no son muy precisas. Además, hay un vacío en lo que respecta a las sanciones, razón por la cual los directivos de las empresas no se sienten obligados a respetar las disposiciones. La aplicación a nivel nacional no ha causado ningún problema.”

(Coordinador CEE de la FSESP, Italia).

En contraposición con estas aseveraciones, la mayoría de los entrevistados ha señalado que el problema principal reside en la Directiva misma y no al hecho de que las disposiciones más importantes de la Directiva se transpongan de manera inadecuada en las legislaciones nacionales. Sin dejar de reconocer las carencias de las que sufre

el texto de la Directiva (imprecisiones que subsisten en relación con ciertas definiciones, como la referente a las “cuestiones transnacionales”, la necesidad de aclarar con mayor precisión cuáles son las condiciones que se aplican para declarar una información como confidencial, una orientación sobre los procedimientos de notificación, el papel de los sindicatos, etc.), la mayoría de los coordinadores de los CEE ha subrayado que el principal problema con el que se están topando los CEE por el momento es la aplicación inadecuada de lo que ya ha sido establecido en la Directiva.

“La transposición es un problema. El principal reto es aplicar la Directiva de manera correcta, imponiendo el cumplimiento de las disposiciones que ya han sido establecidas.”

(Coordinadores de Bélgica, Alemania y de países nórdicos y de Europa Central y del Este).

“La transposición en las legislaciones nacionales varía considerablemente de un país a otro, e igual pasa con las multas y las sanciones. Sale más barato infringir las leyes. La Directiva refundida significó un paso adelante, pero sigue siendo un simple arreglo.”

(Coordinador CEE de la FSESP, Suecia).

Una vez más, todos los coordinadores de los CEE se han referido a la cuestión relativa a las sanciones y medidas aplicables en caso de violación de las disposiciones de la Directiva, señalándola como un aspecto que requiere mejoras. De hecho, las variaciones y diferencias observadas no sólo atañen a las sanciones como tales, sino también a la medida en que éstas influyen de manera real en la política de la empresa. Por consiguiente, introducir mejoras en el ámbito de la aplicación y las sanciones debe ser una prioridad absoluta.

Ante este panorama, la mayoría de los coordinadores de los CEE han defendido la idea de aplicar ajustes específicos a aquellas disposiciones que sean demasiado vagas, en vez de someter a la Directiva a una revisión completa.

“Debemos comenzar por corregir las deficiencias del texto vigente. Las disposiciones son buenas, en general, pero hay un montón de malentendidos e interpretaciones erróneas. La Comisión Europea debe hacer más campaña sobre el contenido e impedir que los empleadores actúen como si la Directiva no existiese.”

(Coordinador CEE de UNI Europa, Bélgica).

“Si tuviéramos que empezar desde cero, nos tomaría demasiado tiempo elaborar una nueva Directiva. Es más fácil mejorar la Directiva actual, incluso si sólo se trata de una solución de compromiso. No se sabe a ciencia cierta si ambas partes desean que haya mejoras.”

(Coordinador CEE de la FSESP, Suecia).

“La Directiva actual ya incluye aspectos importantes; por consiguiente, hay que enfocarse en mejorar el texto en vigor.”

(Coordinador CEE de la EFFAT, Finlandia).

En resumen, nuestra encuesta de opinión de los coordinadores de los CEE ha puesto de manifiesto un mensaje claro dirigido a los responsables políticos europeos. Por un lado, la versión refundida de la Directiva sobre los comités de empresa europeos ha conducido a unas cuantas mejoras, por lo menos en lo que concierne a ciertos aspectos del diálogo social transnacional y la información y la consulta, pero, por otro lado, hay una serie de cuestiones y aspectos en los que la Directiva sigue teniendo poca claridad y que hacen que ésta requiera normas más estrictas que establezcan requisitos y obligaciones concretos, así como disposiciones en materia de cumplimiento cuyo fin sea garantizar un funcionamiento y una práctica eficaces en los CEE. Según los coordinadores, los ajustes antes referidos son esenciales para mejorar la calidad de todos los CEE y reforzar el papel que éstos juegan en el trabajo de anticipar el cambio y modernizar el proceso de información y consulta en el contexto de la reestructuración.

