Start and Go!

Social partners towards effective processes of establishing and managing EWCs

With financial support from the European Union

ES

Start and Go!

Social partners towards effective processes
of establishing and managing EWCs

La implantación de los Comités de Empresa Europeos constituye uno de los mayores logros alcanzados por la política social comunitaria, en la medida que ha supuesto un paso decisivo para la construcción de un ámbito europeo de las relaciones laborales. La culminación de este proceso ha sido posible, fundamentalmente, por la pertinaz presión que las organizaciones sindicales europeas han venido realizando, ya desde inicios de la década de los setenta, sobre los gobiernos de los Estados miembros de la Unión Europea y las instituciones comunitarias, tras observar las graves dificultades que presentaba la regulación de las prácticas de las empresas multinacionales.

Tradicionalmente, los sindicatos europeos han seguido unas estrategias de negociación con las empresas multinacionales con una orientación «localista», intentando preservar los intereses de los trabajadores del país donde se localizaba la matriz de la empresa, mediante acuerdos que aseguraran la continuidad de los volúmenes de producción y de empleo «locales», a menudo en detrimento de los trabajadores de otros centros de la misma multinacional ubicados en otros países, así como de los trabajadores de otras empresas que trabajaban también para las primeras en el propio país y fuera de él.

Sin embargo, a partir de los años noventa del siglo precedente, esa orientación localista se vio cuestionada por los nuevos retos y problemas que planteaban las políticas de producción y empleo más agresivas de las multinacionales, a las cuales no todos los sindicatos europeos supieron adaptarse ni reaccionar del mismo modo.

Según la corriente institucionalista, mientras unos sindicatos pudieron o supieron responder a estos problemas con estrategias más proactivas, reformulando sus estructuras y sus objetivos, porque disponían de unos contextos más propicios a sus intereses, tanto culturales (tradición de pactos y de concertación social, cultura patronal favorable o poco adversa al consenso social, experiencia previa en la negociación colectiva con multinacionales, etc.) como institucionales

(participación sindical en las políticas macroeconómicas, marcos legales favorables en las relaciones laborales, etc.), tal como ha sucedido con el sindicalismo alemán, el danés o el italiano; otros, en cambio —como los sindicatos españoles o británicos—, o no han podido disponer de esos mismos respaldos o, disponiendo de ellos, otros factores «locales» específicos (baja afiliación, división sindical, alta densidad de pequeñas y medianas empresas, etc.) han impedido, en la práctica, que pudieran afrontar con un cierto éxito aquellos retos y problemas.

Desde el funcionalismo se ha venido apuntando, por el contrario, que los imperativos funcionales derivados del proceso de integración económica e institucional, impulsado, a su vez, por la implantación del mercado único y la posterior moneda única y, en particular, por la expansión de las prácticas de las multinacionales en la gestión de la mano de obra, han conllevado a que los sindicatos europeos hayan tenido que readaptar sus estrategias de actuación «local» hacia un nuevo patrón de índole internacional, inevitablemente convergente, para dar respuesta a conflictos y problemas análogos con dimensión internacional, más allá de las restricciones que pudieran haber ejercido en esa convergencia los factores culturales e institucionales de cada país.

En todo caso, tanto estas últimas como las anteriores tesis no parecen haber demostrado ser concluyentes para poder afirmar que las estrategias que han seguido los sindicatos europeos durante estos últimos años se expliquen, fundamentalmente, por el efecto de los factores económicos o, por el contrario, por la influencia de los factores institucionales y culturales, por lo que tampoco existe fundamento suficiente, al menos de momento, para asegurar que la divergencia de la que partían las estrategias sindicales en el pasado vayan a ir desapareciendo o, contrariamente, la tendencia vaya a ser la de su mantenimiento.

Otras perspectivas han intentado explicar cómo los auges y declives sindicales pueden repercutir con direcciones opuestas en la predisposición de los sindicatos y en la de los propios trabajadores hacia una visión menos local y más global de la acción sindical.

Para observar estos efectos, Ebbinghaus y Visser proponen tres enfoques distintos:

- el del «ciclo económico»,
- el «estructural»
- el «institucional».

El primero afirma que dado que en los momentos de auge económico hay más actividad y empleo y, consiguientemente, más masa de afiliación potencial, mientras que en los ciclos depresivos sucede todo lo contrario , se puede deducir que es durante los ciclos expansivos cuando es más factible que los sindicatos puedan orientar su acción por encima de las fronteras nacionales, pues disponen de unas condiciones propicias (crecimiento económico y mayor afiliación) que les legitiman, en mayor medida que en los ciclos recesivos, para formular cambios en esa dirección en las estrategias que seguían hasta entonces.

El enfoque «estructural», por su parte, vendría a confirmar, en negativo, parte de lo que sostiene el enfoque del «ciclo económico» anterior.

En efecto, según ese enfoque, el declive de la afiliación y de la acción sindical, provocado por la reorientación neoliberal de las políticas gubernamentales y por los cambios habidos en los modos de producción y en la gestión de la mano de obra durante las últimas décadas, ha propiciado que el peso relativo y absoluto de los ocupados en el sector de servicios haya crecido sostenidamente, en detrimento de la industria y de las empresas públicas —por otra parte, tradicionalmente, feudos sindicales—, con lo que no sólo se habría reducido el tamaño medio de las empresas —y, por consiguiente, la potencialidad de empresas con los requisitos mínimos de dimensión multinacional para poder constituir órganos de representación supranacionales, como es el caso de los Comités de Empresa Europeos—, sino que habría emplazado a los sindicatos a una situación de clara debilidad en la negociación colectiva frente a la patronal.

Es, por tanto, en un contexto como éste que los sindicatos podrían haber reaccionado forjando una visión más localista y proteccionista a la hora de establecer los objetivos de sus estrategias.

Por último, **el enfoque «institucional»** afirma que en los países donde los sindicatos participan como agentes sociales en las instituciones formales del sistema de relaciones laborales, y donde el diálogo social (bipartito o tripartito) está altamente consolidado como mecanismo de negociación política y laboral, suele ser donde los sindicatos son más propensos a defender, igualmente, la acción colectiva en los ámbitos sectoriales y territoriales de nivel internacional, más que aquellos que carecen de tal diálogo e implicación institucional, por lo que, generalmente, centran sus estrategias en el ámbito más local (tanto sectorial como territorialmente) o, simplemente, en el de la empresa.

Desde la óptica específica del sindicalismo europeo, no se puede obviar la particular dinámica histórica que ha seguido la estructura económica y ocupacional en este país durante los últimos decenios.

Ya desde la transición política se han venido sucediendo importantes cambios en la regulación pública del mercado de trabajo.

Los ciclos económicos recesivos y los subsiguientes períodos de expansión, implicaron cambios profundos en la estructura ocupacional.

En los procesos de destrucción y creación de empleo durante esos ciclos no comportaron meros ajustes cuantitativos, sino que supusieron cambios estructurales en la composición del empleo, como consecuencia del cierre total o parcial de numerosas empresas, la reorganización profunda de las que lograron pervivir, así como la aparición de otras nuevas, a menudo en campos y actividades diferentes a los precedentes.

Cambios en el empleo directamente relacionados con el meteórico aumento del empleo temporal en nuestro país, que han conducido a que muchos expertos utilicen el tipo de contrato, fijo o temporal, como el principal factor explicativo de la segmentación del mercado de trabajo, incluso dentro de las propias empresas, con la creación de mercados internos o pseudomercados, en los que se ofrecen unas condiciones de trabajo distintas en función del valor añadido que se aporta y del grado de prescindibilidad que cada trabajador tiene para la empresa.

Todo ello ha dado pie a la aparición de una gran diversidad de situaciones laborales y de intereses, no siempre coincidentes, entre los distintos colectivos de trabajadores, lo cual ha obstaculizado la acción colectiva de los sindicatos.

Es evidente que la negociación colectiva se convierte en un freno a la unilateralidad de las decisiones empresariales y que una negociación fuerte, respaldada por la mayoría de los trabajadores, limita dicha unilateralidad.

Es más, la negociación colectiva extrae las decisiones del ámbito local de la empresa a otros de nivel jerárquico superior, y fomenta la existencia de un mayor equilibrio de poder entre las dos partes, algo absolutamente necesario para la negociación.

Por ello, la patronal suele cuestionar la dinámica de la negociación colectiva para, en la medida que le es posible, trasladarla al terreno privado de la empresa, en la seguridad de que ésta derivará muchas veces en unilateralidad encubierta.

Desde luego, esta realidad contrasta enormemente con toda la literatura que, desde hace ya años, viene aludiendo a los llamados nuevos paradigmas de la empresa del futuro: motivadora, integradora, participativa, donde el factor humano constituye la clave indiscutible del futuro de la empresa.

No obstante, esa realidad demuestra que, en muchas de las grandes empresas, sigue predominando una cultura burocrática, con rígidas estructuras piramidales, extensos sistemas de reglamentaciones y normas, un gran control impersonal, manteniéndose así una elevada desconfianza hacia el trabajador y un ambiente de trabajo que poco favorece a la acción sindical en la empresa.

Esta cultura burocrático-taylorista está aún ampliamente extendida entre un gran número de grandes empresas y multinacionales , pero también entre las de pequeño y mediano tamaño, con lo que la acción sindical deviene aún más débil en el conjunto del tejido empresarial, dado el elevado peso relativo que esas últimas alcanzan con relación a ese conjunto.

Con una cultura y una estructura empresariales como éstas, las posibles estrategias sindicales con una visión internacional de los problemas que presenta el entorno mundial actual quedan, inevitablemente, restringidas a aquellos líderes sindicales cuyos idearios anteponen estas orientaciones a las de nivel local a la hora de planificar la acción y la negociación colectiva.

Una tradición ésta poco extendida aún en el mundo sindical, la ausencia de la cual no ha hecho más que reforzar las ya constatadas reticencias que interponen los directivos y empresarios cuando son requeridos por los propios sindicatos para establecer acuerdos o crear organismos —como los Comités de Empresa Europeos— que implican una escala superior a la nacional.

Además, la perspectiva internacional que tienen los directivos de las pocas grandes empresas y multinacionales autóctonas está mediatizada, significativamente, por el tipo de aprendizaje y experiencia que han adquirido a raíz de su reciente entrada en los mercados de los países extracomunitarios, en particular en los latinoamericanos.

