

Cuadernos de la Federación

Una visión desde España
del derecho de información y consulta
en los comités de empresa europeos



Cuadernos de la Federación

Abril 2000. Número 14

Una visión desde España
del derecho de información y consulta
en los comités de empresa europeos

**Federación Minerometalúrgica de CC.OO.
CEISI, de la Fundación 1º de Mayo**

Edita: Federación Minerometalúrgica de CC.OO. Marzo 2000

Producción: io centro de diseño y animática: iocentro@jazzfree.com

Impreso en papel reciclado 

Depósito legal: GU-25/98

Documento realizado por el Centro de Estudios e Investigaciones Sociales de la Industria (CEISI), de la Fundación 1º de Mayo.

Con la colaboración de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. (España), la FIOM-CGIL (Italia) y la Federación Europea de Metalúrgicos (FEM).

Financiado por la Unión Europea.

En la realización de la investigación y en la redacción de estos materiales ha participado un amplio grupo de profesionales de la economía, la ciencia política, la sociología y el derecho, que entienden la investigación social como un instrumento de mejora de la sociedad.

La coordinación del trabajo y redacción del documento final ha estado a cargo de Bruno Estrada, economista de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO., en base a la investigación realizada por el Centro Superior de Gestión Análisis y Evaluación de la UCM, cuyo diseño metodológico realizó Jesús Mª Montero, sociólogo; y cuyos resultados analizó Juan Carlos Monedero, profesor de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid.

Asimismo han participado en este proyecto: Esmeralda Sanz, socióloga del Centro de Estudios e Investigaciones Sociales de la Industria, de la Fundación 1º de Mayo, todo el equipo de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO.; Antonio Baylos, Joaquín Aparicio y Francisco Gualda, catedráticos y profesor, respectivamente, de Derecho del Trabajo de la Universidad de Castilla-La Mancha vinculados al Gabinete Jurídico de CC.OO. Es importante la colaboración prestada por otros compañeros del sindicato, en particular los representantes de los trabajadores españoles en comités de empresa europeos.

Las conclusiones presentadas al final de esta publicación son responsabilidad del Centro de Estudios e Investigaciones Sociales de la Industria, de la Fundación 1º de Mayo en base a la investigación realizada.

Presentación

El objetivo del estudio que se presenta en esta publicación es profundizar en el conocimiento de un nuevo instrumento de acción sindical: los Comités de Empresa Europeos (CEEU).

Si bien no son algo completamente novedoso, los primeros CEEU creados en empresas alemanas y francesas tienen ya cerca de 15 años de existencia. La aprobación hace poco más de cinco años de la Directiva 94/45/CE ha puesto en marcha en estos años un vertiginoso proceso de creación de estos organismos de interlocución entre las empresas y sus trabajadores, que en un futuro cercano implicará a cerca de 30.000 representantes de los trabajadores de diferentes países de Europa.

El actual proceso de revisión de la Directiva 94/45/CE debería recoger las propuestas de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), que no se contemplaron en el primer texto, lo que ha supuesto importantes limitaciones en la actividad de los CEEU. En particular, debe haber un reconocimiento explícito de los sindicatos en la Directiva, para evitar que el funcionamiento de algunos CEEU pueda derivar hacia un peligroso corporativismo de empresa multinacional.

Los CEEU nos dotan a los sindicatos, por primera vez, de un instrumento legal de acción sindical transnacional que, pese a todas sus limitaciones, puede permitir recuperar parte del espacio perdido por las fuerzas sociales en la última década, debido a la fuerte globalización experimentada por el capital.

Pero también nos coloca frente a la necesidad de superar nuestras limitaciones, que se pueden resumir en la creación de un verdadero sindicato europeo. Los sindicatos, como organismos vivos de la sociedad, se desarrollan en la medida en que abren cauces de interlocución. El sindicalismo europeo, que durante muchos años no ha sido capaz de pasar de una fase embrionaria y muchas veces excesivamente burocratizada, puede, a partir de ahora, superar esa etapa, gracias a la fuerte necesidad que generan los CEEU de colaboración entre los diversos sindicatos nacionales.

Los 10.000 representantes de los trabajadores que actualmente son miembros de CEEU, y que se triplicarán en pocos años, constituyen la materia prima básica para construir espacios de solidaridad transnacionales capaces de globalizar, también, los derechos sociales logrados en los principales países europeos.

Los sindicatos no podemos desperdiciar esta oportunidad de pasar de las palabras a los hechos, que en primera instancia necesita de una decidida actuación de la Unión Europea, que comience a definir los perfiles del, cada vez más necesario, marco europeo de relaciones laborales.

Ignacio Fernández Toxo
Secretario General
de la Federación Minerometalúrgica
de CC.OO.

“Hoy se puede poner una persona o una cosa en cualquier lugar del mundo; esto no es política ni economía: es la realidad”.

Director General de ACG

“Todo es transnacional porque cuando un trabajador tose en Francia yo estoy a punto de coger una gripe”... “Esto lo tiene muy claro todo el mundo, el problema es que no se sabe muchas veces el tamaño del estornudo, la velocidad de propagación...”.

Debate entre dos representantes de
los trabajadores españoles en Comités de Empresa Europeos

“La apertura de fronteras hacia el Este (...) nos lleva a tener competencia incluso dentro de la propia empresa (...) Cuando creamos el Consejo de Empresa Europeo de Volkswagen, todo iba estupendamente. Pero ahora estamos en una situación en la que a menudo el reparto de la miseria y la supervivencia de las empresas locales es algo tremendamente explosivo”.

Hans-Jürgen Uhl (Secretario General del Europeischer
Konzernbetrieb de Volkswagen)

“Nadie necesita conocimientos especiales de economía para entender lo que está ocurriendo: 113 años después de la muerte de Karl Marx, el capitalismo vuelve a ir en aquella dirección que el economista revolucionario describió tan acertadamente en su época”.

H.P. Martín y H.Schumann, La trampa de la globalización

Índice

I.	La globalización y la necesidad de buscar intereses comunes de los trabajadores por encima de las fronteras nacionales: Los Comités de Empresa Europeos (CEEU).	11
II.	La evolución de la política social de la UE: la Directiva 94/45/CE.	17
III.	Valoración de los CEEUs por las organizaciones empresariales: del rechazo a la aceptación interesada.	23
IV.	Valoración sindical de los CEEU: ¿Hay algo después del derecho de información y consulta?	27
V.	El Derecho de Información y Consulta desde el punto de vista de los representantes de los trabajadores de empresas filiales.	39
VI.	Conclusiones: Propuestas concretas para la mejora de los CEEU.	83
VII.	Anexos	89
	Anexo 1	
	Criterios para la regulación conjunta de participación en los CEEU	91
	Anexo 2	
	Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.	95
	Anexo 3	
	Ley 10/1997, del 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria.	117
VIII.	Bibliografía y documentación	155

I. La globalización y la necesidad de buscar intereses comunes de los trabajadores por encima de las fronteras nacionales: Los Comités de Empresa Europeos

Los Comités de Empresa Europeos (CEEU) surgen en un contexto que conocemos como globalización. Desde una visión económica, la globalización se define como:

“La extensión e intensificación de la interdependencia entre países, debido a la internacionalización de los mercados, la transnacionalización de las empresas en todos los continentes y la organización de los procesos productivos a nivel mundial, fruto de la aplicación de nuevas tecnologías; que permiten dispersar, a lo largo y ancho de la geografía mundial, la fabricación de un único producto final en diferentes procesos productivos que pueden estar localizados, unos de otros, a miles de kilómetros de distancia”.

Pero no se puede olvidar que esta globalización económica está implicando gigantescas transformaciones políticas, sociales y culturales en todas las sociedades del planeta. No sólo se está incrementando el flujo de capitales y mercancías en el mundo, también las personas estamos mucho más próximas debido al abaratamiento de las comunicaciones, a los avances en las tecnologías de la información y al aumento de las migraciones. Ello debería hacernos más conscientes de las profundas desigualdades de nuestro mundo y de la necesidad de dar respuestas globales a muchos de los problemas que nos afectan.

Si bien la mayor interdependencia económica entre los países no es un fenómeno nuevo en la evolución del capitalismo, que ya fue descrito hace más de 150 años por C. Marx y F. Engels en el Manifiesto Comunista:

“La necesidad de una venta cada vez más expandida de sus productos lanza a la burguesía a través de todo el orbe. Ésta debe establecerse, instalarse y entablar vinculaciones por doquier. En virtud de su explotación del mercado mundial, la burguesía ha dado una conformación cosmopolita a la producción y al consumo. Con gran pesar de los reaccionarios, ha sustraído el terreno de sustentación nacional bajo los pies de la industria. Las antiquísimas industrias nacionales han sido aniquiladas, y aún siguen siéndolo a diario. Son desplazadas por nuevas industrias,

cuya instauración se convierte en una cuestión vital para todas las naciones civilizadas, por industrias que no elaboran ya materias primas locales, sino otras provenientes de las zonas más distantes, y cuyos productos no se consumen ya sólo en el propio país, sino en forma simultánea, en todos los continentes. (...) El sitio de la antigua autosuficiencia y aislamiento locales y nacionales se ve ocupado por un tráfico en todas direcciones, por una mutua dependencia general entre las naciones (...) Mediante el rápido mejoramiento de todos los instrumentos de producción y la infinita facilitación de las comunicaciones, la burguesía también arrastra hacia la civilización a las naciones más bárbaras. Los bajos precios de sus mercancías constituyen la artillería pesada con la cual demuele todas las murallas chinas, con la cual obliga a capitular a la más obcecada xenofobia de los bárbaros”.

Es obvio que los cambios tecnológicos que estamos experimentando, en lo que se conoce como tercera revolución industrial, están suponiendo una aceleración de los procesos descritos.

De la capacidad de las fuerzas sociales, particularmente de las organizaciones de los trabajadores para actuar en este nuevo marco globalizado, dependerá que el mundo avance hacia una mejora de las condiciones de vida del conjunto de la humanidad o hacia el agravamiento de las abismales desigualdades existentes.

En este marco los sindicatos se encuentran, a priori, en una situación de debilidad, ya que son organizaciones con un marcado carácter nacional. En gran medida para éstos, la idea de internacionalización ha consistido fundamentalmente en una referencia ideológica más que una acción política determinada, a excepción de las campañas de solidaridad específicas con luchas concretas. Ello es debido a dos elementos que están en el origen de los sindicatos:

- La existencia de algún sentido de comunidad -de grupo social que se siente partícipe de situaciones y anhelos comunes-, que indudablemente se produce con mayor facilidad en personas que están próximas.
- La acción sindical está condicionada por la existencia de un marco institucional favorable, en el que es esencial la intervención del Estado nacional.

Los evidentes efectos negativos que la globalización está teniendo en la capacidad política de los Estados para intervenir en la regulación de la actividad eco-

nómica de su país, aunque a veces se exageren de forma alarmista, actúan en contra de ese marco institucional favorable que necesitan los sindicatos para desarrollar su actividad. A la vez que la inexistencia de un marco institucional internacional, con capacidad de imponer normas laborales y mínimos derechos de los trabajadores en todos los países, está suponiendo un grave obstáculo para que los sindicatos actúen transnacionalmente.

Si los sindicatos no son capaces de articular una respuesta positiva a estos problemas, la globalización indudablemente tendrá efectos muy negativos en el desarrollo futuro de su actividad, en la medida en que puede fomentar un enfrentamiento permanente entre sindicatos de diferentes países, desde actitudes absolutamente insolidarias.

Los sindicatos de los países más desarrollados pueden llegar a convertirse en uno de los principales obstáculos para la mejora de las condiciones de vida de millones de personas de los países en vías de desarrollo, si toman actitudes excesivamente proteccionistas.

Y los sindicatos de los países en vías de desarrollo pueden estar tentados a tener una percepción positiva de la desregulación internacional de las actividades económicas, desde una visión a corto plazo, en la medida en que permite coyunturalmente una transferencia de producciones a sus países, mejorando las condiciones de vida de sus trabajadores, siendo incapaces de ver que a largo plazo una competencia entre empresas basada en la rebaja de los derechos sociales será negativa para todos.

Estas tendencias, en vez de permitir una suma de fuerzas para desarrollar marcos de regulación supranacionales, restarían capacidad de influencia a los sindicatos frente a las presiones del capital.

Un claro ejemplo de esta actitud insolidaria es la fuerte batalla que presentó el poderoso sindicato de los EE.UU., AFL-CIO, contra la extensión del Tratado de Libre Comercio (TLC) a México. Los sindicalistas estadounidenses únicamente veían la amenaza que los bajos salarios de los trabajadores mexicanos representaban para algunos sectores de industria americana, sin considerar ni las paupérrimas condiciones de vida de México ni los beneficios que el TLC supondrá para EE.UU.: el desarrollo de México incrementará su capacidad para consumir productos estadounidenses.

La búsqueda de objetivos comunes, entre sindicatos de diversos países, es un elemento fundamental para afrontar con éxito los retos que supone la globalización para las organizaciones sindicales.

La existencia en Europa de un marco legal e institucional articulado a nivel supranacional, aunque débil y embrionario, sitúa a los sindicatos europeos en una mejor posición para avanzar en este proceso. Para ello debe afrontarse seriamente el fortalecimiento de las organizaciones sindicales europeas e internacionales, con las cautelas necesarias para que su actividad no se burocratice en exceso. Esto lleva aparejada una cesión de soberanía política, y de fondos presupuestarios, de los sindicatos nacionales.

Esta búsqueda de objetivos comunes es imprescindible también para que los sindicatos puedan desarrollar formas efectivas de presión sobre las instituciones supranacionales, no sólo las emanadas de la Unión Europea sino también otras como la Organización Mundial de Comercio (OMC), el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial.

En un capitalismo globalizado, la necesidad de contar con marcos igualmente mundiales de regulación de la economía pasa a ser la única posibilidad de contrarrestar la desigualdad y esquilación de recursos que acompañan a la lógica del desarrollo capitalista, tal y como demuestra su historia. En la arquitectura de gobierno mundial, que diseñó Keynes tras la Segunda Guerra Mundial, se reconocía que los precios a largo plazo de los productos básicos en los mercados internacionales debían fijarse en relación, además de con las condiciones económicas de una producción eficiente, con las necesidades humanas de requisitos nutricionales y, de otro orden, suficientes para asegurar un nivel de vida decente a los productores primarios. Medio siglo después, con todos los avances tecnológicos conocidos y con el actual estadio de globalización de muchas actividades empresariales, hay que plantear que esta consideración debería extenderse a los productos industriales.

Desde un punto de vista sindical, los Comités de Empresa Europeos deberían ser un instrumento importante para esa búsqueda de intereses comunes, para definir una solidaridad que traspase las fronteras nacionales, aunque indudablemente no estará exento de dificultades y contradicciones en su desarrollo concreto, como analizaremos en el conjunto de este trabajo.

La conclusión de este preámbulo no es otra que, partiendo de la consideración de que en la era de la globalización no se puede negar la irretroactividad de buena parte de los desarrollos económicos y políticos supranacionales actuales, enfrentarse al discurso ideológico que incorpora la actual fase del capitalismo -la primacía de un mercado completamente desregulado, generador de desigualdad, sobre la voluntad política y social de construir sociedades más igualitarias- obliga a una práctica sindical de búsqueda de intereses comunes por encima de las fronteras nacionales. En el desarrollo de esta estrategia, fundamental para la acción futura de las organizaciones sindicales, los Comités de Empresa Europeos deberían jugar un papel primordial.

No obstante, hay que tener en cuenta que la aprobación de la Directiva 94/45/CE es fruto de diferentes intereses y motivaciones que conducen un resultado abierto, en el que los diversos intereses, sociales y empresariales se esforzarán para sacar el mayor provecho.

II. La evolución de la política social de la UE: la Directiva 94/45/CE

El que el origen de la Unión Europea se haya sustentado principalmente en objetivos de carácter económico, con la mirada puesta en la consecución de un gran mercado, ha sido, históricamente, la razón fundamental por la que los temas sociales no han estado nunca entre las preocupaciones básicas de la política de la UE.

Dos datos reflejan claramente el retraso que tiene la construcción de una Europa social frente a la integración económica:

- Mientras se han aprobado miles de Directivas referidas a la creación de un mercado común, apenas se han aprobado 64 con contenido social desde la firma del Tratado de Roma, hace más de 40 años. De ellas, más de un 60% se refieren a la salud y seguridad en el lugar de trabajo, mientras que las que referidas a los derechos de los trabajadores a nivel europeo han sido sólo ocho¹.

El Fondo Social Europeo, principal instrumento de la política social europea, apenas representa el 8% del Presupuesto Comunitario, cuando en los diferentes presupuestos nacionales las partidas de gasto social superan ampliamente la mitad del gasto público.

Pero las profundas diferencias económicas y sociales entre los diferentes países de la Unión Europea, y los diversos usos, costumbres y leyes nacionales en el ámbito social y del mercado de trabajo han venido siendo también obstáculos determinantes para que los diferentes sindicatos nacionales no hayan tenido una

1 Las ocho Directivas sobre derecho laboral y condiciones de trabajo son:
Directiva 75/129/CEE Despidos colectivos.
Directiva 77/187/CEE Traspasos de empresas. Mantenimiento de los derechos de los trabajadores.
Directiva 80/987/CEE Insolvencia del empresario.
Directiva 91/533/CEE Obligación del empresario de informar al trabajador de las condiciones aplicables al contrato o a la relación laboral.
Directiva 94/45/CE Comité de Empresa Europeo.
Directiva 96/71/CE Desplazamiento de trabajadores.
Directiva 98/50/CE Modificación de la Directiva 77/187/CEE.
Directiva 98/59/CE Sobre aproximación de los despidos colectivos en las legislaciones nacionales.

posición más decidida para impulsar una mayor homogeneización de los derechos sociales en el ámbito comunitario y para crear instrumentos presupuestarios a nivel europeo capaces de desarrollar una política social europea. La continua referencia a las diferentes tradiciones y normas nacionales, que ha sido el argumento preferido por las organizaciones empresariales para rechazar este proceso, en parte ha venido siendo asumido por los sindicatos nacionales.

Es evidente que, si la homogeneización europea de los derechos sociales se hiciera automáticamente en base a los derechos de los países más desarrollados, la consecuencia sería una fuerte destrucción de empleo en los países pobres, mientras que, si la referencia fuera la de éstos, los sindicatos de los países más ricos presentarían una fuerte resistencia al ver amenazadas muchas conquistas sociales. La alternativa, posible y deseable, es el establecimiento de un “suelo” europeo de derechos mínimos, que se revise al alza periódicamente con el objetivo de equipararse a los niveles más altos, en un proceso de transición dilatado en el tiempo, de forma que se permita la adaptación de las estructuras productivas de los países menos desarrollados.

El incremento de fondos presupuestarios a nivel europeo, para desarrollar políticas sociales, supone que los países más ricos acepten transferencias de rentas hacia los países más pobres, elemento sobre el que deberían actuar los sindicatos de estos países.

La creación de una Europa social debe contemplar estos dos elementos y los sindicatos de los distintos países deben ser conscientes de ello a la hora de buscar intereses comunes.

En particular, en relación con el derecho de los trabajadores a mecanismos de información, consulta y participación en las empresas de dimensión comunitaria, la propia Comisión, al valorar las principales propuestas presentadas, concluye que el éxito ha sido irregular:

“La primera conclusión que puede extraerse de este balance es el éxito de las propuestas presentadas por la Comisión sobre normas en materia de información y consulta de los representantes de los trabajadores (excepto la “propuesta Vredeling”) y el fracaso de las propuestas destinadas a aplicar un nivel europeo de participación de los trabajadores”.

El proceso empezó hace más de dos décadas y era inicialmente ambicioso en sus presupuestos formales. La primera vez que la Comisión planteó la creación de medidas de control laboral en las empresas multinacionales fue en la propuesta de un Estatuto de Sociedad Europea en 1970, donde ya se establecía la creación de un Comité de Empresa que garantizara ciertos derechos de información, consulta y participación en las decisiones sociales.

Esta idea estaba basada en la concepción de la estructura empresarial como algo compuesto por una triple base representativa, donde se articulaba el interés del capital, el de los trabajadores y el interés general. El Estatuto recibió severas críticas tanto desde la representación empresarial como desde los sindicatos, donde ya se manifestaron las diferentes tradiciones sindicales -y, por tanto, de negociación colectiva- entre los distintos países europeos. El Proyecto de 5ª Directiva de 1972, sobre la estructura interna de las sociedades anónimas, se basaba en el modelo alemán de cogestión enlazado con el consejo de vigilancia, algo incomprensible para otras tradiciones sindicales y empresariales. Estas diferencias se mantendrían en sucesivos intentos de reforma de la Directiva. En 1983, la 5ª Directiva pretendió ofrecer una solución alternativa al proyecto inicial:

“Una fórmula abierta de participación de los trabajadores, no necesariamente de carácter electivo ni insertada en los órganos sociales. Reconociéndose, en caso de que la representación de los trabajadores no se insertase en un órgano social, derechos de información y consulta en favor de aquélla”.

Pero, a pesar de esta dulcificación de los objetivos iniciales, a mediados de los ochenta se abandona esta Directiva, debido al problema de incluir la participación de los trabajadores.

Tuvo que transcurrir más de una década para que fuera retomado el proyecto de una Directiva sobre la Sociedad Europea, que incluyera el derecho de participación de los trabajadores, que actualmente vuelve a estar paralizado.

No obstante, en este período se han producido importantes avances en el derecho de información y consulta de los trabajadores:

En 1975, el Consejo adoptó la Directiva 75/129/CEE sobre despidos colectivos, donde ya se recogía el derecho de los trabajadores a ser informados de las ra-

zones del despido, de la fecha y del número de empleos afectados, así como el derecho a ser consultados en aras de conseguir evitar o limitar el despido o sus consecuencias; en 1977 la Directiva 77/187/CEE acerca del mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traslado de la empresa; y en 1989 la Directiva marco 89/391/CEE sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo, que aseguraba la consulta, información y participación de los trabajadores al respecto.

