



Con el apoyo financiero de la Comisión Europea.

Fédération Européenne
des travailleurs du
Bâtiment et du Bois



*Guía práctica sobre información y consulta
para los miembros de los CEE*

FICHAS TEMATICAS





Guía práctica sobre información y consulta para los miembros de los CEE

FICHAS TEMATICAS

Prólogo	4
Ficha temática I	Objetivos y plan de acción	5
Ficha temática II	Información.....	8
Ficha temática III	Consulta	15
Ficha temática IV	Transnacionalidad	19
Ficha temática V	Reestructuración	22
Ficha temática VI	Fusión y Adquisición.....	25
Ficha temática VII	La interacción entre el CEE y las instancias nacionales	28
Ficha temática VIII	La interacción entre los representantes miembros del CEE	32
Ficha temática IX	Formación.....	35
Ficha temática X	Coordinador sindical.....	38
Ficha temática XI	Experto externo.....	40
Ficha temática XII	La relación con los trabajadores (comunicación) ..	42

Prólogo – Fichas temáticas

Aun cuando los acuerdos y las prácticas de empresa europeos son relativamente heterogéneos, el cuestionario y los intercambios realizados durante este estudio muestran que se esperan perspectivas de mejoría en el funcionamiento del comité de empresa europeo (CEE). **Es en esta perspectiva que hemos elaborado conjuntamente con la FETCM fichas prácticas sobre aspectos fundamentales del funcionamiento del CEE.** El presente trabajo se basa en la idea de que el comité de empresa europeo puede, más allá de circunstancias extraordinarias, definir objetivos compartidos por sus miembros e implementar, sobre esta base, medios y normas de funcionamiento, al tiempo que los comités de empresa europeos pueden desarrollar la utilidad de la información y la consulta.

De este modo, proponemos las **siguientes fichas temáticas**:


1. Objetivos y plan de acción
2. Información
3. Consulta
4. Transnacionalidad
5. Reestructuración
6. Fusión y Adquisición
7. La interacción entre el CEE y las instancias nacionales
8. La interacción entre los representantes miembros del CEE
9. Formación
10. Coordinador sindical
11. Experto externo
12. La relación con los trabajadores (comunicación)

Estas fichas contienen **dos perspectivas**:

- ▶ La primera, denominada “En teoría”, plantea el marco jurídico relativo al tema tratado
- ▶ La segunda, denominada “En la práctica”, presenta recomendaciones y prácticas observadas en relación con el tema tratado

Estas fichas se **destinan** particularmente a:

- ▶ Las comisiones negociadoras, a modo de apoyo para la negociación de los acuerdos
- ▶ los CEE existentes con el fin de ayudarles a mejorar su práctica, o su acuerdo, a la hora de su renegociación



Ficha temática I - Objetivos y plan de acción

En teoría

La Directiva 2009/38/CE establece, en su primer artículo, su objetivo “*la mejora del derecho de información y consulta a los trabajadores*” y especifica que “*A tal fin (...) se constituirá un comité de empresa europeo (...) a fin de informar y consultar a dichos trabajadores. Las modalidades de información y consulta a los trabajadores se definirán y aplicarán de modo que se garantice su efectividad y se permita una toma de decisiones eficaz de la empresa o del grupo de empresas*”. “*Con tal fin, las competencias del comité de empresa europeo y el alcance del proceso de información y consulta a los trabajadores regulado por la presente Directiva se limitarán a las cuestiones transnacionales*”. (Véanse las fichas correspondientes)

La Directiva distingue entre la información que debe permitir la comprensión de los representantes de los trabajadores: “*tener conocimiento del tema tratado y examinarlo*”; y anticiparlo: “*realizar una evaluación pormenorizada del posible impacto*”, así como la consulta, la cual debe permitirles emitir un dictamen “*sobre la base de la información facilitada sobre las medidas propuestas acerca de las cuales se realiza la consulta, y en un plazo razonable*” y “*que implica la posibilidad de recibir una respuesta motivada a un dictamen emitido*”.

En su artículo 6, la Directiva subraya “*La dirección central y la comisión negociadora deberán negociar con espíritu de cooperación para llegar a un acuerdo sobre la forma de llevar a cabo la información y la consulta a los trabajadores*”.



Retener

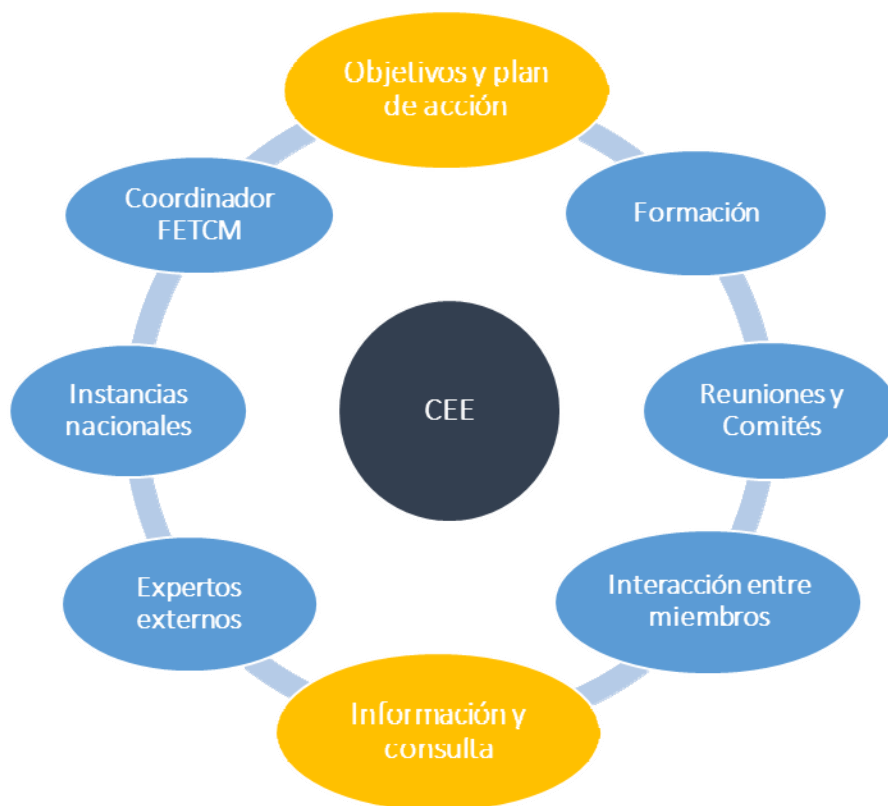
El acuerdo de comité de empresa europeo (CEE) define las modalidades de información y consulta. El acuerdo y su puesta en práctica son herramientas para los representantes de los trabajadores. Deben desarrollarse con arreglo a sus objetivos y definir las herramientas y medios necesarios para el buen funcionamiento de la instancia.

En la práctica

Para el comité de empresa europeo se trata de determinar los objetivos que estructuran su acción durante su mandato, ya sea a través del acuerdo del comité europeo o de sus prácticas, en otras palabras, se trata de dar vida su acuerdo.

- Puede hacerse con motivo de la renovación del mandato, o de una renegociación del acuerdo, por ejemplo. Se trata de hacer una revisión del mandato que está por concluir y de definir los desafíos y las preocupaciones compartidas por los miembros. Esta revisión y definición puede hacerse en una reunión preparatoria, o durante una formación.
- Estos objetivos pueden abarcar cuestiones de **funcionamiento o de medios**, por ejemplo, la comunicación, pero también los desafíos relacionados con la **información o la consulta**, ya sea en términos económicos o sociales.
- Ello supone distinguir el ritmo ordinario del comité (y sus **objetivos “permanentes”**) de las **circunstancias excepcionales**, cuya causa determina el objetivo de los representantes de los trabajadores y da lugar a procedimientos especiales.

La comisión negociadora puede desarrollar un enfoque similar en el marco de un nuevo acuerdo.



En la práctica (cont.)

Cada empresa y CEE tienen sus propios desafíos. La cuestión es que los representantes de los trabajadores han de definir los ámbitos en los que desean estar **mejor informados para comprender mejor y anticipar mejor, e incluso ser consultados**.

Los puntos de referencia son proporcionados por la FETCM, la cual definió, durante su congreso anterior en Palermo, los objetivos que pueden desarrollarse en el CEE en diversos ámbitos: la política del empleo (permanente, temporal, subcontratación...), la relación de trabajo (representación de los trabajadores, la negociación colectiva), la formación profesional, la salud y la seguridad y el desarrollo sostenible.

La Directiva da igualmente puntos de referencia en sus disposiciones subsidiarias. Se introducen entre los ámbitos de la información, la situación y las perspectivas económicas de la empresa. Entender mejor y anticipar estos aspectos ayuda a comprender los problemas y riesgos sociales (empleo, formación, etc.). Entre los ámbitos de consulta, la Directiva introduce la situación y la evolución probable del empleo (que se relaciona con el objetivo relativo a la política de empleo de la FETCM), las inversiones (indicadores de la estrategia de la empresa) así como las decisiones y transformaciones que se desprenden a menudo de circunstancias excepcionales *“que pueden afectar considerablemente a los intereses de los trabajadores”* (cambio de organización, fusión, reestructuraciones...) cubiertas por procedimientos específicos; que pueden requerir medidas especiales (por ejemplo, acuerdo de método).

En la práctica, en función de sus objetivos, algunos CEE establecen **comités específicos** con mandato para trabajar sobre temas específicos. Dentro de la FETCM, varios CEE han establecido un Comité de Seguridad, que a veces cubre la salud. Otros han creado un Comité de Desarrollo Sostenible y Responsabilidad Social.

Estos objetivos y planes de acción han de articularse ya sea con las ambiciones u **objetivos europeos de los sindicatos**, es decir, pueden basar la negociación colectiva de acuerdos europeos y dedicarse al seguimiento de su aplicación, o bien, articularse con los **problemas nacionales de los representantes de los trabajadores**.



Definir los objetivos por período (por mandato) y el tema en lo relativo al funcionamiento o medios, así como la información y consulta

- Objetivos adaptados a los problemas de la empresa y del CEE
- Disponer de medios para definir estos objetivos comunes (formación, reunión específica al principio, durante o al final del mandato ...)



Ficha temática II - Información

En teoría

La Directiva 2009/38/CE define en su artículo 2, la información como *“la transmisión de datos por el empleador a los representantes de los trabajadores para que estos puedan tener conocimiento del tema tratado y examinarlo; la información se efectuará en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, de tal modo que permita a los representantes de los trabajadores realizar una evaluación pormenorizada del posible impacto y, en su caso, preparar las consultas con el órgano competente de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria”*. Y la Directiva, en su artículo 8 introduce la noción de la posible confidencialidad de determinada información.