La información relacionada con los Comités de Empresa Europeos es relativamente escasa en los estados miembros , en comparación con otras temáticas sociolaborales.

Desde que entró en vigor la Directiva 94/45 y se inició el proceso de transposición a los correspondientes Derechos nacionales de los respectivos Estados miembros,

el número potencial de empresas y grupos de empresas multinacionales que podían constituir un CEEU no ha dejado de crecer en el espacio de la UE-25, fruto, entre otras cosas, del incremento constante de la dimensión ocupacional de aquéllas —tanto por el aumento del volumen de las propias actividades como a consecuencia de procesos de absorción o de fusión con otras empresas—, pero también por la localización en el territorio europeo de nuevas empresas con esa potencialidad, procedentes tanto de los países europeos de nueva incorporación como de los no comunitarios.

Como resultado de todo ello, de ser, aproximadamente, unas 1.200 las empresas que podían constituir un CEEU en 1998, se pasó a más de7.200 a mediados de 2018.

Sin embargo, tras la aprobación de dicha Directiva en 1994 y hasta septiembre de 1996 se produciría un incremento neto sustancial de tales constituciones (378 nuevos CEEU's), especialmente durante los últimos meses de ese plazo. Finalmente, después de septiembre de 1996 y hasta los últimos datos disponibles de junio de 2016 el ritmo de constituciones se ha ralentizado, pues durante esta última fase sólo se han firmado otros 733 nuevos convenios constitutivos de CEEU's, a pesar del ya citado incremento de empresas que, durante ese mismo período, podían haber sido cubiertas con este órgano de representación.

La situación en la que se encontraba el despliegueComités Empresa Europeosconstituidos hasta junio de 2018, con relación al potencial de multinacionales que estaban afectadas por la Directiva 94/45 en esa misma fecha (5.204 empresas), tanto las que tenían su sede central en alguno de los países de la entonces UE-25 (1.746 empresas, incluidas las de Noruega y Suiza) como aquellas que, teniéndola fuera de ésta, poseían centros de actividad con la dimensión comunitaria necesaria para poder establecer un CEEU: 758 empresas en total, de las que 444 tenían su sede central en EE.UU., 66 en Canadá, 96 en Japón, 23 en Australia, 25 en Sudáfrica y 128 en otros países extracomunitarios. Cabe subrayar, no obstante, que entre los diez países incorporados a la Unión Europea en 2002.

Tan sólo Chequia, Polonia y Hungría contaban con empresas multinacionales susceptibles de constituir un CEEU, a pesar de que sólo en Hungría se había alcanzado tal acuerdo en una única empresa.

De todo lo anterior se puede deducir que las tasas de cobertura de las empresas que, potencialmente, podían ser cubiertas con un CEEU seguían siendo relativamente bajas en 2005, tras más de una década de haberse aprobado la citada

Directiva: mientras la tasa de cobertura de las multinacionales con sede central en países de la UE era del 35,4%, en cambio, la de las multinacionales con sede central fuera de países de la UE era del 32%, por lo que la tasa de cobertura global era del 34,8%, con un espectro de tasas específicas por país que oscilaba entre unos máximos del 63,4 y el 54%, para Noruega y Bélgica, respectivamente, y unos mínimos del 11,1, 14 y 14,6%, para Portugal, Irlanda y España, respectivamente.

La dinámica de los acuerdos marco transnacionales (ACT), firmados entre la dirección de una empresa multinacional y uno o más representantes de los trabajadores (principalmente federaciones sectoriales europeas o internacionales, pero también comités de empresa europeos o uno o más sindicatos nacionales) ha conocido una notable difusión desde el año 2000.

La gran mayoría de los acuerdos marco transnacionales (93%) se refieren a multinacionales europeas con sede en el país de origen (principalmente alemanas y francesas, aunque las empresas españolas han conseguido el tercer lugar en los últimos años), mientras que un pequeño número de acuerdos se refieren a multinacionales no europeas, provenientes de Estados Unidos, Canadá, Brasil, Rusia, Sudáfrica, Malasia, Indonesia, Australia, Nueva Zelanda y Japón.

Se trata de acuerdos voluntarios, celebrados fuera de una regulación jurídica vinculante tanto a nivel europeo como internacional, dada la ausencia de un marco normativo que defina las reglas para su celebración y aplicación, los sujetos legitimados, el mandato, la forma y la eficacia de los mismos, los instrumentos de seguimiento y control de su aplicación y los métodos de resolución de conflictos.

A falta de un marco jurídico pertinente así como de normas nacionales destinadas a regular los efectos internos de los acuerdos negociados a nivel transnacional, tales acuerdos operan en una situación de vacío regulativo, dotados de la única fuerza jurídica que las partes negociadoras les otorgan.

En el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo esta situación de vacío normativo no impide que los interlocutores sociales creen su propio sistema jurídico, según la teoría elaborada sobre la pluralidad de los sistemas jurídicos , que fue trasladada al ámbito laboral en Italia a través de la noción de «ordenamiento intersindical» basado en el principio de autonomía colectiva.

Con el convenio colectivo, los interlocutores sociales crean su propio sistema de normas, instrumentos, procedimientos e instituciones comunes a través de los cuales gobiernan las relaciones laborales, previendo mecanismos de reparación en caso de violación de los acuerdos.

Por lo tanto, no hay que sobrestimar la situación de inseguridad jurídica en la que se encuentran estos acuerdos: están dotados de la eficacia jurídica propia del contrato que, tanto en la tradición del derecho anglosajón como en los sistemas del derecho civil, tiene fuerza de ley entre las partes.

Son las propias partes las que definen su alcance, los recíprocos derechos y obligaciones, la duración y las condiciones de su renovación, y las formas de supervisión y control de su aplicación.

Se trata de reglas de procedimiento que suelen incluirse en la denominada parte obligatoria del convenio colectivo y cuyo objetivo es establecer conjuntamente normas y procedimientos que las partes seguirán durante la negociación y aplicación del acuerdo transnacional.

La Directiva sobre los comités de empresa europeos (CEE) ha contribuido a reforzar el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados y consultados en las empresas transnacionales y a actuar como fuerza motriz de la negociación colectiva de los convenios colectivos en las empresas multinacionales, así como a fomentar la extensión voluntaria de la representación de los trabajadores a las filiales no europeas mediante la creación de los comités de empresa mundiales.

La existencia de los comités de empresa europeos y la habitualidad del diálogo social y de la discusión entre la dirección de las empresas multinacionales y los comités de empresa europeos han favorecido el desarrollo de prácticas de negociación más allá de lo impuesto por la propia Directiva, especialmente en las multinacionales europeas, que constituyen, no por casualidad, la inmensa mayoría de las empresas que han firmado acuerdos marco transnacionales.

La obligación que impone la Directiva europea de negociar la creación, composición y competencias del CEE fue el núcleo original de las negociaciones en la empresa transnacional, lo que contribuyó a la estructuración de los actores a este nivel.

Sin embargo, esta marca de origen planteaba la cuestión de quién tenía derecho a negociar y firmar los ACT en nombre de los trabajadores.

Se trata de una cuestión aún abierta, dados los diferentes sistemas nacionales de representación, que otorgan la facultad de negociar acuerdos a nivel de empresa a los órganos que representan a los trabajadores en la empresa como los comités de empresa o los representantes sindicales.

La proyección transnacional de los diferentes sistemas nacionales de representación, puestos de relieve por los distintos mecanismos de elección o de designación de los representantes nacionales de los trabajadores en el CEE, se pone de manifiesto por la prevalencia de los ACT firmados por el Comité de Empresa Europeo (o mundial) en las empresas multinacionales de origen alemán, y por los sindicatos en las multinacionales francesas.

La cuestión está relacionada con la diferente concepción del acuerdo de empresa, como resultado de una dinámica participativa dentro de la empresa (por ejemplo, los derechos de información y consulta) o como instrumento de resolución de conflictos.

En general, se considera que la concentración de un número significativo de ACT en empresas multinacionales europeas es el resultado del clima positivo de diálogo social que caracteriza a la empresa matriz, así como del papel que los sistemas nacionales de relaciones laborales y el marco institucional europeo reconocen al diálogo social a nivel de empresa.

La situación es completamente diferente para las empresas multinacionales de procedencia extra-europea, donde la cuestión se deja totalmente en manos de las relaciones de poder: en un clima abiertamente antisindical, el acuerdo es a menudo el resultado de largos procesos de negociación destinados a poner fin a las campañas de movilización y a las estrategias judiciales destinadas a denunciar la violación de los derechos fundamentales por parte de la empresa multinacional dentro de las fronteras nacionales o en terceros países.

En segundo lugar, las fuentes internacionales de inspiración para los acuerdos marco transnacionales incluyen las Directrices de la OCDE sobre Empresas Multinacionales (1976), que han sido revisadas y reforzadas recientemente con respecto a las obligaciones de los Estados de supervisar a las empresas multinacionales; la Declaración tripartita de la OIT sobre las empresas multinacionales (1977), actualizada en 2017 para incluir entre sus principios rectores el concepto de «diligencia debida» en las relaciones contractuales con terceras empresas y la promoción del programa de trabajo decente y el respeto de los derechos humanos en las cadenas de suministro mundiales; el Pacto Mundial de 2000 y los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos de 2011.

Aunque se trata de instrumentos de soft law, de carácter no vinculante, estas fuentes han fomentado la difusión de una cultura de diálogo social y la promoción de convenios sobre derechos fundamentales en las empresas multinacionales,

incluso a través de los instrumentos propios de la responsabilidad social de las empresas, como las cartas y los códigos de conducta, cuyo desarrollo parece llevarse a cabo por la nueva generación de acuerdos marco transnacionales.

Cabe destacar que la importancia central que se concede en los acuerdos marco transnacionales al cumplimiento de los convenios de la OIT sobre la libertad y la representación de los sindicatos y la negociación colectiva es un requisito previo esencial para el buen funcionamiento de los mecanismos de supervisión y control de la aplicación de los Acuerdos Colectivos Transnacionales.