4. CONCLUSIONES: CÓMO CONSEGUIR QUE LA DIRECTIVA SOBRE LOS CEE CUMPLA SU COMETIDO

4.1 RECAPITULACIÓN DE LOS PRINCIPALES RESULTADOS DEL ESTUDIO

El mensaje clave que ha dejado el presente estudio es que la Directiva sobre los comités de empresa europeos sigue siendo inadecuada para los fines que se persiguen. Si bien es cierto que la Directiva refundida de 2009 ha aportado una serie de aclaraciones y mejoras en cuanto a los procesos de información y consulta, influyendo de manera positiva en los nuevos acuerdos concluidos después de 2009, el panorama general, desde el punto de vista de los sindicatos, sigue siendo insatisfactorio, debido a que la gran mayoría de los CEE aún no funciona de acuerdo a los objetivos fundamentales establecidos en la Directiva y que las disposiciones más importantes no se están aplicando como debería ser. La consecuencia de ello es que a la mayoría de los CEE se les hace imposible cumplir plenamente sus funciones en materia de información y consulta en el contexto de la gestión del cambio y la reestructuración a nivel de empresa.

Otro mensaje importante que resalta de nuestro estudio es que la Directiva refundida no ha logrado cerrar la brecha que existe entre aquellos CEE considerados como instancias que funcionan bien y aquellos que funcionan mal. Lo que ha ocurrido ha sido precisamente lo contrario. Según los coordinadores de los CEE, la fractura que separa a estos dos grupos se ha hecho más grande en los últimos ocho años.

Los CEE que ya funcionaban bastante bien antes de que se refundiera la Directiva han seguido avanzando en lo que respecta al funcionamiento, las capacidades y la profesionalización. Como se ha explicado en los capítulos anteriores, estas tendencias positivas se deben principalmente al hecho de que ambas partes han reconocido el valor añadido concreto que representan los CEE cuando se trata de anticipación, intercambio y consulta, así como en lo que respecta a la negociación de soluciones socialmente responsables cuando se prevén cambios corporativos, reestructuraciones y ajustes relacionados con el trabajo. Según los coordinadores de los CEE, la Directiva refundida sólo ha contribuido a la consecución de estos logros de manera indirecta. De manera general, la Directiva refundida ha consolidado ciertos elementos (no todos) de las buenas prácticas que ya existían.

La encuesta realizada a los coordinadores de los CEE también ha revelado que los CEE que “funcionan bien” han estado progresando en los últimos ocho años, particularmente en lo que concierne a la profesionalización del trabajo de organización de consultas con la dirección. Esto ha incidido en un desarrollo cada vez más acelerado de la negociación de acuerdos transnacionales por los que se establecen, fortalecen e institucionalizan las interrelaciones entre

los niveles europeo y locales de la representación de intereses y de las actividades sindicales, incentivando al mismo tiempo la integración de los CEE a la estructura general que engloba a las diferentes formas de participación de los trabajadores a nivel de empresa, desde los obreros hasta los directivos.

Los coordinadores han señalado, por otro lado, que el efecto de la Directiva refundida en el funcionamiento y la calidad de los CEE que aún no trabajan de manera satisfactoria ha sido limitado. Los efectos positivos que se han observado se relacionan principalmente con aspectos de carácter formal y técnico, como los procedimientos y las normas que rigen la constitución de un CEE, la composición de la comisión negociadora o el derecho a la formación.

Los coordinadores consideran, asimismo, que en la mayoría de los CEE la Directiva refundida ha tenido mucho menos efecto positivo o ninguno en lo que concierne a la información y la consulta y otros aspectos considerados como condiciones indispensables para que el CEE funcione de manera satisfactoria. Los principales retos y problemas son:

- ▶ Dificultades cada vez mayores para crear nuevos CEE debido a la oposición de la dirección y la falta de normas de aplicación eficaces.
- ▶ A pesar de que la Directiva refundida ha aclarado en qué consisten la información y la consulta, específicamente en lo que concierne al contenido y los procesos, en la práctica sigue habiendo problemas, que se deben, entre otras cosas, a las ambigüedades que aún persisten, la falta de claridad con respecto a la noción de transnacionalidad y el uso extendido de las cláusulas de confidencialidad.
- ▶ Las mismas apreciaciones se hicieron con respecto al mandato europeo de los CEE y la interrelación entre los niveles europeo y local de la representación de intereses.
- ▶ Aun cuando la versión refundida de la Directiva reconoce que para que un CEE pueda cumplir convenientemente su cometido es necesario que éste disponga de recursos suficientes, además de ayuda externa y una asistencia provista por asesores sindicales y expertos, la situación en la mayoría de los CEE no es considerada como satisfactoria, en vista de que más de la mitad de los CEE sólo celebra una sesión plenaria al año y de que a éstos no se les permite hacer venir expertos de afuera y llevar a cabo actividades de capacitación y formación de forma satisfactoria o no tienen derecho a visitar las plantas locales.
- ▶ Los coordinadores saben por experiencia que, en caso de reestructuración, la mayoría de los CEE de los que éstos se ocupan no pueden, por consiguiente, ejercer sus funciones de manera eficaz y siguiendo los objetivos establecidos en la Directiva. La consulta no se realiza prácticamente nunca. La

falta de recursos necesarios para anticipar los cambios sigue constituyendo un reto, incluso para los CEE que funcionan bien.