La Directiva distingue la información “ordinaria” que se transmite al CEE en sus reuniones anuales de la información transmitida en circunstancias “*excepcionales*” relacionadas con decisiones “*que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores*” y dan lugar a procedimientos específicos de información y consulta.

En el sentido de las disposiciones subsidiarias, *“La información del comité de empresa europeo se referirá 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” que tienen mayor cabida en las circunstancias excepcionales.

Como parte de la consulta, la información es un requisito previo a la consulta.



Retener

La información se efectuará en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, de tal modo que permita (...) realizar una evaluación pormenorizada del posible impacto y, en su caso, preparar las consultas.

En la práctica

En la práctica, el acceso a la información en condiciones satisfactorias a menudo se presenta como una verdadera dificultad para muchos miembros del CEE. Sin embargo, el proceso de información requiere, para que la “*evaluación pormenorizada*” pueda ser realizada por los representantes de los trabajadores, que:

- **la información se presente con suficiente antelación.** Debe presentarse un informe por escrito al CEE. Algunos acuerdos de CEE fijan plazos de entrega de la información para las reuniones “ordinarias” (algunas semanas). Otros incluyen una reunión preparatoria, con entrega de documentos, antes de la sesión plenaria “ordinaria”. Cabe recordar que en el contexto de un procedimiento de consulta, la información debe ser un requisito previo;
- **la información debe ser comprensible para los representantes de los trabajadores.** La transmisión de la información en los idiomas de trabajo del comité está prevista en numerosos acuerdos. El uso de un solo idioma, generalmente el inglés, que se observa en varios CEE es incompatible con el espíritu de la Directiva y su objetivo de mejorar la información y la consulta. En ningún caso la Directiva introduce una forma de discriminación relacionada con el dominio de idiomas. Por ejemplo, el artículo 6 de la Directiva que establece el contenido de los acuerdos fomenta que en la composición del CEE ha de “*tenerse en cuenta, dentro de lo posible, la necesidad de una representación equilibrada de los trabajadores por actividades, categorías y sexos, y la duración del mandato*”.

El contenido de la información debe responder a las necesidades de la consulta en el caso de circunstancias “excepcionales” y los objetivos del CEE como parte del procedimiento “ordinario” de información y consulta, teniendo en cuenta diferentes problemas.

- **La definición de la información.** En general, es útil conocer la definición de información y de los indicadores de rendimiento utilizados por el Grupo. Si la contabilidad consolidada de los grupos se rige por las normas internacionales (IFRS), estos tienen una relativa autonomía en la definición de sus principales indicadores económicos. Las diferencias entre los grupos a menudo residen a nivel consolidado en la evaluación o la situación de eventos no recurrentes (reestructuraciones, cesiones...). Para las empresas de los Grupos, un aspecto importante es el tratamiento que incumbe a los derechos y a los beneficios pagados al Grupo.

Sin embargo, la información social está menos normalizada en la medida en que los marcos nacionales estructuran el derecho del trabajo. Ciertamente, los grupos más avanzados en una vía de responsabilidad social (RSC) utilizan normas internacionales (por ejemplo, GRI - Global Reporting Initiative) para elaborar su información social. No obstante, definen más los temas que el contenido de la información. La distinción entre dirección/no dirección, la noción de trabajadores permanentes, los accidentes, son ejemplos clásicos de información que ha de definirse. Hay Grupos que han avanzado en estos temas, especialmente en relación con la seguridad.

En la práctica (cont.)

- **El alcance de la información.** Puede haber una contradicción aparente entre el alcance de la transnacionalidad definido en la Directiva (centrada en los países de la Unión Europea) y las ambiciones expuestas en el ámbito de la información y la consulta.

Adquirir una mejor comprensión de la situación de la empresa y anticipar su evolución requieren el acceso a la información en todo el ámbito del Grupo: estrategia, opciones de inversión, financiar el crecimiento y las obligaciones de la deuda, distribución/transferencia de las producciones o servicios (ingeniería, oficina de proyectos, servicios administrativos...), la exposición relativa a los riesgos económicos, medioambientales o sociales (cuestiones de derechos sociales, la cadena de proveedores y subcontratistas)...

Desde este punto de vista, el alcance de la información debe extenderse a los países europeos no pertenecientes a la Unión Europea, es decir, los países candidatos, Suiza y otros, pero también a escala mundial, especialmente para los Grupos que desarrollan una estrategia de internacionalización.

Varios acuerdos de CEE incluyen observadores de países no miembros de la UE.

- **El nivel de información.** Se trata de tener en cuenta el nivel adecuado de información, dependiendo del tema: por ejemplo ¿el mundo, el país o Europa?

Sin reemplazar las instancias nacionales, una mejor comprensión de la evolución en los países permite comprender mejor la evolución probable del empleo o la política de inversión, o anticipar las decisiones de carácter transnacional, tales como la transferencia de la producción tras un cierre local (por ejemplo, vinculado a las dificultades económicas), los flujos de producción entre países, o incluso la mano de obra (prestaciones, trabajadores desplazados...), experimentar nuevas tecnologías u organización, las cesiones o adquisiciones.

Del mismo modo, una mejor comprensión de las políticas corporativas en los países puede basar las discusiones sobre el carácter “transnacional” de las políticas presentadas solo como locales: por ejemplo, la organización de la producción y recurrir a la subcontratación.

La Directiva establece que es el empleador quien debe proporcionar la información, y que es una responsabilidad compartida por todas las direcciones a diferentes niveles de la empresa (y no solamente por la dirección central).

- **El período cubierto por la información.** Los datos anteriores permiten comprender la situación de la empresa. En una lógica de anticipación, el acceso a las proyecciones de la empresa puede ser útil, especialmente en el contexto de la consulta sobre *“la evolución probable del empleo, las inversiones”*.

En la práctica (cont.)

- **La confidencialidad.** Las empresas pueden mostrarse reacias a presentar cierta información en nombre de la confidencialidad. Especialmente las que cotizan en bolsa, que tienden a limitar la información sobre sus perspectivas a la luz de las exigencias del mercado (información privilegiada, acción sobre la cotización en bolsa...). La Directiva ofrece la posibilidad a las direcciones de no proporcionar información, o de hacerlo parcialmente, a los miembros del CEE, pero a condición de que se considere confidencial.

Sin embargo, todo lo que se dice o se presenta en el CEE no puede considerarse confidencial. Cabe recordar que el CEE no es una instancia de decisión, sino de consulta sobre las decisiones que van a tomarse. Por lo tanto, corresponde a la empresa motivar objetivamente y circunscribir la confidencialidad tanto en lo relativo a la información como a la duración. El buen funcionamiento del CEE depende en particular de la integridad y la pertinencia de la información transmitida.

Así, es preciso definir las modalidades de información que permiten al CEE comprender el tema. Por ejemplo, los precios de venta a menudo se consideran confidenciales. ¿Es su nivel absoluto el que debe presentarse, o la variación de su porcentaje en función de la evolución del mercado (para comprender el posicionamiento competitivo de la empresa) o su variación comparada con la de los costes (para entender la evolución de los resultados)?

Asimismo, se trata de distinguir lo que puede decirse o presentarse en la reunión plenaria y lo que puede divulgarse en las actas destinadas a los empleados.



El acceso a una información de calidad es un desafío fundamental para el CEE. Sin embargo, la Directiva explica que la transmisión debe efectuarse en un momento (anticipadamente), de una manera (comprensible) y con un contenido apropiado que remite a los problemas de definición de la información transmitida, el alcance cubierto, los niveles presentados y el período cubierto por la información en función de los temas.

Instamos al CEE a definir la información que considere necesaria de acuerdo con sus propios problemas y objetivos y con los procedimientos de consulta

Para profundizar

Nos proponemos ilustrar esta reflexión sobre los aspectos mencionados en las disposiciones subsidiarias dentro de una lógica de una mejor comprensión y anticipación mediante la introducción de preguntas e información que pueden ser de utilidad.

A. Estructura del Grupo: *¿A quién pertenece la empresa? ¿Cómo está organizada? ¿Cuáles son sus ocupaciones o actividades? ¿Cuál es su desarrollo internacional?*

- Estructura del capital del grupo
- Organización operativa: estructura de decisión y la unidad de medición del rendimiento: país/territorio y/o actividad (unidad básica de la consolidación de las cuentas de los Grupos)
- Organización funcional: organización de las funciones de soporte, comerciales y técnicas compartidas
- Organización jurídica: lista de empresas
- Modificación de la magnitud (cesiones/adquisiciones)

B. Actividad, producción y venta: *¿Qué evolución de la actividad, cómo se realizan las producciones y el abastecimiento de los mercados?*

- Mercados relevantes de las unidades de gestión
- Evolución del mercado
- Evolución de las ventas (en volumen) y cuota de mercado
- Evolución del flujo entre los países
 - importación/exportación de productos y mercancías
 - flujo de mano de obra y de sus prestaciones
 - precio de cesión/modalidades de refacturación
- Evolución de la competencia
- Evolución de los precios y de las ventas (en valor)
- Evolución de los indicadores de actividades clave de la empresa
 - Construcción (ej.): cartera de pedidos y gestión de pedidos
 - Cemento (ej.): producción clinker y cemento, tasa de utilización
- Efectos de la magnitud (cesiones/adquisiciones)

C. Situación económica y financiera: ¿Cómo evolucionan los resultados del Grupo y sus entidades? ¿Se encuentra en peligro la perennidad del Grupo o de ciertas unidades?

- Evolución de los indicadores clave de rendimiento económico y del resultado operativo
 - Gastos de explotación
 - Subcontratación, trabajadores temporales, gastos de personal interno
 - Amortizaciones
 - Tasas y otra prestación del Grupo
 - Costes de reestructuración
- Evolución del resultado financiero y del resultado neto
 - Impuesto sobre sociedades
- Flujos financieros
 - Inversiones
 - Adquisición/cesión
 - Dividendos
 - Impuesto
 - Necesidad de recursos de explotación y capital
 - Variación de la deuda y la deuda neta
 - Fondos propios
- Rentabilidad
 - Capital invertido incluyendo el fondo de comercio
 - Resultado de explotación después de impuestos
 - Tipo impositivo aplicado y tipo impositivo real
- Efectos de la magnitud (cesiones/adquisiciones)

D. Situación y evolución del empleo: ¿Cómo evoluciona el empleo? ¿Cuál es la política social? ¿Cuáles son los desafíos relacionados con la subcontratación?