Cuando se implementan correctamente los procedimientos de supervisión y control, esto contribuye significativamente al crecimiento de la sindicalización en muchas áreas del mundo (véase por ejemplo el vertiginoso aumento de la afiliación sindical en el sector de la alimentación y de la construcción en América Latina, o en el sector textil y de la confección en Asia).

En el ámbito de la representación de los trabajadores, la negociación de acuerdos marco transnacionales ha recibido un impulso considerable gracias a la dinámica evolutiva de los comités de empresa europeos: el mismo mecanismo de aplicación de la Directiva sobre la materia, basado en las negociaciones entre la dirección central de la empresa y una comisión negociadora especial compuesta por representantes de los trabajadores de los distintos centros de producción, atribuyó la creación del comité de empresa europeo y la definición de sus prerrogativas en materia de información y consulta de los trabajadores a un proceso de negociación transnacional ad hoc.

La posterior refundición de esta Directiva ha reforzado el papel negociador de los sindicatos tanto en la creación del CEE como en la renovación de los acuerdos.

De hecho, esta norma prevé la obligación de informar a los sindicatos europeos del inicio de las negociaciones para que puedan coordinar y promover buenas prácticas, así como un papel de apoyo al Comité Especial de Negociación.

La mención explícita de los sindicatos, junto con el silencio de la Directiva sobre la atribución de funciones de negociación a los CEE, que también había sido protagonista de un gran número de acuerdos con empresas transnacionales, no sólo en situaciones de crisis y reestructuración del empleo, sino también en cuestiones como la protección de la salud, la igualdad de oportunidades, la movilidad, etc., ha llevado, desde la entrada en vigor de la Directiva refundida, a una reducción en el número de acuerdos transnacionales firmados únicamente por los CEE y a un incremento del número de acuerdos firmados por las federaciones sectoriales,

europeas o internacionales. Este protagonismo sindical reforzado parece responder a varios tipos o niveles de preocupación.

Por un lado, el temor a una deriva empresarial del CEE y el deseo de mantener la función participativa (los derechos de información y consulta) separada de la función negociadora, de acuerdo con la tradición de los países de doble canal; por otro lado, el compartir una estrategia sindical hacia las empresas multinacionales con las organizaciones internacionales correspondientes, con el fin de interactuar con ellas a nivel global para que puedan garantizar el respeto de los derechos laborales fundamentales en cada país de establecimiento y en las cadenas de suministro globales.

La experiencia adquirida por los comités de empresa europeos en las empresas multinacionales europeas, o en las empresas europeas que han designado la dirección responsable de la aplicación de la Directiva, ha mostrado cómo la dimensión regional europea parece ser totalmente inadecuada para comprender los grandes cambios que afectan a las empresas multinacionales, que ahora se proyectan en una dimensión global.

Así pues, la composición del CEE se ha ampliado voluntariamente para incluir a los representantes de los trabajadores de terceros países en calidad de observadores o de miembros de pleno derecho.

En muchos casos, el CEE se ha convertido en un Comité de Empresa Global, en el que están representados los trabajadores de todas las zonas del mundo en las que la empresa tiene establecimientos o filiales importantes.

La información periódica sobre la evolución económica, financiera y de empleo (ahora enriquecida con información sobre cuestiones no financieras en los ámbitos social, medioambiental, de derechos humanos y de lucha contra la corrupción, de conformidad con la Directiva marco sobre información no financiera y sobre diversidad, facilitada por la dirección central de las empresas multinacionales en aplicación de esta Directiva, se refiere cada vez más a escenarios globales y no sólo a la dimensión europea.

De este modo se ha producido un crecimiento exponencial de estos acuerdos, con un alcance no limitado a la dimensión europea a resultas de la sinergia entre esta transformación voluntaria de los Comités de Empresa Europeos en Comités de Empresa Global, así como la estrategia de las federaciones sindicales del sector, que están dispuestas a aprovechar el clima positivo creado por la aplicación de la Directiva sobre la información y consulta de los representantes de los

trabajadores para entablar un diálogo directo con la dirección de las empresas multinacionales con vistas a la firma de acuerdos marco sobre cuestiones de interés común.

La línea fronteriza entre de los derechos de información y consulta, por una parte, y de negociación, por otra, no resulta suficientemente clara a partir de la noción de consulta adoptada por la Directiva refundida, que la define como «el establecimiento de un diálogo y el intercambio de puntos de vista entre los representantes de los trabajadores y la dirección central» (artículo 2, letra g, Directiva 2009/38/ CE).

Tampoco queda claro a partir de qué momento, tras el inicio del diálogo entre las partes, el interlocutor en la empresa es sustituido por el sindicato o sindicatos de sector. En la práctica se aprecia una cierta continuidad entre el derecho/obligación de información y consulta, que constituye el núcleo duro del derecho de la Unión Europea, y el derecho a la negociación colectiva, también reconocido como un derecho fundamental por la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (art. 28), pero objeto de mera promoción por la legislación de la Unión Europea (art. 152 Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea), no sin dudas considerables en cuanto a su alcance efectivo y a sus supuestos límites cuando entra en conflicto con las libertades económicas fundamentales.

Esta continuidad entre lo consultivo y lo negocial se desarrolla a partir de reuniones periódicas de información y por la materialización de un diálogo entre la Dirección Central y el Comité de Empresa Europeo, que puede llevar a negociaciones para la firma de un acuerdo.

No debe sorprender que, fuera de los procedimientos de diálogo social europeo a nivel sectorial e interprofesional, las federaciones sectoriales se conviertan en interlocutores de empresas multinacionales para la estipulación de acuerdos marco europeos e internacionales.

De hecho, las estrategias productivas sectoriales están impulsadas o, al menos, fuertemente condicionadas por las empresas multinacionales del sector, con las cuales las federaciones de industria europeas y, sobre todo, internacionales mantienen diversas formas de interlocución (especialmente en el marco de la implementación de la Declaración tripartita de la OIT sobre empresas multinacionales) que, en presencia de condiciones óptimas, pueden desembocar en verdaderos acuerdos.

Con dicho objetivo, se han promovido, a nivel europeo e internacional, directrices y recomendaciones destinadas a garantizar una cierta formalización de las normas de derecho común que rigen el proceso de negociación transnacional.

Entre otras, el otorgamiento de un mandato especial a las federaciones europeas, la forma escrita del acuerdo, la provisión de una cláusula de respeto de los mínimos establecidos en las normativas nacionales, la vinculación a los acuerdos por los sindicatos que han otorgado el mandato, la determinación de la ley aplicable en caso de posibles controversias sobre la interpretación y aplicación del acuerdo transnacional, así como los procedimientos de publicidad del acuerdo.

En el marco de estas reglas básicas también se ha propuesto la aprobación de una legislación europea que estableciese un marco regulatorio voluntario para la negociación de acuerdos transnacionales, incluidos los procedimientos para la mediación en conflictos, una iniciativa defendida por la Confederación Europea de Sindicatos, pero que hasta el momento no ha tenido éxito.

Del mismo modo, las federaciones sindicales mundiales han promovido directrices para la negociación de acuerdos marco internacionales, destinadas a definir el contenido mínimo de estos acuerdos con referencia al cumplimiento de los convenios fundamentales de la OIT, la determinación del ámbito de aplicación, extendido a las cadenas de suministro globales, la provisión de mecanismos de control del cumplimiento de los acuerdos, el derecho a visitar los centros de trabajo, así como la garantía de neutralidad de las direcciones de la empresas multinacionales en las campañas para la sindicación de los trabajadores de las empresas filiales y de las cadenas globales de subcontratación En la estrategia de las federaciones sindicales internacionales, la firma de acuerdos con empresas multinacionales tiene el valor fundamental de ser vector para la promoción de los derechos laborales a escala global.

Para el éxito de esta estrategia es esencial la elección de empresas multinacionales que gocen de un buen clima de relaciones laborales, la existencia de relaciones con los sindicatos nacionales de la empresa matriz y entre los sindicatos de los países en los que la empresa posee centros de trabajo y/o comités de empresa globales que aseguren la presencia de representantes de los trabajadores a nivel global.

La existencia de una red de relaciones preexistente entre los representantes de los trabajadores de los diferentes países en los que opera la multinacional es relevante por la experiencia en el diálogo y en el conflicto transnacional con la

dirección central, y en la identificación de materias y problemas sobre las que existe interés común para iniciar negociaciones y celebrar acuerdos.

Pero, sobre todo, es importante tener en cuenta la implementación concreta de la negociación, que requiere procesos de información en cascada en todas las empresas multinacionales y en terceras empresas, mediante un control de abajo hacia arriba, con procedimientos eficaces en caso de incumplimiento de los acuerdos.

La firma de un ACT no agota la actividad de los diferentes actores involucrados, pero tiende a considerarse un punto de partida.

De la firma del acuerdo derivan una serie de actividades dirigidas a implementación, que serán más eficaces si el acuerdo asigna a cada parte obligaciones precisas de información, formación, control, evaluación, informes, procedimiento de reclamaciones y resolución de supuestos de infracción.

En este sentido, los acuerdos marco internacionales se definen como acuerdos de procedimiento, dirigidos a establecer las obligaciones impuestas a las partes firmantes y a sus organizaciones, a las direcciones locales, a las empresas de subcontratistas, a las cadenas de suministro, por un lado, y a los sindicatos locales y a los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo, por otro.

La negociación de acuerdos en empresas transnacionales es en gran medida tributaria de la disciplina de hard law adoptada por la Unión Europea en materia de información y consulta en los Comités de Empresa Europeos, cuyo establecimiento y funcionamiento exige el desarrollo de un proceso de negociación ad hoc de carácter transnacional.

La obligación legal de establecer dichos organismos representativos europeos en empresas o grupos de dimensión comunitaria ha fomentado las prácticas internas de diálogo social en las empresas transnacionales, mediante intercambios periódicos de información y procesos consultivos que se activan ante cambios organizativos significativos en la empresa transnacional, en particular, frente a procesos de reestructuración empresarial.

De conformidad con la Directiva vigente se requiere una renegociación de la composición del Comité de Empresa Europeo cuando la estructura corporativa de la empresa transnacional se modifique mediante adquisiciones o fusiones (la llamada cláusula de ajuste).

Este proyecto ha dado una importancia muy grande a la participación de los trabajadores, empresarios y representantes sindicales en la participación y consulta de los mismos en los Comités de Empresa Europeos.