El Proyecto de Directiva Vredeling de 1980 “sobre procedimientos de información y consulta de los trabajadores en las empresas de estructura compleja, en particular empresas transnacionales” fue el esfuerzo conjunto del comisario socialista Henk Vredeling y del comisario de Industria, el conservador Etienne Davignon, y fue apoyado por los 14 miembros de la Comisión. Partía de la base de que las decisiones más importantes que tienen graves consecuencias sobre los trabajadores (por ejemplo relocalización de plantas) se toman en las oficinas centrales de las multinacionales, mientras que los derechos y posibilidades de acción de los sindicatos están limitados a nivel nacional, en función de las diferentes legislaciones. Trasladar información a las filiales cada seis meses con el fin de que se pueda tener desde cada filial una visión de las actividades del grupo, junto con la obligación de trasladar información respecto de determinadas decisiones empresariales (traslados de plantas o secciones, reducciones significativas de plantilla, cambios en la organización, cambios en la estrategia empresarial) configuraban el cuerpo principal del proyecto de Directiva. El apoyo sindical a esta propuesta fue claro, ya que se llevaba tiempo reclamando la existencia de un cuerpo de representación europeo.

Por parte de la organización empresarial europea, UNICE, la negativa fue contundente, apoyada principalmente por las multinacionales estadounidenses. Una fuerte labor de *lobby* fue puesta en marcha por parte norteamericana, donde se utilizó tanto la presentación de leyes en relación a este tema, como amenazas acerca del posible deterioro que la adopción de la Directiva supondría para las relaciones entre la Unión Europea y los Estados Unidos. Para que el Consejo no adoptara nunca la Directiva, fue determinante la oposición del Reino Unido y de Dinamarca, quienes utilizaron una vez más la excusa de la reserva de esas materias a la negociación colectiva, según sus tradiciones de relaciones laborales, y la amenaza de utilización del derecho a veto, ya que el artículo 100 del Tratado de Roma establecía el requisito de la unanimidad para los temas sociales.

En 1985 la Confederación Europea de Sindicatos, la UNICE y la CEEP, organización empresarial que representa a las empresas públicas europeas, consensuaron la Declaración de Val Duchesse, que abría la posibilidad de alcanzar decisiones conjuntas entre trabajadores y empresarios a nivel europeo, lo que se conoce como “diálogo social”, que posteriormente serían refrendadas por la Comisión, a través de la aprobación de Directivas. Esta declaración permitió la adopción en 1987 de una “opinión común”, donde los interlocutores sociales reconocían la necesidad de desarrollar prácticas positivas de información y consulta, siempre de acuerdo con las prácticas, costumbres y legislaciones de los diferentes países.

En diciembre de 1989 la Comunidad Europea aprobó por 11 países, todos menos el Reino Unido, la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, conocida vulgarmente como Carta Social, que en su apartado 17 dice:

“La información, consulta y participación de los trabajadores deben ser desarrolladas convenientemente, teniendo en cuenta las costumbres dominantes de los diferentes Estados miembros. Esto es válido especialmente para empresas y uniones de empresas con filiales, esto es, con empresas en otros Estados miembros”.

El 5 de diciembre de 1990, dentro del Programa de Acción para el desarrollo de la Carta Social, la Comisión adoptaba una propuesta de Directiva “para el establecimiento de un Comité de Empresa Europeo de escala comunitaria”. Esta propuesta fue recibida favorablemente por los sindicatos europeos, si bien se criticó la ausencia de una participación explícita de los sindicatos, que el derecho de consulta a los trabajadores no supusiera la obligación, para las direcciones empresariales, de posponer las decisiones tomadas hasta que los representantes de los trabajadores hubieran emitido su opinión y la imposibilidad de presentar amparo ante la Corte Europea de Justicia. Por parte de la patronal, la negativa fue total en base a que suponía la imposición de un modelo único de representación de los trabajadores en Europa. El rechazo del Reino Unido a “un modelo extraño de consulta obligatoria a imponer a las compañías multinacionales que puede llevar a demorar las decisiones empresariales” frenó una vez más el proyecto.

Hubo que esperar a la entrada en vigor del Tratado de Maastricht y su Protocolo Social, el 1 de noviembre de 1993, que no fue firmado por el Reino Unido y que, por tanto, le desvinculaba de cualquier decisión tomada en este campo, para poner en marcha la Directiva. Tras el desacuerdo entre las partes sociales, último intento de la patronal de frenar su aprobación, el 19 de julio de 1994 el Consejo de Asuntos Sociales adoptó una posición común para el establecimiento de “Comités de Empresa Europeos o de procedimientos de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria”, el 15 de Septiembre fue aprobada por el Parlamento Europeo y el día 19 por la Comisión Europea. El 22 de septiembre, el Consejo de Asuntos Sociales adoptaba la Directiva por unanimidad con la abstención de Portugal, que pensaba que “excedía claramente lo que era necesario para asegurar la información y consulta de los trabajadores”. La Directiva 94/45CE sustituía a las anteriores propuestas y dejaba abierta la posibilidad de modificar los reglamentos del Estatuto de Empresa Europea, el Estatuto de Asociación Europea, el Estatuto de una Cooperativa Europea y el Estatuto de una Mutua Europea. Las insuficiencias respecto de anteriores propuestas no impidió que Emilio Gabaglio, Secretario General de la CES, afirmara el éxito alcanzado del movimiento sindical europeo.

En palabras de Padraig Flynn, comisario de Asuntos Sociales de la Unión Europea, la Directiva aúna los elementos clave en la construcción europea: subsidiariedad, flexibilidad, consenso y efectividad. Por su parte, la Dirección General V-Asuntos Sociales de la Comisión estableció igualmente que la Directiva 94/45/CE es

“uno de los pasos más importantes dados nunca en la Unión Europea en el campo de la política social: nunca antes ha existido un instrumento que vincule legalmente a las compañías multinacionales y que cree una estructura transnacional para el diálogo social. Anteriormente, los procedimientos de consulta chocaban con las fronteras nacionales”.

Desde la Comisión, se insiste en que la patronal europea tiene que entender que, lejos de debilitar la labor empresarial, la existencia de los CEEU puede ser valiosa para su cuenta de resultados, sin que supongan un enfrentamiento con los intereses de los trabajadores. Es decir, es posible que las empresas se sirvan de las federaciones europeas de rama, y su vinculación con los CEEUs, para una mejor labor en las realidades transnacionales.

III. Valoración de los CEEUs por las organizaciones empresariales: del rechazo a la aceptación interesada

Al ser el objetivo fundamental de la UE la creación de un mercado único, no resulta extraño que sean los empresarios los que con mayor razón puedan portar el adjetivo de “europeos”. La necesidad de operar en un mercado a escala europea ha hecho que muchas empresas hayan superado las barreras nacionales, por tanto, la existencia de estrategias empresariales a nivel europeo es una realidad desde hace tiempo.

Fruto de ello ha sido el obstruccionismo practicado por la UNICE durante más de 20 años a una Directiva que contemplara formas de información y consulta que vayan más allá de las fronteras nacionales, y que la aprobación de la Directiva 94/45/CE se hiciera sobre bases que representaban una rebaja importante de las iniciales pretensiones sindicales.

Los argumentos esgrimidos por la UNICE (que la Directiva era un corsé que ignoraba las distintas estructuras organizativas, las heterogéneas producciones, o las ubicaciones geográficas; que los representantes de los trabajadores en los Comités de Empresa Europeos iban a ser los “más radicales”; que la Directiva no garantizaba eficazmente mecanismos para mantener la confidencialidad para informaciones sensibles para las empresas; el que la toma de contacto entre trabajadores de la empresa ubicados en diferentes países era considerada como innecesaria, ya que desde su punto de vista los trabajadores no tenían ningún compromiso serio con la marcha de la empresa y, por tanto, no debían gozar de derechos de participación) reflejaban, por un lado, la voluntad secular de muchas empresas de operar en mercados lo más desregulados socialmente posible y, por otro lado, una concepción de la gestión basada en el conflicto y la confrontación y no en la cooperación y la participación de los trabajadores.

Ejemplos de modelos de gestión empresarial basados en la confrontación los han manifestado comportamientos como:

La aceleración, por parte de muchas empresas, de los procesos de constitución de CEEUs en 1996, cuando se acercaba la fecha límite que la Directiva señalaba, para la aceptación de acuerdos voluntarios que podían estar por debajo

de las normas contenidas en ella. Las dificultades que están teniendo actualmente las negociaciones para avanzar en la creación de más CEEU. Los intentos de algunas empresas de crear mecanismos de información y consulta que no supongan la constitución de Comités de Empresa Europeos. El propósito de algunas empresas, principalmente de origen japonés, norteamericano e inglés de afrontar la negociaciones de su constitución sin la participación de los sindicatos, como fue el caso de Sony, Honda o BTR.

En el extremo opuesto, se sitúan no sólo las más de 30 multinacionales que propiciaron acuerdos “voluntarios” acerca del establecimiento de comités de información y consulta a mediados de los años ochenta, antes de la aprobación de la Directiva (es de destacar la labor pionera de Volkswagen y de empresas francesas estatales como Thomson y Bull, alentadas por la Federación Europea del Metalúrgicos y el Parlamento Europeo), sino también los cientos de acuerdos de constitución de CEEU alcanzados que cumplen los requisitos mínimos contenidos en la Directiva y que han sido considerados aceptables por las federaciones europeas de rama, que son el reflejo de una estrategia empresarial más ligada a planteamientos cooperativos. Allí donde las patronales no acertaban a entender la virtud del diálogo social, algo en lo que insistía habitualmente el comisario Europeo de Asuntos Sociales, Padraig Flynn, muchas empresas estaban adelantándose a su propia representación.

En el caso de España, la CEOE siguió las pautas del resto de las patronales europeas, dificultando u oponiéndose desde el principio a la creación de formas de representación supranacionales. Sin embargo, en la actualidad, se constata un cambio de perspectiva al respecto, considerando actualmente que los CEUs son instrumentos válidos para las empresas en tanto en cuanto sirven para los siguientes fines:

- Logran la paz social y un mayor compromiso de los trabajadores con las empresas.
- No distorsionan los planes y presupuestos de las empresas exigiendo mucha información, articulándola de manera que perjudique a las estrategias empresariales, o generando excesivos gastos. De ahí su insistencia en limitar al máximo posible el número de expertos, la presencia de representantes de los sindicatos, las reuniones y la interpretación y traducción de documentos a todos los idiomas.
- Pueden debilitar a las organizaciones sindicales generando un sindicalismo de empresa.

Si bien es evidente que la obligación legal de asumir las exigencias de participación de los trabajadores, tras 20 años de presiones sindicales europeas y gracias a la disposición favorable de las instituciones europeas, ha hecho modificar el discurso de las organizaciones empresariales para lograr una imagen acorde con las exigencias sociales europeas, y que en algunas direcciones empresariales hay un compromiso real con modelos de gestión más cooperativos porque ello beneficia a los resultados económicos de la empresa; no se debe olvidar que desde algunas visiones empresariales se considera que a cambio de muy poco; la creación de un CEU que se circunscribe a la información y consulta, sin capacidad explícita para una negociación colectiva que indudablemente tendría mayores costes económicos y de poder para las direcciones de las empresas; pueden conseguir que éste sea un mecanismo para debilitar las organizaciones sindicales, reforzando el sindicalismo de empresa, o que se pueda convertir en un foco de conflicto permanente entre los representantes de los trabajadores de los diferentes países, incapaz por tanto de generar intereses comunes entre ellos.

IV. Valoración sindical de los CEEU: ¿Hay algo después del derecho de información y consulta?

Para la Confederación Europea de Sindicatos, la aprobación de la Directiva ha supuesto un gran paso en la democratización de las empresas multinacionales y, por ende, del aumento de las posibilidades de construir una Europa Social tras la aprobación del Protocolo Social anexo al Tratado de Maastricht. Esto no es óbice para que, como ha reconocido el propio Emilio Gabaglio, la Directiva daba marcha atrás respecto de anteriores propuestas.

Pasados cinco años tras la aprobación de la Directiva 94/45/CE, y creados cientos de CEEU, hay que empezar a preguntarse, en base a la práctica de su funcionamiento, por el grado de ejercicio real del derecho de información y consulta y por su futuro.

1. Análisis sindical del marco jurídico de los CEEU

Una cuestión previa es interrogarse sobre qué bases jurídicas se deben aplicar los derechos recogidos en la Directiva 94/45/CE. En la Ley española de transposición, de forma similar a como se produce en otros países, se recoge en el Título I una serie de cuestiones que son aplicables sólo a las empresas y grupos de dimensión comunitaria cuya dirección central está en España, mientras que las materias recogidas en el Título II se aplican a todos los centros de trabajo situados en España de empresas y grupos de dimensión comunitaria, independientemente de donde esté situada la dirección central.

La legislación del país de origen de los representantes de los trabajadores, en España la Ley 10/1997 de 24 de Abril de 1997, determina:

- La definición de los representantes de los trabajadores, según el Artículo 26: *“La condición de representantes de los trabajadores corresponde a las representaciones sindicales, a los comités de empresa y a los delegados de personal en los términos que respectivamente les reconocen la LOLS 11/1985 y el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores recogido en el RD 1/1995.”*

- El cálculo de la plantilla de los centros de trabajo y empresas situadas en España, según el Artículo 25.
- El procedimiento de designación de los representantes de los trabajadores de los centros de trabajo y empresas situadas en España para la comisión negociadora y el Comité de Empresa Europeo, en el Artículo 27: *“Los representantes que deban formar parte de la comisión negociadora y del Comité de Empresa europeo serán designados por acuerdo de aquellas representaciones sindicales que en conjunto sumen la mayoría del comité o comités de empresa y delegados de personal en su caso, o por acuerdo mayoritario de dichos miembros y delegados”*.
- La protección de los representantes de los trabajadores en las comisiones negociadoras y de los CEEU, según el Artículo 28, que les reconoce la protección y garantías recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y un crédito horario adicional de 60 horas anuales retribuidas.

Mientras que, para analizar el derecho de información y consulta, hay que referirse a la Ley del país donde está situada la central de la multinacional, ya que es la determinante para considerar las siguientes materias:

- **La definición del concepto “empresa que ejerce el control”**. Es fundamental para conocer la extensión del CEEU, a cuantas empresas y centros de trabajo abarca y, por tanto, cuál es el volumen total de plantilla y su distribución entre países.

En todas las leyes de transposición, excepto la francesa que los mantiene, se ha alterado el orden de prioridad de los criterios definidos en el Artículo 3 de la Directiva 94/45/CE. El criterio más importante para definir sobre qué empresas se ejerce control es la capacidad para nombrar a más de la mitad de los miembros del Consejo de Administración, de dirección o de control de la empresa, en segundo lugar, disponer de la mayoría de los votos correspondientes a las acciones emitidas por la empresa y, el tercero, que posea la mayoría del capital suscrito de la empresa.

No obstante, en los acuerdos de constitución de CEEU, se pueden proponer otros criterios no relacionados con la propiedad de la empresa (por ejem-

plo, contratos de suministro en exclusividad, franquicias, etc.), ya que los recogidos en la Directiva 94/45/CE son enunciados a nivel de ejemplo de cómo una empresa puede ejercer una influencia dominante en otra.

- **La responsabilidad de la constitución de CEEU.** Todas las leyes de transposición siguen los criterios definidos en el Artículo 4 de la Directiva 94/45/CE: la responsabilidad es de la dirección central. Cuando esta no este situada en un estado miembro (p.ej. multinacionales japonesas o norteamericanas) debe designar un representante en la UE, si no lo hace se considera responsable a la empresa que tenga mayor numero de trabajadores. La ley nacional que hay que tomar de referencia es la del centro de trabajo que es responsable de su constitución y, por tanto, serán las sanciones contenidas en esa ley las que se apliquen en caso de que la empresa rechace la apertura de negociaciones u obstaculice alcanzar un acuerdo de constitución del CEEU.
- El procedimiento de inicio de negociaciones, el tamaño de la comisión negociadora, o grupo especial de negociación, el reparto de puestos en función de los diferentes países y el resto de temas referidos a la comisión negociadora, excepto el procedimiento de designación de los representantes de los trabajadores. Son materias que se han recogido en las diferentes leyes de transposición, según lo expresado en el Artículo 5 de la Directiva 94/45/CE.
- **Contenido del acuerdo.** Las leyes de transposición de todos los países miembros han adoptado la lista de materias que deben ser incluidas en el acuerdo, según el Artículo 6 Apartado 2 de la Directiva 94/45/CE: empresas afectadas por el acuerdo; composición del CEU; atribuciones y procedimiento de información y consulta; lugar, frecuencia y duración de las reuniones; recursos financieros y materiales; duración del acuerdo y procedimiento de renegociación.

Es muy importante resaltar que en la Directiva se menciona que todas estas materias se establecerán sin perjuicio de la autonomía de las partes.

- **Disposiciones subsidiarias en caso de que no se llegue a un acuerdo.** Todas las leyes nacionales de transposición reconocen que los requisitos subsidiarios entrarán en vigor tal como se establece en el Artículo 7 de la Directiva 94/45/CE: por acuerdo de las partes, si la dirección de la empresa rechaza iniciar negociaciones seis meses después de que se le haya presentado la solici-

tud por parte de los trabajadores, o si tres años después de dicha solicitud no se ha podido alcanzar un acuerdo.

- **Confidencialidad de la información e Informaciones secretas.** Todas las leyes de transposición reconocen el derecho de las empresas a considerar ciertas informaciones confidenciales, por tanto, que no sean transmitibles a terceras partes, y a no comunicar determinadas informaciones que pudieran ocasionar perjuicio a las empresas, según recoge el Artículo 8 de la Directiva.

Todas las leyes de transposición, excepto la alemana, austríaca y luxemburguesa, incluyen a los representantes de los trabajadores nacionales como terceras partes. Estas tres leyes siguen la recomendación de la CES en el sentido de que éstos deben estar informados de todo lo expuesto en el CEEU.

Algunas legislaciones, como la holandesa y la portuguesa, explicitan que la compañía debe justificar por qué una información se considera confidencial.

La Ley española establece como una infracción social muy grave, sancionable por la Ley 8/1988, el abuso por parte de la empresa de declarar la obligación de confidencialidad en la información proporcionada o de considerar determinadas informaciones secretas.

Francia tiene reconocido a los comités de empresa nacionales, y a los CEEU basados en su legislación, como se vio en el caso del cierre del centro de Vilvoorde de Renault, uno de los más amplios derechos de información de toda Europa, a través de la posibilidad de solicitar un contable, que tiene el mismo acceso a la información que el auditor de la compañía, para examinar los balances y presupuestos de la empresa, analizar la situación de la empresa, las medidas tomadas en caso de despidos por causas económicas y, asimismo, tiene derecho a solicitar un experto legal a los tribunales mercantiles para que evalúe y cuestione la auditoría oficial de la empresa.

En Bélgica y Holanda, los comités de empresa tienen amplias facultades para estudiar los balances y contabilidad de la empresa, incluso con la participación de auditores de la Cámara de Comercio.

■ **Cumplimiento de la presente Directiva.** Para garantizar el cumplimiento de las leyes nacionales de transposición, se puede recurrir a los tribunales laborales en Bélgica, Alemania, España, Francia, Austria, Portugal y Luxemburgo, tribunales mercantiles en Holanda, tribunales penales en Finlandia y, sin especificar en el caso de Grecia, hay procedimientos de arbitraje con la participación de los Ministerios de Trabajo en Irlanda e Italia. En Noruega hay un comité especial de arbitraje, en Suecia, se utiliza el mismo procedimiento que en los pleitos laborales y en la Ley danesa no hay referencia explícita a esta cuestión.

En todos los países mencionados, la transposición de la Directiva se ha realizado mediante Ley, excepto en Noruega, Bélgica e Italia, que ha sido por acuerdo firmado entre empresarios y sindicatos, y en Grecia, que ha sido a través de un decreto presidencial. Los países a los que afecta la Directiva son los 18 pertenecientes al Espacio Económico Europeo, Noruega, Liechestein e Islandia además de todos los miembros de la UE, incluido el Reino Unido, después de que el 23 de septiembre de 1997 la Comisión Europea propusiera una Directiva para incluirle en la Directiva 94/45/CE, tras la aceptación de este país de incorporar el Protocolo Social al Tratado de Amsterdam en junio de 1997.

Definir cuál es la legislación aplicable a cada CEEU es muy relevante, ya que, en caso de que la dirección de la empresa incumpla el derecho de información y consulta se le aplicará la Ley del país donde se haya determinado la sede, las sanciones que se puedan aplicar serán las contenidas en dicha Ley y serán los tribunales de ese país los que determinen su grado de incumplimiento.

2. Valoración sindical del derecho de información y consulta y de las posibilidades de la negociación colectiva transnacional en los CEEU

2.1 Derecho de información

Aunque el derecho de información está perfectamente definido en la Directiva, hay varias cuestiones sobre las que merece reflexionar:

- Como se ha visto, el derecho de información varía mucho de un país a otro. Por tanto, si no todos los representantes en el CEU tienen un conocimiento profundo del derecho de información del país al que pertenece su casa matriz, no podrán hacer una correcta utilización del mismo.
- Si la empresa se niega a facilitar información, se puede recurrir a la vía judicial, aunque indudablemente ésta es una decisión que en muchos casos dependerá de los representantes de los trabajadores, y/o sindicatos, de la casa matriz de la multinacional, ya que ellos son los que dispondrán de un mayor conocimiento de la legislación nacional aplicable y de una mayor disposición de abogados, fondos presupuestarios, etc. En la medida en que puedan aparecer discrepancias entre los diferentes representantes en el CEEU (por ejemplo, en el caso de una reestructuración empresarial a la hora de valorar la relevancia de la información en función de qué centros estén más afectados), ésta no es la solución óptima. Por ello, una idea interesante a estudiar es crear un espacio en cada una de las organizaciones sindicales europeas de rama que evaluara esas situaciones y tuviera dotación presupuestaria para acometer, en su caso, demandas judiciales.
- Un problema similar se plantea en la participación de los expertos. Si los expertos mencionados en la Directiva pertenecen al país de origen de la multinacional, aquellos representantes de otros países en el CEU que no pertenezcan a ese país estarán en una situación de desigualdad a la hora de ejercitar el derecho de información. Desde la Federación Europea de Metalúrgicos se ha intentado que los expertos sean designados por ella, pero la gran cantidad de CEEU creados en muy poco tiempo ha hecho que, finalmente, se adopte la posición de considerar experto FEM al del país que fuera el sindicato de la casa matriz de la multinacional.