- Evolución del empleo
 - Efectivos permanentes, en general y por categoría
 - Efectivos no permanentes, en general y por categoría
 - Trabajadores externos, en general y por categoría
- Movimientos de personal
 - Entradas: contratación, adquisiciones, traslados
 - Salidas: cesiones, despidos por razones económicas, otros despidos, renuncias, jubilaciones, traslados, otras salidas

- Relaciones de trabajo
 - Efectivos cubiertos por instancias representativas del personal y/o organizaciones sindicales
 - Efectivos cubiertos por convenios y/o acuerdos colectivos
- Formación
 - Intensidad de la formación por categoría de personal
 - Tipo de formaciones
- Subcontratación
 - Empleo subcontratado, en equivalentes a tiempo completo, por tipo de subcontratación
 - Utilización de la prestación de servicios de trabajadores desplazados
 - Condiciones sociales de la utilización de la contratación externa
 - Subcontratación transnacional dentro de un grupo

E. Salud y seguridad en el trabajo y condiciones de trabajo

- Condiciones de trabajo
 - Horarios, flexibilidad
 - Absentismo
- Accidentes - empleados, empleados temporales, subcontratistas
 - Número de accidentes sin baja
 - Número de accidentes con baja
 - Tasa de frecuencia
 - Tasa de gravedad
 - Accidentes mortales
- Salud
 - Enfermedades profesionales
 - Análisis de los riesgos
 - Análisis de la dificultad y dureza del trabajo
 - Análisis de los riesgos psicosociales
- Diálogo social
 - Efectivos cubiertos por instancia de diálogo sobre la salud y la seguridad



Ficha temática III - Consulta

En teoría

La Directiva define la consulta como *“la apertura de un **diálogo y el intercambio de opiniones** entre los representantes de los trabajadores y la dirección central o cualquier otro nivel de dirección más apropiado, en un momento, de una manera y con un contenido que permitan a los representantes de los trabajadores **emitir un dictamen sobre la base de la información facilitada** sobre las medidas propuestas acerca de las cuales se realiza la consulta y sin perjuicio de las responsabilidades de la dirección, y en un **plazo razonable**, que pueda ser tomada en cuenta en la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria”* (Art. 2.1g)

¿Cuál es el propósito de la consulta?

Este dictamen debe ser útil para la toma de decisiones por parte de la dirección: *“El término ‘consulta’ debe definirse teniendo en cuenta el objetivo de posibilitar la emisión de un dictamen que sea útil para el proceso de toma de decisiones, lo que implica que la consulta se efectúe un momento, de una manera y con un contenido apropiados”*. (Rec.23) pero la decisión sigue siendo responsabilidad exclusiva de la dirección.

*“Conviene distinguir los ámbitos que deben ser objeto de información de aquellos sobre los cuales el comité de empresa europeo debe asimismo ser consultado, lo que implica la posibilidad de recibir una **respuesta motivada a un dictamen emitido.**”* (Rec. 44) Las disposiciones subsidiarias refuerzan esta idea de que el dictamen del CEE debe ser seguido de una respuesta de la dirección: *“obtener una respuesta motivada a cualquier dictamen que (los miembros) puedan emitir”*. (Punto 1.a)

¿Cuál es el ámbito de la consulta?

La consulta se limita a las **cuestiones transnacionales**: *“la competencia y el ámbito de intervención del comité de empresa europeo deben distinguirse de los de los órganos nacionales de representación y limitarse a las cuestiones transnacionales”*. (Rec.15)

De acuerdo con los requisitos subsidiarios (punto 1.a), la consulta debe cubrir como mínimo *“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 procesos 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 teoría (cont.)

Estos requisitos introducen consultas más bien regulares (por ejemplo, la situación y la evolución probable del empleo) y otras reuniones relativas más bien a *“circunstancias excepcionales o se adopten decisiones que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores, sobre todo en caso de traslados de empresas, de cierre de empresas o de establecimientos o de despidos colectivos”*.

¿Cuáles son las modalidades de la consulta?

La definición de la consulta plantea la información como condición indispensable. El dictamen de los representantes de los trabajadores se emite *“sobre la base de la información facilitada”*. (Véase la ficha sobre Información)

Aun cuando el que generalmente debe ser consultado es el comité europeo, los requisitos subsidiarios ofrecen la posibilidad de consultar al **comité restringido**, si lo hubiere, en caso de circunstancias excepcionales. *“El comité restringido o, si este no existe, el comité de empresa europeo tendrá derecho a ser informado. Asimismo, tendrá derecho a reunirse, a petición propia, con la dirección central o cualquier otro nivel de dirección más adecuado (...), que tenga competencias para adoptar decisiones propias, para que se le informe y consulte”*. En el caso de una reunión organizada con el comité restringido, tendrán también derecho a participar los miembros del comité de empresa europeo elegidos o designados por los establecimientos y/o empresas directamente afectados por las circunstancias o decisiones de que se trate. Esta reunión de información y consulta se efectuará con la debida antelación basándose en un informe redactado por la dirección central o por cualquier otro nivel de dirección adecuado de la empresa de dimensión comunitaria del grupo de empresas de dimensión comunitaria, sobre el que podrá emitirse un dictamen al término de la reunión o en un plazo razonable. Esta reunión no afectará a las prerrogativas de la dirección central”.



Retener

- **La consulta debe ser útil para la toma de decisiones, de ahí la importancia de la calidad de la fase de información**
- **La dirección debe proporcionar una respuesta al dictamen del CEE**
- **Aclarar el papel del comité restringido en caso de circunstancias excepcionales**

En la práctica

El procedimiento de consulta a menudo es considerado por los CEE como poco satisfactorio desde el punto de vista de la forma en que se lleva a cabo y de los efectos que produce. Esta es la conclusión que se desprende de la encuesta de los CEE cubiertos por la FETCM.

El dictamen del CEE es meramente consultivo. **La información y la consulta son procesos diferentes de la participación que prevalece en algunos países**, donde los representantes de los trabajadores participan en los órganos de decisión. Así, en algunos casos, pueden discutirse proyectos en estos órganos antes de que comience el proceso de información y consulta del CEE.

Siempre que la consulta tenga por objeto ***“la emisión de un dictamen que sea útil para el proceso de toma de decisiones”***. Asimismo, la Directiva indica las modalidades que deben permitir esta utilidad del proceso de consulta: ***“la consulta se efectúe en un momento, de una manera y con un contenido apropiados”***

- La consulta se basa en un proceso de información. Este es un requisito indispensable.
- En circunstancias excepcionales, el proceso de información debería como mínimo permitir la discusión de las motivaciones del proyecto sometido a consulta y sus consecuencias sociales, en particular: los impactos sobre el empleo, la organización y las condiciones de trabajo, modalidades de acompañamiento de posibles reducciones de efectivos, transformación de puestos de trabajo...

La insuficiencia del proceso de información, en particular los datos transmitidos a los representantes de los trabajadores a fin de apreciar especialmente las consecuencias para el empleo del proyecto de fusión, fue lo que fundamentó la decisión de los jueces franceses en relación con la consulta sobre la fusión GDF SUEZ (2006).

- El proceso debe empezar con suficiente antelación para que los representantes de los trabajadores puedan elaborar propuestas, o incluso reivindicaciones, e influir en la decisión, las modalidades y el contenido del proyecto. Reducir la consulta a un dictamen sobre una decisión final es incompatible con la Directiva.
- Debe preverse tiempo para el intercambio y la discusión entre los representantes de los trabajadores y la dirección.
- El proceso de consulta debe conducir a la emisión de un dictamen del CEE, al cual la dirección debe dar respuesta.

El acuerdo Holcim lo prevé explícitamente (en este caso, es el comité restringido el que emite el dictamen): *“La dirección deberá que considerar cuidadosamente el dictamen del comité restringido. Si la dirección decide no ajustarse al dictamen, deberá transmitir una respuesta por escrito al comité restringido en el que explicará los motivos por los que no lo tiene en cuenta”*.

En la práctica (cont.)



Vistas las prácticas constatadas, puede ser deseable **explicitar en los acuerdos de CEE el proceso** de información y consulta.

- Incluir la información como requisito indispensable previo a la consulta
- Incluir la utilidad de la consulta
- Precisar el papel del comité restringido
- En otras palabras, un proceso de información y consulta no puede reducirse a priori a una sola reunión, con documentos presentados el mismo día, en un solo idioma...

El proceso de información y consulta (especialmente su agenda y los medios necesarios) debe poder adaptarse a la magnitud y la complejidad de los asuntos tratados, en función de la interrelación con la información y consulta nacionales y locales. Pueden negociarse **acuerdos específicos**. Es lo que se hizo, por ejemplo, en el caso de la fusión Lafarge Holcim.

Como parte del proceso de información y consulta sobre el proyecto de fusión Lafarge Holcim, un acuerdo de método permitió a los comités de empresa europeos disponer de medios excepcionales adaptados a esta operación excepcional:

- Reuniones periódicas de las instancias;
- Recurrir a un experto externo vista la magnitud y la complejidad del proyecto;
- Elaboración de reivindicaciones sociales por parte del CEE Lafarge en conexión con las instancias representativas de las empresas cedidas;
- Las reuniones conjuntas de los dos comités restringidos bajo la égida de la FETCM permitieron sobre todo la elaboración conjunta de un proyecto de acuerdo para el futuro CEE del nuevo Grupo.



Ficha temática IV - Transnacionalidad

En teoría

Es preciso comprender que el carácter transnacional es fundamental, ya que la Directiva 2009/38/CE, **limita la competencia del CEE a las cuestiones transnacionales**: *“la competencia y el ámbito de intervención del comité de empresa europeo deben distinguirse de los de los órganos nacionales de representación y limitarse a las cuestiones transnacionales”*. (Considerando 15)

La definición de la transnacionalidad en la Directiva requiere reunir a modo de rompecabezas diferentes elementos que figuran en la Directiva:

- En primer lugar, el artículo 1-4: *“Se considerarán transnacionales las cuestiones que afectan al conjunto de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria o al menos a dos empresas o establecimientos de la empresa o del grupo situados en dos Estados miembros diferentes”*.
- *“Deben adoptarse las disposiciones adecuadas para velar por que los trabajadores de empresas o grupos de empresas (...) sean debidamente informados y consultados en caso de que **las decisiones que les afecten sean adoptadas en un Estado miembro distinto de aquel donde trabajan**”*. (Considerando 12)
- *“Es conveniente que el carácter transnacional de una cuestión se determine teniendo en cuenta tanto **el alcance de sus efectos potenciales** como el **nivel de dirección y representación que implica**. A este efecto, se consideran transnacionales las cuestiones que afecten **al conjunto de la empresa o del grupo de empresas, o al menos a dos Estados miembros**. Entre estas **cuestiones se encuentran, con independencia del número de Estados miembros de que se trate**, las que revistan importancia para los trabajadores europeos en términos del alcance de sus posibles efectos o las que impliquen transferencia de actividades entre Estados miembros.”* (Considerando 16)



Retener

- **Independientemente de la nacionalidad de la empresa que ejerce el control, uno de estos tres elementos caracteriza la transnacionalidad: el alcance de las posibles consecuencias de una decisión, o el número de Estados de que se trate, o el nivel de toma de decisiones (la dirección central o una dirección que no es la del Estado en el que se trabaja)**
- **Los posibles efectos pueden ser negativos o no para los trabajadores**

En la práctica

La transnacionalidad puede **definirse** negativamente: todas las decisiones que afecten a los trabajadores de un Estado y que no han sido adoptadas por la dirección nacional; todos los asuntos o decisiones para los que no corresponde únicamente el nivel nacional.