Realizamos encuestas a mas de 200 personas, de forma presencial, allí donde la pandemia COVID19 lo permitía y guardando todas y cada una de las medidas de prevención del virus, y mas de 900 encuestas on line para garantizar la calidad y heterogeneidad del muestreo en la misma.

Aunque es una forma eficiente e ilimitada de comunicación, requiere direcciones de correo electrónico actualizadas y accesibles. En muchos casos, las bandejas de entrada de trabajo rechazaron un mensaje que enviaron sobre cómo completar una encuesta. La encuesta realizada para los miembros de los Comités, sindicalistas y representantes de los trabajadores contenía 18 preguntas y 13 para los empleados de empresas y empresarios.

En ambos casos, las preguntas que se elaboraron variaron: repuesta cerrada, semiabierta (con posibilidad de complementar con sus propios comentarios) y abierta. Al final del cuestionario, se colocó una métrica que permitía aproximarse a las características de los encuestados.

También realizamos 50 entrevistas personales presenciales y más de 200 online.

En estos momentos, la preocupación general es la de salir lo antes posible de esta precaria y terrible situación sanitaria y que afecta a áreas como la laboral, social y económica. Esta crisis ha desbordado todas las previsiones y planes de futuro en la sociedad, en todos y cada uno de los países de Europa.

Todos los entrevistados, en su mayoría, se han mostrado muy preocupados por la aterradora crisis que se avecina y confiesan que no tienen mucha o ninguna confianza en que los Gobiernos sean eficaces en la lucha contra las graves dificultades sociales y económicas que se esperan para los próximos meses. El panorama que se presenta es incierto y en muchos casos desolador.

El temor a una crisis sin precedentes está en la mente de todos los entrevistados. Los sindicalistas, han destacado que la preocupación es tan fuerte que han abandonado las tradicionales reivindicaciones de mejoras laborales, salarios o ayudas sociales para pedir a las empresas estudios de viabilidad que eviten, en lo posible, despidos masivos o cierres de centros de trabajo.

Algunos sindicatos han propuesto a las direcciones de sus empresas que los trabajadores a los que representan están dispuestos a renunciar a beneficios económicos y laborales con la condición de que la compañía no inicie un proceso de cierre o suspensión de la actividad.

Los sindicatos y la patronal quieren que los Gobiernos faciliten la transición de esta crisis de la manera menos traumática posible, esto es bastante difícil, ya que la pandemia avanza en Europa y cada país hace su propia política. Los representantes de los empresarios son unánimemente críticos con el Gobierno al que consideran insensible, incapaz e ineficaz a la hora de frenar la tragedia económica que se espera. Los sindicatos son más o menos críticos en función de su color ideológico.

El objetivo principal de la investigación empírica era identificar el funcionamiento de los comités de empresa europeos. El objetivo era, en particular, obtener información sobre:

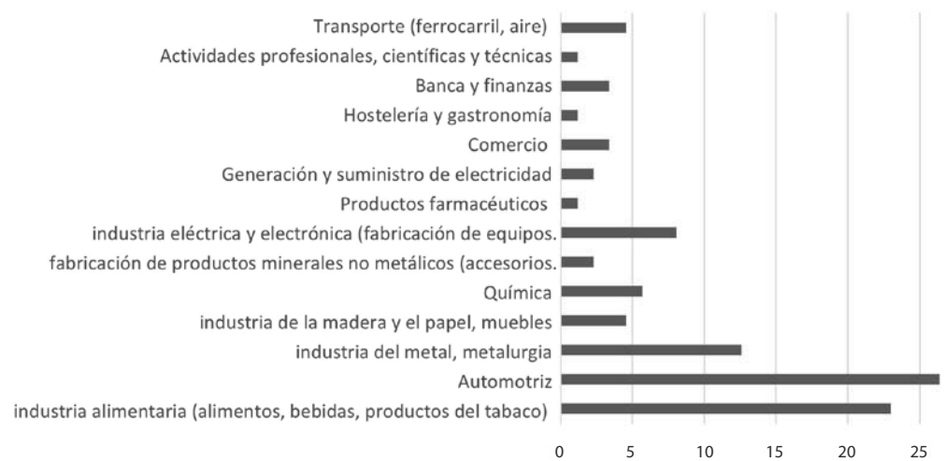
- el potencial para la creación de los comités empresa europeos en empresas internacionales,
- la productividad(potenciarla y mejorarla) de los comités europeos ya existentes,
- espacio para mejorar y reforzar la actividad del comité en todos sus planos
- las necesidades de capacitación, formación y mejora de los miembros del comité
- el papel y los interlocutores sociales en el apoyo al funcionamiento del comité.

El estudio tenía por objeto alcanzar los objetivos anteriores, que están estrechamente vinculados a la identificación de procesos eficaces de establecimiento y gestión de los comités y a la participación de los interlocutores sociales en los procedimientos transnacionales de información y consulta.

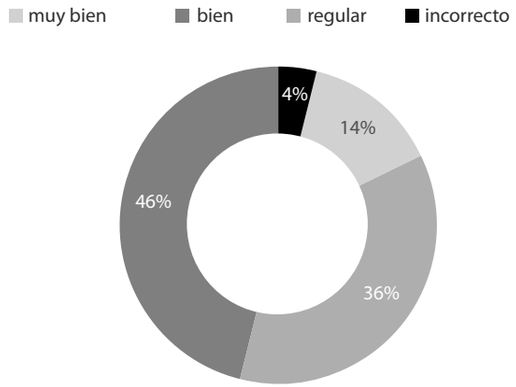
A este respecto, se ha adoptado un enfoque metodológico, teniendo en cuenta tanto el análisis cuantitativo como cualitativo.

DURACIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO CONSEJO DE OBRAS		PERÍODO DE PARTICIPACIÓN EN EL TRABAJO	
0-5 años	18,4	1998-2003	5,9
5-10 años	13,8	2004-2009	20
10-15 años	31	2010-2015	41,2
15 años o más	36,8	2016-2020	32,9
Total	(S 87) 100,00	Total	(S 85) 100,00

Las encuestas y entrevistas se realizaron entre septiembre y diciembre de 2020, La selección de la muestra fue deliberada y tuvo un alcance nacional en cada uno de los países. Llegar a los encuestados fue posible gracias al apoyo de la sede sindical y con el apoyo de organizaciones del sector.



Las empresas en las que operan los distintos Comités de empresa Europeos forman parte en su mayoría de la sección de transformación industrial , el 83,9%. Las industrias automotriz, químicas, transporte, industria alimentaria y metal son las más representadas.



Los encuestados y entrevistados valoraron el funcionamiento de los Comites de Empresa Europeo

El Comité de Empresa Europeo tiene una influencia muy amplia a todos los niveles laborales , nacionales, europeos y mundiales en las decisiones adoptadas por el grupo. Por otra parte, en una serie de cuestiones que no se han tratado a nivel nacional (por ejemplo, evaluaciones del personal, reglamentos laborales, salud y seguridad en el trabajo) han sido decididas por un nivel más alto de ellas. Otro logro es un aumento significativo de las normas laborales como resultado de la adopción de normas en las empresas de Europa. Ha habido un aumento de los salarios en muchas ocasiones, que ha tenido un gran impacto positivo en la situación social de los trabajadores.

Los Comités cumplen con los requisitos básicos:

- Se comunica sobre las actividades del grupo y de las empresas individuales. Representación del empresario en una reunión al menos en el rango de miembro de la junta central.
- La cantidad de información proporcionada es bastante fiable.
- El número de reuniones al año y el número de miembros de los Comites son en muchos casos superiores a los previstos en la Directiva y la legislación nacional.
- Los acuerdos con el empleador prevén mejores oportunidades y condiciones de cooperación y trabajo.

Todo diálogo es constructivo, respetando a las partes. Los tejidos del pleno se llevan a cabo regularmente, hay un intercambio de experiencias y buenas prácticas, se comunica y consulta información sobre los cambios. La dirección de la empresa está abierta al diálogo y toma en serio a los sindicatos como aliado en la resolución de casos difíciles, como confirma el funcionamiento del Comité.

Nos ponen varios países el ejemplo que durante las reuniones, los problemas a los que se enfrentan los empresarios de cada país se discuten de manera material, luego se ordena el protocolo.

Las reuniones en su mayoría se celebran dos veces al año, la primera de las cuales siempre es atendida por representantes del empleador. Los problemas reportados por los miembros de Comité se resuelven principalmente. El presidente del grupo participa en las reuniones. Se garantiza la transparencia, la apertura y la igualdad.

Importante es lo que nos señalan los encuestados sobre que se ofrecen reuniones de consulta en caso de reestructuración de la empresa. Un ejemplo del importante papel desempeñado por el comité en el proceso de consulta es la reestructuración llevada a cabo en varias de las empresas Europeas en 2019.

Se han desarrollado en los comités sus propias soluciones, alternativas a las propuestas del empleador, algunas de las cuales han sido aceptadas e implementada y así fue posible salvar puestos de trabajo en Europa.

Las respuestas y reflexiones más negativas que se ha recogido en esta publicación las podemos reseñar en:

- el cese o limitación en los últimos años del número de reuniones de los comités y la no consulta en determinados temas a los presentes en dichos comités.
- Poca involucración del empresario y del trabajador de forma generalizada.
- Poca organización y planificación de los comités: Se reúnen generalmente una vez al año , y en algunos casos sólo con una composición reducida(6), que es insuficiente. Dificulta mucho tratar en profundidad los temas y mas que se extensivo a todos los países presentes.
- falta de diálogo social sustantivo y responsable (serio), comunicación y unidad, falta de información completa y en muchos casos la información se da sesgada.

Otro ejemplo es la confidencialidad de la información, a pesar de que está disponible públicamente. El empleador evita la transferencia de datos críticos para los trabajadores, aunque les afecte plenamente.

Desde la pandemia las reuniones son on line, lo que hace que los comités sean bastante mas complicados y muchos temas quedan sin tratar, no proporciona respuestas precisas, no se contesta directamente a las preguntas y problemas planteados.