Cabe destacar, en este contexto, la opinión que siguen teniendo los coordinadores de los CEE en relación con las buenas prácticas: éstas constituyen una excepción, en vez de la norma. Según la gran mayoría de los coordinadores, el número y porcentaje de los CEE que podrían describirse como comités que cumplen los objetivos fundamentales de la Directiva en lo que a funcionamiento se refiere a fin de cuentas no han aumentado a lo largo de los años.

Conviene señalar igualmente que la Directiva refundida no ha redundado en un aumento sustancial de CEE que hayan sido constituidos después de 2009, así como tampoco en una disminución significativa en el porcentaje de los acuerdos viejos y voluntarios; acuerdos éstos que, en lo que respecta a las disposiciones fundamentales, suelen estar en gran medida por debajo de los niveles normativos definidos por la Directiva refundida.

4.2 PRIORIDADES Y EXIGENCIAS CONCRETAS EN RELACIÓN CON LA DIRECTIVA SOBRE LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS

Al formular sus exigencias en el contexto de la revisión que se está realizando de la Directiva, la mayoría de los coordinadores se han pronunciado a favor de adoptar un enfoque pragmático y “selectivo” con el fin de mejorar y reforzar la Directiva sobre los comités de empresa europeos. A este respecto, los coordinadores se han referido también a las condiciones políticas en general que reinan en la UE y que restan posibilidades a una revisión completa de la Directiva. Sin embargo, el estudio señala que los coordinadores de los CEE han establecido una serie de prioridades en relación con la revisión de la Directiva:

- ▶ Encabezando la lista de prioridades, figuran las **medidas para mejorar la aplicación de la Directiva y mejorar la puesta en práctica de las disposiciones fundamentales estableciendo normas que sean más concretas y tengan carácter vinculante.**
- ▶ La necesidad de reforzar los **mecanismos en materia de aplicación y sanciones** en el caso de que la información y/o la consulta sean insuficientes en situaciones de reestructuración o cuando la dirección de la empresa impida la constitución y buen funcionamiento de un CEE. Los coordinadores de los CEE están claramente a favor de que se estipule la posibilidad de que las decisiones que tome la dirección de la empresa sean sometidas a orden judicial y a suspensión temporal.
- ▶ A sabiendas, por experiencia, de que cada vez resulta más difícil constituir un CEE, debido a la resistencia que opone la dirección de las empresas, los coordinadores de los CEE han puesto de relieve una serie de deficiencias y lagunas que presenta la Directiva cuando falla la negociación de un acuerdo para la constitución de un CEE y, en tal sentido, han señalado la necesidad de aplicar los **requisitos subsidiarios** establecidas en la Directiva. En la práctica, el suministro de información por parte de la dirección central o la dirección local,

la constitución de una comisión negociadora o las elecciones para escoger a los delegados del CEE no pueden realizarse cuando la dirección no está dispuesta a cooperar y obstaculiza el proceso. Si bien los coordinadores han constatado una mayor ocurrencia de estas prácticas, éstos han hecho énfasis, sin embargo, en la necesidad de reducir el **límite de tiempo que se aplica a las negociaciones** para la constitución de un CEE (tres años, actualmente) y llevarlo, por ejemplo, a un año.