A modo de ejemplo, pueden citarse las disposiciones de referencia de la Directiva 2001/86/CE que completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea: *“La competencia del órgano de representación se limitará a las cuestiones que afecten a la SE en sí misma y a cualquiera de sus filiales o establecimientos situados en otros Estados miembros o a aquellos que excedan de la competencia de los órganos de decisión en un solo Estado miembro.”*

Las **disposiciones subsidiarias** indican los temas ordinarios de información (*“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”*) y de consulta, incluyendo *“la situación y evolución probable del empleo, las inversiones”*. El contenido, el alcance, el nivel y el período de información son cuestiones clave para el CEE.

Las empresas transnacionales muestran **estrategias o políticas de Grupo** en su comunicación y presentación de informes (financieros, desarrollo sostenible...) que son, por naturaleza, transnacionales y pueden ejercer un impacto importante en muchos trabajadores. Aun cuando la aplicación de estas políticas puede ser local, la decisión y el marco dependen del Grupo.

- Estrategia de innovación, diversificación, internacionalización;
- Política de ahorro o de control de los costes;
- Política social, suele destacarse la salud y la seguridad, pero también temas como la diversidad, la formación, la subcontratación (política de compras, código de conducta), etc.

Estas estrategias pueden desarrollarse en los cambios importantes y las decisiones tomadas en circunstancias excepcionales y que se desprenden de la consulta *“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 la práctica (cont.)

Ciertas decisiones adoptadas en el marco de la estrategia del Grupo pueden **afectar a los trabajadores de un solo Estado a la vez. Sin embargo, se tratará de un problema de carácter transnacional.**

- Ejemplo de externalización o de reorganización de las actividades presentadas como decisiones locales, pero que responden a una nueva orientación del Grupo. (Véase la sentencia British Airways sobre la transferencia de atención al cliente en Viena)
- Ejemplo del despliegue por etapas de un nuevo sistema de información (por ejemplo, SAP)

El contenido del acuerdo CEE es importante para definir el ámbito de la transnacionalidad.

- Algunos amplían más bien el ámbito de la transnacionalidad. Por ejemplo, el acuerdo Cheque Comidas menciona: *“Las instancias representativas del personal local tienen la opción de pedir al comité de empresa europeo que tome una decisión sobre asuntos locales, siempre y cuando estos afecten a asuntos relacionados con el diálogo social y/o los derechos fundamentales de la representación de los trabajadores. Esta solicitud debe figurar en el acta de una reunión de la entidad local de que se trate”.*
- Mientras que otros pueden restringirlo. Por ejemplo, algunos acuerdos excluyen las prerrogativas del CEE con respecto a los temas tratados (por ejemplo, Holcim.); por lo tanto, es mejor disponer de la definición lo más amplia posible.



Asegurarse de que la definición de “transnacional” en el acuerdo no se limite a indicar el número de países, sino hacerla extensiva, de conformidad con el espíritu de la Directiva

Leer los documentos públicos publicados por la dirección de la empresa para conocer los temas relativos a la estrategia del Grupo

Organizar la difusión de información entre los miembros del CEE, incluida la información informal con el fin de identificar posibles cambios o políticas compartidas entre los países.



Ficha temática V - Reestructuraciones

En teoría

La Directiva 2009/38/CE no contiene una referencia explícita al término “reestructuración”. Sin embargo, las reestructuraciones (ya sea un cierre, un traslado de empresas, la externalización, adquisición o fusión) se incluyen efectivamente en las “**circunstancias excepcionales** o decisiones [...] *que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores, sobre todo en caso de traslados de empresas, de cierre de empresas o de establecimientos o de despidos colectivos [...]*” (Art. 7, 3). Por lo tanto, las reestructuraciones y sus consecuencias entran efectivamente dentro de las competencias del CEE: “*La información del comité de empresa europeo se referirá 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*”. » (Art. 7,1a)

Además, en 2013 la Comisión Europea presentó un marco de calidad de la Unión Europea para la **anticipación del cambio y la reestructuración**. En particular, establece que “*Los representantes de los trabajadores, incluido a través de los comités de empresa europeos, son unos socios de capital importancia en la gestión empresarial de la anticipación y la gestión de la evolución de las necesidades en materia de empleo y competencias y en la realización de operaciones de reestructuración específicas*”.



Retener

- **Los temas relativos a la reestructuración pueden ser de diferente orden y son competencia del comité de empresa europeo;**
- **La Comisión Europea promueve la anticipación del cambio y la gestión de la reestructuración, especialmente a través de los comités de empresa europeos.**

En la práctica

A menudo es en el ámbito de las reestructuraciones que se mide el interés del CEE. Es así como la información y la consulta en circunstancias excepcionales (como lo es la reestructuración) representan un **impulsor de acción**.

Por lo tanto, una de las principales preocupaciones de los miembros del CEE es contar con información previa y ser consultados oportunamente para tratar la relevancia de las decisiones estratégicas, las alternativas económicas y sociales a fin de asegurar el empleo y los itinerarios profesionales. Sin embargo, en la práctica, sigue siendo demasiado frecuente que el papel del CEE se resuma al de una cámara que registra del proyecto de reestructuración. En este caso, su utilidad puede ponerse en entredicho.

Algunas de las dificultades más comunes para que los CEE desempeñen su función en la anticipación y la gestión de las reestructuraciones son:

- El tema se suprime de la agenda porque el empleador considera que la reestructuración es una cuestión puramente nacional.
- Puede invocarse la confidencialidad de la información para justificar su exclusión de la agenda del CEE.
- La información sobre las medidas de reestructuración llegan al CEE demasiado tarde o no llegan nunca, lo que limita considerablemente sus posibilidades de influir en el proceso de reestructuración.
- Asimismo, la lógica de las alianzas nacionales puede obstaculizar el funcionamiento del CEE. Por ejemplo, ante proyectos de reestructuración de gran repercusión donde, a diferencia de la captación de inversión, cada quien puede verse tentado a retirarse para privilegiar sus implantaciones nacionales. Además, algunas direcciones centrales aprovechan esta situación para dividir y debilitar a la instancia.

Enfoques que pueden ayudarle a anticipar algunas reestructuraciones a nivel del CEE:

- Desarrollar su propio sistema de alerta. Para ello, establezca vínculos con los representantes de las instancias nacionales/locales para comprobar la veracidad de los rumores, consulte fuentes externas a la empresa, tales como los coordinadores de CEE. Estos pasos pueden ayudarle a identificar la evolución transnacional y anticipar la demanda de información a nivel del CEE.
- Además, cada vez es más frecuente que las empresas tengan un ritmo constante de transformación y cambio. A menudo, estas opciones operativas (p. ej., la introducción de un nuevo software, la flexibilización de la organización del trabajo) ejercen un impacto sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores. Por otra parte, pueden ejercer un impacto (directa e indirectamente) sobre las actividades de otras implantaciones en otros países.
- La calidad del procedimiento de información “ordinario” sobre la situación y la evolución de la empresa permite anticipar las transformaciones de gran repercusión.
- No dude en solicitar una reunión extraordinaria para pedir información. No espere a que el empleador le llame.

Ejemplos de índices que pueden permitir anticipar las reestructuraciones:

- Declive del mercado, disminución de las ventas y/o de los resultados de empresas del Grupo
- Endeudamiento persistente, baja de las acciones para las empresas cotizadas
- Anuncio de planes de ahorro, implementación de nuevas herramientas, en particular de los sistemas de información
- Reorganización de los competidores y/o ventas/cesiones en los competidores

En la práctica (cont.)

El procedimiento de información y de consulta puede adaptarse en función de la magnitud y la complejidad de la reestructuración propuesta, incluyendo la agenda y la calidad del procedimiento de información, con el fin de

- Entender las motivaciones de la reestructuración, el desarrollo del proyecto, su impacto sobre el empleo y el tratamiento de los despidos colectivos, así como sobre la organización y las condiciones de trabajo, la salud y la seguridad de los trabajadores.
- Hacer que la consulta resulte útil
- Aprovechar la articulación con la información y la consulta de las instancias nacionales (véase más adelante el ejemplo Tenneco).

El coordinador puede ser un apoyo en este proceso, el cual puede incluir:

- Recurrir a un experto externo, dependiendo del tema
- Desplazarse a las implantaciones afectadas. Esta posibilidad está prevista, por ejemplo en el acuerdo de CEE de Eiffage *“A reserva del acuerdo entre los miembros del comité restringido y el presidente del Grupo Eiffage, un representante designado por el comité restringido puede visitar las implantaciones para recoger información sobre la actividad de que se trate.”*
- Una evaluación posterior al proyecto de la realización y efectos de la reestructuración.

Un ejemplo de jurisprudencia

España: una decisión de reestructuración en **Tenneco** dio lugar a la apertura de un procedimiento de información y de consulta a nivel nacional (con el objetivo de negociar) y en el plano europeo (**Comité de Empresa Europeo con base en Bélgica**). Los representantes de los trabajadores de Tenneco, apoyados por el CEE, deseaban recurrir a un experto de conformidad con la Directiva comunitaria. Aun cuando el contenido del informe del experto examina varias alternativas al cierre de la empresa, la dirección no opta por la vía del diálogo social. Ante la firmeza de la dirección, **los representantes sindicales de USO, CCOO, UGT y la CSI decidieron en enero de 2014 tomar medidas ante el tribunal competente de Asturias** (España) para pedir la anulación de los despidos. En su sentencia, el tribunal declaró principalmente la nulidad de los despidos en la implantación de Tenneco. El juez basó el fallo de su sentencia en **la ausencia de negociación de buena fe** por parte de la dirección que, en ningún momento de las reuniones de consulta, examinó las soluciones alternativas al cierre como propugnaba el experto.