- En ocasiones el empleador acepta el comité de empresa europeo sólo porque está obligado a hacerlo. Asi de malas formas, poco se puede conseguir, dialogar o negociar.
- La falta de unidad de los sindicatos y representantes de los trabajadores debilita su posición y percepción por parte de la dirección y de los trabajadores. Estos ultimo tienen a veces la sensación de que sus representantes defienden mas intereses políticos y que la defensa de sus condiciones laborales.
- No tiene ningún impacto real en los problemas significativos y las operaciones diarias de la empresa y las cuestiones presentadas por los miembros
- Incapacidad para hacer cumplir las disposiciones y acuerdos del empleador. No se respetan los acuerdos marco en vigor en el marco del Comite. Las conclusiones de las Comité no se traducen en decisiones del centro de trabajo más cercano al trabajador en muchas ocasiones.
- Los debates omiten los temas de salarios y condiciones de trabajo en lugares específicos, esto genera que el debate no sea completo y por ello en determinados centros poco valido
- Falta de contacto real con la dirección central del grupo, bajo nivel de representación patronal durante las reuniones. Una barrera significativa es el acceso limitado a los responsables de la toma de decisiones. No se sabe cuáles son los objetivos y perspectivas de desarrollo (desafíos) de la empresa.
- La consulta y la eficacia de las reuniones, son principalmente informativas, duran poco tiempo (varias horas) y no producen los resultados esperados. Un ejemplo son las negociaciones inacabadas o prolongadas sobre una cuerdo
- Falta de formación de los representantes y de los empresarios en materia de negociación colectiva, normativa europea y nacional.

Papel de sindicatos en los comités

De las respuestas recibidas en estas numerosas encuestas y entrevistas para este proyecto, la mayoría de los encuestados dijo que el funcionamiento de los Comités había mejorado en general, especialmente después de la aplicación de la Directiva 2009/38/CE en los diversos Derechos nacionales.

Para confirmar los logros, entre otros muchos podemos destacar que se dieron los siguientes argumentos:

- un mayor compromiso de prestar asistencia para abordar problemas importantes(por ejemplo, reestructuraciones, fusiones, despidos aumentos salariales) en cada país. Otro ejemplo es la creación de un sistema de bonificación único para todos los países para el trabajo sin accidentes.
- aumentar la frecuencia y regularidad de las reuniones.
- en parte para adaptar las disposiciones internas a los nuevos reglamentos.
- diálogo social extendido a más países. Han llegado otros miembros de la ESA.
- respeto a los principios de igualdad, transparencia, independientemente del país.
- el importante papel de los comités en el diálogo social transnacional y las relaciones laborales.
- reforzar las prácticas existentes y el buen funcionamiento de los comités que se encontraba en un alto nivel antes de la entrada en vigor de la Directiva 2009/38/CE.
- los acuerdos anteriores sobre el funcionamiento eran más favorables que los de la Directiva 2009/38/CE.
- aceptación de más disponibilidad de información.
- mejor comunicación de la información sobre toda la corporación, la posibilidad de conocer los planes con antelación (para el año siguiente).

- Garantizar el acceso a los datos presentados durante las reuniones, una mayor eficacia de las disposiciones orales, la posibilidad de celebrar acuerdos marco útiles en las actividades de los sindicatos.
- la creación de contratos buenos y legítimos. Las fusiones de la compañía llevadas a cabo en dos ocasiones no empeoraron las normas de información y consulta desarrolladas hasta ahora; es necesario enfatizar la seguridad financiera ,la provisión de traducciones a la lengua materna de todos los documentos, acuerdos, presentaciones, reuniones y capacitación.
- mejorar la comunicación. Después de 2010, ha habido una notable mejora en la cooperación pero más bien es el resultado de la actividad de los miembros y la participación en la labor del Comité.
- un estándar uniforme y único para los informes anuales elaborados por las empresas de cada país.
- la mayor participación de los representantes de los sindicatos en la composición de los Comités, lo que se traduce en la incapacidad de la dirección de la junta para influir en la corporación e imponer únicamente la forma correcta de su actuación.
- división transparente de tareas para los miembros individuales de los Comités: aumento de las seguridad , implementación de nuevas tecnologías y, inversión, provisión de formación de empleados, expansión de conocimientos y competencias, mejor organización de las centrales empresariales en cada país, aprendizaje de sistemas de trabajo, tradiciones.
- mejorar el diálogo social a nivel nacional.

El resto de los encuestados, es decir, el 31,9% no encontró ningún cambio en el funcionamiento de la AEE, y el 16,7% no lo sabía.

Cuando se les preguntó si todavía había problemas en el funcionamiento del Comité , a pesar de la aplicación de la Directiva 2009/38/CE, los encuestados respondieron que todavía era necesario tomar medidas correctivas para revitalizar el diálogo social y fortalecer la representación transnacional de los trabajadores en el proceso de información y consulta.

Intercambiaron comentarios principalmente sobre empleadores que no cumplen debidamente con sus obligaciones. Las cuestiones clave incluyen: la falta de un enfoque adecuado de la gestión central de la corporación al diálogo y la asociación; Tratar a los Comités como una obligación forzada, así como herramientas y

un compromiso falso de representación de los empleados, que puede demostrarse en folletos dirigidos a los inversores bursátiles, y al mismo tiempo el papel del departamento de recursos humanos que participa en el diálogo se limita a calmar el sentimiento por cualquier medio, de modo que los problemas existentes no constituyen un obstáculo para la comercialización externa en los diversos centros de trabajo nacionales.

Es importante conocer las opiniones de los componentes de los Comités como resultado de la adopción de la Directiva 2009/38/CE.

En este asunto, los encuestados no tenían un discernimiento más amplio. Hubo 1364 respuestas en total, de las cuales el 48,4% indicaron falta de conocimiento y el 18,8% no vieron cambios positivos. El resto de los encuestados confirmaron el impacto positivo del Derecho comunitario refundido, pero atribuyeron un papel mayor al conocimiento adquirido, la experiencia y la buena voluntad de los interlocutores sociales.

Ciertamente, un mejor conocimiento de las normas mejoradas, en particular la introducción de definiciones y la obligación de informar y consultar, ha contribuido a un desempeño más eficaz de las tareas. El fortalecimiento del diálogo transnacional habla a favor de una mejora general de su funcionamiento:

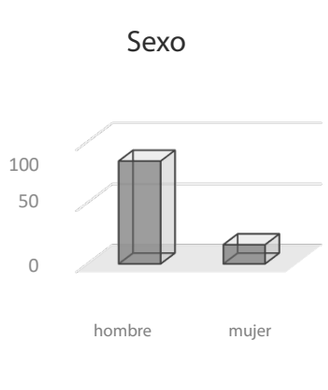
- aclaración de los requisitos para la celebración de contratos.
- armonizar las normas para la selección de miembros de los Comités de diferentes países.
- organización más frecuente y regular de las reuniones .
- mejorar los procedimientos de información y consulta; crear grupos de trabajo; utilizar asesoramiento (experiencia); crear sitios web para dar visibilidad a los acuerdos y el trabajo llevado a cabo.
- proporcionar capacitación y formación a los miembros del comité, dando mucha importancia al aprendizaje del inglés.
- mejor comunicación a través de la traducción simultánea de reuniones, preparación de documentos en la lengua materna.
- ampliar el alcance de la información facilitada.
- mejorar los contactos de los miembros del Comité con la dirección nacional y los representantes de los empleados y aumentar su impacto en las normas adoptadas;

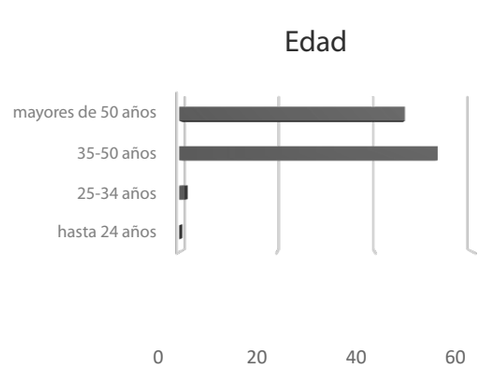
- construir relaciones con el sindicato; teniendo en cuenta la práctica y el derecho nacional en los respectivos países.

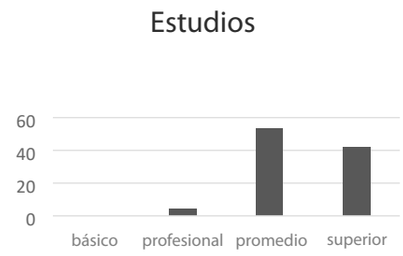
Los encuestados no opinaron si la Directiva 2009/38/CE afectaba al proceso de creación de nuevos Comités (casi el 65 %). Los demás habían prevalecido opiniones que confirmaban su papel positivo.Un grupo grande (456 encuestados) tampoco pudo responder si la Directiva 2009/38/CE había impulsado la renegociación de los acuerdos existentes (40,2%). El resto se dividió en partes casi iguales para los votos afirmativos y no afirmativos.

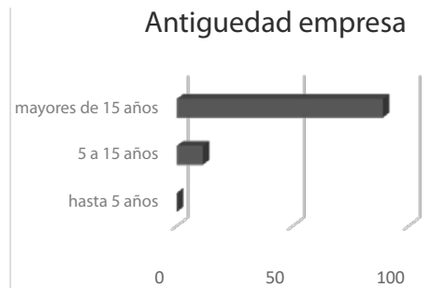
Según los encuestados, la reestructuración de las empresas(38,1%)tuvo un mayor impacto en la renegociación de los acuerdos. Por el contrario, el 44% pensaba menos y el 44% no tenía opinión. Un 15% de los encuestados refiere falta de conocimientos especializados y convicción en la Directiva 2009/38/CE; contiene únicamente directrices y el incumplimiento de las mismas no tiene consecuencias negativas; el importante papel de la legislación nacional y las sanciones apropiadas para el empleador y los elementos de presión, como el aumento de la propensión por parte de la representación de los empleados a acudir a los tribunales. Los encuestados fueron los más propensos a informar de la actitud de la dirección central (casi el 72%) y de la dirección nacional (cerca del 53%)y a que su interés en se traduce en el ejercicio del derecho a la información y a la consulta. Las razones a menudo citada seran el desconocimiento insuficiente de los interlocutores sociales (54,4%) y la fragmentación de las empresas de determinados sectores y la falta de sindicalización(52,2%). Un pequeño porcentaje fueron comentarios adicionales que destacaron: la pasividad y la renuencia del empleador a compartir conocimientos, temores de pérdida de posición y prestigio, regulación inadecuada de las normas para la separación de representantes

Las personas encuestadas las podemos agrupar bajo los siguientes parámetros.