2.2 Derecho de consulta

La definición de consulta más habitual es la recogida en la Directiva: *“Intercambio de opiniones y apertura de un dialogo entre los representantes de los trabajadores y la dirección central o cualquier otro nivel de dirección más apropiado”*.

La sentencia de los tribunales franceses, sobre el caso de la planta de Renault en Vilvoorde (Bélgica), avanzó en el fortalecimiento del derecho de consulta al

invalidar la decisión tomada por la dirección de la empresa de cerrar la planta de Vilvoorde, debido a que el CEEU no había sido consultado.

Hay que valorar muy positivamente definiciones más amplias contenidas en algunos acuerdos, en un 4% de los acuerdos los CEEU tienen derecho a hacer recomendaciones y propuestas por su cuenta y en un 7% se reconoce que los representantes de los trabajadores tienen derecho a dar una visión propia a través de observaciones oficiales y dar opiniones de las propuestas de la dirección, como ponen de manifiesto los siguientes ejemplos:

En KM Europa Metall-Gruppe, *“El CEEU debe tener el derecho a emitir una declaración”*.

En AG Dillinger, *“El CEEU es un cuerpo especial de negociación y consulta. La consulta se considera un intercambio de opinión: el intercambio mutuo de información y la apertura de un diálogo entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la compañía sobre la situación, desarrollo futuro y orientaciones estratégicas de los más importantes campos de actividad de la empresa”*.

Sin embargo, se parte de una situación muy desigual entre los diferentes países de la UE, sobre la concreción práctica de la consulta y sobre quién participa en ella por parte de los trabajadores, el comité de empresa o el sindicato.

Hay siete países que tienen una legislación a escala nacional que regula la participación de representantes de los trabajadores en el comité de dirección, o comité de supervisión, de la empresa (Suecia, Finlandia Dinamarca, Noruega, Alemania, Austria y Luxemburgo) bien a través del sindicato, bien compartido con el comité de empresa. En estos países, hay sistemas de consulta mucho más desarrollados legalmente que el resto de los países de la UE, aunque en algunos casos con menor capacidad de negociación colectiva en el ámbito de la empresa que en España, ya que tienen prioridad las negociaciones colectivas en el ámbito del sector, a nivel regional o nacional, en las que interviene el sindicato.

El que la mayor parte de los países que son sede de las casas matrices de las multinacionales tengan sistemas de consulta más avanzados que el establecido en la Directiva 94/45/CE, y que en muchos de estos países el sindicato, a escala nacional, tenga un papel muy relevante en su desarrollo, supone un problema a la

hora de dotar de mayor poder a los CEEU, ya que los representantes de los trabajadores de estos países plantean dos temores:

- La cesión de soberanía sindical, es decir, capacidad negociadora a un organismo, el CEEU, no enteramente sindical.
- El que el CEEU limite la capacidad negociadora que tienen a nivel nacional.

Estos temores son compartidos, en general, por los representantes de los trabajadores de los países en los cuales la capacidad de negociación de los sindicatos supera la escala de la empresa.

En el sentido de homogeneizar en el ámbito nacional el concepto de consulta, es muy interesante la definición contenida en el art.2 de la propuesta de Directiva presentada por la Comisión el 17 de Noviembre de 1998 *“por la que se establece un marco general relativo a la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea”*:

“La organización de un diálogo y de un intercambio de opiniones entre el empleador y los trabajadores acerca de:

- *La situación, la estructura y la evolución razonablemente previsible del empleo en la empresa.*

- *Así como, cuando la evaluación hecha por el empleador permita pensar que el empleo en la empresa puede estar amenazado, las medidas preventivas previstas, sobre todo en términos de formación y mejora de las competencias de los trabajadores, de cara a evitar estos efectos negativos o a reducir sus consecuencias, así como a reforzar la empleabilidad y adaptabilidad de los trabajadores que pudieran resultar afectados.*

- *Las decisiones que pudieran provocar cambios substanciales del trabajo y a los contratos de trabajo, incluidas las previstas en el Artículo 2 de la Directiva 98/59 /CE (despidos colectivos) y en el Artículo 6 de la Directiva 77/187/CEE (traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de estos como resultado de una fusión o una cesión contractual).*

- en un momento, de una manera y con un contenido que garantice el efecto práctico de este acto;

- al nivel correspondiente de dirección y representación, en función del tema tratado;

- con arreglo a las informaciones pertinentes proporcionadas por el empleador y el dictamen de que los representantes de los trabajadores tienen derecho a formular;

- que incluyan el derecho de los representantes de los trabajadores a reunirse con el empleador y a obtener una respuesta justificada a su eventual opinión;

- que lleven aparejada, en caso de decisiones que dependan del poder de dirección del empleador, la búsqueda de un acuerdo previo sobre las decisiones que pudieran provocar cambios substanciales del trabajo y a los contratos de trabajo, incluidas las previstas en el Artículo 2 de la Directiva 98/59 /CE (despidos colectivos) y en el Artículo 6 de la Directiva 77/187/CEE (traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de éstos como resultado de una fusión o una cesión contractual).”

2.3 Negociación colectiva

Algunos juristas entienden que la Directiva 94/45/CE y las leyes de transposición nacionales, permiten la negociación colectiva en el CEEU en la medida que el Art.6 define los contenidos del acuerdo con el añadido “(...) sin perjuicio de la autonomía de las partes”. Para ellos, en la práctica las negociaciones de creación de los CEEU han sido un primer ejemplo práctico de negociación colectiva transnacional.

En la práctica, un 2% de los acuerdos de CEEU alcanzados según el artículo 13 de la directiva, ocho de 386, reconocen el derecho de negociación en determinadas cuestiones. Como es el caso de la empresa Behr:

“La dirección central está obligada a oír al CEU respecto de los temas que él considere necesarios, lo que significa consultarle y, si es necesario, negociar con él”.

Pero el desarrollo de la negociación colectiva en los CEEU quiebra la negociación colectiva centralizada a nivel sectorial, que es como está organizada en muchos países europeos y, por tanto, el poder del sindicato. Por ejemplo, la Federación Europea de Metalúrgicos se ha manifestado a favor de las negociaciones colectivas europeas a nivel sectorial o global, a lo que se niega la patronal, pues lo contrario sería fortalecer el sindicalismo de empresa a costa de una pérdida global de influencia de los sindicatos. Esta posición se basa en el temor de que la negociación colectiva transnacional, sólo en el ámbito de la empresa, vaya vaciando de contenido la negociación colectiva nacional. Además, hay que considerar que esa negociación tendría lugar sobre todo en empresas grandes, lo que puede incrementar las diferencias entre las condiciones de trabajo de sus empleados y los de las pymes en el conjunto de la UE. Esto tendrá especial incidencia en los países con menores niveles de organización sindical y de cobertura de la negociación colectiva.

La transformación de los CEEU en instrumentos de negociación colectiva a escala europea con carácter general no sólo es controvertida, sino que además es rechazada actualmente por la mayoría de los sindicatos de los países europeos, por ello no es fácil que este debate se resuelva a corto plazo. El carácter novedoso de estas formas de representación, las diferentes tradiciones sindicales, el lugar distinto que ocupan en la estructura de la empresa los centros productivos instalados en los distintos países (casa matriz, filiales, producción, comercialización, etc.) y las propias diferencias de organización de las empresas que operan en más de un país (internacionales, multinacionales, transnacionales) no permiten soluciones fáciles.

De ahí que, para conjugar los diferentes intereses, resulte conveniente avanzar gradualmente, otorgando a los CEEU, bajo el asesoramiento sindical, una mayor capacidad de información y consulta, que pueda generar, con el tiempo, el derecho a la negociación en casos de reestructuraciones empresariales que afecten a más de un país, así como la capacidad de armonizar aspectos como la salud laboral, la formación y cualificación profesional y algunos otros específicos de la empresa en materia de organización del trabajo.

No obstante, hay que tener en cuenta que, según nuestra legislación laboral, si en el curso del desarrollo de un proceso de consulta a nivel europeo, en el que debido a un proceso de reestructuración, la dirección adopta medidas propuestas

por el CEEU que contengan condiciones laborales diferentes a las establecidas en el convenio que las regula a nivel nacional, los trabajadores españoles no están vinculados a ellas, ni su convenio pierde vigencia ni deja de aplicarse.

En la medida en que es una decisión empresarial, los trabajadores siempre podrán acogerse a ellas si las consideran más beneficiosas, pero la participación del CEEU en la fase de consulta no puede modificar el régimen establecido en el convenio nacional, sin que haya una intervención de los representantes nacionales.

Por tanto, por lo menos en lo que respecta a nuestro ordenamiento de la negociación colectiva, para que los acuerdos tomados en un CEEU sean válidos siempre tendrán que ratificarse a escala nacional.

V. El derecho de información y consulta desde el punto de vista de los representantes de los trabajadores de empresas filiales: Los actores toman la palabra

Introducción metodológica

En el origen del presente estudio está, como hipótesis, la posible desigualdad de la representación de los trabajadores de empresas filiales en su participación en los CEEU, como consecuencia de la posición subordinada de estos establecimientos respecto de la casa matriz. Esta hipotética desigualdad se reflejaría en una desigual oportunidad de ejercer el derecho de información y consulta para estas representaciones de los trabajadores. De confirmarse este hecho, la desigualdad informativa y de capacidad de consulta constituiría una amenaza para el futuro de los CEEU. No sólo sería una limitación real del ejercicio de sus derechos para una parte importante de los trabajadores de empresas afectadas por la directiva 94/45/CE, además supondría, al introducir un escenario de falta de confianza entre los representantes de los trabajadores, un fortalecimiento de los derechos de la dirección de la empresa.

De acuerdo con estas hipótesis iniciales, el planteamiento de investigación parte del conocimiento y análisis del discurso de los representantes en los CEEU de las empresas filiales. Con este objetivo, se decidió realizar la técnica de investigación social conocida como Grupo de Discusión, por ser la más pertinente a los fines del presente estudio. Esta técnica de análisis cualitativo permite la emergencia de lo latente, al hacer hablar a los actores sobre su propia acción.

De acuerdo con esta estrategia metodológica, se diseñaron tres grupos de discusión donde participaron representantes españoles en CEEU, afiliados a CC.OO.: uno de ellos formado exclusivamente por representantes en empresas de automoción y, los otros dos, de otros sectores del metal, diferenciados por el tamaño de sus filiales en España (más o menos de 1.000 empleados, respectivamente). Los CEEU analizados fueron creados con anterioridad a la aprobación de la Directiva 94/45/CE, y dentro del plazo de dos años a partir de su aprobación, según se recoge en su Artículo 13, para que los acuerdos alcanzados entre

representantes de los trabajadores y empresarios fueran aceptados, aunque no cumplieran los requisitos contenidos en ésta.

La técnica del Grupo de Discusión consiste en la grabación, transcripción y análisis de la discusión de cada uno de los grupos que fueron diseñados y seleccionados de acuerdo con una muestra estructural, de orden distinto a la muestra representativa. En el presente estudio, se les reunió a cada uno en dos sesiones diferenciadas: por una parte, durante hora y media aproximadamente los participantes establecieron una discusión no dirigida y, por otra parte, durante dos horas los participantes fueron respondiendo a un guión semiestructurado de acuerdo con los temas de interés de la investigación. El material transcrito es la fuente empírica analizada, cuyas conclusiones más relevantes y significativas se presentan a continuación. Las opiniones textuales de los participantes en los grupos de discusión se expresan en el presente informe entrecomilladas, en negrita y en cursiva.

Esta visión cualitativa se ha complementado con datos cuantitativos obtenidos del estudio **Negociando comités de empresa europeos: Un análisis de acuerdos según el Artículo 13** por Paul Marginasen, Mark Gilman, Otto Jacobi y Hubert Krieger para la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (FEMCVT), y para la Comisión Europea, sobre 386 acuerdos de CEEU realizados, según el Artículo 13 de la Directiva, un 95% del total de los realizados bajo esa disposición. En la actualidad, se estima que pueden suponer aproximadamente un tercio del total de acuerdos de CEEU alcanzados.

También ha sido tenida en consideración la experiencia obtenida de la participación de representantes de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. en el grupo de trabajo (Task Force) de la Federación Europea de Metalúrgicos sobre los Comités de Empresa Europeos.

La forma de presentar la información recogida parte del guión de discusión, con ciertas modificaciones, que se presentó a los grupos, que es el siguiente:

1. Negociaciones para crear el CEEU.

- 1.1 Apertura de negociaciones y participación sindical.
- 1.2 Aspectos polémicos en la negociación:
 - 1.2.1 Participación de expertos.
 - 1.2.2 Limitación del número de reuniones.
 - 1.2.3 Designación de los representantes de los trabajadores.
 - 1.2.4 Distribución de puestos.
 - 1.2.5 Modelo de CEEU.

2. Funcionamiento del CEEU.

- 2.1 El ejercicio del derecho de consulta.
- 2.2 El ejercicio del derecho de información.
 - 2.2.1 Organización de las reuniones del CEEU:
 - 2.2.1.1 *Número de reuniones ordinarias.*
 - 2.2.1.2 *Fijación del orden del día de las reuniones ordinarias.*
 - 2.2.1.3 *Reuniones previas y posteriores, sólo de los trabajadores.*
 - 2.2.1.4 *Limitación del tiempo en las reuniones ordinarias.*
 - 2.2.1.5 *Reuniones extraordinarias.*
 - 2.2.1.6 *El Comité Restrungido o Secretariado.*
 - 2.2.1.7 *Problemas referidos a las diferencias idiomáticas: interpretación en las reuniones, traducción de documentos, contactos entre reuniones.*
 - 2.2.1.8 *Participación de expertos en las reuniones del CEEU.*
 - 2.2.2 Limitaciones de acceso y transmisión de la información:
 - 2.2.2.1 *Generalidad y extensión de la información.*
 - 2.2.2.2 *El límite entre la consideración como cuestión nacional o europea de los temas que deben tratarse en el CEEU.*
 - 2.2.2.3 *Confidencialidad.*
 - 2.2.2.4 *Disponibilidad de medios y de comunicación entre reuniones.*
 - 2.2.2.5 *Transmisión de la información al conjunto de los trabajadores.*
- 2.3 Necesidades de formación y otro tipo de apoyo de los miembros del CEEU;
 - 2.3.1 Necesidades formativas.
 - 2.3.2 Otro tipo de apoyo sindical.

3. El futuro de los CEEU: Posibilidades y limitaciones de una negociación colectiva supranacional.

1. Negociaciones para crear el Comité de Empresa Europeo

1.1. Apertura de negociaciones y participación sindical

Las diferencias en los procesos de constitución de los diferentes CEEU responden a un conjunto amplio de factores, entre los que hay que destacar las variadas concepciones que, sobre el sindicalismo y la participación de los trabajadores, existen en los diferentes países de los que son originarias las empresas y la propia estructura y tamaño de éstas. Los representantes de los trabajadores entrevistados en los grupos de discusión vienen a sintetizar esos factores en lo que ha sido evidente para ellos “¿quien ha tomado la iniciativa de constituir el CEEU?”, por tanto, ése es el criterio que se ha utilizado para sistematizar una clasificación:

Iniciativa de la empresa

Este grupo se caracteriza por aquellas empresas que han iniciado el proceso de constitución del CEEU con el objetivo de intentar controlar el proceso de elaboración y aprobación del acuerdo y evitar, en la medida de lo posible, la intervención sindical, tanto nacional como europea, o de organismos establecidos de los trabajadores (por ejemplo, comités de empresa nacionales) a través de organismos de representación de los trabajadores *ad hoc*, cuyo proceso de elección ha intentado ser controlado por la empresa. Esto ha dificultado la participación de la FEM y la posibilidad de presentar un frente común a los representantes de los trabajadores para mejorar el acuerdo. Aunque en la mayoría de los casos esto ha ocurrido en empresas cuya sede central esta en Japón o EE.UU, según el estudio de la FEMCVT, la mitad de los acuerdos de constitución de CEEU de empresas de estos países han sido firmados por organismos de representación de los trabajadores no especificados; también ha ocurrido en algunas empresas de capital y sede europea.

“En nuestro caso, la iniciativa de constitución partió de alguna manera de la propia empresa, además fue ajustada a plazos y con mucha premura... básicamente es que le empresa se comprometía a lo que quería, a lo que le interesaba y nada más, lo demás lo dejaba todo a su criterio, y eso es lo que no valía del propio acuerdo.”

“Yo soy de una multinacional japonesa, que en un principio (...) entendió muy bien qué era esto de los CEEU e intentó aguarlo. Formó un CEEU en Inglaterra que es donde había empezado (...) Como la dirección sabía que tenía que cumplir ciertas normas para estar en Europa, los japoneses son así, (...) en eso son formalistas, hacen las cosas, pero formalmente, lo mínimo posible”.

Iniciativa de la FEM

Un segundo grupo serían aquellas empresas que han aceptado que hubiera una importante participación de la FEM en el proceso, incluso dirigiendo las negociaciones, coordinando a los representantes nacionales y firmando el acuerdo. Esto ha sido posible fundamentalmente en empresas de capital europeo:

“El acuerdo del CEU viene planteado por unas negociaciones por parte de la FEM”.

“...fue en agosto, en vacaciones, pillaron al delegado, había un austríaco, gente que estaba por allí trabajando, pues los reunió y dijo, vamos a hacer el CEU y a firmar este acuerdo, pero aquí sí que hubo un compañero de la FEM asesorando...”.

Iniciativa del sindicato, o comité de empresa, de la sede de la multinacional

El tercer grupo está constituido por empresas en las que el mayor desarrollo, tanto legislativo como práctico, de estructuras de participación de los trabajadores ha facilitado que el proceso de constitución del CEU respete escrupulosamente las normas legales. Particularmente, en lo referido a la creación del Grupo Especial de Negociación, que es un elemento clave para que participen desde el principio del proceso los trabajadores de las filiales.

Hay que resaltar que el hecho de que en el país de origen de la empresa haya un importante desarrollo de la legislación, y de la práctica, relativa a la participación de los trabajadores en la empresa, si bien generalmente ha tenido efectos positivos a la hora de impulsar la creación de un CEEU y de facilitar la participación de los representantes de los trabajadores de las filiales de otros países, en muchos casos no ha permitido homogeneizar los derechos de información y consulta del CEEU con los que se tienen a nivel nacional. La

razón puede estar en que, aunque sea de forma pasiva, es decir, no enfrentándose con fuerza a las propuestas empresariales, los representantes de los trabajadores de la casa matriz no han querido compartir con el resto de los trabajadores de la empresa el mismo grado de ejercicio de estos derechos que disfrutaban a nivel nacional. Según la FEMCVT, dos tercios de los CEEU de empresas de los países nórdicos y casi la mitad de los de las empresas alemanas, holandesas, suizas y austríacas están compuestos por trabajadores y empresarios, a diferencia de sus sistemas de representación nacionales en materias de información y consulta, que se basan en comités de empresa compuestos sólo por trabajadores (Alemania y Austria) o directamente a través de los delegados sindicales (Suecia y Finlandia):

“Nuestro CEEU fue el primero que se firmó en Europa después de aprobarse la Ley, y no se firmó antes porque el representante de la empresa era de la patronal sueca y no quería anticiparse a la Ley. (...) En Suecia los trabajadores están representados en todos los órganos de dirección, reciben la información que recibe el mayor director de la empresa”.

“Yo le pido información al presidente, incluso en alemán por si no sabe inglés, de algunos convenios y no tenemos mucha respuesta”.

Según el estudio de la FEMCVT, un 65% de los acuerdos de constitución de CEEU ha sido firmado por organizaciones sindicales europeas y/o comités de empresa estables, lo que demuestra la efectividad de su intervención. Este porcentaje llega al 70% en empresas europeas.

Es significativo que en ningún caso haya aparecido una cuarta posibilidad, que es que la iniciativa de constituir el CEU haya partido de representantes de los trabajadores, o sindicatos, de filiales de la empresa.

1.2. Aspectos polémicos en la negociación

Los aspectos más polémicos en la negociación de un acuerdo de creación del CEU se pueden agrupar en cuatro temas: la participación de expertos en las negociaciones, el número de reuniones anuales, la definición del proceso de designación de los representantes de los trabajadores en el CEU y el reparto de los puestos en el CEU. Sin embargo, en ningún caso aparece como elemento de discusión el modelo de comité de empresa europeo, la relevancia de este tema, aunque no ha sido fruto de los grupos de discusión, obliga a incluirlo como quinto punto.

1.2.1 Destaca, por el elevado número de casos en que aparece, la dificultad para que la empresa acepte la presencia de los expertos al servicio de los representantes de los trabajadores:

“De hecho, para nosotros el escollo más gordo con la negociación del acuerdo fue precisamente la presencia de los asesores sindicales. Lo retrasó mucho, se salvó con una especie de pacto entre caballeros mediante el cual la FEM podía estar en las reuniones, pero no tenía cartelito delante. Y no en todas, había determinadas reuniones concretas que no entraba, en las ordinarias sí entraba, solamente, por supuesto en las plenarias”.

La presencia de un experto designado por la FEM para que asesore en las negociaciones es en sí misma un elemento indudablemente positivo, pero desde el punto de vista de los trabajadores de las empresas filiales hay que tener muy en cuenta el proceso de designación en la FEM de ese experto.

Antes de 1994, en los primeros acuerdos en los que participaron expertos de la FEM, éstos eran realmente personal de la organización sindical europea, pero, a medida que el número de procesos de negociación fue creciendo, a partir de 1995, la propia FEM tomó la decisión de considerar experto FEM a aquel que designase el sindicato de la casa matriz de la empresa, lo cual, si bien era más operativo, teniendo en cuenta las limitaciones de personal de la FEM, evidentemente distorsionaba el diseño de negociación elaborado por ella misma, ya que suponía que en la práctica las labores de coordinación de todo el proceso de negociación recaían en el sindicato de la casa matriz. Este elemento, indudablemente ha influido en que el modelo de CEEU que se ha adoptado en cada negociación, no haya sido cuestionado por parte de los representantes de las empresas filiales.