- ▶ En relación con la información y la consulta, muchos coordinadores de los CEE han señalado que, a pesar de los avances logrados a través de la Directiva refundida, todavía queda por definir el concepto de las **“cuestiones transnacionales”**, ya que, si nos vamos a la práctica, determinar cuándo una decisión de la dirección tiene carácter transnacional o no es, en la gran mayoría de los casos, una fuente generadora de conflictos y un obstáculo para el correcto funcionamiento de los CEE. A este respecto, se ha sugerido concretamente aplicar al texto principal de la Directiva (Artículo 1.4) el concepto de transnacionalidad, más amplio, que ha sido recogido en el Considerando 16.
- ▶ Refiriéndose específicamente a aquellos CEE de empresas que cuentan con poco apoyo para la participación y consulta de los trabajadores, la **confidencialidad de la información** es considerada como un problema y una fuente generadora de conflictos. Según los coordinadores de los CEE, las cláusulas de confidencialidad suelen servir de excusa para privar de información a los miembros de los CEE. Por lo tanto, la Directiva debe estipular de manera expresa bajo qué condiciones puede restringirse el suministro de información amparándose en la confidencialidad.
- ▶ Con respecto al funcionamiento y los recursos de las representaciones transnacionales que defienden los intereses de los trabajadores, los coordinadores de los CEE han sido totalmente unánimes en recalcar una serie de exigencias para que se mejore el marco reglamentario en vigor. Con el fin de que se consoliden las buenas prácticas, las principales exigencias plantean que se establezca la obligación de realizar, como mínimo, dos **reuniones plenarias del CEE** al año y que los CEE tengan derecho a acudir a la ayuda de **expertos externos** cuando tengan que hacer frente a situaciones de reestructuración y a la hora de preparar las consultas.¹⁵
- ▶ En lo que concierne a la reestructuración y el nuevo papel que los CEE deben desempeñar en la **anticipación del cambio** antes de que la reestructuración se haga necesaria, los coordinadores de los CEE piden que la Directiva haga especial referencia a esta tarea, reconociendo y consolidando de esta forma las políticas de la UE en materia de gestión del cambio en las empresas y de la reestructuración de una manera socialmente responsable.
- ▶ Refiriéndose a la experiencia que han ido acumulando los CEE con su participación en la celebración de **acuerdos marco**

¹⁵ En la actual Directiva sobre los comités de empresa europeos, la disposición que establece el derecho de los CEE y sus comités restringidos a solicitar el asesoramiento de expertos sólo figura en la parte destinada a los requisitos subsidiarios. Según los coordinadores de los CEE, esto es una incoherencia, razón por la cual dicha disposición debe trasladarse al Artículo 6 de la Directiva.

Europeos (AME) con la dirección de las empresas en el contexto no sólo de la anticipación del cambio y la gestión de la reestructuración, sino también en lo que respecta a cuestiones sociales y laborales en general, los coordinadores de los CEE han hecho énfasis en la necesidad de que la Directiva sobre los comités de empresa europeos refleje la función que ejercen los CEE en materia de negociación, por ejemplo, mencionando los dos principales tipos de acuerdos negociados: los acuerdos concertados después de una consulta sobre temas específicos relacionados con la anticipación del cambio y la reestructuración y los acuerdos marco europeos que contemplan una variedad más grande de temas relativos a las relaciones laborales y el empleo. A fin de consolidar estas buenas prácticas, la Directiva debe incluir disposiciones sobre el papel que juegan los diferentes actores, entre ellos, las federaciones sindicales europeas, e imponer requisitos y obligaciones con respecto a la información interna y la implementación.

- ▶ En último lugar, la gran mayoría de los coordinadores ha propuesto que, a fin de aplicar las disposiciones fundamentales de la actual reglamentación, se ponga término a los **antiguos acuerdos firmados bajo la cobertura del Artículo 13**, debido a que la mayoría de ellos está claramente por debajo de las normas de la Directiva. La obligación de renegociar los acuerdos anteriores basados en el Art. 13 podría dejar de aplicarse en aquellos casos en los que el antiguo acuerdo voluntario satisfaga a ambas partes.

Aparte de las prioridades y exigencias que acabamos de enumerar, puestas de relieve por todos los entrevistados, los coordinadores de los CEE, particularmente los de países o empresas que tienen una reputación negativa en lo que se refiere a la cooperación de la dirección y la dotación de recursos básicos para el CEE, se hicieron eco también de una serie de peticiones. Una vez más, el tema clave ha sido la necesidad de mejorar la aplicación de las normas. En tal sentido, se han propuesto las siguientes mejoras:

- ▶ Establecer requisitos más concretos en lo que respecta a la **programación de los procedimientos de información y consulta** a fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones fundamentales de la Directiva – una información temprana y oportuna y una consulta efectiva.
- ▶ Fortalecer el **desarrollo de capacidades** y aumentar los **recursos**, haciendo que sean una **obligación** del empleador en vez de un simple derecho; algunos coordinadores también han sugerido que los CEE tengan sus propios presupuestos.
- ▶ Extender la aplicación de la Directiva a un mayor número de empresas disminuyendo los **límites mínimos de plantilla establecidos para la creación de un comité de empresa europeo**. Se trata de una solicitud planteada especialmente por los coordinadores de CEE de países pequeños que han estado experimentando un aumento continuo en el número de pequeñas empresas transnacionales. Se ha señalado que las referidas empresas no están cubiertas por la Directiva sobre los CEE, si bien las mismas tienen gran necesidad en cuanto a estructuras y procesos para la información, la consulta y el diálogo a nivel transnacional. A este respecto, se ha sugerido disminuir los límites mínimos de plantilla o introducir disposiciones que den mayor flexibilidad para crear “CEE pequeños”.

4.3 EL CEE EN EL CONTEXTO MÁS AMPLIO DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Los coordinadores de los CEE han recalcado los efectos positivos que ha ejercido la Directiva refundida en lo que respecta a la interacción y articulación entre los diferentes niveles de representación de los trabajadores y el papel de las federaciones sindicales europeas. Como lo han subrayado los coordinadores, ambos aspectos son esenciales para el buen funcionamiento de los CEE y el cumplimiento eficaz de las funciones y objetivos de éstos.

Teniendo presente las buenas prácticas y las situaciones en las que las disposiciones de la Directiva no han sido aplicadas de manera satisfactoria, los coordinadores de los CEE han formulado las siguientes exigencias y sugerencias para conseguir mejoras:

- ▶ Es necesario introducir una disposición que **autorice de manera expresa a los delegados de los CEE a visitar las plantas locales**, ya que ésta es una condición *sine qua non* para la difusión de la información y para poder tener en cuenta los intereses y preocupaciones de los trabajadores locales en el contexto de los procesos de información y consulta, así como en relación con otras tareas de los CEE.
- ▶ La Directiva refundida sobre los CEE reconoce que los **sindicatos juegan un papel importante** en el trabajo de prestar apoyo práctico y ofrecer servicios de expertos y asesoramiento para la constitución de comités de empresa europeos. En referencia a las buenas prácticas, **los coordinadores han señalado que los sindicatos que trabajan a escala de la UE** no sólo desempeñan un papel relevante y positivo a la hora de crear un CEE, sino también en las actividades cotidianas, proveyendo experiencia y asesoramiento y poniendo en contacto los diferentes niveles de representación de los intereses de los trabajadores. Esta función de los sindicatos deberá establecerse de manera clara en la Directiva. Asimismo, las disposiciones del Artículo 5.4 sobre el papel de los sindicatos también debe constar en el apartado relativo a los requisitos subsidiarios, donde dicha información no figura actualmente.
- ▶ Por último, refiriéndose también a sus experiencias prácticas positivas, los coordinadores de los CEE han hecho hincapié en la necesidad de **fortalecer los vínculos entre los CEE y demás órganos e instituciones para la participación de los trabajadores a nivel de empresa, especialmente en los consejos de administración o de supervisión**. En las empresas donde dichos vínculos existen y se utilizan activamente, el CEE puede recibir información más completa y con anticipación, una condición previa para anticipar el cambio y los procesos de reestructuración y participar en ellos. Por tanto, es necesario que el intercambio de información sea mucho más frecuente y que la notificación de información sea una práctica sistemática. Una manera de lograrlo sería, por ejemplo, permitir que el CEE tuviese representación a nivel directivo (afianzando con ello una práctica que, según nuestro estudio, ya se ejercita en muchos casos).

4.4 CONCLUSIONES EN RELACIÓN CON LA ACCIÓN LEGISLATIVA

Los coordinadores de los CEE reconocen los progresos que la Directiva refundida ha realizado en materias importantes como la información y la consulta transnacional, así como la representación y articulación de los intereses de los trabajadores.

Destacando asimismo las lagunas y deficiencias que subsisten, así como los nuevos desafíos, particularmente en el contexto de la aceleración de empresas, los cambios de modelos y de incentivos y la reestructuración, los coordinadores de los CEE también hicieron especial énfasis en la necesidad de mejorar y adaptar el marco regulatorio.

En la búsqueda de vías concretas para llevar a cabo estos ajustes y hacer que los CEE cumplan correctamente con su cometido – las alternativas son una revisión de la Directiva, una nueva refundición u otras formas de enmienda legales –, los coordinadores de los CEE han adoptado un enfoque pragmático, dando preferencia al camino que más probabilidades tiene de conducir hacia los resultados esperados.