Los procedimientos de información y los intercambios entre los miembros son instrumentos para anticipar las reestructuraciones.

La calidad del procedimiento de información y de consulta es fundamental para la utilidad de la consulta.

Puede ser necesaria la adaptación del procedimiento de información y de consulta a la magnitud y complejidad de la reestructuración, por ejemplo, a través de un acuerdo.



Ficha temática VI - Fusión / Adquisición

En teoría

Las operaciones de fusión y adquisición, ya sea que se refieran a empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria, son por naturaleza propia una operación transnacional. Las disposiciones subsidiarias de la **Directiva 2009/38/CE incluyen las fusiones entre los temas sobre los que es preciso informar y consultar al CEE**. Dadas las limitaciones en materia de confidencialidad y reglamentarias para las empresas cotizadas, las adquisiciones no son sistemáticamente sometidas a un procedimiento de información y consulta antes de tomar la decisión, sino más bien hasta que se ha anunciado (pero antes de que la adquisición se lleve realmente a cabo).

Si una empresa o un grupo de empresas que no es de dimensión comunitaria forma parte de una fusión o adquisición, corresponde al CEE de la empresa comunitaria evaluar los posibles impactos de esta operación a escala transnacional.

El artículo 13 de la Directiva explica que, en caso de un cambio estructural en la empresa, debe entablarse una negociación para el establecimiento de un **nuevo acuerdo de CEE** ya sea que *“no existan disposiciones previstas por los acuerdos vigentes o se produzcan conflictos entre las disposiciones de dos o más acuerdos aplicables”*.

En el caso de las operaciones de cesión de acciones de una empresa. La Comisión Europea, considerando que la situación jurídica de los trabajadores en relación con el empleador no experimenta ningún cambio, no incluye este tipo de cesión en la Directiva 2001/23/CE relativa a los traspasos de empresas. Sin embargo, estas operaciones de cesión de valores deben ser objeto de una información y consulta apropiadas con arreglo a la Directiva 2002/14/CE y de conformidad con los dispositivos previstos por los países.



Retener

- **Las fusiones y adquisiciones transnacionales dan lugar a un procedimiento de información y consulta de los CEE. Asimismo pueden conducir, como las adquisiciones, a una renegociación de un acuerdo del CEE**
- **El procedimiento de información y consulta debe adaptarse a la complejidad y a la magnitud de la operación de fusión, o adquisición, cuando el acuerdo lo permite.**

En la práctica

Una fusión/adquisición puede ser una operación compleja y larga. **Desde un punto de vista normativo, el proceso puede ser diferente si:**

- La empresa cotiza en bolsa o no.
 - ¿Es una operación de común acuerdo? Este es el caso, por ejemplo, cuando la empresa adquirida no cotiza en bolsa, cuando el fondo de inversión revende sus participaciones en las salidas de LBO (adquisición de empresa mediante emisión de deuda), o la cesión de actividades de un grupo. Estas operaciones requieren los procedimientos de información específicos para la venta y la selección del comprador.
 - ¿Es una adquisición que exige no solo la aceptación de posibles accionistas de referencia, sino de una mayoría de accionistas? Esta adquisición puede hacerse mediante una oferta pública de compra o intercambio, lo que implica procedimientos específicos ante las autoridades del mercado (p.ej., la fusión entre Lafarge y Holcim).

- Si la operación constituye una operación de concentración.
 - En caso de un concentración de dimensión comunitaria, es decir, una operación que implica a grandes empresas (volumen de negocios total mundial superior a 5 mil millones de euros; y un volumen de negocios total realizado individualmente en la Comunidad por al menos dos empresas afectadas que supere los 250 millones de euros).
 - Una concentración de dimensión comunitaria no puede ejecutarse antes de ser notificada ni tampoco hasta que no haya sido declarada compatible con el mercado común. La duración de los procedimientos ante las autoridades depende de las posiciones de competitividad de las empresas: de 25 a 35 días laborales después de la notificación para los casos más simples; para los más complejos, el período podrá prolongarse de 90 a 125 días.
 - En este marco, las autoridades pueden requerir las cesiones. La consulta se centra en la venta de activos y la elección del comprador. Puede ser útil una reunión con la Dirección General de Competencia de la Comisión Europea.

El procedimiento de información y consulta del CEE debe **adaptarse a los procedimientos y agendas reglamentarias**, que pueden implicar diferentes períodos de información y de consulta.

Asimismo, debe **tener en cuenta las obligaciones de información y de consulta de las empresas de la fusión/adquisición**, en particular las empresas “matrices” de los grupos, que son diferentes en cada país.

Un **acuerdo específico** puede organizar todo el procedimiento de información/consulta (véase la fusión Lafarge Holcim) incluyendo la definición de la agenda de la operación y del CEE así como sus medios (entre estos posiblemente el de contar con un experto externo).

En la práctica (cont.)

Un elemento importante del procedimiento de información y consulta también puede ser la **anticipación de las transformaciones de las empresas participantes en la fusión/adquisición**. Si estas transformaciones se realizan después de la fusión/adquisición y pueden dar lugar a consultas, la anticipación es *“una evaluación pormenorizada del posible impacto”* de la operación y evita riesgos, en particular a través de un análisis de las organizaciones que van a fusionarse en lo que respecta a la motivación de la operación. Por ejemplo:

- La reorganización de las oficinas y las funciones de apoyo de los Grupos (I+D, funciones técnicas) y una transformación de las formas de organización (por región, actividad...) lo que resulta en recortes de empleo. Este tipo de evolución también pueden tener lugar en países o zonas donde ambos grupos están presentes.
Si estos cambios se realizan después de la fusión, pueden ser preparados con antelación por las empresas, o ponerse en marcha en cuanto la operación se considere irreversible. Estas reestructuraciones directamente relacionadas con la fusión deben ser objeto de un procedimiento de información y consulta de los CEE correspondientes.
- La posible reorganización de las actividades en los países en virtud de la nueva estrategia.
- Las posibles fusiones de empresas de los dos grupos o la reorganización jurídica que puede afectar a la situación de los trabajadores.
- Las posibles cesiones y sus condiciones sociales.

La fusión/adquisición da lugar a cambios en la política y el diálogo social. Un **diagnóstico de las prácticas** de las empresas puede ayudar a anticipar estas evoluciones y a desarrollar las reivindicaciones. También puede implicar la adaptación o la negociación de un nuevo acuerdo de CEE. Esta negociación puede prepararse con antelación bajo los auspicios de la FETCM mediante reuniones de los miembros de los CEE existentes.

Esta lógica de anticipación guió la **negociación del acuerdo de método** para la información y la consulta sobre la fusión Lafarge-Holcim. Más allá de los aspectos regulatorios que dieron forma a este procedimiento, el análisis de los desafíos formó parte integral de la consulta realizada. Este análisis permitió principalmente reuniones periódicas de los miembros de ambos CEE y la preparación de la futura negociación del acuerdo de CEE del nuevo grupo.



Comprender con antelación el proceso de fusión/adquisición, su agenda y las obligaciones reglamentarias, así como los procedimientos de información y consulta a escala europea y nacional.

Adaptar en consecuencia el procedimiento de información y consulta e integrar los desafíos que implica para los trabajadores, más allá de los aspectos reglamentarios, en una lógica de anticipación.



Ficha temática VII - La interacción entre el CEE y las instancias nacionales

En teoría

En una empresa transnacional, **el CEE es la instancia que se encuentra en el centro de la posible cooperación nacional/local** gracias a los derechos de que disfruta en materia de información y consulta. La Directiva tiene por objeto *“apoyar completar la actuación de los Estados miembros en el ámbito de la información y la consulta a los trabajadores”* (Rec. 9).

Uno de los objetivos de la Directiva refundida en 2009 fue, en particular, **mejorar los vínculos operativos y jerárquicos entre los niveles nacionales y europeos**. La Directiva de 1994 no contenía disposiciones sobre la prioridad que debía darse o no al CEE sobre las instancias nacionales (y viceversa). El texto de la Directiva de 2009 establece que *“la competencia y el ámbito de intervención del comité de empresa europeo deben distinguirse de los de los órganos nacionales de representación y limitarse a las cuestiones transnacionales”* (Rec. 15). Por lo tanto, *“es conveniente aclarar los conceptos de información y consulta a los trabajadores [...] con el triple objetivo de reforzar la efectividad del nivel transnacional del diálogo, permitir una articulación adecuada entre los niveles nacional y transnacional de este diálogo y garantizar la seguridad jurídica necesaria”* (Rec. 21).

Para esta aclaración entre los niveles, **la Directiva remite, no obstante, a las estipulaciones en los acuerdos de CEE**: *“Tales acuerdos deben determinar las modalidades de articulación de los niveles nacional y transnacional de información y consulta a los trabajadores que sean adecuadas para las condiciones particulares de la empresa o del grupo”* (Rec. 29). **“En ausencia de acuerdo con el respecto y cuando vayan a adoptarse decisiones que puedan acarrear cambios importantes en la organización del trabajo o en los contratos de trabajo, el proceso debe realizarse de manera concomitante a nivel nacional y europeo, respetándose las competencias y los ámbitos de intervención respectivos de los órganos de representación de los trabajadores”** (Rec. 37). Por lo tanto, se impone la articulación entre los diferentes niveles de órganos representativos (CEE y nacionales).