La Directiva 94/45, sobre los Comité de Empresa Europeos, constituye una oportunidad histórica para que el derecho de participación de los trabajadores, a nivel de información y consulta, en la toma de decisiones de las empresas multinacionales que operan en la Unión Europea pueda establecerse o, en su caso, consolidarse.

Se trata sólo de un primer paso limitado, pero podría dar origen a futuros logros más ambiciosos. Por un lado, podría ser el punto de partida para alcanzar en el futuro ulteriores niveles de participación superiores a los previstos por esta normativa, en términos de negociación bidireccional, co-gestión, co-determinación, etc.

Por otro lado, podría ser también la pieza de arranque para que los Comités de Empresa Europeos se extendieran al resto de empresas que operan transnacionalmente pero que no cumplen con los requisitos mínimos que exige la Directiva 94/45, a partir de lo cual podrían, igualmente, establecerse las bases de un futuro sistema de relaciones laborales de ámbito europeo.

Sin embargo, tras más de una década de vigencia de la transposición de la Directiva 94/45 a las respectivas legislaciones de los países miembros de la Unión Europea, siguen existiendo numerosos problemas, en buena medida responsables de que la actual tasa de cobertura que alcanzan los Comités Empresa Europeos en Europa, respecto de las empresas que potencialmente podrían constituirlos siga siendo recurrentemente baja.

En primer lugar, desde una perspectiva legal, se ha podido constatar que tanto la inexistencia de mecanismos formales de inspección para prevenir y, en su caso, sancionar el incumplimiento de lo estipulado en las normas contenidas en la Directiva

94/45 por parte de las empresas multinacionales afectadas, como la exigencia de un mínimo de mil trabajadores para poder constituir un Comité de Empresa Europeo, se han confirmado como los principales problemas de tipo jurídico que explicarían el escaso desarrollo de los Comités Empresa Europeos en Europa.

Respecto a este último tema, aunque para tal cómputo la normativa prevé la inclusión de todos los trabajadores que trabajan para la empresa, tanto en la sede central como en los otros centros de actividad que aquélla ha de poseer en dos o más países comunitarios.

Por tanto, puede afirmarse que la inexistencia de inspección legal, el tamaño mínimo exigido, pero también —derivado en parte de esto último— el destino extracomunitario de la mayor parte de las inversiones de las multinacionales europeas, constituyen tres problemas que explicarían, desde el ámbito jurídico, que el avance de los Comités Empresa Europeos en Europa no sea el deseado.

En segundo lugar, desde el entorno político y económico-laboral, la presencia de políticas neoliberales durante estos últimos años en los gobiernos.

En segundo lugar, desde el entorno político y económico-laboral, la presencia de políticas neoliberales durante estos últimos años en los gobiernos en los de la mayoría de los países europeos y de las propias instituciones comunitarias, en un contexto caracterizado por la existencia de un elevado porcentaje de empresas de pequeña y mediana dimensión, y de un mercado de trabajo definido por una creciente segmentación y precariedad laboral, en buena medida como resultado de la existencia de un marco nacional e internacional de relaciones laborales claramente decantado a favor de los intereses de la patronal, frente a unos sindicatos con escaso poder de negociación colectiva y prácticamente estancados en sus tasas de afiliación, ha propiciado también que, en su conjunto, unos entes de representación con rango europeo como los Comités Empresa Europeos no hayan conseguido cristalizarse más que en algunos casos singulares.

Desde la esfera ideológico-cultural, por su parte, se ha podido constatar también que cuando la ideología que defiende la patronal europea se caracteriza por una inusitada reticencia hacia cualquier acuerdo que pueda significar una cesión —aunque fuere mínima— del control del poder a los trabajadores, y eso se combina con unos sindicatos que no poseen la suficiente tradición de negociación transnacional pero que, cuando participan de ella, ni le otorgan la misma prioridad que conceden a la negociación en los niveles jerárquicos inferiores ni tampoco poseen la experiencia que requiere el debate y negociación de los temas con

la presencia de la patronal dentro de un mismo órgano —tal como sucede en los Comités Empresa Europeos, pero no en los comités de empresa de ámbito nacional— no es de extrañar entonces que, desde esta esfera, tampoco hayan emergido las condiciones necesarias para que ambas partes hayan acordado poner el empeño necesario para llevar adelante la creación de un número mayor de Comités Empresa Europeos de los que realmente se han constituido a nivel nacional .

Desde una visión organizativa, cabe referirse igualmente a los problemas que han tenido específicamente los sindicatos europeos en cuanto a la gestión interna de la información y de cómo tales problemas han contribuido, junto a todos los anteriores, a explicar el ya reiterado menor ritmo en la constitución de Comités Empresa Europeos en Europa, se ven muy lejanos además de no tener muy claro por parte de los trabajadores la función de los mismos.

Y es que, a pesar de ser el agente social objetivamente más interesado en la expansión de los Comités Empresa Europeos, cuando los sindicatos han participado (y participan) en la gestión de alguno de los pocos Comités Empresa Europeos constituidos han tenido que afrontar importantes escollos a la hora de tener que coordinar, convenientemente, los diversos niveles de información (local, sectorial, regional, nacional, internacional) con los recursos humanos y expertos que disponen para conducir eficazmente la negociación transnacional con la patronal.

Una negociación ésta, a veces, poco fluida, cuando no atascada, a causa de problemas que no sólo se explican por el contenido intrínseco de los temas que se han de abordar, sino también por las dificultades que, a menudo, entraña la interacción comunicativa entre las diversas lenguas que poseen los representantes sindicales procedentes de los distintos países donde opera la empresa, cuando convergen en las reuniones internacionales de los Comités Empresa Europeos, y que no siempre puede resolverse sólo con el concurso de los servicios de traducción.

Con este escenario, y dando por cierto que todos los elementos que lo determinan no van a variar sustancialmente, al menos a corto y medio plazo, no es de esperar que se puedan producir cambios significativos en la trayectoria que ha seguido la constitución de los Comités de Empresa Europeos.

Sólo si se produjeran alteraciones importantes en las posiciones sustentadas hasta ahora por la patronal, las instituciones gubernamentales nacionales y europeas, y por las propias multinacionales, podría propiciarse que el porcentaje de convenios acordados hasta ahora se incrementara en el futuro, bien porque el saldo entre el número de renovaciones y cancelaciones de los convenios en vigor

fuera en aumento, bien porque las multinacionales que pudieran aparecer en los años venideros con la potencialidad para poder constituir un Comités Empresa Europeos decidieran abrir ese proceso en una proporción superior a la de las que lo han hecho hasta estos momentos, fruto del cambio de las citadas posiciones, bien como resultado de ambas causas.

Ahora bien, no porque los sindicatos puedan aparecer, tal como ya se ha dicho anteriormente, como el actor que, objetivamente, tiene más interés en el avance de este proceso quedan exentos de revisar, asimismo, sus posiciones, al menos en dos direcciones un tanto complementarias.

Por una parte, habrían de potenciar una visión más útil y positiva de la potencialidad de resultados que pueden derivarse de la negociación colectiva de ámbito europeo para sus afiliados y representados.

Por otra, tendrían que persuadirse con mayor empeño de la importancia que para que el número de Comités Empresa Europeos se incremente sustancialmente ha de tener la mejora del nivel de sus cualificaciones técnicas a la hora de organizar y gestionar la información entre los distintos niveles jerárquicos, para que las estrategias de negociación puedan ser más fluidas y eficaces ante las inercias adversas que se les puedan presentar desde las otras esferas implicadas en ese proceso .

Los efectos devastadores de la larga crisis económica y las medidas de austeridad impuestas por Europa han aumentado la distancia entre los sistemas sociales de los países europeos, agudizando la brecha salarial entre los países de Europa central y septentrional y los de Europa oriental y meridional, y creando una tierra de conquista de multinacionales que encuentran conveniente reubicarse dentro de la Unión Europea, donde disfrutan de la libertad de establecimiento y servicios con costes laborales muy reducidos en términos de regulaciones y salarios.

Este asunto abordado por la OIT a escala mundial, relativa al respeto de los derechos fundamentales en el trabajo y la adopción de la agenda de trabajo decente en las cadenas de valor mundiales, tiene una manifestación específica también dentro de la Unión Europea, donde los sindicatos europeos tienen que lidiar con problemas de enorme desigualdad salarial con el mismo trabajo realizado, la falta de reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y la misma capacidad sindical en el lugar de trabajo.

Por lo tanto, en la estrategia sindical, la definición de un marco legal opcional para los acuerdos de empresas transnacionales, como un instrumento para la posible armonización de las condiciones de trabajo en las filiales extranjeras de la empresa multinacional, y en sus cadenas de suministro, responde a la necesidad de conferir un estatuto jurídico a estos acuerdos, estableciendo los requisitos formales y procesales necesarios para atribuir su eficacia jurídica en el ámbito de aplicación pactado por las partes en el acuerdo.

Teniendo esto en cuenta, un marco legal, aunque voluntario, de apoyo para los acuerdos de empresa, sería un punto de referencia normativo para los negociadores, formalizando la necesidad de cumplir con algunos requisitos esenciales y reconociendo la efectividad regulatoria en los compromisos asumidos por la dirección de la empresa en todas las filiales y/o empresas controladas enumeradas en el acuerdo y, cuando corresponda, en las empresas de suministro y subcontratación.

El fundamento jurídico de la iniciativa podría basarse en el reconocimiento del papel del diálogo social conforme a los arts. 152 ss. Del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, si bien las prácticas de negociación transnacional podrían beneficiarse del uso de fondos para la investigación y promoción de la difusión de buenas prácticas de diálogo social y relaciones laborales transnacionales, como en realidad ya se lleva a cabo, a pesar de la ausencia de un marco regulatorio ad hoc.