1.2.2 En cuanto al número de reuniones, la intención de las empresas ha sido restringir en la medida de lo posible las reuniones del CEEU:

“El único elemento que no pudimos conseguir de todas nuestras propuestas es que queríamos dos reuniones al año, conseguimos una”.

“Planteaban en un principio muchas dificultades en cuanto al tema de restringir al máximo la comisión especial y la reunión anual, una y sanseacabó y una extraordinaria como mucho”.

En el estudio de la FEMCVT, aparece claramente que una reunión ordinaria al año es la norma de los CEEU, 87% del total, mientras que dos reuniones anuales sólo se recoge en el 13% de los acuerdos. Merece la pena destacar que es en los CEEU de los países nórdicos donde hay más posibilidades de tener dos reuniones, aparece en un 25% de los acuerdos.

1.2.3 La polémica sobre quiénes tienen derecho a participar en los CEEU,

-
- 2

Pese a que esta cuestión es clara en la Directiva, tan solo se especifica para todos los países que están representados en el CEEU en la mitad de los acuerdos analizados por la FEMCVT.
- 3

Se adjunta en el Anexo dicho acuerdo.
- 4

En la composición del grupo especial de negociación todas las leyes reconocen que debe haber al menos un representante por país y el resto según la siguiente tabla:

Leyes nacionales	Representantes adicionales por país en función del número de trabajadores
Bélgica, Austria, Grecia, España, Irlanda, Italia, Holanda, Portugal	Al menos el 25% de los trabajadores. 1 más.
Alemania y Luxemburgo	Al menos el 50% de los trabajadores. 2 más.
	Al menos el 75% de los trabajadores. 3 más.
Francia	Al menos el 20% de los trabajadores. 1 más
	Al menos el 30% de los trabajadores. 2 más.
	Al menos el 40% de los trabajadores. 3 más.
	Al menos el 50% de los trabajadores. 4 más.
	Al menos el 60% de los trabajadores. 5 más.
	Al menos el 80% de los trabajadores. 6 más.
Suecia	Proporcional al numero de trabajadores.
Dinamarca	Empresas de hasta de 2.000 trabajadores: 1 más al país con más trabajadores. Empresas de más de 2.000 y 10.0000: Como la ley belga. Empresas de más de 10.000 trabajadores: 1 más por cada 5.000 trabajadores.
Finlandia	De acuerdo a como estén distribuidos los trabajadores por países y según lo pactado entre empresarios y trabajadores.
Noruega	De acuerdo con lo pactado entre empresarios y trabajadores.

como representantes de los trabajadores, aunque aparece en algún caso, se ha evitado en la mayor parte de las situaciones, en la medida en que las direcciones de las empresas han optado por respetar los sistemas nacionales de elección de representantes.

“... hubo verdaderos problemas para ver quién era representante”.

“... desde el sindicato alemán, se pusieron en contacto con los sindicatos españoles que tenían representación en la empresa, CC.OO. y UGT, y se llegó a un acuerdo en función de los porcentajes”.

En el futuro, el procedimiento de elección de los representantes nacionales deberá hacerse según establece cada legislación nacional, tal y como se recoge en la Directiva². Otras prácticas, que desgraciadamente han ocurrido en el pasado, son absolutamente inaceptables, tanto el caso de que la dirección de la empresa intente imponer representantes afines, como la situación de que los representantes de los trabajadores de la casa matriz pretendan influir en países con pluralidad sindical para que se elijan representantes de filiales más afines ideológicamente. En el sector del metal en España, se ha alcanzado un detallado acuerdo entre CC.OO. y UGT³, que define los criterios que se deben aplicar para la elección de representantes nacionales en el CEEU. Acuerdos de este tipo facilitan que se respete la pluralidad sindical existente en nuestro país por parte de los representantes de los trabajadores de países en los cuales sólo existe un sindicato en cada rama de producción, ya que a veces les resulta difícil entenderla.

1.2.4 El debate surgido a la hora de distribuir los puestos del CEEU entre los distintos países tuvo lugar principalmente entre los propios representantes de los trabajadores.

“La mayor dificultad entre los que negociamos esto, que éramos italianos, holandeses, suecos y españoles, era ponernos de acuerdo en un baremo para marcar la representación de los trabajadores”.

“No sé cómo se va a estructurar una representación de 19 países pequeños...”.

La configuración definitiva de los CEEU⁴ oscila entre dos criterios: el de la proporcionalidad pura en función del tamaño de las plantillas por países y el de

fórmulas correctoras para garantizar la representación de todos los países donde está presente la multinacional, o un mayor equilibrio en el seno del CEEU:

“Tenemos 30 miembros, un sistema proporcional al número de trabajadores”.

“Si somos 29 en el CEEU, hay 13 italianos y el resto son extranjeros. Podían haber hecho 80% y 20% pero en este sentido fueron más flexibles y tres alemanes tres españoles, un portugués, dos franceses, dos belgas... y dos ingleses”.

“... Se compone de 20 representantes que se dividen en dos tramos. Países con más de 2000 trabajadores tienen dos y los de menos de 2.000 tienen uno, con esto se dan paradojas y desequilibrios”.

Es evidente que una presencia abrumadora de representantes de la casa matriz tiene efectos desmotivadores en los representantes de empresas filiales.

“En mi CEEU somos 17 miembros de momentos, de los cuales 11 son alemanes... ¡pues se acabó!, las relaciones que hay, actualmente, son nulas con el resto del CEEU”.

“19 alemanes en un comité de 30 y 13 de la propia central”.

El problema de la representación de los diferentes países en el CEEU adquirirá una mayor relevancia en el futuro, en la medida en que éstos asuman capacidades negociadoras más allá de la información y consulta. La representatividad de los miembros del CEEU será crucial para que los acuerdos que se alcancen representen la opinión de la mayoría de los trabajadores de la empresa.

Si están representados todos los países, y el número de miembros del CEEU no es muy amplio, puede que las decisiones sean tomadas por una mayoría de los miembros del CEEU, pero que representa un porcentaje muy pequeño de la plantilla. En el caso contrario, puede ocurrir que los representantes de la casa matriz

5 El que exista un umbral mínimo de plantilla para estar representado en el CEU está planteado en un 40% de los acuerdos examinados por la FEMCVT. El objetivo es que no haya una sobre representación de centros pequeños (p.ej. oficinas comerciales), cuya elección puede estar mediatizada por la dirección de la empresa. En los acuerdos que recogen esta cuestión se plantean diferentes límites: en un 11% de los centros el límite de plantilla es inferior a 50 trabajadores, en un 14% de los centros es de 50 trabajadores, en un 35% es de 100 trabajadores, en un 35% es de 150 y en un 5% más de 150.

tengan una representación abrumadora que les permita tomar decisiones que afecten a las empresas filiales, sin tener en cuenta su opinión. En ambos casos, habrá un temor de los representantes de los trabajadores para que el CEEU asuma más competencias que las de mero recipiente de información. Si bien las di-

ferentes leyes de transposición de la Directiva han optado por diferentes modelos en el cálculo de la representatividad que conjugan la presencia de todos los países y una sobrerrepresentación para aquellos con más volumen de plantilla, hay que recordar que la frase “sin perjuicio de la autonomía de las partes” está recogida tanto en la Directiva como en las leyes de transposición nacionales, lo que permite modificar esos sistemas de cálculo. Para evitar los peligros mencionados, y permitir que en un futuro los CEEU adquieran mayores responsabilidades, hay que buscar sistemas de distribución que tengan en cuenta los siguientes elementos:

Representación lo más proporcional posible, teniendo en cuenta que estén representados todos los países a partir de un mínimo de plantilla⁵, estableciendo porcentajes de bloqueo para la toma de decisiones sobre temas especialmente relevantes.

Es necesario que en la organizaciones sindicales europeas se produzca un consenso en estos términos, entre los sindicatos de países que mayoritariamente son sedes de las empresas afectadas por la Directiva 94/45/CE (Alemania, Francia, Gran Bretaña, Finlandia, Suiza, Suecia son países en los cuales la relación entre el número de representantes en CEEU y el número de CEEU constituidos en empresas de su nacionalidad es bajo, luego la mayor parte de los miembros de estas nacionalidades en los CEEU constituidos representan a la casa matriz) y los sindicatos de los países en los que los representantes de los trabajadores en los CEEU constituidos representan fundamentalmente a empresas filiales (España, Portugal, Irlanda, Grecia y los países que se incorporarán a la UE en los próximos años, como Chequia, Hungría y Polonia). Los representantes de los trabajadores en CEEU de países como Italia, Austria, Dinamarca, Holanda, Noruega, Luxemburgo y Bélgica se sitúan en una posición más equilibrada, ya que estos países, si bien un importante número de empresas afectadas por la Directiva 94/45/CE tienen su sede principal en ellos, también tienen un gran volumen de filiales de empresas cuya sede está en otro país comunitario.

Relación, por países, entre la cantidad de representantes de los trabajadores de un país en los CEEU constituidos y el número de CEEU de empresas que tienen su sede en ese país: Graduación del liderazgo nacional en los CEEU.

	% de CEEU por país de origen (A)	% de CEEU con miembros de ese país (B)	B/A Graduación del liderazgo nacional
Alemania	22,3%	87%	4
Suiza	4,8%	17%	4
Gran Bretaña	14,5%	68%	5
Finlandia	3,5%	19%	5
Suecia	5,5%	31%	6
Francia	10,5%	78%	7
Holanda	4,5%	56%	12
Bélgica	4,3%	55%	13
Noruega	1,8%	24%	13
Italia	3,5%	60%	17
Dinamarca	1,5%	26%	17
Luxemburgo	0,5%	9%	18
Austria	1,8%	37%	20
Irlanda	0,8%	27%	34
España	0,8%	60%	75
Grecia	-	20%	Muy alto
Portugal	-	30%	Muy alto
EE.UU.	14,8%	-	
Japón	3,5%	-	
Resto del mundo	1,3%	18%	
Chequia		6%	
Hungría		4%	
Polonia		3%	
Eslovaquia		3%	
Turquía		2%	
TOTAL	100%		
Nº de CEEU con información disponible	399	248	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la FEMCVT.

1.2.5 Modelo de Comité de Empresa Europeo

Según han expresado los representantes españoles en las negociaciones para lograr los acuerdos respectivos, no ha surgido la polémica en torno al modelo de CEEU que se va crear, cuando claramente hay dos modelos muy diferenciados:

Modelo de CEEU según grupo de países de origen de la empresa

% sobre total	Comité Conjunto	Comité de Trabajadores
Francia, Bélgica y Luxemburgo	97%	3%
EE.UU.	96%	4%
Japón	93%	7%
Gran Bretaña e Irlanda	89%	11%
Suecia, Finlandia, Noruega y Dinamarca	66%	34%
Alemania, Austria, Suiza y Holanda	42%	58%
Italia y España	29%	71%
TOTAL	69%	31%

Fuente: Estudio de la FEMCVT sobre 374 acuerdos con información relevante.

Comité Conjunto: En algunos textos, se le denomina como “modelo francés”. Está caracterizado por ser un comité en el que participan representantes de los trabajadores y de la dirección de la empresa y por ser dirigido normalmente por el director general o presidente de la empresa. En términos generales, este modelo resta autonomía de funcionamiento a los trabajadores, ya que en muchas decisiones sobre su funcionamiento cotidiano, la dirección empresarial tiene poder de veto. Este modelo, si bien basa su forma organizativa y competencias en el comité de empresa del grupo francés, no está circunscrito a empresas de esta nacionalidad, ya que dos terceras partes de los acuerdos siguen este modelo. Tres razones explican su preeminencia:

■ Las empresas de los países que tenían dicho modelo a nivel nacional simplemente lo han aplicado a nivel europeo (Francia, Bélgica, Luxemburgo, Dinamarca, Noruega). En Francia, Bélgica y Luxemburgo este modelo supone el 97% de los constituidos.

■ Las empresas de los países que no tenían tradición de comité de empresa (ingleses e irlandeses) o de países no comunitarios (Japón y EE.UU.) han optado

por un modelo más favorable a la dirección empresarial y que limita en mayor medida la capacidad de actuación de los trabajadores. Este modelo representa el 93% de los constituidos, cuyo capital pertenece a dichos países.

■ Más difícil resulta explicar la preeminencia de este modelo en aquellos países cuya tradición de relaciones laborales justificaría que se hubieran decantado por el Comité de Trabajadores. En los países nórdicos (suecos y finlandeses son los que estarían en este grupo), este tipo de CEEU representa el 66% del total y el 42% en Alemania, Holanda, Suiza y Austria. En este caso, la explicación que se ofrece en el estudio de la FEMCVT es que los propios representantes de los trabajadores de las casas matrices de las multinacionales aceptan un modelo más descafeinado que el que tienen a escala nacional, de forma que no se ven obligados a compartir con representantes de los trabajadores de otros países los fuertes derechos de información y consulta que tienen reconocidos en su país.

Comité de Trabajadores: Se empieza a conocer como “modelo alemán”. Si bien sólo representa al 58% de los CEEU de la zona de influencia germánica, se caracteriza por que está compuesto tan solo por representantes de los trabajadores que se reúnen bilateralmente con la dirección. Es de destacar que en las empresas italianas y españolas es donde este modelo es claramente preeminente, un 71% han optado por él.

En todo caso, resulta muy significativo que esta cuestión básica no haya sido objeto de polémica en el proceso de negociación, según expresan los representantes españoles. Ello es debido a que el modelo de CEEU, en la mayor parte de los casos, es *propuesto por la dirección empresarial de acuerdo con los representantes de los trabajadores de la casa matriz y en la práctica, es algo incuestionable para los representantes de los trabajadores de las empresas filiales.*

Es destacable también que las competencias del CEEU no hayan sido, según los representantes de los trabajadores españoles, un elemento importante en la negociación.

2. Funcionamiento de los CEEU

En este apartado se analiza el desarrollo en la práctica de los derechos de información y consulta recogidos en la Directiva 94/45/CE a través del funcionamiento de CEEU ya constituidos.

2.1. El ejercicio del derecho de consulta

Tal como ha podido comprobarse en todos los grupos de discusión, la mayor parte de los representantes de los trabajadores consideran que en la práctica no se está desarrollando correctamente el derecho de consulta:

“Para ellos la interpretación de la consulta es como para nosotros: (...) El debate previo antes de la toma de decisiones, y lo interpretan de puta madre, además está en todos los idiomas, pero nunca lo aplican”.

“... en la empresa desde la última reunión del CEEU, que fue hace un año, ha habido cuatro cierres de empresa en Europa: en Inglaterra, Alemania y dos en Italia”.

“... había una preocupación porque había 150 millones para una reestructuración (...) después de machacar durante un año para que se nos informara de cómo iba a quedar la situación, al final la información que sacamos es que afectaría a cinco plantas, en las cuales habría un excedente de 2.200 trabajadores, ni dijeron qué plantas eran, ni por qué se iba a producir esa situación. Normalmente cuando te comunican algo, o ya se ha hecho, o se va a hacer ya, no te preguntan ¿Qué te parece?”.

Esto coincide con las conclusiones del estudio realizado para la FEMCVT. Tan solo un 13% de los acuerdos tienen una definición de consulta más amplia que la descrita en la Directiva, que es muy ambigua y hace difícil que los representantes de los trabajadores en los CEEU tengan claro qué implica realmente éste derecho: si la consulta significa simplemente la obligación de la empresa de escuchar la opinión de los trabajadores antes de tomar una decisión o si, además, supone la implicación de éstos en la toma misma de decisiones.

Ante esta falta de claridad en el término, y la postura adoptada por las empresas de ignorar prácticamente este derecho, en algunos casos con la connivencia de los

representantes de los trabajadores de las casas matrices, muchos miembros de los CEEU han terminado por aceptar que sea un derecho actualmente irrealizable:

“Cuando a nosotros nos consultan, no nos consultan, nos lo comunican, ya han tomado la decisión y, claro, parece que te están consultando pero lo que hacen es informarte”.

Las dificultades para que los representantes de los trabajadores en los CEEU adopten una posición colectiva ante la información ofrecida por la empresa, de forma que se ejerza el derecho de consulta, se acentúa en procesos de reestructuración productiva, por el enfrentamiento que puede surgir entre los diferentes representantes de los trabajadores al intentar mantener, si no aumentar, la producción en sus respectivos países. Aunque la práctica también nos muestra que es posible el logro de posiciones comunes desde una perspectiva europea y solidaria:

“Otra cosa es unir esfuerzos a la hora de combatir en Europa los sistemas de EE.UU. o de otros países terceros, ahí sí que hay interés para movilizarlos, para presentar propuestas a las dirección, para quitar mercado a EE.UU. o impedir que se lo lleven ellos. Ahí sí que hay un esfuerzo común...”.

“Nosotros una de las primeras medidas que tomamos fue un acuerdo firmado y hecho público entre los trabajadores de no aceptar, como medida de precaución, trabajos extras que pudieran derivarse de otras plantas, por si en una planta hay conflicto”.

Por tanto, un elemento fundamental es lograr una definición mucho más adecuada de la consulta, como la que la propia Comisión Europea ha planteado en el Artículo 2 de su “Propuesta de Directiva por la que se establece un marco general relativo a la información y consulta de los trabajadores en la CE (1999/C 2/03)” para homogeneizar este derecho a nivel europeo.

2.2 El ejercicio del derecho de información

Los temas sobre los que pueden tratar las reuniones ordinarias suelen ser los recogidos en los Requisitos Subsidiarios del Anexo de la Directiva 94/45/CE: situación económica y financiera de la empresa, en un 95% de los acuerdos, según el estudio de la FEMCVT, empleo y temas sociales, en un 85%; evolución de las actividades, producción y ventas, en un 77%; inversiones, en un 65%; estructura

de la empresa, en un 60%; cambios substanciales que afecten a la organización, nuevos métodos de trabajo o de producción, en un 60%; los traslados de producción, las fusiones, la reducción de tamaño o el cierre de empresas, de establecimientos o de partes importantes de éstos, y los despidos colectivos, en un 55%.

Además se ha recogido en un significativo número de acuerdos materias no especificadas en la Directiva: salud laboral y seguridad, en un 38%; medioambiente, en un 35%; formación, en un 25% e igualdad de oportunidades, en un 7%.

Si bien algunos representantes de los trabajadores reconocen que la pertenencia al CEU les ha permitido acceder a información muy relevante de la empresa,

que no les era accesible hasta entonces:	Nº de reuniones anuales en CEEUs de ese país	Nº de veces al año que el órgano de los trabajadores tiene derecho a la información y consulta según cada legislación nacional
<i>"A nosotros la información que nos dan siempre es muy fiable, de hecho los trabajadores españoles miembros del CEU sabemos noticias que la dirección española en general no la ha tenido. Tenemos nosotros más reuniones con los directores mundiales que los propios directores españoles".</i> Suecia Dinamarca Finlandia Noruega		Suecia: Información regular con obligación suspensiva de negociar en caso de que los cambios de estructura o la evolución previsible de las actividades o los proyectos de inversión supongan modificaciones importantes. Dinamarca: Seis. Finlandia: Dos.
En muchos casos, hay problemas para que los representantes de los trabajadores de las filiales puedan hacer un uso eficaz del derecho de información que les otorga la Directiva 84/456/CEE. Alemania Holanda Austria Suiza	84/456/CEE. Esto depende en gran medida de cómo esté organizada la reunión, de qué limitaciones existen para acceder y transmitir determinadas informaciones y de la propia formación y apoyo que reciben los representantes de los trabajadores.	Alemania: Cuatro. El Comité Económico se reúne una vez al mes. Holanda: Dos. Austria: Cuatro.
Francia Bélgica Luxemburgo	85% una, 15% dos	Francia: Una. Sobre la producción y ventas cuatro. Bélgica: Cuatro. Luxemburgo: Dos.
2.2.1 Organización de las reuniones del CEU.		
Reino Unido Irlanda	88% una, 12% dos Número de reuniones ordinarias	Reino Unido: La información y consulta son voluntarias. Irlanda: La información y consulta son voluntarias.
El que en la mayoría de los acuerdos, un 87% según la FEMCVT, el número de las reuniones ordinarias del CEU esté restringido voluntariamente. limitación práctica del derecho de información, porque en muchos casos se informa una vez que han sucedido los hechos:	95% una, 5% dos del 17% del CEU	Italia: Según convenio sectorial. España: Cuatro.

“... hace un año nos reunimos y nos dijeron que la tendencia en España era a estar estable el empleo y hace seis meses sacaron a la venta dos plantas y 800 trabajadores menos”.

“... están vendiendo, están comprando, están haciendo lo que quieren y no nos dan ningún tipo de información”.

Esta limitación del número de reuniones del CEEU, prácticamente a una al año, hace que tome consistencia la sospecha, ya expresada anteriormente, de que los representantes de los trabajadores de la casa matriz no son muy proclives a compartir con los de las filiales los derechos de información y consulta que ya tienen reconocidos a escala nacional. En muchos países, principalmente Suecia, Dinamarca, Alemania, Austria, Bélgica, Francia y España, los representantes de los trabajadores tienen reconocido, según sus leyes nacionales, el derecho de información con mucha más periodicidad, como se puede ver en el cuadro adjunto.

6 En los CEEUs Conjuntos sucede en el 72% de los casos, mientras que en los CEEUs de Trabajadores sólo en un 14%.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la FEMCVT y de la Comisión Europea (1999/C 2/3).

En muchos casos, la información más inmediata se realiza al Comité Restringido o Secretariado del CEEU:

“La empresa lo que está haciendo es monopolizar el CEEU en el secretariado, es decir, no reúne al CEEU, reúne al secretariado. Lo que hace es reunir al secretariado del CEEU un día antes y decirnos que va a cerrar una planta y poco más, te ves un poco impotente”.

Esto, como se comentará más extensamente en el apartado del funcionamiento del Secretariado, supone una clara discriminación para aquellos miembros del CEEU que no están en él, siempre representantes de filiales.