Retener

- **Con arreglo al principio general, los procedimientos de información y consulta efectuados en el CEE y los órganos representativos nacionales deben coordinarse sin perjuicio de la competencia o ámbito de acción de uno u otro.**
- **La Directiva de 2009 confiere a la negociación, que define el establecimiento del acuerdo, la tarea de especificar cómo articular los procedimientos a nivel europeo y a niveles nacionales. De lo contrario, los procedimientos de información y consulta deben llevarse a cabo en ambos niveles.**
- **En caso de que el dispositivo no sea especificado en el acuerdo de creación del CEE, la legislación aplicable es, en principio, el del país de la sede.**

En la práctica

El tema de la articulación entre los niveles de instancias forma parte de los **problemas recurrentes** en el funcionamiento práctico del CEE. Podemos clasificarlos en función de tres temas principales:

- Primeramente, **la Directiva no especifica** la articulación entre los procedimientos de información y consulta a nivel local y europeo de forma general. Por lo tanto, las precisiones deben incluirse en el acuerdo del CEE. Sin embargo, según el ETUI, solo el 10% de los CEE y los CE de sociedades europeas tienen acuerdos que estipulan la priorización de la información y la consulta entre la instancia europea y nacional. En la práctica, los estudios de caso demuestran que *“la articulación armoniosa entre los diferentes niveles de representación de los trabajadores sigue siendo un reto y a menudo se trata más de una cuestión de circunstancias que de principios generales”* (Astrees, 2009).
- Además, aunque los **beneficios de una buena articulación de la información** entre los diferentes niveles de representación y el CEE han quedado más que demostrados (p.ej., la (re)validación de la información recibida a los distintos niveles, la obtención de información complementaria...), **no siempre resulta fácil hacer realidad** su organización operativa más allá de las circunstancias excepcionales.
- Esta dificultad operativa está particularmente presente en el caso de los **procedimientos de consulta** en diferentes perímetros geográficos. Por lo tanto, el interés de la cooperación entre el CEE y las instancias nacionales puede no ser compartido (p.ej., el deseo del CE de actuar solo sin la interferencia del CEE) y puede resultar difícil establecer una estrategia coordinada (p.ej., dificultad para identificar las palancas de acción de cada nivel de representación).

El interés por la interacción entre los diferentes niveles genera **dos cuestiones subyacentes**: la cuestión jurídica y la cuestión de la coordinación. Por ejemplo, en caso de reestructuración o de proyecto de gran magnitud:

- ¿En qué orden deben tener lugar los intercambios entre la instancia transnacional y las instituciones representativas competentes a nivel nacional (cuestión jurídica)?
- ¿Cómo garantizar la complementariedad y la coherencia entre el CEE y las instancias nacionales en la búsqueda de soluciones comunes (cuestión de coordinación)?

Por lo tanto, **debe hacerse hincapié en dos puntos de vigilancia en la puesta en práctica**:

1. **Las estipulaciones jurídicas que figuran en el acuerdo de su CEE**

- La conclusión de un acuerdo de calidad facilitará las buenas prácticas en este ámbito. En el acuerdo del CEE, asegúrese de especificar lo siguiente:
 - El papel del CEE: p.ej., ¿debe requerirse (o no) el dictamen del CEE?

En la práctica (cont.)

- La cronología de los procedimientos de información y consulta del CEE y de las instancias nacionales: p.ej., ¿antes del dictamen de otras instancias nacionales? ¿o debe ser concomitante?
- En ausencia de la estipulación de las modalidades en el acuerdo CEE, se aplica la legislación nacional de la que dependa el acuerdo. Sin embargo las legislaciones nacionales pueden diferir en este punto. En un estudio de 2015, Eurofound distingue cuatro tipos de sistemas nacionales para el orden de la información/consulta entre los niveles de las instancias. Asegúrese de comprobar la legislación (y su evolución) que se aplica a su CEE:
 - En ambos niveles, sin indicación del vínculo de articulación (p.ej., Francia);
 - En ambos niveles, dentro de un plazo razonable (p.ej., el Reino Unido) o de manera coordinada (p.ej., en Italia), pero sin definición precisa de la articulación;
 - Concomitante (p.ej., Bélgica) o lo más concomitante posible (p.ej., Países Bajos);
 - A más tardar concomitante, lo que sugiere que idealmente debería hacerse un procedimiento antes que el otro (p.ej., en Alemania)

2. La coordinación entre los diferentes niveles de las instancias de representación

- Más que la calidad del acuerdo inicial, lo que permite evaluar la calidad de las actividades del CEE es lo que los participantes del CEE decidan hacer y tengan la capacidad real de hacer. La utilidad de coordinar óptimamente las instancias en los diferentes niveles de competencia geográfica es recibir información a nivel transnacional que puede reforzar los conocimientos para intervenir a nivel nacional (y viceversa).
 - En cuanto a la articulación entre los agentes, el 76% de los CEE y CE de sociedades europeas se comprometen a comunicar los trabajos del CEE con los niveles nacionales/locales. De este modo, puede establecerse una plataforma de intercambio en línea entre el CEE y las demás instancias. El objetivo consiste en compartir la información obtenida entre las instancias.

El desarrollo de plataformas de representación del personal nacional puede aprovecharse para facilitar los intercambios entre los niveles de representación.

Para promover aún más el intercambio, pueden tomarse otras medidas. Por ejemplo:

- La invitación de uno o más representantes de las instancias nacionales/locales en las reuniones del CEE;
- La presencia de uno o más miembros del CEE durante la visita al emplazamiento;
- La cooperación entre el CEE y el Consejo de Vigilancia;
- La cooperación con los miembros del Consejo de Administración;

En la práctica (fin)

- Respecto a la temporalidad entre las instancias, puede ser interesante definir un procedimiento que haga la distinción entre:
 - Información más general (por ejemplo, en las reuniones anuales)
 - Información sobre los proyectos específicos, como por ejemplo, las reestructuraciones y reorganizaciones. En este caso, puede considerarse un enfoque de “caso por caso” al principio del proceso para definir por consenso el orden entre las instancias.
- La interacción entre el CEE y las instancias nacionales también depende de la naturaleza de las relaciones sociales en la empresa y la forma en que los agentes sociales consideren el papel del CEE. Por lo tanto, es interesante intercambiar puntos de vista en torno a estas cuestiones entre los representantes.
 - Por ejemplo, con ocasión de una formación o reunión preparatoria, prever un tiempo de intercambio de impresiones en la presentación y la comprensión de los modelos de representación de los trabajadores en los diferentes países y/o los mecanismos profundos de funcionamiento de los demás representantes del personal en el CEE.



Algunas ideas de herramientas concretas

- Fomentar una **comunicación periódica** sobre las situaciones de los diferentes países. Por ejemplo, desarrollar un marco común y hacerlo completar por cada país; designar una persona específica a nivel de las instancias de las distintas implantaciones o empresas, que serán responsables de la comunicación con el CEE; ...
- En el marco de un proceso de información y consulta sobre una circunstancia excepcional, establecer un **acuerdo de método** sobre la temporalidad de la información y consulta de las instancias. Por ejemplo, la fusión Lafarge - Holcim.
- **Apoyar las acciones locales** de acuerdo con sus necesidades. Por ejemplo, presencia in situ de los miembros de la oficina del CEE de Eiffage en el marco de diferentes cierres; publicación de un comunicado del CEE de Imerys para apoyar a las implantaciones locales; ...
- Creación de **plataformas nacionales** para facilitar la comunicación entre las instancias.
- Utilización de **software de traducción** en línea para traducir los correos electrónicos.
-



Ficha temática VIII - La interacción entre los representantes miembros del CEE

En teoría

La interacción entre los representantes miembros del CEE está dentro de las normas de **funcionamiento** de la instancia. “[...] *corresponde a los representantes de los trabajadores y a la dirección de la empresa, o de la empresa que ejerce el control de un grupo, determinar de común acuerdo la naturaleza, composición, atribuciones, modalidades de funcionamiento, procedimientos y recursos financieros del comité de empresa europeo [...]*” (Rec. 19). Por lo tanto, **es el acuerdo del CEE el que proporciona las modalidades** que permitirán a los representantes de los trabajadores reunirse para ejercer sus derechos a la información y la consulta: el lugar, la frecuencia y la duración de las reuniones (p.ej., número de reuniones ordinarias, extraordinarias, preparatorias y del comité restringido (mesa). Por lo tanto, es en la negociación donde pueden preverse los presupuestos que permitan a los representantes del personal, al secretario y al comité restringido (si lo hay) trabajar para preparar las reuniones y concertarse (p.ej., días de delegación, interpretación, presupuesto de viajes, de estudio, secretaría...). En particular, la dirección central cubre, salvo si se acuerda lo contrario, los gastos de organización de las reuniones y de interpretación, así como los gastos de estancia y viaje de los miembros del comité de empresa europeo y del comité restringido.

De lo contrario, se aplicarán las disposiciones subsidiarias previstas por la Directiva. Estas determinan la composición, funcionamiento y atribuciones mínimas del CEE. En algunos países, por ejemplo, Francia, el Código de Trabajo nacional prevé la posibilidad de que el CEE adopte un **reglamento interno** que establezca sus modalidades de funcionamiento. Este reglamento no debe contener disposiciones que violen las condiciones de las disposiciones subsidiarias.



Retener

- **La interacción entre los representantes se da a dos niveles: en las reuniones y fuera de reunión**
- **La legislación solo prevé la asunción por parte de la dirección central de los medios necesarios para las reuniones del CEE (sueldos, viajes, alojamiento, interpretación...), en cambio no existe ninguna disposición respecto al funcionamiento del CEE.**
- **El acuerdo del CEE puede incluir disposiciones sobre su propio funcionamiento.**

En la práctica

En cuanto a la interacción entre los representantes miembros del CEE, **no se constata ninguna regla ni homogeneidad, sino una variedad de situaciones**; particularmente en relación con los usos de los países de que se trate.

- En primer lugar, **la composición del Comité** depende en gran medida del modelo de relaciones sociales existentes en el país de la ley aplicable al acuerdo constitutivo del CEE (p.ej., la presidencia del CEE); y, en segundo lugar, las formas de designación de los representantes (p.ej., por el sindicato, sin etiqueta sindical, pero procedentes de asociaciones de trabajadores...). En efecto, aun cuando la nueva Directiva hace hincapié en la importancia del papel de los sindicatos, las directrices no especifican si los representantes de los trabajadores deben ser elegidos por los trabajadores, designados por los sindicatos o autoproclamarse. Por lo tanto, en términos de interacción, un miembro del CEE ha de interactuar y cooperar con otros miembros que pueden no compartir el mismo itinerario y/o las referencias sindicales. Esta situación puede ser un **obstáculo para la interacción** entre los miembros. Sin embargo, es importante **tratar de identificar las necesidades, fortalezas y experiencia de cada miembro con el fin de superar las diferencias** (de trayectoria, cultura, idioma...) **y trabajar conjuntamente hacia los objetivos compartidos por los miembros dentro de la instancia**. Por lo tanto, es importante conceder tiempo para conocerse e intercambiar puntos de vista, tanto durante las reuniones como fuera de ellas (durante la formación, por ejemplo). La definición común de uno (o varios) objetivos, así como la hoja de ruta para alcanzarlos es la clave.
- En cuanto a las **reuniones**, su número y frecuencia influyen obviamente en el grado y el modo de interacción entre los miembros. Por ello es deseable, durante las negociaciones con la dirección, no limitarse a una reunión ordinaria por año. Lo deseable es un **mínimo de dos reuniones ordinarias** de varios días. Además, asegúrese de celebrar reuniones **entre los miembros antes (preparatorias) y de seguimiento después (debriefing)**.
- De hecho, los CEE que mejor funcionan son aquellos cuyos representantes disponen de un **comité restringido dotado de medios** que facilita los encuentros regulares al margen de la reunión plenaria, de asignar misiones a expertos de apoyo, efectuar los preparativos, reunirse con el empleador, etc. Por tanto, asegurarse de contar con los recursos financieros y materiales necesarios para que puedan desempeñar sus funciones de manera apropiada. Algunos CEE disponen de un presupuesto, otros prefieren no ponerse límites.
- **Al margen de las reuniones**, muchos miembros de CEE aprovechan los nuevos medios de comunicación. No dude en utilizarlos para mantener la interacción más allá de las reuniones. Algunos CEE disponen de una plataforma dedicada a este efecto.