BIBLIOGRAFÍA

- CES 1999: Revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos. Resolución adoptada por el Comité Ejecutivo reunido los días 2 y 3 de diciembre de 1999 en Bruselas.
- CES 2004: Estrategia de la CES con miras a la revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos. Resolución adoptada por el Comité Ejecutivo reunido los días 4 y 5 de 2003 y acuerdo final adoptado por el Comité Directivo reunido en fecha 13 de febrero de 2004, Bruselas, CES.
- CES 2008: Opinión de la CES sobre la segunda fase de la consulta a los interlocutores sociales de fecha 20 de febrero de 2008: Consulta de los interlocutores sociales sobre la revisión de la Directiva 94/45/CE del Consejo, Bruselas.
- CES (sin fecha): La nueva Directiva ("refundida") sobre los comités de empresa europeos, Bruselas.
- CES 2014: "Hacia un nuevo marco para una mayor democracia en el trabajo". Resolución de la CES, Bruselas.
- CES 2016: Posición de la CES. "Un nuevo marco europeo sobre los derechos de información, consulta y representación en los consejos de administración y supervisión (Parte 1)". Adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo extraordinario de la CES, celebrada en La Haya el 13 de abril de 2016, Bruselas, 15 de abril de 2016.
- CES e ISE-ETUI 2010: Informe "Benchmarking Working Europe 2010", Bruselas.
- Comisión de la UE 2010: Informe del grupo de expertos sobre la aplicación de la Directiva 2009/38/CE refundida sobre los comités de empresa europeos, Bruselas.
- Comisión de la UE 2013: Comunicación "Marco de calidad de la UE para la anticipación del cambio y la reestructuración", Bruselas 13.12.2013, COM(2013) 887 final.
- De Spiegelaere, S. and Jagodzinski, R. 2015: *European Works Councils and SE Works Councils 2015. Facts & Figures*, Bruselas, Instituto Sindical Europeo.
- Dorssemont F. & Blanke T. (eds.) 2010: *The recast of the European Works Council Directive*, Amberes.
- Eurofound 2009: *European Works Councils in practice: Key research findings*, Dublín.
- Hoffmann, J., Hoffmann, R., Kirton-Darling, J., Rampeltshammer, L. (eds.) 2002: *The Europeanisation of industrial relations in a global perspective*, Eurofound, Dublín.
- Jagodzinski R. 2010: *Review, revision or recast? The quest for an amended EWC directive*, en Dorssemont, F. and Blanke, T. (eds.): *The recast of the European Works Council Directive*, Amberes, 293-312.
- Jagodzinski R. 2014: *Implementation of enforcement provisions of the European Works Councils Recast Directive: are sanctions really 'effective, proportionate and dissuasive'?* Informe de políticas 7/2014, Bruselas.
- Jagodzinski R. (eds.) 2015: *Variations on a theme? The Implementation of the EWC Recast Directive*, Bruselas.
- Jagodzinski R., Kluge N. & Waddington J. (eds.) 2009: *European Works Councils. Memorandum. Recommendations for policy-making based on current experiences*, Bruselas.
- Picard, S. 2010: *European works councils: A trade union guide to Directive 2009/38/EC*, Informe 114, Bruselas.
- Pulignano, V. 2014: Negotiating flexibility and security in multinationals in Europe: the case for extending European Framework Agreements, informe del ISE-ETUI nº 1/2014.
- Van den Bergh A., Grift Y. & van Witteloostuijn A. 2008: *Managerial perceptions of works councils' effectiveness in the Netherlands, Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 50(3), 497-513.
- Vitols, S 2003: *Management cultures in Europe: European Works Councils and human resource management in multinational enterprises*, Fundación Hans Böckler, Düsseldorf.
- Voss, E. 2016: *Revisiting restructuring, anticipation of change and workers participation in a digitalised world*. Informe para la CES, Bruselas.
- Waddington J. 2010: *European Works Councils and industrial relations: A Transnational Industrial Relations Institution in the Making*. Routledge, Londres.

NOTES

A series of 30 horizontal dotted lines for writing notes.

NOTES

A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for taking notes.

The ETUC is the voice of workers and represents 45 million members from 89 trade union organisations in 39 European countries, plus 10 European Trade Union Federations.



ETUC - European Trade Union Confederation
CES - Confederación Europea de Sindicatos

Boulevard du Roi Albert II, 5
B - 1210 Brussels
Tel +32 (0)2 224 04 11
E-mail etuc@etuc.org
www.etuc.org



With the support of the European Commission