2.2.1.2 Fijación del orden del día de las reuniones ordinarias

El que la presidencia recaiga predominantemente en un representante de la dirección de la empresa, al menos en un 54% de los casos según la FEMCVT⁶, y que ésta fije el orden del día de la reunión suponen una seria limitación al derecho de información. Esto sucede sobre todo en los CEEU Conjuntos o modelo francés:

“El orden del día parece ser que lo configura el presidente, que es el presidente de la empresa, y si no están de acuerdo el presidente y el secretario, que es un representante de los trabajadores, decide el presidente. Con lo que puede darse el caso de que nosotros queramos meter algo en el orden del día que el presidente de la empresa no lo acepte. Es un handicap, está recogido en el acuerdo y los franceses lo han aceptado”.

Aunque, según la FEMCVT, sólo en un 8% de los CEEU está es una prerrogativa de la dirección, en la inmensa mayoría de los casos, un 73%, se decide conjuntamente.

“El orden del día lo establecemos nosotros con el representante de la empresa. Queremos saber esto, esto y esto. Generalmente no hay problemas, aunque a veces metes muchos puntos y por el tiempo tienes que descartar algunos”.

La práctica mayoritaria es que es el Secretariado del CEEU, cuando existe, el que fija el orden del día de las reuniones. Según la FEMCVT, ésta prerrogativa aparece en el 74% de los acuerdos de CEEU con Secretariado.

Aunque la decisión del orden del día dependa de los trabajadores, una excesiva concentración de cargos del Secretariado en trabajadores de la misma nacionalidad puede restringir el derecho de información de los representantes de los trabajadores de las filiales:

“Los alemanes se empeñaron en que tenía que haber presidente, vicepresidente y secretario, y que el presidente fuera alemán, el vicepresidente alemán y el secretario alemán”.

“En el caso de mi empresa el presidente es un trabajador, es nuestro, pero es alemán. El único contacto que he tenido con él ha sido una carta que nos mando, y hasta la fecha nada más. Ni contesta, ni habla, ni absolutamente nada”.

2.2.1.3 Reuniones previas y posteriores, sólo de los representantes de los trabajadores

La posibilidad de tener reuniones previas de preparación, reconocidas en un 85% de los acuerdos según la FEMCVT, y posteriores de seguimiento, que aparecen tan solo en el 22% de los acuerdos, son fundamentales para que los representantes de los trabajadores puedan ejercer realmente su derecho de información, sobre todo si no forman parte del Comité Restringido, o Secretariado del CEEU, lo que sucede a la mayoría de los representantes de empresas filiales.

“... para la empresa es mucho más importante la visita, al recorrido antes de la reunión se dedica una mañana, cuando yo en este tiempo, lo que haría sería una reunión previa en la que transmitir los problemas, dudas y preguntas. Para la empresa la reunión es lo de menos, lo importante es la cena, la visita ..., y eso me preocupa, deja una sensación negativa”.

El poder mantener estas reuniones previas y posteriores solo entre los trabajadores debe ser posible tanto para las reuniones ordinarias como para las extraordinarias.

2.2.1.4 La limitación de tiempo en las reuniones ordinarias

La duración de las mismas, teniendo en cuenta que la norma es que se haga una al año, es un elemento importante para poder practicar adecuadamente el derecho de información. El que muchas apenas duren un día supone una limitación importante.

“En un día, eso es hacer turismo, no es recoger información, es no hacer nada. Levantas la mano, estás con treinta y tantas personas un día, con el discurso que suelta el presidente, el otro... Al final te queda medio día en el que hablas una vez, y una vez para exponer los problemas de tu país, pues...”

“... y cuando tienes ocasión de información un poco más concreta es con el turno de palabra (...) pegan una parrafada, café, media hora y un par de preguntas, a las 12 todo el mundo comiendo y a las cuatro a coger el avión”

2.2.1.5 Reuniones extraordinarias

La posibilidad de convocar reuniones extraordinarias está recogida en muchos de los acuerdos firmados, un 81% según la FEMCVT. Las razones que pueden motivarla deben ser circunstancias excepcionales que supongan cambios importantes en la producción y la plantilla, que afecten a varios países.

El problema es que en muchos casos la convocatoria de estas reuniones extraordinarias, o bien es una decisión que unilateralmente toma la dirección de la empresa, en un 35% según la FEMCVT de los acuerdos que tienen reconocida esta cláusula, o bien es una decisión que se debe tomar conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la dirección, en un 60%, es decir, que la dirección tiene poder de veto para convocar estas reuniones. Solo en uno de cada cinco acuerdos, según la FEMCVT, los representantes de los trabajadores pueden, por sí mismos, convocar una reunión extraordinaria. Esto ocurre sobre todo en los acuerdos que siguen el modelo de Comité de Trabajadores, que se ha adoptado sobre todo en empresas alemanas e italianas.

Además en muchos acuerdos se recoge que a estas reuniones extraordinarias

mayor libertad para moverse dentro de la empresa, reunirse e intercambiar información y opiniones.

“El Secretariado es el que realmente lleva todo el peso del comité, el comité se reúne solamente una o dos veces al año en plenario, una vez fundamentalmente, entonces, bueno pues quien realmente lleva el peso y es donde se cuecen las cuestiones... La información oficial, la da la empresa, entonces al darla la empresa, como la da en los plenarios, da a todos da la misma información. Lo que pasa es que luego después, en el Secretariado tenemos una información mucho más eficaz porque no es una información globalizada, sino mucho más específica y para cuestiones concretas. Esa información se hace llegar al resto de miembros del comité, no toda a todos, pero sí en función de lo que les afecta a cada uno”.

“Los comités ejecutivos son importantes, hay que estar en ellos, si no estás no te comes una rosca”.

Esta dinámica resulta frustrante para los miembros del CEEU que no participan en él, sobre todo cuando además no funcionan los canales de información, muchas veces debido a las barreras idiomáticas:

“...desde la última reunión del CEU, que fue hace un año, ha habido cuatro cierres de empresa en Europa: en Inglaterra, Alemania y dos en Italia. La empresa, lo que está haciendo es, monopolizar el CEEU en el secretariado, es decir, no reúne al CEEU, reúne al secretariado (...), por lo menos que informe a todos”.

“..estoy harto de llamar a la gente, si me entero de algo es porque tengo relación con alguno, por ejemplo con el portugués hablamos por teléfono y nos entendemos”.

“Yo no sé si funciona ese órgano (...) no tenemos información por parte de ningún miembro del secretariado...”.

Para evitar esto, y buscando que la eficiencia y la democracia sean términos complementarios en los CEEU, y no contrapuestos, en la elección del Secretariado hay que compensar el factor numérico, plantilla en cada país, con una corrección por zonas idiomáticas, de tal forma que dentro del secretariado haya siempre alguien que pueda comunicarse fácilmente con miembros del CEEU no presentes en él, como ya se ha hecho en algunos casos:

“Nosotros lo hemos contemplado por distribución geográfica, uno de la Europa del Norte, otro de la Europa del centro y otro de la Europa del sur, y lo hacemos por votación cada tres años, que se cambian”.

Frente al criterio puramente numérico, y de homogeneidad lingüística, que no genera confianza entre el conjunto de los representantes de los trabajadores, y dificulta la capacidad futura de desarrollo del CEEU:

“Nosotros en el comité restringido somos cinco personas, es totalmente hereditario, somos representantes de cada uno de los países con más plantilla”.

“En esa primera reunión aprobamos el Secretariado y elegimos ocho miembros (...) nosotros nos quedamos fuera de él, lógicamente por cuestión numérica.”.

En la constitución del secretariado no sólo hay que pensar en los que lo componen, sino también en los que se quedan fuera.

2.2.1.7 Problemas referidos a las diferencias idiomáticas: Interpretación en las reuniones, traducción de documentos, contactos entre reuniones

Uno de los problemas más importantes con el que tropiezan los representantes de empresas filiales en los CEEU para ejercer sus derechos es el idioma. El nivel de conocimientos de idiomas entre los trabajadores españoles, y esto también sucede en muchos otros países, es muy escaso, por lo que deben valerse de la mediación de los intérpretes en las reuniones. Si bien la utilización de intérpretes en las reuniones es un mínimo imprescindible a exigir, es una solución parcial porque supone una pérdida enorme de libertad y fluidez en su relación con el resto de los miembros del CEEU, en las reuniones y fuera de ellas, y no garantiza la traducción de los documentos, tanto de la dirección de la empresa como de otros representantes de los trabajadores:

“El idioma oficial es el inglés, traducen a unos idiomas sí y a otros no (...) reunión tras reunión se quejan de que es carísimo y que hay que suprimirla”.

“Una de las mayores dificultades que veo al CEEU es el idioma (...) Vas allí, estás dos días, indudablemente hablas muy por encima (...) y en los intercambios no puedes intercambiar informaciones y opiniones con los compañeros”.

“...nosotros tenemos, además, el problema idiomático con Alemania. Vale, hay traductores, pero no es lo mismo”.

“ Hay problemas, te envían cartas en inglés , en francés...”.

Muchas empresas, dado el elevado coste que supone la participación de los intérpretes, facilitan cursos de aprendizaje del idioma oficial de comunicación de la empresa, normalmente el inglés, para los miembros del CEEU. Pero la dificultad que supone para algunos de ellos el estudio de un nuevo idioma genera un rechazo total.

“Los que más problemas tenemos somos los españoles y los italianos, pero tenemos, pagado por la empresa, las horas que hagan falta, un profesor casi particular para hablar y para todo. Se ha acordado por la dirección, con el ánimo de sustituir la traducción simultánea, darnos cursos, hasta de un mes seguido, en Inglaterra. El único que se negó fui yo (...) porque del nivel uno, que tengo yo, al nivel cinco que se necesita para estos rollos tardaría como cinco años y no me enteraría de nada”.

La exigencia de que se mantenga la interpretación simultánea en las reuniones y la traducción de los documentos son elementos básicos para que el CEEU funcione correctamente. Pero también debe hacerse un esfuerzo por parte de los representantes de trabajadores para aprender idiomas, o para buscar que los miembros del CEEU tengan un buen conocimiento de otras lenguas. Como se ha referido de forma reiterada, la comunicación directa y continuada entre los miembros del CEEU, al margen de las propias reuniones, es la base sobre la que se puede establecer un clima de confianza entre los representantes de los trabajadores que permita un funcionamiento satisfactorio del CEEU, y sin comunicación no hay confianza:

“... El contacto telefónico con compañeros, de este país, del otro, es fundamental. Igual que lo hacemos en España, y es una asignatura pendiente”.

2.2.1.8 Participación de expertos en las reuniones del CEEU

Muchas de las dificultades que encuentran los representantes de los trabajadores para analizar la información que la empresa entrega podrían encontrar solución a través de la figura del experto.

“Lo que echamos de menos es que la información, primero, sea real y, segundo, que esté procesada, que alguien ayude a que se procese”.

“Éste es uno de los grandes handicaps que tenemos, la falta de capacidad para que la información se procese”.

La Directiva 94/45/CE es clara en el sentido de que la empresa debe correr con los gastos que conlleva el asesoramiento de los expertos, pero deja el tema abierto en cuanto a cuándo es necesario el experto, el número, tipo y forma de elección de los mismos. La empresa intenta, en la medida de lo posible, minimizar su presencia o centrarla en temas técnicos, llegando en algunos casos a intentar que estas funciones puedan ser desempeñadas por personal de la propia empresa, lo que es rechazado por los representantes de los trabajadores:

“... la empresa quería que fueran asesores en todo caso de la propia empresa”.

“Pero, si están pagados por la empresa al final cada uno se debe al dinero que le pagan”.

“... se limita a hacer un análisis de la situación europea, de cómo está evolucionando en el aspecto social, el aspecto económico y el aspecto industrial”.

El que los expertos sean elegidos por los representantes de los trabajadores no quiere decir que todos estén de acuerdo, una vez más puede dominar una actitud excluyente por parte de los trabajadores de la casa matriz, o de los mayores centros de trabajo, que puede minar la confianza de los representantes de los trabajadores de las empresas filiales en el CEEU:

“Los alemanes y los ingleses acaparan y los expertos se los ponen ellos, uno para Alemania y otro para Inglaterra”.

Pero la Directiva 94/45/CE, según el punto 6 de los Requisitos Subsidiarios que figuran en el Anexo, no limita el papel de los expertos a funciones de apoyo técnico: *“Siempre que sea necesario para el desempeño de sus funciones, el CEEU o el Comité Restringido podrá solicitar el asesoramiento de expertos por él elegidos”.* Por tanto, un tipo particular de experto es lo que la FEM llama el “coordinador sindical”, cuya función principal es ayudar a orientar el trabajo del CEEU:

“Nosotros tenemos un señor de la FEM (...) Su papel fundamentalmente es ser un sindicalista, no es otra cosa, ni más ni menos (...) normalmente este hombre lo que ha hecho ha sido avisarnos de cosas que iban a pasar”.

Es fundamental que para que el *coordinador sindical* tenga un carácter transnacional su nombramiento sea, además de aprobado por los representantes de los trabajadores en el CEEU, ratificado por la federación sindical europea de rama que le corresponda.

El papel del *coordinador sindical* debería tener matices muy diferentes en función de la estructura de la empresa afectada por la Directiva 94/45/CE. Las empresas que operan en más de un país pueden dividirse en tres grupos ideales:

Caracterización de tipos de empresas afectadas por la Directiva 94/45/CE					
Tipo de empresa	Diferenciación de productos	Integración industrial	Centralización de la gestión	Competencia interna	Importancia Coordinador Sindical
Internacional	Baja	Media	Alta	Alta	Alta
Multinacional	Alta	Baja	Baja	Baja	Media
Transnacional	Alta	Alta	Media	Media	Muy Alta

Esta clasificación obedece a tipos ideales, ya que en la práctica muchas empresas estarán estructuradas entre uno u otro tipo. Pero su mayor orientación hacia una u otra estructura, además del tamaño de la empresa y la propia implantación sindical, influirá indudablemente en la capacidad de actuación del *coordinador sindical* en el CEEU.

Internacionales: Sus características son ser una empresa muy centralizada, dominada por la casa matriz, en la que la transferencia de tecnología y el diseño de la estrategia de la empresa tiene sólo una dirección, del centro a las subsidiarias. Puede haber una cierta integración industrial entre las filiales, aunque las relaciones industriales y comerciales entre ellas siempre serán controladas a través de la casa matriz. En general, fabrican productos similares. Sería el modelo más basado en la competencia interna. Es el tipo de empresa que puede generar más conflictos entre los trabajadores.

El sindicato de la casa matriz es muy posible que domine en gran medida el funcionamiento del CEEU, heredando el estilo centralizado de la empresa. El papel del *coordinador sindical* debe consistir en promover una democratización del CEEU, facilitando que la información y la consulta, a las que tendrán más acceso los representantes de los trabajadores de la casa matriz, sean accesibles a todos. En la medida en que los productos fabricados por las filiales sean más similares, mayor será el riesgo de que se produzcan traslados de producción, ya que no serán necesarias fuertes inversiones, lo que puede producir importantes tensiones en el CEEU. Para que esto no pueda llevarse a cabo al margen del CEEU, es muy importante que los objetivos de producción por planta, y sus modificaciones en el tiempo, sean conocidos por todos. En este tipo de empresas, la labor del *coordinador sindical* también debe incidir en la búsqueda de mecanismos reglamentados para solucionar los posibles conflictos que puedan surgir entre trabajadores debido a la estructura tan competitiva de la empresa. Además, es muy posible que en estas empresas pueda producirse una cierta tensión entre los trabajadores del CEEU, en función del predominio de un tipo u otro de trabajador en los diferentes centros productivos. La plantilla de la casa matriz tenderá a tener una mayor presencia de empleados y trabajadores técnicos con altas cualificaciones, “de cuello blanco”, mientras que en las filiales dominarán los trabajadores manuales con una menor cualificación, “de mono azul”. El coste que las filiales han de asumir por la tecnología desarrollada en la casa matriz, que en muy poca medida está sujeto a precios de mercado, es un elemento fundamental para definir los beneficios de cada filial y, por tanto, los salarios y condiciones de trabajo en éstas. El precio interno de la tecnología debe ser, conocido y discutido en el CEEU, así como el reparto de los diferentes mercados nacionales.

Multinacional: Este tipo de empresa obedece al tipo de federación internacional de compañías nacionales en la que cada una trabaja en su propio mercado. La casa matriz no será muy diferente de las filiales, la estructura dominante será la local con el objetivo de cubrir las demandas locales, por tanto, habrá poca integración entre filiales y una alta diferenciación de productos. Poco competitiva internamente.

Las posibilidades de traslados de producción son más difíciles, al funcionar con gran autonomía cada centro de trabajo. El desarrollo de las diferentes filiales estará condicionado, principalmente, por la evolución de sus propios mercados nacionales. Más que competir unas fabricas con otras, lo que hacen es aprender.

El *coordinador sindical* tiene una labor fundamentalmente a la hora establecer lazos y objetivos comunes entre trabajadores que, por la estructura industrial de la empresa, no tienen mucha relación y que posiblemente tengan condiciones de trabajo muy diferentes en la medida en que fabriquen productos muy diferentes, ya que la falta de intereses comunes puede ser un elemento muy desmotivador para el desarrollo del CEEU.

Transnacional: Red de filiales interconectadas. Muchas de ellas desarrollan un papel más allá de su propia región. Los canales de comunicación se establecen tanto entre el centro y las filiales, como entre ellas mismas. Los diferentes centros de trabajo fabrican productos muy diversos, alta diferenciación de productos, pero que forman parte de un mismo proceso productivo. Tienen, por tanto, un alto nivel de integración productiva.

La competencia entre diferentes centros puede darse debido al traslado de líneas de producción de unos a otros centros, lo que exigirá importantes inversiones que son fácilmente apreciables por parte del CEEU. También debería ser una labor del *coordinador sindical* apoyar la labor de los representantes de los trabajadores, para que se conozcan los precios de transferencia internos de productos, ya que estos precios delimitan los beneficios que obtienen unos centros de trabajo u otros, lo cual incide directamente en los salarios y condiciones de trabajo en cada uno de ellos. La información sobre el reparto de los mercados también es un elemento importante para los trabajadores, ya que define la escala de producción de cada centro y, por tanto, las posibilidades de obtener más o menos beneficios. En este tipo de empresas es donde es más necesaria una adecuada formación de los trabajadores miembros del CEEU y un mayor asesoramiento de los *coordinadores sindicales*, ya que la estructura de la empresa está menos basada en elementos nacionales y es, por tanto, más compleja.

Dadas las limitaciones presupuestarias que tienen las federaciones sindicales europeas de rama deberían dar prioridad a la actividad de sus expertos hacia las empresas transnacionales, en primer lugar, y a las internacionales, en segundo lugar.

2.2.2 Limitaciones al acceso y transmisión de la información

2.2.2.1 Generalidad y extensión de la información

El exceso de información, o que ésta sea muy global, se convierte directamente en desinformación, cuando se facilita en muy poco tiempo, o cuando no se tienen medios o capacidad para seleccionar lo fundamental:

“Nos dan una información muy extensa, pero podemos hacer muy pocas cosas con ella, porque no tenemos medios, ni tiempo, ni capacidad”.

“Cuando te empiezan a soltar información piensas: ¡Por fin! y a las dos horas te das cuentas de que te están machacando, que es una de las maneras más finas para que no la tengas. Que te den algo práctico (...) que sindicalmente sirva para algo, es casi imposible (...) Las filminas es una forma de expandir en muchísimas hojas la información, al final lo que te están dando son cuatro datos económicos y para eso te dan un tocho así de grande y te dificultan tremendamente el manejo de la información”.

“... se empieza a hablar de cifras macroeconómicas de cómo funcionan los sectores y no se llega a la tierra, jamás se llega a la tierra. Total, que como CEEU no hemos tenido más que acceso a una información muy general”.

“... informan también de la situación industrial a nivel general, pero no bajan al detalle de ver cada fábrica (...), según ellos, cada planta aborda individualmente los problemas”.

“Lo único que nos llega es la información oficial, que está muy bien, la revista de la empresa y diapositivas, transparencias de dónde está la empresa, balances, está bien (...), pero es una tomadura de pelo al Comité de Empresa Europeo”.

Los expertos solicitados por los propios representantes de los trabajadores, como se ha visto, deben jugar un papel fundamental a la hora de impedir que el exceso o la globalidad de la información se convierta en un ruido que desinforme.

La diferente cantidad de información facilitada por la dirección guarda relación con el país de origen de la multinacional, en función de los derechos de información establecidos a escala nacional. En Francia, los CEEU cuentan con más información de la que en principio la empresa parece obligada a facilitar por

la Directiva 94/45/CE. La razón es que las leyes de este país son más amplias, otorgando a los representantes sindicales nacionales un amplio acceso a la información de la empresa, puesto que, muy probablemente ésta llegaría antes o después a los miembros del CEEU, las empresas prefieren facilitársela directamente. En el extremo contrario, se situarían las empresas de capital no europeo, y particularmente las japonesas, que, con el objetivo de mantener el mayor poder de decisión en su país de origen, se muestran bastante reacias a facilitar más información que la referida específicamente en la Directiva.

En este aspecto, a menudo surge la sospecha, por parte de los representantes de los trabajadores de las filiales, de que sus compañeros de la casa matriz disponen de una información más completa que no comparten con el resto:

“... al estar todo tan centralizado desde Alemania, nos cuesta recibir la información, la verdad es que nos pasan la información que ellos quieren desde Alemania”.

“Ellos despachan con normalidad con la dirección con la central de Munich, ellos lo venían haciendo ya antes de la constitución del CEEU y les informan de todos los centros, de las situaciones industriales, de las ventas... Pero la información se queda ahí, y no nos pasan absolutamente ninguna información al resto de miembros del CEEU, ni siquiera a los otros dos miembros del Comité Restringido, la información se la quedan ellos y sólo nos informan una vez al año”.

Los *coordinadores sindicales* tienen que ser capaces de limitar estas situaciones, que generan desconfianza entre los trabajadores miembros del CEEU:

“Las empresas están jugando a enfrentar a los trabajadores (...) dentro de la propia empresa, a una factoría contra otra (...) mucho más de un país contra otro, jugando con los costes, lógicamente, y con la amenaza permanente de que si tú no eres bueno y no entras en la flexibilidad y una serie de cuestiones van a dar el trabajo a otros compañeros de otros países. Eso crea una desconfianza interna que hace que no funcionen los CEEU, porque nadie es capaz de poner encima de la mesa con claridad lo que ocurre en su país”.