Algunos elementos que facilitan la interacción entre miembros

- Definir sus objetivos comunes; a nivel del CEE y de su mandato; a nivel de una información, de una consulta; en una reunión; ...
- Dedicar tiempo a entender las diferencias culturales entre los miembros representantes;
- Intercambiar puntos de vista para identificar las competencias de cada miembro y el papel que él/ella puede desempeñar en el logro de los objetivos fijados;
- Cursar formaciones juntos;
- Organizar visitas de la implantación para favorecer el intercambio de impresiones sobre la actividad y ocupaciones (y sus problemas comunes);
- En las reuniones del CEE, disponer de intérpretes y documentos traducidos en cada idioma;
- Disponer medios de traducción para promover la comunicación escrita entre los miembros;
- No dude en tomar cursos de idiomas para facilitar los intercambios informales;
- ...



Lista de verificación para reuniones satisfactorias

- Establecer el orden del día (si lo prevé su acuerdo).
- Limitar el número de temas a tratar.
- Pedir que se inviten a participantes externos al CEE para abordar un tema específico (p.ej., expertos, representante nacional ...)
- Asegurarse de recibir los documentos de la dirección con suficiente antelación al día de la reunión.
- Examinar con espíritu crítico todos los documentos enviados con antelación.
- En la reunión preparatoria, establecer su objetivo común para la reunión plenaria.
- Asegurarse de que cada país (representante) puede hacer uso de la palabra.
- Posiblemente, pedir a algunos miembros preparar intervenciones o proporcionar información.
- Asegurarse de contar con servicio de interpretación en todos los idiomas.
- También de contar con la traducción de los documentos que le ha entregado la dirección.
- Realizar un informe (acta) de la reunión.
- Organizar una reunión de seguimiento para evaluar los nuevos elementos y definir las posiciones oficiales
- Comunicar estas posiciones a las instancias representativas de las implantaciones y/o a los trabajadores.
- ...



Ficha temática IX - Formación

En teoría

La Directiva 2009/38/CE considera que la formación es un medio de reforzar la utilidad del comité de empresa europeo: *“Para poder **ejercer plenamente su función** y dar utilidad al comité de empresa europeo, los representantes de los trabajadores deben rendir cuentas a los trabajadores a los que representan y poder **cursar la formación que necesiten**”*. (Considerando 33)

La formación es un derecho reconocido por la Directiva: *“Cuando sea necesario para el ejercicio de su función representativa en un entorno internacional, los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo recibirán formación **sin pérdida de salario**.”* (Art.10.4)

Sin embargo, el texto de la Directiva **sigue siendo poco claro** sobre las modalidades para la aplicación de este derecho. En principio, toda formación útil al funcionamiento del CEE (por ejemplo, el análisis económico, la fluidez en inglés, la prevención de la salud y la seguridad, etc.) es posible. Por lo tanto, son los acuerdos negociados entre las partes y **la práctica de estos acuerdos** los que establecerán el alcance de este derecho y asegurarán que la formación sea efectivamente de utilidad para los miembros que trabajan en el CEE y utilizar plenamente las prerrogativas del CEE en relación con la dirección (información y consulta, relaciones con otros niveles de representación de los trabajadores...).



Retener

- **La formación es un derecho de los miembros de la comisión negociadora y del CEE**
- **La formación correrá a cargo de la dirección**
- **El contenido se determina, en principio, de acuerdo con el CEE**
- **Las modalidades se definen a través de negociaciones (acuerdos y práctica de los acuerdos)**

En la práctica

La formación es una herramienta para implementar las prerrogativas del CEE en una perspectiva sindical:

- Uno de los principales objetivos de las formaciones es permitir a los miembros del CEE apropiarse los derechos y recursos necesarios a sus actuaciones.
- La formación es una ocasión no solamente para que los miembros del CEE adquieran nuevas competencias, sino también para que aprendan a conocerse y a trabajar juntos. Sin embargo, el tiempo y el conocimiento mutuo son lo que hace más falta al CEE;
- La formación no es neutral desde el punto de vista sindical: todas las organizaciones de formación no transmiten el mismo mensaje sobre un mismo tema, aun cuando sea un tema técnico; la técnica se basa en decisiones políticas, sociales.

Al menos dos cuestiones permiten fijar las modalidades de implementación de este derecho:

- ¿Qué necesita hoy y mañana el CEE en materia de formación en relación con su estrategia y objetivos como instancia? Para los CEE recién constituidos, también es una manera de mostrar a los miembros del CEE que la formación puede formar parte de una estrategia (¿Cómo hacer del CEE una herramienta operativa?)
- ¿Cómo utilizar este derecho para un mejor funcionamiento en general?

¿A quién se dirige la formación?

Algunos acuerdos prevén en la práctica un derecho a la formación diferente para los titulares y sus suplentes. Lo mejor es que ambos tengan los mismos derechos en cuanto a número de días y contenido, y que cursen la formación juntos. La formación es a menudo la única oportunidad que tienen titulares y suplentes de trabajar juntos. También pueden aprovechar las sesiones de formación para hablar de temas distintos al de la formación durante los descansos, comidas, como desarrollar estrategias, discutir la aplicación práctica de las enseñanzas teóricas que han aprendido.

¿Qué temas para la formación?

Deben elegirse en función de su utilidad para el funcionamiento del CEE, de la estrategia y los objetivos del CEE. Por lo tanto, las necesidades de formación serán diferentes de un CEE a otro (antigüedad de los miembros en el mandato europeo, por ej.), de un momento distinto en la vida de una u otra instancia. Por lo tanto, es mejor no ser demasiado específico en el texto del acuerdo en relación con los temas.

La formación en materia de idiomas (a menudo el inglés) debe ser objeto de un tratamiento especial. Para funcionar bien, el conocimiento de la lengua del otro es importante, pero es imposible que cada miembro conozca todos los idiomas representados en el CEE.

En la práctica (cont.)

En vez de prever una formación avanzada en inglés para cada miembro del CEE, es mejor intentar por todos los medios disponer de traductores e intérpretes. Sin embargo, una formación básica en inglés puede ser beneficiosa para favorecer los intercambios informales entre los miembros (en los momentos en los que los intérpretes están ausentes).

¿Qué organismo de formación?

Detrás de la elección aparentemente intrascendente del organismo de formación, la perspectiva sindical adquiere toda su importancia. Es por eso que antes de elegir la organización de formación lo mejor es preguntar al coordinador sindical si puede recomendarle un organismo de formación (por ejemplo, el ETUI, organizaciones reconocidas por las Federaciones Sindicales Europeas...). Suponiendo que la dirección insista en que se trate de un organismo autorizado, recuerde verificar el contenido de la formación que va a impartirse.

Cuestión subsidiaria: ¿Debería preverse una validación del acervo de experiencia sindical en el CEE? Al igual que en algunos países o en algunas empresas es difícil encontrar personas que acepten los mandatos europeos, podría ser interesante reconocer la experiencia que confiere este tipo de mandato *“La Dirección (Cheque comida) desea valorizar las competencias adquiridas por los trabajadores en el ejercicio de su mandato europeo. Por lo tanto, se compromete a elaborar conjuntamente con los representantes del comité de empresa europeo un sistema de evaluación y valoración de estas competencias”*



- Determinar anualmente sobre **qué temas** necesitan recibir formación conjuntamente **titulares y suplentes**
- Determinar el **número de días** de formación necesarios (pensar en prever el tiempo de desplazamiento en el tiempo de formación) y en qué momento deben tener lugar, y con qué frecuencia
 - Evitar programar la formación a la par de una reunión del CEE, ya que a veces se corre el riesgo de trivializarla. Es preferible que la formación sea un acontecimiento por separado.
- Solicitar al **coordinador** información para encontrar los organismos de formación competentes sobre el tema
- Prever un período de **evaluación de la formación** al terminarla para poner en perspectiva las competencias y conocimientos adquiridos, su utilidad y la forma de implementarlos en la instancia.



Ficha temática X - Coordinador sindical

En teoría

En la Directiva 2009/38/CE, el **coordinador sindical** no existe como tal; es la práctica sobre el terreno la que “hace la ley”, sobre todo en sectores como el de la FETCM: *“Para las negociaciones, la comisión negociadora podrá pedir que la asistan en su tarea **expertos** de su elección, entre los que podrán figurar **representantes de organizaciones de trabajadores competentes y reconocidas a nivel comunitario**. Estos expertos y estos representantes de las organizaciones de trabajadores podrán asistir, con carácter consultivo, a las reuniones de negociación a solicitud de la comisión negociadora”* (Art.5.4).

Por consiguiente, la Directiva de 2009 reconoce el papel de las organizaciones sindicales en la aplicación de los acuerdos CEE y su calidad de experto. Se designan aquí las organizaciones sindicales en sentido amplio: puede tratarse del papel del coordinador sindical como tal o de la intervención de un representante de una de las Federaciones Sindicales Europeas, por ejemplo.

Los requisitos subsidiarios ponen de manifiesto la eficacia de la experiencia para el funcionamiento del CEE o del comité restringido: *“Siempre que sea necesario para el desempeño de sus funciones, el comité de empresa europeo o el comité restringido podrá solicitar el asesoramiento de expertos por él elegidos”*. (Nº 5). La Directiva remite a los Estados miembros la responsabilidad de establecer los aspectos presupuestarios de la utilización de expertos; pueden limitar el esfuerzo presupuestario a cargo de la dirección a un solo experto.

La FETCM ha redactado un documento sobre el coordinador sindical: *Le rôle des coordinateurs syndicaux dans les CEE et le rôle des organisations nationales à cet égard* (El papel de los coordinadores sindicales en Europa central y oriental y el papel de las organizaciones nacionales en este sentido).