La cuestión es si en el caso de que ese marco normativo se alcanzase, en el contexto del relanzamiento del diálogo social propugnado por el Presidente de la Comisión Europea y los objetivos del Pilar Social Europeo[4](aunque la propuesta de un marco legal opcional no aparece en la agenda de la Comisión), hasta qué punto ello podría favorecer realmente la conclusión de acuerdos de empresas transnacionales, principalmente en la dimensión europea y también en todo el mundo.

Esta hipótesis no es fácil de vislumbrar: podría ser positivo si las empresas ven una ventaja en la tipificación de los ACT en términos de certeza y previsibilidad de los resultados de la negociación; negativo si temen las restricciones excesivas a su libertad de acción.

La experiencia positiva lograda con los acuerdos que establecen el Comité de Empresa Europeo nos inclina por la primera de las posibilidades, incluso si es poco probable que el marco legal opcional conduzca a la conclusión de nuevos acuerdos transnacionales. Por otro lado, se podría establecer una base de referencia más segura para motivar a las partes negociadoras para consolidar las

experiencias en curso, incluida la dimensión global, y proceder a la renovación de los acuerdos existentes.

Otra cuestión que debe examinarse es la posibilidad exigir el cumplimiento de las obligaciones procesales contenidas en los Acuerdos Marco Transnacionales. Esta es la preparación de una maquinaria procesal que debe dar testimonio de la capacidad de autorregulación de sus intereses por parte de los actores sociales.

A escala global y en comparación con la gestión de las empresas multinacionales, la posición del sindicato es mucho más débil que en el marco tradicional y regulado de las relaciones laborales nacionales.

En este contexto, la cuestión de la administración del convenio colectivo adquiere particular importancia, con especial atención a los diferentes sistemas nacionales en los que se ve afectado el convenio.

Esta es una dificultad objetiva tanto para la empresa multinacional como para las federaciones sindicales globales (y, en un grado diferente, europeo).

Los mecanismos legales de derecho común que pueden plantearse como hipótesis que garantizan el cumplimiento del acuerdo marco en los diferentes países (la asignación de un mandato por los sindicatos nacionales, la reanudación de las negociaciones a nivel local, la adopción de las directrices de la empresa dictadas por dirección central a la local, el deber de influencia sobre los sindicatos afiliados, etc.) presentan lagunas y dificultades en la aplicación.

Sin embargo, ningún sistema prevé los efectos legales pueda producir un acuerdo de empresa transnacional a nivel nacional, aunque a veces el problema se contempla en documentos sobre los nuevos horizontes de la negociación colectiva a nivel de empresa.

En este contexto, apoyar la efectividad de los acuerdos transnacionales con mecanismos que son parte del deber de supervisión estatal, donde se regulan de manera positiva, y/o con los procedimientos de seguimiento previstos en el contexto de la adhesión a formas de responsabilidad social corporativa, presenta la ventaja de volver a involucrar al Estado en el circuito de control de la actividad de las empresas multinacionales, dando un mayor grado de efectividad al acuerdo entre las partes, tanto en el país de origen de la compañía multinacional, a través de la obligación de preparar planes de supervisión de los derechos humanos y de la reparación de los daños producidos, como en los países terceros en los que se establezca.

El debate iniciado y las soluciones alcanzadas en los últimos años por las organizaciones internacionales dan testimonio de la búsqueda de una concordancia entre las diferentes herramientas, destinadas a favorecer el objetivo de una globalización justa.

Por su parte, la contribución que aportan los ACT en esta fase es experimentar con métodos autónomos de monitoreo e implementación de acuerdos a escala global, a través de una serie de obligaciones procesales, y la creación de instancias de diálogo e intercambio de los resultados obtenidos y de la discusión sobre reclamaciones presentadas.

La lección aprendida de las experiencias de aplicación de los ACT es la necesidad de vincular la dimensión global con la local, tanto con respecto a las filiales, como a las empresas de las cadenas de subcontratación y suministro.

La implementación efectiva de los acuerdos colectivos transnacionales postula formas eficaces de vinculación tanto en la fase ascendente (para fines de negociación y firma del convenio) como descendente (la comunicación de los resultados del convenio y su gestión en todas las filiales de la empresa y, en su caso, en las cadenas de suministro), tanto del lado de la empresa multinacional como de sus interlocutores.

Las modalidades pueden ser diferentes dependiendo de cómo esté estructurada la cadena de mando de la empresa y, en el lado del sindicato, las relaciones endoasociativas, así como, en la dimensión de la empresa, las relaciones entre los sindicatos y los representantes del personal.

La fase de implementación del acuerdo es, de hecho, la prueba de fuego para la participación efectiva de todas las partes involucradas en la traducción concreta de los compromisos establecidos en el mismo.

Los acuerdos en la cumbre que no calen en la dimensión diaria de la vida empresarial y sus ramas o cadenas de suministro están destinados a tener un valor puramente simbólico. Los negociadores de los ACT de segunda generación, conscientes del riesgo, son más cuidadosos al acompaña el acuerdo con un aparato instrumental destinado a garantizar su implementación, permitiendo que sus articulaciones organizativas se adecuen para su uso en situaciones concretas. Este aparato instrumental, más o menos rico y articulado (presentación y difusión del acuerdo, traducción en diferentes idiomas, capacitación sobre sus contenidos, visitas periódicas a los distintos sitios, reuniones preparatorias y posteriores a las de la administración, procedimientos para tratar las quejas, indicadores

para monitorear su implementación, etc.) es la parte más innovadora del ACT, a cuya verificación sustancial multinivel se encuentra subordinado el desarrollo y la sostenibilidad de un sistema de relaciones laborales globales en sintonía con los tiempos.

Podemos señalar que en este proyecto hemos trabajado en conceptos importantísimos sobre los Comités de Empresa Europeos y la participación y consulta de los trabajadores en los mismos.

La Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre, traspuesta por la Ley 10/1997, de 24 de abril, trata de mejorar los derechos de información y consulta de los representantes a nivel de empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria y garantizar el acceso de los representantes de los trabajadores a los verdaderos centros de decisión.

Los empresarios y trabajadores afectados tienen la facultad, previa una fase de negociación de constituir un organismo específico de representación (comité de empresa europeo) o fijar como mecanismo alternativo el ejercicio de los derechos de información y consulta fuera del citado comité.

Los sindicatos han de generar un mensaje capaz de abrir nuevos espacios de convivencia democrática, que permita recuperar la confianza de los trabajadores en torno a la posibilidad de construir un futuro basado en la justicia y la igualdad, pues la eficacia en la actuación va a depender de su capacidad para complementar la acción empresarial y nacional con la actividad y la presión en el ámbito político internacional.

Su escenario, entonces, se torna transnacional, en el camino hacia la prosecución de un espacio jurídico común en la Unión Europea.

Además, esta Directiva constituye uno de los logros más relevantes de la política social europea, en tanto ha conseguido acercase a la realidad del momento en materia de participación, contenidos e incluso en el propio significado de la actuación comunitaria, incardinándose dentro de un modelo participativo de información y consulta, y buscando el equilibrio entre la acción sindical reivindicativa y la de colaboración en las decisiones de gestión económica y social).

Al final, está destinada a transformar la participación de los trabajadores en una señal de identidad de las empresas y grupos europeos.

Para alcanzar sus objetivos, conectan el ámbito europeo con dos unidades de negociación concretas: las empresas y los grupos de dimensión comunitaria. De este modo, los comités de empresa europeos tienden a evitar la dispersión de la iniciativa sindical, fragmentada en las distintas sedes de la empresa, acudiendo al "empresario unitario" y permite reaccionar frente a previsibles intentos de enfrentar concurrentemente los intereses de las distintas filiales de la multinacional.

Tras este proyecto, la pregunta más importante que nos hemos cuestionado fue *¿Hay algo más allá del derecho de información y consulta?*.

Parece un lugar común el lamentarse de la falta de competencias del Comité de Empresa Europeo en empresas que tienen la producción organizada por encima de las fronteras nacionales.

Tal como lo expresa un miembro de un CEEU:

«Les resulta más fácil negociar planta por planta, chantajeando por ahí y por allá con la producción. Esto de alguna manera, tiene que terminarlo el CEEU».

El traslado de producciones es más fácil en actividades productivas sencillas, con bajo nivel de mecanización y de formación de los trabajadores. Pero tampoco los centros productivos que desarrollan actividades muy complejas son fortalezas inexpugnables, sobre todo en empresas que, como estrategia competitiva, desarrollan nuevos productos en muy poco tiempo. Esos nuevos productos en muchos casos requieren nuevas inversiones que hacen rápidamente obsoleta a la maquinaria instalada. Las fabricas a donde se dirigen esas nuevas inversiones aseguran su actividad a medio plazo, pero las direcciones de las empresas no garantizan sus volúmenes de producción, y por tanto de empleo, más allá de la vida del nuevo producto.

La permanencia de grandes diferencias salariales, y de otro tipo de condiciones de trabajo que tienen reflejo en los costes, en un mismo mercado de factores productivos, como es la UE, es un permanente riesgo para aquellos centros productivos con mejores condiciones salariales y laborales. Las diferencias salariales en una misma empresa, tal como reconoce un representante en un CEEU dedicado a la fabricación de automóviles, pueden llegar a ser abismales.

Las organizaciones sindicales europeas, influidas por el mayor peso de los sindicatos de los países más desarrollados, han venido oponiéndose a establecer un marco de negociación en el ámbito de empresa multinacional, sin que haya una articulación de la negociación colectiva en Europa, a través de convenios

sectoriales europeos a partir de cuyos mínimos cabría una negociación colectiva de empresa a través del CEEU. Además, hay que ser conscientes de que la barrera que separa la consulta y la negociación puede franquearse en cualquier momento. Si ante un proceso de reestructuración de una multinacional europea un CEEU emite una opinión, y ésta es aceptada, total o parcialmente, por la dirección empresarial, se habrá producido una negociación.

Por ello, la tendencia actual, pragmática, en varias federaciones europeas de rama es avanzar en la negociación a escala de empresa transnacional, pero con participación sindical.

Pero el aumento de competencias del CEEU no debe hacerse de forma que transgreda lo establecido en los convenios nacionales. Los acuerdos alcanzados en un CEEU, que puedan suponer una modificación de las condiciones laborales o salariales, sólo podrán ser válidos en los centros de trabajo de un país si dichos acuerdos son ratificados por los respectivos órganos nacionales de representación de los trabajadores.