2.2.2.2 El límite entre la consideración como cuestión nacional o europea de los temas que deben tratarse en el CEEU

Un problema habitual, respecto de la información que reciben los representantes de los trabajadores en los CEEU, es que la empresa se niegue a dar información específica bajo la justificación de que los problemas locales quedan fuera de la competencia del CEEU. Según la FEMCVT, casi en la mitad de los acuerdos explícitamente se menciona que se excluyen las cuestiones relativas a temas locales y nacionales:

“... es una información internacional, por tanto, es muy genérica, te hablan del ejercicio acabado, adquisiciones (...) cuando tienes información un poco más concreta es con el turno de palabra (...) pero cuando tú planteas si va a afectar o no a España te dicen que es un problema de la dirección nacional”.

Los requisitos subsidiarios de la Directiva 94/45/CE especifican que las competencias del CEEU se limitarán a cuestiones que interesen al conjunto de la empresa o al menos a dos establecimientos o empresas situadas en Estados miembros distintos, pero es evidente que en la mayor parte de los casos la disminución de las inversiones en un centro, el traslado de parte de su producción o su cierre tendrán consecuencias en otros centros productivos (aumento de inversiones en ellos, modificación de los precios de los productos que compraban a ese centro, modificación del reparto de los mercados), por tanto, el que se ejercite el derecho de información y consulta para cuestiones que, en principio, parece que afectan a un sólo centro dependerá sobre todo de la voluntad de implicarse en ellos del conjunto de miembros de un CEEU y, particularmente, de los del Secretariado. En este sentido deben corregirse situaciones que han venido produciéndose en el pasado:

“... un problema internacional es algo que afecta a tres países, por debajo de esto, no es un problema internacional, es local y lo tendrá que resolver el comité de empresa nacional. Lamentablemente, esto es aceptado en la práctica, sin la menor protesta, por parte de los representantes de los trabajadores”.

2.2.2.3 Confidencialidad

La forma en que se entiende y realiza el derecho a la confidencialidad está directamente relacionada con el derecho a la información. Aquellas empresas que apenas facilitan información no tienen necesidad de exigir la confidencialidad:

“En el caso nuestro, por ejemplo, van a vender ahora en Italia y Francia. Estás llamando al CEEU y nadie sabe absolutamente nada... Cuando no responde la empresa, no sabemos a quién nos tenemos que dirigir”.

En otros casos, la información sobre los asuntos confidenciales es facilitada cuando los procesos casi son una realidad:

“... cuando recibimos la información es 48 horas antes de que salga en la prensa”.

Hay, sin embargo, muchas empresas que entregan información que ellas consideran confidencial, sin que ello haya supuesto nunca ningún problema:

“Nosotros tenemos en el acuerdo establecido el sigilo profesional cuando lo pida una parte. Hasta ahora en los cuatro años que llevamos, nunca lo pidió la empresa, por lo tanto, todo lo que publica y lo que nos dice sale al público, no hay ningún problema”.

“En nuestro caso, nos dan toda la información incluso hasta la secreta, la diferencia está en que la confidencial está cerrada con un sello que le ponen y estamos obligados al secreto que cada uno entenderá como entienda”.

Como demuestran los ejemplos de numerosos CEEU, facilitar información confidencial a los representantes de los trabajadores, reflejo de un modelo de gestión basado en la cooperación y no en la desconfianza, no ha supuesto ningún problema para las empresas que lo han hecho.

2.2.2.4 Disponibilidad de medios y de comunicación entre reuniones

Como ya se ha comentado, la comunicación directa y continuada entre los miembros del CEEU es un elemento fundamental para el buen funcionamiento del comité. Para que esto sea posible, se requieren unos medios materiales, que en la práctica varían mucho de unas empresas a otras, la mayoría de los participantes en

los grupos de discusión disponen de teléfono y fax, y muchos están en vías de utilizar el correo electrónico:

“En cuanto a medios, disponemos de todos: correo electrónico, fax, internet, una propia red creada para el comité con acceso para 24 personas: Todo lo que entra en esa red es en inglés y tenemos traductores en todos los idiomas (...) tienes una guía donde tienes todas las direcciones, no tienes problemas para hacer una buena red de comunicaciones y contactos, si lo sabes manejar”.

Pero, que la empresa facilite los medios técnicos para que los representantes de los trabajadores se puedan comunicar de forma sencilla entre las reuniones, cuestión que debe ser básica en cualquier CEEU para poder ejercer el derecho de información y consulta, no es condición suficiente para que esta comunicación se dé:

“... el nivel entre los compañeros del CEEU no es recíproco a la hora de pasar información o recabar datos sobre sus problemas. Cuando nosotros se la pedimos, unas veces contestan, otras no...”.

“Cuando algunos miembros del CEEU se dan cuenta de que algo pasa en una empresa, empieza a funcionar el teléfono, el fax..., y al final suele aterrizar en el secretariado (...) Hay cierto contacto, vía correo electrónico, vía fax, pero en muy pocos casos, de felicitación navideña más que de otra cosa”.

Una vez más, la labor, incluso pedagógica, de los coordinadores sindicales aparece como fundamental a la hora de crear un clima de confianza y comunicación entre los miembros del CEEU.

2.2.2.5 Transmisión de la información al conjunto de los trabajadores: La base para que la acción sindical a escala europea sea participativa

La información que la mayoría de los miembros de los CEEU participantes en los grupos de discusión transmiten a los trabajadores de la empresa, al comité de empresa o al sindicato, es tan sólo el acta oficial de la reunión, redactada por la dirección de la empresa. En algunos casos, esto supone que se dispone de la información con mucho retraso, sin estar sintetizada e incluso sin tener en cuenta las opiniones expresadas por los representantes de los trabajadores:

“... tras la reunión del CEEU, la empresa facilita una información preparada de antemano, encuadrada. En los casos en que ha sido muy densa la reunión, se envía por correo a la semana siguiente y en ese momento (...) lo que se hace es una asamblea, o una reunión de la coordinadora de los comités de secciones sindicales (...) en la cual se discute y se comenta”.

“... en la última reunión, se ha acordado grabar las reuniones, porque el acta la hacía uno de los directores de Inglaterra, y el tío ponía lo que quería. Nos cansamos y dijimos que se grabase. Entre otras razones, porque el acta llegaba a los tres o cuatro meses cuando ya había habido cambios (...), no era operativo”.

“Las actas, aunque son bastante fidedignas, son unos tochos muy gordos, eso no se lo va a leer nadie (...) nosotros lo guardamos en un cajón y, si luego alguno las quiere, le decimos, bueno, pues toma léetelo”.

Si no hay disponible, en poco tiempo, un acta elaborada por los propios trabajadores miembros del CEEU, es importante que el representante nacional en el CEEU elabore un breve informe, y que éste tenga la mayor difusión, como se hace en muchos casos:

“Yo estoy en el secretariado, hago un informe de cada una de las reuniones, que paso a la federación estatal y a 16 filiales que tenemos”.

“... yo siempre que voy a un viaje del CEEU, aparte de la información, suelo tomar mis notas, de las que paso siempre una copia a mi sección sindical, de CC.OO., a la sección sindical de UGT y a la Federación Minerometalúrgica de CC.OO”.

Pero redactar un acta no es suficiente. Hay que intentar, sobre todo en empresas con varios centros de trabajo en un país (donde el problema de la comunicación puede agudizarse por la distancia, por los impedimentos que la empresa ponga o por la propia falta de experiencia de trabajo conjunto), que la información tenga la mayor difusión posible a través de reuniones. En caso contrario, se rompe la cadena de información, corriéndose el riesgo de que el desconocimiento del trabajo realizado por los miembros del CEEU genere, tanto frustración de éstos sobre la efectividad de su labor, como desconfianza entre los trabajadores hacia su papel:

“Cuando no les mando un informe se quedan extrañados diciendo: Oye, ¿qué pasa? Pero no pasa de que quien me la pide lo comente en su sección sindical, y

ahí se acaba la historia. No llega ni tan siquiera a todos los delegados sindicales, y no es que yo no lo envíe, sino porque la mayoría de la gente no se lo lee”.

“Tengo que decir que mi experiencia personal me dice que el acta que yo hago, ni mis compañeros a veces la leen, porque son tochos grandísimos, en los que se habla de todo... Yo se la paso a todos los comités de todos los centros, en algunos la difunden y en otros se la guardan”.

“... hay un divorcio (...) la gente cree que somos unos burócratas, que no sirve para nada lo que hacemos (...) que sólo viajamos y que nuestro trabajo no tiene repercusión”.

“El problema es qué conexiones tenemos con los trabajadores. Yo no creo que la haya, nosotros no la tenemos, y mal la van a tener los demás (...) ¿cómo se hace esto?”.

El que los miembros del CEEU se limiten a ser intermediarios de la información suministrada por la dirección central de la empresa hacia los trabajadores puede acrecentar la indiferencia, e incluso el rechazo, de éstos hacia la función que realizan sus representantes en el CEEU:

“... los propios trabajadores se encuentran desencantados, preguntan: ¿A qué vais allí? ¿A qué os cuentan lo de todos los años?”

Es muy importante, además de transmitir la información a través de los mecanismos más adecuados, hacer participar al conjunto de los trabajadores de la labor desarrollada en el CEEU, consultando los temas que se van a tratar en las reuniones del CEEU directamente con ellos, o con los miembros de los comités de empresa nacionales, o con los delegados sindicales, para que puedan aportar sus impresiones. Pero, en muchos casos, estos intentos pueden resultar frustrantes, sobre todo si se comparan con la experiencia de negociación desarrollada por los comités de empresa nacionales, debido al gran desconocimiento que tienen los trabajadores sobre qué son y para qué sirven los CEEU. Ya que lo habitual, como ya se ha visto, es que la dirección central de la empresa, a veces con la colaboración pasiva de los representantes de los trabajadores de la casa matriz, no permita desarrollar el derecho de consulta, haciendo que los resultados prácticos del CEEU sean muy intangibles, a corto plazo.

“Yo traté de que hubiera una previa en España, pero (...) yo mismo me di cuenta de que era frustrar todo tipo de esperanza, me podían decir misa porque yo no iba a tener prácticamente oportunidad de llevar un problema local”.

Los sindicatos nacionales deben apoyar la labor de sus miembros que participan en los CEEU explicando su utilidad actual, sus limitaciones y sus posibilidades de desarrollo, para que no se generen falsas expectativas que den lugar en el futuro a la sensación de frustración. Asimismo, los miembros del CEEU deben ser capaces de transmitir la utilidad que tiene disponer de información que hasta ese momento era inaccesible y ofreciendo resultados prácticos para los trabajadores.

“Yo defiendo que la información es poder (...) como dicen algunos: éste manda aquí más que algún director. Te haces valer, empleas tu información. Yo creo que es un avance importante”.

“Yo estoy convencido de que hacemos a veces dejación de lo que tenemos que hacer. Bien porque tenemos muchas cosas que hacer y nos despreocupamos, o bien porque no las atajamos”

“...cuando se habla de tiempos de trabajo, de salarios (...) es por donde se implica a los trabajadores. Eso es prioritario, sin esa implicación el CEEU no deja de ser una figura muy relativa y si los trabajadores no se acercan nosotros no vamos a avanzar”.

“... en mi caso, ha mejorado el conocimiento global de la empresa y la posibilidad de relacionarte con gente que en un momento dado puede informarte de cosas que te pueden servir”.

“Yo estoy contento (...) de transmitir información en muchos sentidos de aquí hacia allá y de allá hacia acá y de contactar más con los compañeros de trabajo...”.

2.2.3. Necesidades formativas y de otro tipo de apoyo de los miembros del CEEU

2.2.3.1 Necesidades formativas

La primera cuestión que surge ante el tema formativo es la cualificación con que cuentan de partida los miembros del CEEU:

“Se elige a uno que le encanta viajar, a otro porque es secretario general y era lo políticamente conveniente (...) En este sentido, los sindicatos tendrían que

hacer un esfuerzo para que las personas elegidas para cuestiones europeas tengan cierta base (...) debemos educar a las personas adecuadas”.

Todos los participantes en los grupos de discusión son conscientes y partidarios de la formación, sin embargo todos se muestran de acuerdo en que la experiencia sindical que cada uno aporta es aún más importante. Para la mayoría, las materias susceptibles de ser enseñadas tienen que ser de carácter técnico, y ante la falta de conocimientos de este tipo, siempre podría recurrirse al experto, pero de cualquier modo se reconoce la necesidad de contar con unos conocimientos mínimos:

“Yo no creo que todos nos podamos estar formando en economía, es imposible bajo mi punto de vista. Otra cosa es que sí tengamos los medios para acceder a este tipo de análisis que nosotros no somos capaces de llegar a desmenuzar (...) los expertos. Pero a la hora de pedir información sobre temas puntuales no cabe duda de que tienes que tener una pequeña noción para tener argumentos con los que puedas debatir ante la empresa”.

La formación que se viene realizando es financiada, normalmente, por la empresa y programada, en unos casos por la propia empresa y, en otros, por las organizaciones sindicales europeas, o por los sindicatos nacionales. Cuando es la empresa quién organiza los cursos, estos suelen versar sobre temas económicos o idiomas, mientras que cuando es por iniciativa sindical las materias son tanto de índole económica, como relacionadas con el propio funcionamiento del CEEU y los problemas laborales a los que como representantes tengan que hacer frente.

Es importante hacer hincapié en que la experiencia sindical desde una perspectiva nacional, si bien es un elemento básico para el representante en el CEEU, no es suficiente, ya que se va a encontrar con otras formas de hacer sindicalismo, con otras estructuras sindicales que debe conocer para que el desempeño de su labor sea satisfactoria.

2.2.3.2 Otro tipo de apoyo sindical

Los miembros españoles de los CEEU reconocen que la causa de que algunas necesidades de apoyo que tienen no sean cubiertas por el sindicato se basa en la propia carencia de medios de éste para afrontar el reto que implican los CEEU:

“El sindicato tendría que tener medios económicos, tener una cantidad de gente tremenda dedicada a esto, para podernos servir realmente y eso no lo tiene”.

Relacionar el número de afiliados a los sindicatos de un país con la cantidad de CEEU constituidos que tienen miembros de ese país permite una aproximación al “sobreesfuerzo” que los CEEU pueden representar para los sindicatos de determinados países. Las causas de este “sobreesfuerzo” hay que buscarlas en la mayor internacionalización de las economías de esos países, en el bajo nivel de afiliación a los sindicatos, derivado principalmente a que tienen estructuras legales nacionales menos protectoras de los trabajadores, o de la conjunción de estos dos elementos.

Relación, por países, entre el número de trabajadores afiliados a sindicatos de la CES y el número de CEEU en los que participan representantes de ese país.

Relación de afiliados por cada
CEEU constituido con representantes de ese país

Italia	52.310
Suecia	42.418
Alemania	39.765
Gran Bretaña	39.267
Finlandia	37.087
Dinamarca	30.332
Bélgica	16.647
Austria	16.457
Noruega	16.228
Francia (1)	15.405
Suiza	14.482
Portugal	13.427
Holanda	12.385
Grecia	9.375
Irlanda	9.091
España	8.792
Luxemburgo	3.586

(1): Incluye a la CGT y la UNAS, recientemente incorporados a la CES.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la FEMCVT y de la CES.

Los países para los que los CEEU suponen un mayor esfuerzo, en relación a sus medios (menos de 10.000 afiliados por acuerdos con representantes de ese país), son aquellos en los que los miembros de los CEEU representan fundamentalmente a empresas filiales (España, Grecia e Irlanda), con la excepción de Portugal y el añadido de Luxemburgo. La presencia de este país, en este grupo es debido a que la fuerte internacionalización de su economía esta relacionada con su caracterización como paraíso fiscal.

En una situación intermedia, entre 10.000 y 30.000 afiliados, está la mayor parte de los países en los que las empresas afectadas por la Directiva 94/45/CE en su territorio, ni son predominantemente sedes centrales, ni filiales (Holanda, Austria, Noruega, Bélgica) a los que se suman Portugal, Suiza, y Francia. La clasificación de estos dos últimos en este grupo hay que achacarlo a que, si bien son países en los que están instaladas las sedes de muchas empresas, tienen una gran debilidad sindical.

En la mejor situación, más de 30.000 afiliados, se encuentran países que son sede de muchas empresas afectadas por la Directiva 94/45/CE (Alemania, Gran Bretaña, Finlandia, Suecia) más Italia y Dinamarca. Las cifras de Gran Bretaña pueden tener una desviación al alza en la medida en que los CEEU constituidos en los que se basa el estudio de la FEMCVT no estaban obligados legalmente a incluir representantes británicos, ya que el Reino Unido aún no había aprobado la Directiva 94/45/CE.

Las organizaciones sindicales europeas deberían apoyar a los sindicatos de los países que tienen un menor número de afiliados por cada CEEU que tiene representantes de ese país (Grecia, Irlanda, España, más Suiza y Francia), ya que necesitan realizar un “sobreesfuerzo” para garantizar una plena participación de los representantes de los trabajadores de esos países en los CEEU. Este mayor esfuerzo se incrementa en el caso de los países en los que fundamentalmente se sitúan las filiales de las empresas, por los problemas idiomáticos ya señalados. Si esta consideración no se toma en cuenta no sólo no se está garantizando un ejercicio igualitario del derecho de información y consulta para todos los trabajadores, sino que se está perjudicando a todos, ya que la falta de sindicalización, o de preparación de los representantes sindicales en los CEEU dificultará su desarrollo global.

3. El futuro de los CEEU: Posibilidades y limitaciones de una negociación colectiva supranacional

Si en la actualidad en muchos CEEU resulta difícil conseguir información relevante procedente de la empresa, requisito de partida indispensable para que se pueda producir realmente un proceso de consulta, hablar de los CEEU como posible lugar de negociación transnacional de procesos de reestructuración, a muchos de sus integrantes se les antoja poco menos que utópico, aunque para otros parece la finalidad lógica:

“Si no avanzamos en el aspecto negociador, a mí me parece que el futuro lo vamos a tener un poco negro (...) Yo mismo me cansaría de estar ahí, viajar, pegarte la paliza, tener que estar allí ocho horas con los cascos (...) necesito más contenido”.

Ya que se reconoce que la actual asimetría entre una dirección empresarial centralizada, sobre todo en empresas internacionales y transnacionales, y una capacidad negociadora de las organizaciones de los trabajadores fragmentada a nivel nacional, debido a las diversas legislaciones laborales, a las diferencias idiomáticas, culturales y de forma de entender la acción sindical; perjudica a los trabajadores.

“Le resulta más fácil negociar planta por planta chantajeando por aquí y por allá con la producción. Esto, de alguna manera, tiene que terminarlo el CEEU. Igual que la economía está globalizada, tenemos que tener los representantes de los trabajadores capacidad para negociar por todos a otros niveles superiores al del país”.

También se es consciente de que el proceso no es sencillo, ya que surge, más o menos explícitamente, la dificultad de cambiar la forma de entender la acción sindical por parte de los trabajadores, y de sus organizaciones, de forma que les permita asumir que compartir a escala europea la actual soberanía nacional sobre la negociación colectiva es la mejor manera de enfrentarse a esa asimétrica superación de las barreras nacionales por parte de las empresas.

“Entiendo que en esto hay que ir muy despacio y tener mucha paciencia, no hay que tener prisa, que los trabajadores lo vayan entendiendo, asumiéndolo”.

“Yo creo que, en teoría, todos estamos de acuerdo, en teoría. En principio los sindicatos no van a decir que no. Pero en la práctica hay muchas resistencias, sobre todo de los sindicatos más fuertes, los de países más ricos, aunque tampoco se puede decir que haya una línea uniforme (...) Yo creo que el problema está en las resistencias que van a poner. Pueden sentir sus privilegios un poco movidos”.

“Yo no me fiaría, si estoy en un comité como este con once alemanes, de dejar en sus manos mi negociación... Yo no reclamo sobre lo que no puedo tener un control”.

Frente a una visión negativa de la situación actual de CEEU, en gran medida por comparación reduccionista con los comités de empresa nacionales, hay que partir de la consideración de que queda un largo camino para conseguir que la confianza entre los trabajadores de diferentes países sea un denominador común en los CEEU, que permita avanzar en la consolidación y desarrollo del derecho de información y consulta.

Factores como la legislación del país sede de la empresa, el tamaño y la configuración organizativa de ésta, la presencia sindical, el modelo de comité de empresa, la homogeneidad idiomática, y la capacidad de los coordinadores sindicales europeos serán elementos cruciales para permitir un desarrollo de los CEEU que les configure como elementos básicos de la economía participativa que la Unión Europea debería conformar en el proceso de globalización de la economía, frente a la opción que representa el capitalismo desregulado y generador de desigualdades de EE.UU.

Éste no será un proceso homogéneo. Podremos observar en los próximos años como, en base al mayor o menor desarrollo de esos factores, unos CEEU avanzarán en el desarrollo del derecho de información y consulta hasta convertirse en instrumentos de negociación transnacional, principalmente de procesos de reestructuración y recolocación de las actividades, mientras que otros pueden quedarse como meros esperpentos en manos de direcciones de empresas que no confían en sus trabajadores.

El que los CEEU puedan llegar a ser instrumentos de negociación transnacional, principalmente en procesos de reestructuraciones industriales, no debe hacerse de forma que se transgredan las regulaciones establecidas en los convenios nacionales. Debe establecerse claramente que los acuerdos alcanzados a escala

europea, que supongan una modificación de las condiciones laborales o retributivas establecidas por el respectivo convenio colectivo aplicable, sólo serán válidos en los centros de trabajo de esa empresa en cualquier país, si dichos acuerdos son ratificados por los respectivos órganos nacionales de representación de los trabajadores. Tal como está regulado actualmente en España.

VI. Propuestas concretas para mejorar el derecho de información y consulta

Dos son las líneas transversales sobre las que se basan las siguientes propuestas:

■ Favorecer la confianza entre trabajadores de distintos países para ser capaces de elaborar posturas comunes y solidarias en el marco de los CEEU.