Retener

- **Asegurarse de que el CEE no depende de varias federaciones sindicales europeas. De ser así, se requiere un coordinador por federación sindical**
- **La presencia y las modalidades de su intervención deben negociarse.**

En la práctica

En la práctica, el coordinador sindical es un sindicalista al que la federación sindical europea le ha asignado como mandato **ayudar al buen funcionamiento de un CEE y ser el vínculo entre el CEE y la federación sindical europea**. No es un trabajador de la empresa que coordina el CEE. La financiación del coordinador corre a cargo de la dirección de la empresa, con arreglo a las modalidades especificadas en el acuerdo. Su función es consultiva. Su presencia no es obligatoria, sino que debe ser negociada. Este enfoque ya ha avanzado en la FETCM, pero algunas empresas todavía se muestran reticentes a este respecto.

El papel desempeñado por el coordinador sindical es muy importante, debido a que la eficacia del CEE depende particularmente de su unidad y de la organización de sus miembros. **De hecho, además de su conocimiento sobre el funcionamiento y las atribuciones del CEE, su misión principal consiste en**

- coordinar las posiciones de los miembros del CEE para superar las posiciones nacionales;
- aportar un método de trabajo a la instancia;
- vincular las organizaciones sindicales europeas y los miembros del CEE;
- animar la red sindical; establecer y mantener una fuerte relación con los sindicatos nacionales.

El coordinador sindical **puede intervenir a lo largo de la vida de la instancia**: la constitución de la comisión negociadora para recordar este derecho, pero también las mejores prácticas, sesiones de formación para dar una perspectiva sindical, la redacción de una moción para recordar a la dirección local el contenido del acuerdo, de la Directiva, sobre los derechos de los miembros del CEE de participar en los trabajos de la instancia, por ejemplo... por lo tanto, su presencia en las diferentes reuniones y formaciones del CEE es de utilidad.



Práctica relativamente desarrollada por la FETCM que cuenta con aproximadamente treinta CEE a los que su red de coordinadores da seguimiento.



Ficha temática XI - Experto externo

En teoría

La Directiva 2009/38/CE no menciona a los expertos externos ni a los coordinadores sindicales. Solamente habla de los expertos (experto en el apoyo a las negociaciones o experto económico o sindical..). Así, la Directiva prevé que *“Para las negociaciones, la comisión negociadora podrá pedir que la asistan en su tarea expertos de su elección, entre los que podrán figurar representantes de organizaciones de trabajadores competentes y reconocidas a nivel comunitario. Estos expertos y estos representantes de las organizaciones de trabajadores podrán asistir, con carácter consultivo, a las reuniones de negociación a solicitud de la comisión negociadora”*. (Art.5.4)

El experto externo está allí para aportar a la instancia una experiencia técnica sobre un **tema en particular**: la situación financiera de la empresa, las condiciones de trabajo, salud y seguridad, puntos de vista sobre los mecanismos legislativos en materia de reestructuración... El papel del experto externo y el del coordinador sindical son, por ende, complementarios.

El hecho de recurrir a un experto externo se evalúa en función de su utilidad: *“Siempre que sea necesario para el desempeño de sus funciones, el comité de empresa europeo o el comité restringido podrá solicitar el asesoramiento de expertos por él elegidos”*. (Requisitos subsidiarios Nº 5)

La Directiva remite a los Estados miembros la responsabilidad de establecer los **aspectos presupuestarios** de la utilización de expertos; pueden limitar el esfuerzo presupuestario a cargo de la dirección a un solo experto.



Retener

- **Herramienta al servicio del CEE, la presencia y las modalidades de su intervención han de negociarse**
- **Papel complementario al del coordinador sindical**
- **La legislación nacional puede limitar la contribución presupuestaria para un determinado número de expertos; no la dirección**

En la práctica

El experto es una **“herramienta” técnica cuya función se evalúa de acuerdo con su utilidad para el funcionamiento de la instancia y de acuerdo con los temas que la instancia tiene que tratar**. Puede aportar su experiencia y conocimientos técnicos sobre un tema en particular (estrategia, situación económica y financiera de la empresa, la política de empleo, la salud y la seguridad...), hacer comparaciones entre varios países europeos... No reemplaza al coordinador sindical o al CEE. Su papel debe considerarse como complementario al del coordinador sindical.

La utilización de un experto externo puede ser **útil**:

- en el funcionamiento ordinario del CEE para comprender mejor la información de la empresa y anticipar mejor las evoluciones
- en caso de consulta en circunstancias extraordinarias: reestructuración, cesiones... para entender mejor el proyecto y sus consecuencias para los trabajadores

Sin embargo, la Directiva establece que los Estados miembros tienen la posibilidad de limitar la carga presupuestaria para la dirección a un solo experto. Por lo tanto, antes de redactar el acuerdo, **verificar en detalle lo que dice el texto de transposición en el país donde se tiene derecho al CEE**. Si el texto de transposición no limita la financiación a un solo experto, prever en el texto del acuerdo la función del coordinador sindical y la del experto externo. Si la legislación de transposición nacional no prevé el papel del experto externo, negociar su presencia con el argumento de que su aportación técnica reforzará la eficacia del CEE de conformidad con el espíritu de las disposiciones subsidiarias.

En el acuerdo puede preverse:

- El modo de designación del experto: designación por el CEE y solamente se comunica a la dirección la elección de la instancia; la designación conjunta por el CEE y la dirección; el posible papel del comité restringido... Según el país, existen diferentes tipos de expertos externos. Preguntar a su coordinador sindical qué expertos poseen los conocimientos y experiencia técnica que corresponda a sus preocupaciones.
- Las modalidades de su intervención: temas (predefinidos, dependiendo de las necesidades...), ocasiones (comisión negociadora, reuniones preparatorias, plenarias, del comité restringido...), fecha límite para la realización del servicio del experto, el plazo para la transmisión de documentos de la dirección al experto, tiempo para la traducción y plazos de transición a los miembros del CEE, financiación...



Hacer de la presencia de un experto externo un derecho reconocido en el acuerdo.
Prever en el acuerdo las modalidades de designación y la financiación, así como las condiciones de utilización del servicio y de la realización de su misión

Ficha temática XII - La relación con los trabajadores (comunicación)

En teoría

La Directiva de 2009 impone a los representantes de los trabajadores en el CEE la obligación de comunicar a los trabajadores los resultados de la información y la consulta: *“Para poder ejercer plenamente su función y dar utilidad al comité de empresa europeo, los representantes de los trabajadores deben rendir cuentas a los trabajadores a los que representan [...]”* (Considerando 33). Además, otro artículo precisa que *“[...] los miembros del comité de empresa europeo informarán a los representantes de los trabajadores de los establecimientos o de las empresas de un grupo de empresas de dimensión comunitaria o, en defecto de representantes, al conjunto de los trabajadores, sobre el contenido y los resultados del procedimiento de información y consulta establecido de conformidad con lo dispuesto en la presente Directiva”*. (Art 10.2).

En este contexto, la circulación de información se considera como un elemento para la eficacia del CEE y de sus derechos a la información y consulta. Por tanto, los representantes de los CEE también deben poder disponer de los medios necesarios para garantizar esta comunicación de la información.



Retener

- **La obligación del CEE de rendir cuentas de los resultados del procedimiento de información y consulta a los trabajadores que representan.**
- **La necesidad de herramientas de comunicación apropiadas para hacer circular la información.**

En la práctica

De acuerdo con un estudio realizado por el ETUI en 2015, el **72% de los acuerdos de CEE mencionarían específicamente la obligación** de rendición de cuentas. En este caso, la responsabilidad recae casi siempre en los representantes de los trabajadores; y ante todos los trabajadores. Sin embargo, algunos CEE estipulan que la comunicación se realiza de forma conjunta. Del mismo modo, una minoría de CEE considera que las instancias representativas nacionales deben difundir la información a los trabajadores. Los resultados de la encuesta entre los miembros de CEE de sectores de la FETCM muestran que solo una **muy reducida mayoría de encuestados indica que tiene medios suficientes** para hacer llegar la información a los trabajadores de su Grupo. Uno de los problemas identificados es el hecho de que las redes sindicales tradicionales a menudo se limitan al territorio nacional y pocas lo hacen a escala europea.

En la práctica (cont.)

En la práctica, los miembros del CEE a menudo hacen circular la información individualmente por las redes nacionales de los CE y las redes sindicales sin que medie un acuerdo formal.

Los comentarios relativos a las experiencias en materia de comunicación dirigida a los trabajadores plantean, por un lado, **la dificultad de reunirse con los trabajadores**; y, por otro, la **cuestión de la expresión de estos trabajadores hacia el CEE**. En una perspectiva de utilidad y eficacia, el CEE tiene que asociar tanto como sea posible a los trabajadores. Por lo tanto, la oportunidad de visitar los emplazamientos o establecimientos del Grupo en los diferentes países miembros es una práctica muy apreciada entre los miembros del CEE que participaron en nuestra encuesta. Sin embargo, pocos CEE parecen ponerla en práctica. Otra práctica interesante, planteada por el estudio de caso Lafarge-Holcim, es la creación de plataformas nacionales con información traducida en diferentes idiomas para facilitar la comunicación dirigida a los trabajadores.



Algunas ideas de herramientas concretas

- Verificar si el acuerdo del CEE establece la responsabilidad de rendir cuentas a los trabajadores (¿Quién comunica? ¿A quién?).
- Asegurarse de disponer de medios de comunicación adecuados.
- Publicar la información del CEE en el boletín del Grupo que se distribuye a todos los trabajadores del Grupo (por ejemplo, proponer artículos e incluir los contactos de los miembros del CEE).
- Tener un sitio web dedicado al CEE (a través de la intranet y/o de acceso público).
Algunos ejemplos de sitios de libre acceso:
 - <http://www.coe.eu/accueil/>
 - <http://www.cegaxa.eu/en>
 - <http://www.cge-air-france-klm.com/>
 - <http://www1.deutschebahn.com/ewc-en/start/struktur>
- Plataformas nacionales.
- Visitar los sitios del Grupo (p.ej., alternando los lugares de reunión del comité restringido y/o del CEE;
- Una dirección de correo electrónico única para ponerse en contacto con el CEE
-

Fédération Européenne
des travailleurs du
Bâtiment et du Bois



Federación Europea de los Trabajadores
de la Construcción y la Madera
Rue Royale 45, boîte 1
1000 Bruxelles
Belgique
Tel. +32 2 227 10 40
info@efbh.be
www.efbww.org