Esto, si bien elimina el miedo a que una negociación de mínimos reduzca las condiciones alcanzadas en los países más desarrollados, no termina con todos los problemas. Ya que una rápida equiparación por arriba, sin nuevas inversiones y mejoras productivas, podría conducir al cierre de muchos centros de la empresa cuyos procesos productivos estén basados en unos menores costes laborales.

Hay que ser conscientes de que un mayor poder de negociación de los CEEUs, elemento básico en el diseño de una economía más participativa, en el que el criterio del beneficio empresarial a corto plazo no sea el único vector que define la actividad económica, también supone una implicación mayor de los representantes de los trabajadores en decisiones sobre la gestión empresarial, lo cual generará contradicciones a una acción sindical planteada sólo desde perspectivas nacionales.

La participación en los CEEUs de las organizaciones sindicales europeas es una condición necesaria para que se desarrolle su capacidad negociadora. En caso contrario, se pueden generar excesivas tensiones nacionales en procesos de negociación conflictivos que aborten la negociación.

Pero la participación de las organizaciones sindicales europeas en los más de 600 CEEUs constituidos, y en los más de 1.000 que deben constituirse, no será posible sin una importante reasignación de fondos entre los sindicatos nacionales y éstas.

La Directiva persigue el objetivo de mejorar el derecho a la información y la consulta de los trabajadores de empresas de dimensión comunitaria y de los grupos de empresas de dimensión comunitaria. La Directiva debe precisar que los representantes de los trabajadores necesitan una información continua y exhaustiva. Además, la Directiva debe aclarar que la consulta intervenga durante la fase de planificación, cuando las diferentes perspectivas de decisión siguen aún abiertas.

La CES reivindica, por tanto, que se refuerce el derecho a la información y la consulta en la Directiva sobre los Comités de Empresa Europeos. La Directiva debe precisar que la información exhaustiva será facilitada con la suficiente antelación y de forma continua.

La famosa clausula de confidencialidad es algo que se ha debatido mucho en este proyecto y en sus reuniones. La empresa se suele escudar en esta clausula para no dar detalles o cambios significativos en la empresa, como por ejemplo los umbrales de plantilla.

El artículo 15 de la Directiva sobre CEEUs solicita de manera expresa a la Comisión que incluya umbrales de plantilla en el proceso de revisión de la Directiva.

Los umbrales de plantilla de una empresa de dimensión comunitaria y de un grupo de empresas de dimensión comunitaria están definidos en los artículos 2.1.a y 2.1.c de la Directiva. Se entiende por empresa de dimensión comunitaria «aquella empresa que emplea al menos a 1.000 trabajadores en los Estados miembros, y con un mínimo de 150 trabajadores en al menos dos Estados miembros».

Antes de la adopción de la Directiva, la CES había propuesto un umbral de 500 trabajadores en los Estados miembros, siguiendo el dictamen del Parlamento de 24.6.91. El Comité Económico y Social tampoco estaba del todo satisfecho con un límite superior a 1.000 trabajadores, pero se contentó con pedir a la Comisión que «encontrara una solución más flexible». La Comisión Europea justificó su decisión alegando que las pequeñas empresas no debían verse sometidas a una carga más, aunque según las estadísticas de todos los Estados miembros, las empresas que emplean a más de 500 trabajadores son consideradas grandes empresas. La Directiva tiene el objetivo «de mejorar el derecho a la información y la consulta de los trabajadores en las empresas de dimensión comunitaria y los grupos de empresas de dimensión comunitaria» (artículo 1.1).

Desde la realización del Mercado Único, las empresas transnacionales no son las únicas que ejercen su actividad en toda la Comunidad.

Ocurre lo mismo con sociedades de tamaño relativamente más modesto e incluso con empresas que emplean a menos de 1.000 trabajadores.

El umbral de 1.000 trabajadores es demasiado alto e impide apreciar las necesidades de las empresas. Se tiende cada vez más a dividir las empresas y a adoptar una política de subcontratación, y las empresas transnacionales «de tamaño más modesto» adquieren mayor importancia. La CES sugiere, por tanto, que los umbrales de plantilla de la Directiva sobre los CEEUs pasen de 1.000 a 500 trabajadores.

Podemos recoger como puntos importantísimos trabajados en este proyecto en lo relativo al derecho de información y consulta que hay que remitirse a la legislación del país donde esté situada la dirección central de la empresa, ya que es determinante para considerar materias centrales como:

- La definición del concepto de «empresa que ejerce el control». En todas las leyes de transposición se recogen, aunque alterándolos en el orden de prioridad, los criterios establecidos por la Directiva 94/45/CE. No obstante, conviene recordar que dichos criterios son enunciados por la Directiva a modo de ejemplo, pudiendo proponerse en los acuerdos de constitución de los Comités de Empresa Europeos otros diferentes.
- La responsabilidad en la constitución de los Comités de Empresa Europeos, que en todas las leyes de transposición, acorde a lo dispuesto en la Directiva, corresponde a la dirección central. Cuando ésta no esté situada en un Estado miembro (por ejemplo, multinacionales japonesas o norteamericanas), debe designar a un representante en la Unión Europea, y en caso de no hacerlo, se considerará responsable a la empresa que tenga mayor número de trabajadores, aplicándose entonces la legislación del Estado donde esté situada.
- *Los diferentes temas relativos a la comisión negociadora (procedimiento de inicio de las negociaciones, tamaño de la comisión, etc.), con la excepción del procedimiento de designación de los representantes de los trabajadores*. Estas materias se han recogido en las leyes de transposición siguiendo las disposiciones establecidas en el artículo 5º de la Directiva.
- *El contenido del acuerdo*, que en las diversas leyes de transposición ha recogido las diferentes materias que, acorde a lo establecido en la Directiva, deben incluirse obligatoriamente: empresas afectadas por el acuerdo; composición del Comités de Empresa Europeos; atribuciones y procedimientos de información y consulta; lugar, frecuencia y duración de las reuniones; recursos financieros y materiales; duración del acuerdo y procedimiento de renegociación.

- *Aplicación de las disposiciones subsidiarias de la Directiva en las circunstancias establecidas por la misma*, que son los mínimos establecidos para un Comités de Empresa Europeos en caso de que no haya acuerdo, tema que se recoge en todas las leyes de transposición.
- *Confidencialidad de la información e informaciones secretas*. Todas las leyes de transposición reconocen el derecho de las empresas a considerar ciertas informaciones confidenciales, por tanto no transmisibles a terceras partes, y a no comunicar determinadas informaciones que pudieran perjudicar a la empresa.
- No obstante, a partir de aquí se constatan algunas particularidades:
- Todas las leyes de transposición incluyen a los representantes de los trabajadores nacionales como terceras partes, con la excepción de tres países (Alemania, Austria y Luxemburgo), cuyas leyes reconocen a dichos representantes el derecho de estar informados de todo lo expuesto en el Comités de Empresa Europeos.
- Algunas legislaciones, como la holandesa y la portuguesa, explicitan que la compañía debe justificar por qué una información se considera confidencial.
- Existen legislaciones nacionales que establecen como infracción social muy grave el abuso por parte de la empresa de declarar la obligación de confidencialidad en la información proporcionada, o de considerar determinadas informaciones secretas.
- *Cumplimiento de la Directiva*. Para garantizar el cumplimiento de las leyes nacionales de transposición se puede recurrir a: los tribunales laborales, en Alemania, Austria, Bélgica, España, Francia, Luxemburgo y Portugal; a los tribunales mercantiles en Holanda; a los tribunales penales en Francia; y sin especificar en el caso de Grecia. Asimismo, hay procedimientos de arbitraje con participación de los Ministerios de Trabajo en Irlanda e Italia; en Noruega hay un comité especial de arbitraje; en Suecia se utiliza el mismo procedimiento que en los pleitos laborales; y en la ley danesa no hay referencia a esta cuestión.

Nos parece muy indicado y hacemos nuestra la revisión y recomendación de la CES en torno a la directiva.

La Confederación Europea de Sindicatos (CES), en la resolución final de su noveno congreso (Helsinki, junio-julio 1999), subrayó la necesidad de agilizar la revisión de la Directiva, planteando –entre otros aspectos– reforzar el derecho de

consulta, la introducción de sanciones efectivas a las empresas que infrinjan los acuerdos y potenciar el papel de los expertos sindicales:

- Reducir el umbral del tamaño de empresa. La propuesta de la CES consiste expone y defiende es la de reducir el umbral a empresas de 500 o más trabajadores, con lo que se ampliaría significativamente la cobertura de empresas.
- Reforzar el derecho de información y consulta, especialmente en la línea de facilitar que los representantes de los trabajadores puedan disponer de la información necesaria, en tiempo y forma adecuados, sobre las diferentes medidas que vaya a tomar la dirección central de la empresa. Asimismo, se plantea la necesidad de establecer un período mínimo de análisis de la información recibida, con el objeto de poder expresar una opinión previa a la toma de decisiones por la empresa.
- Reforzar la definición de «empresa que ejerce el control». Complementar el actual artículo 11.2 de la Directiva con el siguiente enunciado: «Los Estados miembros velarán porque los empleados y sus representantes, a petición propia, reciban información y documentación sobre: la estructura de la empresa y del grupo de empresas; la cuota de participación; la facultad de ejercer el control».
- Reforzar el papel de los expertos, de forma que se asegure su capacidad y derecho a participar en las reuniones de negociación con la dirección central.
- Recoger explícitamente el derecho de los miembros de la comisión negociadora a reunirse entre sí antes de cada encuentro con la dirección central, en el proceso de constitución del CEEU, sin la presencia de ésta, y con la asistencia de expertos, derecho que actualmente se reconoce al Comité de Empresa Europeo y al comité restringido.
- *Reforzar la protección y derechos de los representantes de los trabajadores*, particularmente en la línea de asegurar el derecho a la formación, a comunicarse y mantener reuniones unos con otros al menos una vez por año, y a permitir el acceso de los miembros del CEEU a las empresas, establecimientos y centros de trabajo.
- *Reducir el período de negociación*, actualmente establecido en tres años, a un período de un año.

With financial support from the European Union

This copy is free

Sole responsibility lies within autor. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.

ISBN 978-83-64618-02-4