■ Establecer mecanismos, legales y de acción sindical, que fortalezcan el derecho de información y consulta transnacional que ampara esta Directiva. Si bien las prácticas desarrolladas hasta ahora ponen de manifiesto que para el ejercicio real de este derecho es básico que exista una clara voluntad por parte de las direcciones de las empresas para desarrollarlo, también es obvio que la existencia de normas legales, e instrumentos que obliguen a su cumplimiento, permite modificar comportamientos empresariales refractarios a basar su política de recursos humanos en la confianza en sus trabajadores.

Las propuestas se presentan organizadas en dos epígrafes, si bien se alimentan mutuamente:

Propuestas legislativas sobre la Directiva 94/45/CE y las leyes nacionales de transposición:

1. Los Requisitos Subsidiarios, complementados con las siguientes propuestas, deben integrarse en el Artículo 6 de la Directiva para reforzar los elementos que ahí están expuestos, y que son básicos para que el derecho de información y consulta sea real.

2. Debe integrarse en el Artículo 11 de la Directiva una mención similar a lo contemplado por la legislación sueca sobre la consulta: si ésta no se ha llevado a cabo correctamente, los actos empresariales realizados se considerarán nulos. En particular, los referidos a las circunstancias excepcionales recogidas en el apartado 3 de los Requisitos Subsidiarios.

3. Incluir en la definición de consulta una mayor explicación, tal como se recoge en la Propuesta de Directiva sobre “por la que se establece un marco general relativo a la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea”.

4. Especificar que cualquier tema podrá ser objeto de información en el CEEU, si así lo solicitan dos miembros del mismo de diferentes países. Es evidente que cualquier modificación productiva, en un centro de trabajo de una empresa afectada por la Directiva, siempre afectará a alguno de los centros de trabajo situados en otros países (aunque sea de forma positiva), es decir, siempre será transnacional.

5. Debe aclararse que, siempre que un miembro del CEEU lo solicite, se le facilitará traducción simultánea, se le traducirán los documentos que pida, así como los medios técnicos que precise para mantener comunicación con otros miembros del CEEU entre las reuniones.

6. Debe reconocerse que como mínimo el CEEU debe tener dos reuniones al año, con posibilidad de que antes y después de cada una haya una reunión sólo de los representantes de los trabajadores.

7. Debe reconocerse, en cada país, el derecho a una reunión anterior y otra posterior, al CEEU de los representantes nacionales de los trabajadores de todos los centros de trabajo que la empresa tenga en ese país.

8. Especificar que el/los experto/s será/n designado/s siempre por los representantes de los trabajadores. Este punto es particularmente importante para el caso de los CEEU del modelo conjunto o “francés”.

Papel de las organizaciones sindicales europeas (en colaboración con los sindicatos nacionales):

A la hora de desarrollar las siguientes propuestas, las organizaciones sindicales europeas deberían considerar siempre el esfuerzo desigual que la creación de los CEEU está suponiendo para los diferentes sindicatos nacionales. Por ello, colaborar más estrechamente con aquellos a los cuales la presencia de representantes en sus países en el CEEU les supone un “sobreesfuerzo”, tal como se refleja en el cuadro que relaciona el número de afiliados a los sindicatos en un país con el número de CEEU en los cuales hay representantes de ese país. La mayor parte de estas propuestas deben realizarse en un marco de colaboración con las organizaciones sindicales nacionales.

9. Las organizaciones sindicales europeas deben participar, desde el inicio, en las negociaciones de los CEEU.

10. Tienen que promoverse organismos europeos que supervisen las negociaciones. La creación de una Comisión, como la Task Force sobre los Comités de Empresa Europeos de la FEM, donde se ponen en común de forma periódica todos los procesos de creación de nuevos CEEU, y de renegociación de los existentes; es muy positiva.

11. Mientras no haya una capacidad real de que los “coordinadores sindicales” de los CEEU sean personas que trabajen para las organizaciones sindicales europeas, se debe promover que tengan una vinculación periódica directa con ellas, no sólo a través de sus sindicatos nacionales. Las organizaciones sindicales europeas deben romper con la realidad de muchos CEEU donde el “coordinador sindical” representa tan sólo al sindicato de la casa matriz.

12. Las organizaciones sindicales europeas deben crear un código de constitución de CEEU y uno de funcionamiento. Los “coordinadores sindicales” deben velar por el cumplimiento de ambos.

Elementos básicos del código de constitución deberían ser:

■ El modelo de CEEU a desarrollar es el compuesto sólo por trabajadores.

■ En la elección de los miembros del CEEU, se debe tener en cuenta que la representación sea lo mas proporcional posible en base al número de trabajadores, teniendo en cuenta que estén representados todos los países a partir de un mínimo de plantilla y estableciendo porcentajes de bloqueo para la toma de decisiones sobre temas especialmente relevantes.

■ El CEEU debe cumplir, además de la Directiva, los puntos expuestos en las propuestas legislativas.

Elementos básicos del código de funcionamiento deberían ser:

■ El comité restringido debe ser capaz de difundir información a todos los miembros del CEEU y de recabar sus opiniones para que la consulta

realmente tenga en cuenta a todos. Para ello, es necesario que en su composición se tengan en cuenta las diferencias idiomáticas existentes entre los miembros del CEEU.

■ El acceso a la información en cada uno de los idiomas de los miembros del CEEU, estén o no en el Secretariado.

■ Disponer de colaboración técnica, fácilmente accesible a todos los miembros del CEEU, para asimilar la información.

■ El establecimiento de canales de comunicación entre todos los miembros del CEEU.

■ Dar prioridad que a la hora de fijar una posición de los representantes de los trabajadores, de cara a una consulta, el principal objetivo sea lograr una posición común de todos ellos.

■ La información facilitada al CEEU, siempre que no afecte a la confidencialidad, debe llegar a las instancias de representación nacional de los trabajadores.

■ En caso de situaciones de carácter excepcional (reorganización de actividades, cierres de empresas, despidos colectivos, nuevas estrategias empresariales, introducción de nuevas tecnologías y procesos productivos, etc.), los procesos de información y consulta deben ser lo más participativos posible.

13. Elaboración de investigaciones periódicas para conocer constantemente las opiniones de los representantes de los trabajadores en los CEEU y la evolución de éstos.

14. Crear un equipo jurídico, a escala europea, que pueda apoyar reclamaciones sobre el deficiente comportamiento de un CEEU, cuando así se decida por parte de los órganos políticos de las organizaciones sindicales europeas.

15. Desarrollar mecanismos para que se puedan coordinar las negociaciones colectivas nacionales. Debería empezarse por que se realicen en las mismas fechas.

16. Fomentar reuniones conjuntas de los CEEU y de los organismos de representación nacional de los trabajadores, con el ánimo de que éstos entren en la dinámica de los CEEU desde la cooperación. Esto ayudaría a resolver la contradicción existente en el ámbito sindical entre la exigencia de una representación sindical europea, debido a la superación de las barreras nacionales por las empresas, y el temor a que los CEEU arrebatasen competencias a los organismos nacionales de representación de los trabajadores.

17. Promover la homogeneización de las legislaciones nacionales. A partir de la experiencia de homogeneización que puede suponer la práctica en los CEEU, los sindicatos deberían forzar reformas legislativas que recojan estas experiencias, intentando generalizar aquellos aspectos más favorables para los trabajadores (por ejemplo, las garantías para los representantes).

18. Velar, en la medida de lo posible, para que los representantes nacionales elegidos para los CEEU tengan la cualificación apropiada para realizar su labor.

19. Facilitar, de forma complementaria a la obligación que tienen las empresas, la formación requerida por los representantes en los CEEU. En particular, la referida a desarrollar una visión transnacional de la empresa y de las relaciones laborales.

VII. Anexos

Anexo 1

Criterios para la regulación conjunta
de participación en los CEEU

pág. 91

Anexo 2

Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de
septiembre de 1994, sobre la constitución de un
comité de empresa europeo o de un procedimiento
de información y consulta a los trabajadores en las
empresas y grupos de empresas de dimensión
comunitaria.

pág. 95

Anexo 3

Ley 10/1997. De 24 de abril de 2000

Sobre derechos de información y consulta de los
trabajadores en las empresas y grupos de empresa
de dimensión comunitaria.

pág. 117

Anexo 1

Criterios para la regulación conjunta de participación en los CEEU

Con el fin de garantizar una actuación unitaria, en el ámbito del metal, de la representación española en los procesos de negociación, constitución y funcionamiento de los Comités de Empresa Europeos, las Federaciones Minerometalúrgica de CC.OO. y del Metal e Industrias Afines de UGT suscribieron en 1996 un acuerdo para regular conjuntamente la participación de delegados de ambos sindicatos en dichos CEEU y la adscripción a ellos de los representantes españoles de forma ordenada, siempre sujetos a lo establecido legalmente al respecto.

La práctica desde entonces ha demostrado la validez, en todos sus términos, de los criterios acordados, aunque la publicación posterior de la transposición de la Directiva a la legislación española, la creciente implantación de estos Comités de Empresa Europeos y la propia casuística del funcionamiento, aconsejan complementar el mencionado acuerdo en aspectos como el tratamiento de la elección de miembros, expertos y suplentes, la coordinación en aquellas empresas o grupos de empresas con sede en España y el tratamiento de aquellos casos en que, como consecuencia de fusiones, segregaciones, cierres de centros o nuevas elecciones sindicales, se produzcan modificaciones en la representación.

En todos los casos que se incluyen a continuación, el acuerdo se refiere a aquellos en que los dos sindicatos tengan conjuntamente la representación mayoritaria en las empresas o grupo de empresas correspondientes, pudiendo dar validez a la elección de representantes en los términos establecidos legalmente. Ambos sindicatos coinciden en que los representantes elegidos para una empresa o grupo de empresas lo serán a propuesta del sindicato a que correspondan, como se refleja a continuación, de entre sus representantes en el ámbito de la empresa o grupo de empresas a que se refiera el CEEU.

Por lo que se refiere a las **Comisiones Negociadoras (CN)** y a los **Comités de Empresa Europeos (CEEU)**, una vez constituidos se acuerda:

1) Cuando a España se le asigne un sólo miembro éste corresponderá al sindicato con mayor representatividad en la empresa o grupo de empresas y el suplente, al otro.

2) En el caso de que sean dos miembros, cada sindicato designará un miembro titular y otro suplente.

3) A partir de dos representantes, la distribución será proporcional a la representatividad, garantizando en todo caso la presencia de ambos sindicatos. Cada sindicato designará, según este criterio, a sus miembros titulares y suplentes.

4) En caso de corresponder la designación de expertos a la representación española, se aplicarán los mismos criterios.

5) Para garantizar la estabilidad y la continuidad de los representantes españoles en el CEEU, ante supuestos de fusión, segregación, cierre de centros, elecciones sindicales u otros supuestos, que varíen la representatividad en el transcurso de un mandato, se acuerda que los sindicatos, a que corresponda la representación, agoten dicho mandato del CEEU para el que han sido elegidos, salvo en los siguientes casos:

■ Desaparición del centro de trabajo de adscripción del miembro o miembros del CEEU.

■ Variación de la composición del CEEU que afecte a la representación española.

■ Que una vez celebradas nuevas elecciones sindicales en España reste un período de mandato del CEEU superior a 18 meses.

6) Por lo que se refiere a aquellas empresas o grupo de empresas en las que, por mayoría de capital o localización de su sede central, la sede del CEEU corresponda a España, la coordinación de la negociación corresponderá al sindicato mayoritario en la empresa o grupo de empresas.

Asimismo se considera útil **establecer mecanismos que garanticen una aplicación del acuerdo que preserve y refuerce la unidad de acción**, para lo que se acuerda:

7) Insistir ante las secciones sindicales afectadas de ambos sindicatos para que se garantice la preparación conjunta de las reuniones del CEEU y la transmisión de la información que se obtenga en las reuniones, realizando reuniones específicas al respecto.

8) Constituir una Comisión de seguimiento compuesta por dos miembros de cada una de las dos Federaciones, que se reunirá al menos trimestralmente para hacer un seguimiento de la aplicación del presente acuerdo y mediar o decidir al respecto en casos de discrepancia.

Madrid, Octubre de 1997

Andrés Gómez

Sº Relaciones

Internacionales FM/CC.OO.

José Mª Arche

Responsable Dpto. de

Relaciones

Internacionales UGT-METAL

Máximo Blanco Muñoz

Sº de Automoción FM/CC.OO.

José Manuel Suárez

Sº de Acción Sindical

UGT-METAL

Anexo 2

Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Acuerdo sobre la política social anejo al Protocolo nº 14 sobre la política social, anejo al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y, en particular, el apartado 2 de su artículo 2,

Vista la propuesta de la Comisión⁽¹⁾,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social⁽²⁾,

De conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 189 C del Tratado⁽³⁾,

Considerando que, basándose en el Protocolo sobre la política social anejo al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, el Reino de Bélgica, el Reino de Dinamarca, la República Federal de Alemania, la República Helénica, el Reino de España, la República Francesa, Irlanda, la República Italiana, el Gran Ducado de Luxemburgo, el Reino de los Países Bajos y la República Portuguesa (denominados en lo sucesivo «Estados miembros»), deseosos de aplicar la Carta Social de 1989, celebraron entre ellos un Acuerdo sobre la política social;

Considerando que el apartado 2 del artículo 2 del citado Acuerdo autoriza al Consejo a adoptar, mediante directivas, disposiciones mínimas;

Considerando que, de conformidad con el artículo 1 de dicho Acuerdo, uno de los objetivos de la Comunidad y de los Estados miembros es promover el diálogo social;

Considerando que el punto 17 de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores establece que «la información, la consulta y la participación de los trabajadores deben desarrollarse según mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados miembros»; que «ello es especialmente aplicable en aquellas empresas o grupos de empresas que tengan establecimientos o empresas situados en varios Estados miembros»;

Considerando que el Consejo, a pesar de la existencia de un amplio consenso entre la mayoría de los Estados miembros, no ha podido decidir acerca de la propuesta de Directiva sobre la creación de comités de empresa europeos en las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria, a los efectos de la información y consulta a los trabajadores ⁽⁴⁾, tal como fue modificada el 3 de diciembre de 1991 ⁽⁵⁾;

Considerando que la Comisión, de conformidad con el apartado 2 del artículo 3 del Acuerdo sobre la política social, consultó a los interlocutores sociales a nivel comunitario sobre la posible orientación de una acción comunitaria en materia de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria;

Considerando que la Comisión, estimando tras dicha consulta la conveniencia de una acción comunitaria, consultó de nuevo a los interlocutores sociales sobre el contenido de la propuesta contemplada, de conformidad con el apartado 3 del artículo 3 del Acuerdo, y que éstos remitieron a la Comisión un dictamen;

Considerando que, al término de esta segunda fase de consultas, los interlocutores sociales no informaron a la Comisión sobre su voluntad de iniciar el proceso que podría conducir a la celebración de un acuerdo, tal como se prevé en el artículo 4 del Acuerdo;

Considerando que el funcionamiento del mercado interior lleva aparejado un proceso de concentraciones de empresas, fusiones transfronterizas, absorciones y asociaciones y, en consecuencia, una transnacionalización de las empresas y grupos de empresas; que, con objeto de asegurar que las actividades económicas se desarrollen de forma armoniosa, es preciso que las empresas y grupos de empresas que trabajen en varios Estados miembros informen y consulten a los representantes de los trabajadores afectados por sus decisiones;

Considerando que los procedimientos de información y consulta a los trabajadores previstos en las legislaciones o prácticas de los Estados miembros no se adaptan con frecuencia a la estructura transnacional de la entidad que adopta la decisión que afecta a dichos trabajadores; que esta situación puede dar lugar a un trato desigual de los trabajadores afectados por las decisiones dentro de una misma empresa o de un mismo grupo de empresas;

Considerando que deben adoptarse las disposiciones adecuadas para velar por que los trabajadores de empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria sean debidamente informados y consultados en caso de que las decisiones que les afecten sean adoptadas en un Estado miembro distinto de aquél donde trabajan;

Considerando que, a fin de asegurar que los trabajadores de empresas o grupos de empresas que trabajen en varios Estados miembros sean debidamente informados y consultados, debe constituirse un comité de empresa europeo, o establecerse otro procedimiento adecuado para la información y consulta transnacional a los trabajadores;

Considerando que, a tal fin, resulta necesario definir la noción de empresa que ejerce el control, exclusivamente a efectos de la presente Directiva y sin perjuicio de las definiciones de las nociones de grupo y de control que pudieran adoptarse en textos que se elaboren en el futuro;

Considerando que los mecanismos de información y consulta a los trabajadores de dichas empresas o grupos de empresas deben abarcar a todos los establecimientos o, según el caso, todas las empresas pertenecientes al grupo establecidas en los Estados miembros, con independencia de que la dirección central de la empresa o, en el caso de un grupo, de la empresa que ejerce el control esté o no situada en el territorio de los Estados miembros;

Considerando que, de acuerdo con el principio de autonomía de las partes, 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 o de cualquier otro procedimiento de información y consulta, de forma que se adapte a sus circunstancias particulares;

Considerando que, con arreglo al principio de subsidiariedad, corresponde los Estados miembros determinar quiénes son los representantes de los trabajadores, y en particular disponer si lo estiman oportuno, una representación equilibrada de las diferentes categorías de trabajadores;

Considerando, no obstante, que conviene prever algunas disposiciones subsidiarias, que serán aplicables si las partes así lo deciden, en caso de que la dirección central se niegue a entablar negociaciones o en caso de falta de acuerdo al término de éstas;

Considerando además que los representantes de los trabajadores pueden decidir no solicitar la constitución de un comité de empresa europeo, o bien que las partes interesadas pueden acordar cualquier otro procedimiento de información y consulta transnacional a los trabajadores;

Considerando que, sin perjuicio de la facultad de las partes de acordar otra cosa, el comité de empresa europeo constituido a falta de acuerdo entre ellas debe ser informado y consultado, para llevar a la práctica el objetivo de la presente Directiva, sobre las actividades y proyectos de la empresa o grupo de empresas, de forma que pueda evaluar sus efectos eventuales sobre los intereses de los trabajadores de, al menos, dos Estados miembros diferentes; que, a tal fin, debe exigirse a la empresa o a la empresa que ejerce el control que comunique a los representantes designados por los trabajadores la información general relativa a los intereses de los trabajadores y la información relativa más específicamente a los aspectos de las actividades de la empresa o grupo de empresas que afecten a los intereses de los trabajadores; que el comité de empresa europeo deberá poder emitir un dictamen al término de esta reunión;

Considerando que una serie de decisiones que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores deben ser objeto de información y de consulta a los representantes designados por los trabajadores a la mayor brevedad;

Considerando que conviene prever que los representantes de los trabajadores que actúen en el marco de la presente Directiva tengan, en el ejercicio de sus funciones, la misma protección y garantías similares a las previstas para los representantes de los trabajadores por la legislación y/o la práctica de su país de origen; que no deben ser objeto de ninguna discriminación por causa del ejercicio legítimo de su actividad y deben tener una protección adecuada en materia de despido

y otras sanciones;

Considerando que las disposiciones de la presente Directiva sobre información y consulta a los trabajadores deben ser aplicadas, en el caso de una empresa o de una empresa que ejerza el control de un grupo cuya dirección central esté situada fuera del territorio de los Estados miembros, por su representante en un Estado miembro, designado en su caso, o, en ausencia de dicho representante, por el establecimiento o empresa controlada que tenga el mayor número de trabajadores en los Estados miembros;

Considerando que conviene conceder un trato específico a las empresas y a los grupos de empresas de dimensión comunitaria que hayan suscrito, en la fecha de puesta en aplicación de la presente Directiva, un acuerdo aplicable al conjunto de los trabajadores que prevea un procedimiento de información y consulta transnacional a los trabajadores;

Considerando que, en caso de incumplimiento de las obligaciones previstas en la presente Directiva, los Estados miembros deben adoptar las medidas adecuadas,

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

SECCIÓN I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

Objeto

1. La presente Directiva tiene por objeto la mejora del derecho de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.
2. A tal fin, en cada empresa de dimensión comunitaria y en cada grupo de empresas de dimensión comunitaria se constituirá un comité de empresa europeo o un procedimiento de información y consulta a los trabajadores, siempre que se haya formulado una petición en tal sentido de conformidad con el

procedimiento previsto en el apartado 1 del artículo 5, a fin de informar y consultar a dichos trabajadores en las condiciones, según las modalidades y con los efectos previstos en la presente Directiva.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado 2, cuando un grupo de empresas de dimensión comunitaria en el sentido de la letra c) del apartado 1 del artículo 2 incluya una o más empresas o grupos de empresas que sean empresas de dimensión comunitaria o grupos de empresas de dimensión comunitaria en el sentido de la letra a) o c) del apartado 1 del artículo 2, el comité de empresa europeo se constituirá a nivel del grupo, salvo disposición en sentido contrario de los acuerdos a que se refiere el artículo 6.
4. Salvo en el caso de que los acuerdos a que se refiere el artículo 6 prevean un ámbito de aplicación más amplio, los poderes y las competencias de los comités de empresa europeos y el alcance de los procedimientos de información y de consulta a los trabajadores, establecidos para alcanzar el objetivo mencionado en el apartado 1, se referirán, en el caso de una empresa de dimensión comunitaria, a todos los establecimientos situados en los Estados miembros y, en el caso de un grupo de empresas de dimensión comunitaria, a todas las empresas del grupo situadas en los Estados miembros.
5. Los Estados miembros podrán disponer que la presente Directiva no se aplique al personal que preste servicios a bordo de los buques de la marina mercante.

Artículo 2

Definiciones

1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:
 - a) «empresa de dimensión comunitaria»: toda empresa que ocupe 1 000 o más trabajadores en los Estados miembros y, por lo menos en dos Estados miembros diferentes, empleen 150 o más trabajadores en cada uno de ellos
 - b) «grupo de empresas»: un grupo que comprenda una empresa que ejerce el control y las empresas controladas;

- c) «grupo de empresa de dimensión comunitaria»: todo grupo de empresas que cumpla las siguientes condiciones:
 - que empleen 1 000 o más trabajadores en los Estados miembros,
 - que comprenda al menos dos empresas miembros del grupo en Estados miembros diferentes, y
 - que al menos una empresa del grupo ocupe 150 o más trabajadores en un Estado miembro y que al menos otra de las empresas del grupo emplee 150 o más trabajadores en otro Estado miembro;
 - d) «representantes de los trabajadores»: los representantes de los trabajadores previstos en las legislaciones y/o las prácticas nacionales;
 - e) «dirección central»: la dirección central de la empresa de dimensión comunitaria o, en el caso de un grupo de empresas de dimensión comunitaria, de la empresa que ejerza el control;
 - f) «consulta»: el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre los representantes de los trabajadores y la dirección central o cualquier otro nivel de dirección más apropiado;
 - g) «comité de empresa europeo»: el comité constituido con arreglo al apartado 2 del artículo 1 o las disposiciones del Anexo, para llevar a cabo la información y la consulta a los trabajadores;
 - h) «comisión negociadora»: el grupo constituido con arreglo al apartado 2 del artículo 5 a fin de negociar con la dirección central la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores con arreglo al apartado 2 del artículo 1.
2. A efectos de la presente Directiva, la plantilla mínima de los trabajadores se fijará con arreglo a la media de trabajadores, incluidos los trabajadores a tiempo parcial, contratados durante los dos años precedentes, calculada con arreglo a las legislaciones y/o las prácticas nacionales.

Artículo 3

Definición del concepto de «empresa que ejerce el control»

1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por «empresa que ejerce el control», la empresa que pueda ejercer una influencia dominante en otra empresa («empresa controlada»), por ejemplo, por motivos de propiedad, participación financiera o estatutos.
2. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que una empresa puede ejercer una influencia dominante sobre otra cuando dicha empresa, directa o indirectamente:
 - a) posea la mayoría del capital suscrito de la empresa, o
 - b) disponga de la mayoría de los votos correspondientes a las acciones emitidas por la empresa, o
 - c) pueda nombrar a más de la mitad de los miembros del consejo de administración, de dirección o de control de la empresa.
3. A efectos del apartado 2, los derechos de voto y de nombramiento que ostente la empresa que ejerce el control incluirán los derechos de cualquier otra empresa controlada y los de toda persona u órgano que actúe en nombre propio pero por cuenta de la empresa que ejerce el control o de cualquier otra empresa controlada.
4. No obstante lo dispuesto en los apartados 1 y 2, una empresa no se considerará «empresa que ejerce el control» respecto de otra empresa de la que posea participaciones cuando se trate de una de las sociedades contempladas en las letras a) o c) del apartado 5 del artículo 3 del Reglamento (CEE) no 4064/89 del Consejo, de 21 de diciembre de 1989, sobre el control de las operaciones de concentración entre empresas ⁽⁶⁾.
5. No se presumirá que existe influencia dominante únicamente por el hecho de que un mandatario ejerza sus funciones, en virtud de la legislación de un Estado miembro relativa a la liquidación, la quiebra, la insolvencia, la suspen-

ción de pagos, el convenio de acreedores u otro procedimiento análogo.

6. La legislación aplicable a fin de determinar si una empresa es una « empresa que ejerce el control » será la legislación del Estado miembro que regule a dicha empresa.

Cuando la legislación por la que se regule la empresa no sea la de un Estado miembro, la legislación aplicable será la del Estado miembro en cuyo territorio esté establecido su representante o, a falta de dicho representante, la del Estado miembro en cuyo territorio esté situada la dirección central de la empresa del grupo que tenga el mayor número de trabajadores.

7. Cuando, en caso de conflicto de leyes en la aplicación del apartado 2, dos o más empresas de un grupo cumplan uno o varios de los requisitos en dicho apartado 2, la empresa que cumpla el requisito establecido en la letra c) de dicho apartado tendrá la consideración de empresa que ejerce el control, salvo que se pruebe que otra empresa puede ejercer una influencia dominante.

SECCIÓN II

CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO O DE UN PROCEDIMIENTO DE INFORMACIÓN Y CONSULTA A LOS TRABAJADORES

Artículo 4

Responsabilidad de la constitución de un comité de empresa europeo o establecimiento de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores

1. Incumbirá a la dirección central la responsabilidad de establecer las condiciones y medios necesarios para la constitución del comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta mencionados en el apartado 2 del artículo 1 para la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria.
2. Cuando la dirección central no esté situada en un Estado miembro, asumirá la responsabilidad a que se refiere el apartado 1 el representante de la direc-

ción central en el Estado miembro que, en su caso, se designe.

A falta de tal representante, asumirá dicha responsabilidad la dirección del establecimiento o la dirección central de la empresa del grupo que emplee al mayor número de trabajadores en un Estado miembro.

3. A efectos de la presente Directiva, el representante o representantes o, en su defecto, la dirección a que se refiere el párrafo segundo del apartado 2 se considerarán como la dirección central.

Artículo 5

Comisión negociadora

1. A fin de alcanzar el objetivo mencionado en el apartado 1 del artículo 1, la dirección central iniciará la negociación para la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta, por propia iniciativa o a solicitud escrita de un mínimo de 100 trabajadores, o de sus representantes, pertenecientes por lo menos a dos empresas o establecimientos situados en Estados miembros diferentes.
2. Con este fin, se constituirá una comisión negociadora con arreglo a las siguientes directrices:
 - a) los Estados miembros determinarán la forma de elegir o designar a los miembros de la comisión negociadora que hayan de ser elegidos o designados en su territorio.

Los Estados miembros deberán prever que los trabajadores de las empresas y/o establecimientos en los que no existan representantes de los trabajadores por motivos ajenos a su voluntad tengan derecho a elegir o designar miembros de la Comisión negociadora.

El párrafo segundo se entenderá sin perjuicio de las legislaciones y/o prácticas nacionales que fijen límites mínimos de plantilla para la creación de un órgano de representación de los trabajadores;

- b) el grupo especial de negociación estará compuesto por un mínimo de 3 miembros y un máximo de 17;
 - c) en el momento de proceder a estas elecciones o designaciones, se deberá garantizar:
 - en primer lugar, la existencia de un representante por cada Estado miembro en el que la empresa de dimensión comunitaria tenga uno o más establecimientos o en el que el grupo de empresas de dimensión comunitaria tenga la empresa que ejerce el control o una o más empresas controladas,
 - en segundo lugar, la existencia de miembros suplementarios en proporción al número de trabajadores que tengan los establecimientos, la empresa que ejerce el control o las empresas controladas, con arreglo a lo dispuesto en la legislación del Estado miembro en cuyo territorio esté situada la dirección central;
 - d) se informará a la dirección central y a las direcciones locales de la composición de la comisión negociadora.
3. Corresponderá a la comisión negociadora fijar, junto con la dirección central, mediante un acuerdo escrito, el alcance, la composición, las atribuciones y la duración del mandato del (de los) comité(s) de empresa europeo(s) o las modalidades de aplicación de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores.
 4. Para la celebración de un acuerdo de conformidad con el artículo 6, la dirección central convocará una reunión con la comisión negociadora. Informará de ello a las direcciones locales.

Para las negociaciones, la comisión negociadora podrá estar asistida por expertos de su elección.

5. La comisión negociadora podrá decidir, por mayoría de dos tercios como mínimo de los votos, no iniciar negociaciones con arreglo al apartado 4 o

anular las negociaciones en curso.

Tal decisión pondrá fin al procedimiento para la celebración del acuerdo a que se refiere el artículo 6. Cuando se haya tomado dicha decisión no serán aplicables las disposiciones del Anexo.

Deberá transcurrir un plazo mínimo de dos años desde la citada decisión hasta que pueda presentarse una nueva petición para convocar a la comisión negociadora, excepto si las partes interesadas acuerdan un plazo más corto.

6. Los gastos relativos a las negociaciones contempladas en los apartados 3 y 4 correrán a cargo de la dirección central, de manera que la comisión negociadora pueda cumplir su misión adecuadamente.

Respetando este principio, los Estados miembros podrán fijar las normas relativas a la financiación del funcionamiento de la comisión negociadora pudiendo en particular, limitar la financiación a un solo experto.

Artículo 6

Contenido del acuerdo

1. La dirección central y la comisión negociadora deberán negociar con espíritu de colaboración para llegar a un acuerdo sobre la forma de llevar a cabo la información y la consulta a los trabajadores mencionadas en el apartado 1 del artículo 1.
2. Sin perjuicio de la autonomía de las partes, el acuerdo mencionado en el apartado 1 y consignado por escrito entre la dirección central y la comisión negociadora establecerá:
 - a) las empresas miembros del grupo de empresas de dimensión comunitaria o los establecimientos de la empresa de dimensión comunitaria afectados por el acuerdo;
 - b) la composición del comité de empresa europeo, el número de miembros, su distribución y la duración del mandato;

- c) las atribuciones y el procedimiento de información y consulta al comité de empresa europeo;
 - d) el lugar, la frecuencia y la duración de las reuniones del comité de empresa europeo;
 - e) los recursos financieros y materiales que se asignarán al comité de empresa europeo;
 - f) la duración del acuerdo y el procedimiento de su renegociación.
3. La dirección central y la comisión negociadora podrán decidir por escrito establecer uno o más procedimientos de información y consulta en lugar de crear un comité de empresa europeo.

El acuerdo deberá prever las modalidades con arreglo a las cuales los representantes de los trabajadores tendrán derecho a reunirse para cambiar impresiones acerca de la información que les sea comunicada.

Esta información se referirá, en particular, a cuestiones transnacionales que puedan afectar considerablemente a los intereses de los trabajadores.

4. Los acuerdos a que se refieren los apartados 2 y 3 no estarán sujetos a las disposiciones subsidiarias establecidas en el Anexo, salvo disposición contraria en dichos acuerdos.
5. A efectos de celebración de los acuerdos a que se refieren los apartados 2 y 3, la comisión negociadora se pronunciará por mayoría de sus miembros.

Artículo 7

Disposiciones subsidiarias

1. A fin de asegurar la consecución del objetivo mencionado en el apartado 1 del artículo 1, se aplicarán las disposiciones subsidiarias previstas por la le-

gislación del Estado miembro en el que esté situada la dirección central:

- cuando la dirección central y la comisión negociadora así lo decidan, o
- cuando la dirección central rechazare la apertura de negociaciones en un plazo de seis meses a partir de la solicitud a la que hace referencia el apartado 1 del artículo 5, o
- cuando en un plazo de tres años a partir de dicha solicitud, no pudieren celebrar el acuerdo contemplado en el artículo 6, y la comisión negociadora no hubiere tomado la decisión a que se refiere el apartado 5 del artículo 5.

2. Las disposiciones subsidiarias a que se refiere el apartado 1 previstas por la legislación del Estado miembro deberán cumplir las normas que figuran en el Anexo.

SECCIÓN III

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 8

Información confidencial

1. Los Estados miembros preverán que los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo, así como los expertos que, en su caso, les asistan, no estarán autorizados para revelar a terceros la información que les haya sido expresamente comunicada con carácter confidencial.

Lo mismo regirá para los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta.

Esta obligación subsistirá, independientemente del lugar en que se encuentren, incluso tras la expiración de su mandato.

2. Cada Estado miembro preverá que, en casos específicos y en las condiciones y límites establecidos por la legislación nacional, la dirección central que se halle en su territorio no estará obligada a comunicar información que, por su

naturaleza, pudiere según criterios objetivos, crear graves obstáculos al funcionamiento de las empresas afectadas u ocasionar perjuicios a las empresas afectadas por dichas disposiciones.

El Estado miembro de que se trate podrá supeditar esta dispensa a una autorización previa de carácter administrativo o judicial.

3. Cada Estado miembro podrá establecer disposiciones especiales en favor de la dirección central de las empresas y establecimientos situados en su territorio que persigan, directa y sustancialmente, un objetivo de orientación ideológica relativo a la información y a la expresión de opiniones siempre que en la fecha de adopción de la presente Directiva dichas disposiciones particulares existieren ya en la legislación nacional.

Artículo 9

Funcionamiento del comité de empresa europeo y del procedimiento de información y consulta de los trabajadores

La dirección central y el comité de empresa europeo trabajarán con espíritu de colaboración, respetando sus derechos y sus obligaciones recíprocos.

De igual forma se procederá respecto de la colaboración entre la dirección central y los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta de los trabajadores.

Artículo 10

Protección de los representantes de los trabajadores

Los miembros de la comisión negociadora, los miembros del comité de empresa europeo y los representantes de los trabajadores que ejerzan sus funciones en el marco del procedimiento a que se refiere el apartado 3 del artículo 6 gozarán, en el ejercicio de sus funciones, de la misma protección y de garantías similares a las previstas para los representantes de los trabajadores en la legislación nacional

o las prácticas vigentes en su país de empleo.

Esto se refiere, en particular, a la participación en las reuniones de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo o en cualquier otra reunión realizada en el marco del acuerdo a que se refiere el apartado 3 del artículo 6, así como al pago de su salario en el caso de los miembros pertenecientes a la plantilla de la empresa de dimensión comunitaria o del grupo de empresas de dimensión comunitaria durante el período de ausencia necesario para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 11

Cumplimiento de la presente Directiva

1. Cada Estado miembro velará por que la dirección de los establecimientos de una empresa de dimensión comunitaria y la dirección de las empresas pertenecientes a un grupo de empresas de dimensión comunitaria establecidos en su territorio y los representantes de los trabajadores o, en su caso, los propios trabajadores, observen las obligaciones establecidas en la presente Directiva, independientemente de que la dirección central esté o no situada en su territorio.
2. Los Estados miembros velarán porque, a petición de las partes interesadas en la aplicación de la presente Directiva, las empresas faciliten la información sobre el número de trabajadores contemplado en las letras a) y c) del apartado 1 del artículo 2.
3. Los Estados miembros preverán medidas adecuadas en caso de incumplimiento de la presente Directiva y, en particular, velarán por la existencia de procedimientos administrativos o judiciales que permitan la ejecución de las obligaciones derivadas de la presente Directiva.
4. Los Estados miembros, al proceder a la aplicación del artículo 8, preverán las vías de recurso administrativo o judicial a las que podrán recurrir los representantes de los trabajadores cuando la dirección central exija confidencialidad o no facilite información conforme a lo previsto en el referido artículo 8.

Estos procedimientos podrán incluir salvaguardias destinadas a mantener el carácter confidencial de la información de que se trate.

Artículo 12

Relación entre la presente Directiva y otras disposiciones

1. La presente Directiva se aplicará sin perjuicio de las disposiciones adoptadas con arreglo a la Directiva 75/129/CEE del Consejo, de 17 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos ⁽⁷⁾, y a la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad ⁽⁸⁾.
2. La presente Directiva no afectará a los derechos de información y consulta de los trabajadores existentes en su legislación nacional.

Artículo 13

Acuerdos vigentes

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2, no estarán sometidas a las obligaciones que resultan de la presente Directiva las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria en los que ya exista, bien en la fecha fijada en el apartado 1 del artículo 14 o bien en una fecha anterior, en el Estado miembro de que se trate, un acuerdo aplicable al conjunto de los trabajadores que prevea la información y consulta transnacional a los trabajadores.
2. En el momento de la expiración de los acuerdos a que se refiere el apartado 1, las partes en dichos acuerdos podrán decidir conjuntamente su prórroga.

De no ser así, se aplicarán, las disposiciones de la presente Directiva.

Artículo 14

Disposiciones finales

1. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 22 de septiembre de 1996, o garantizarán que, a más tardar en dicha fecha, los interlocutores sociales adopten las disposiciones necesarias por vía de acuerdo; los Estados miembros deberán adoptar todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados que impone la presente Directiva. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.
2. Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

Artículo 15

Reexamen por parte de la Comisión A más tardar el 22 de septiembre de 1999, la Comisión, en consulta con los Estados miembros y los interlocutores sociales a nivel europeo, revisará las modalidades de aplicación de la misma y estudiará, en particular, si los límites de la plantilla son adecuados, con el fin de proponer al Consejo, si fuere necesario, las modificaciones necesarias.

Artículo 16

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el 22 de septiembre de 1994.

Por el Consejo
El Presidente
N. BLUEM

ANEXO

REQUISITOS SUBSIDIARIOS contemplados en el artículo 7 de la Directiva

1. A fin de alcanzar el objetivo mencionado en el apartado 1 del artículo 1 de la Directiva y en los casos previstos en el apartado 1 del artículo 7, se constituye un comité de empresa europeo cuya composición y competencias se regularán por las normas siguientes:

- a) las competencias del comité de empresa europeo se limitarán a la información y la consulta sobre las cuestiones que interesen al conjunto de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria, o al menos a dos establecimientos o empresas miembros del grupo situados en Estados miembros distintos.

En el caso de las empresas o grupos de empresas a que se refiere el apartado 2 del artículo 4, las competencias del comité de empresa europeo se limitarán a las cuestiones que interesen a todos los establecimientos o todas las empresas del grupo situados dentro de la Comunidad o que interesen al menos a dos de sus establecimientos o empresas miembros del grupo situados en Estados miembros distintos;

- b) el comité de empresa europeo estará compuesto por trabajadores de la empresa de dimensión comunitaria o del grupo de empresas de dimensión comunitaria elegidos o designados por y entre los representantes de los trabajadores o, en su defecto, por el conjunto de los trabajadores.

Los miembros del comité de empresa europeo serán elegidos o designados con arreglo a las legislaciones o prácticas nacionales;

- c) el comité de empresa europeo constará de un mínimo de 3 miembros y un máximo de 30.

Si su dimensión lo justifica, elegirá en su seno un comité restringido compuesto de 3 miembros como máximo.

El comité de empresa europeo adoptará su reglamento interno;

- d) en las elecciones o designaciones de los miembros del comité de empresa europeo se deberá garantizar:
 - en primer lugar, la existencia de un representante por cada Estado miembro en el que la empresa de dimensión comunitaria tenga uno o más establecimientos o en el que el grupo de empresas de dimensión comunitaria tenga la empresa que ejerce el control o una o más empresas controladas,
 - en segundo lugar, la existencia de miembros suplementarios en proporción al número de trabajadores que tengan los establecimientos, la empresa que ejerce el control o las empresas controladas, con arreglo a lo dispuesto en la legislación del Estado miembro en cuyo territorio esté situada la dirección central;
- e) se informará a la dirección central y a cualquier otro nivel de dirección adecuado de la composición del comité de empresa europeo;
- f) cuatro años después de la constitución del comité de empresa europeo, éste deliberará sobre si deben entablarse negociaciones con vistas a la celebración del acuerdo que se menciona en el artículo 6 de la Directiva o si deben mantenerse vigentes las disposiciones subsidiarias establecidas con arreglo al presente Anexo.

Los artículos 6 y 7 de la Directiva se aplicarán, *mutatis mutandis*, si se decide negociar un acuerdo con arreglo a lo dispuesto en el artículo 6 de la Directiva, en cuyo caso la expresión «la comisión negociadora» se sustituirá por la de «el comité de empresa europeo».

2. El comité de empresa europeo tendrá derecho a mantener al menos una reunión anual con la dirección central para que se le informe y consulte, tomando como base un informe elaborado por la dirección central, sobre la evolución y perspectivas de las actividades de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria. Se informará de ello a las direcciones locales.

Esta reunión tratará sobre todo de la estructura, la situación económica y financiera, la evolución probable de las actividades, la producción y las ven-

tas, 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 éstos, y los despidos colectivos.

3. Cuando concurren circunstancias excepcionales 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, el comité restringido o, si éste 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 de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria que tenga competencias para adoptar decisiones propias, para que se le informe y consulte sobre las medidas que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores.

En la 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 medidas 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.

4. Los Estados miembros podrán establecer normas sobre la presidencia de las reuniones de información y consulta.

El comité de empresa europeo o el comité restringido, ampliado, si procede, con arreglo al párrafo segundo del apartado 3, estarán facultados para reunirse previamente a cualquier reunión con la dirección central sin que esté presente la dirección interesada.

5. Sin perjuicio del artículo 8 de la Directiva, los miembros de 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 su defecto, al conjunto de los trabajadores, sobre el contenido y los resultados del procedimiento de información y consulta establecido de conformidad con el presente Anexo.
6. 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.
7. Los gastos de funcionamiento del comité de empresa europeo correrán a cargo de la dirección central.
La dirección central que corresponda proporcionará a los miembros del comité de empresa europeo los recursos financieros y materiales necesarios para que puedan cumplir convenientemente su cometido.
En particular, la dirección central se hará cargo, salvo que se convenga otra cosa, de los gastos de organización de reuniones y de interpretación, así como de los gastos de alojamiento y viaje de los miembros del comité de empresa europeo y de su comité restringido.
Respetando estos principios, los Estados miembros podrán fijar normas relativas a la financiación del funcionamiento del comité de empresa europeo, pudiendo, en particular, limitar la financiación a un solo experto.

⁽¹⁾ DO nº C 135 de 18. 5. 1994, p. 8

DO nº C 199 de 21. 7. 1994, p. 10.

⁽²⁾ Dictamen emitido el 1 de junio de 1994 (no publicado aún en el Diario Oficial).

⁽³⁾ Dictamen del Parlamento Europeo de 4 de mayo de 1994 (no publicado aún en el Diario Oficial), Posición Común del Consejo de 18 de julio de 1994 (DO nº C 244 de 31. 8. 1994, p. 37).

⁽⁴⁾ DO nº C 39 de 15. 2. 1991, p. 10.

⁽⁵⁾ DO nº C 336 de 31. 12. 1991, p. 11.

⁽⁶⁾ DO nº L 395 de 30. 12. 1989, p. 1.

⁽⁷⁾ DO nº L 48 de 22. 2. 1975, p. 29. Cuya última modificación la constituye la Directiva 92/56/CEE (DO nº L 245 de 26. 8. 1992, p. 3).

⁽⁸⁾ DO nº L 61 de 5. 3. 1977, p. 26.

Anexo 3

Ley 10/1997
De 24 de abril

Sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria

JUAN CARLOS I
REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1

La mejora de los instrumentos de participación de los trabajadores en la empresa ha constituido, desde hace más de dos décadas, una de las aspiraciones fundamentales de las instituciones de la Comunidad Europea en el terreno de la política social. Por ello, cuando el 22 de septiembre de 1994, el Consejo de Ministros de la Unión Europea aprobaba la Directiva 94/45/CE sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, estaba cerrando un capítulo del devenir de la Europa social con una norma de extraordinaria importancia.

En el camino quedaban diversas iniciativas comunitarias dirigidas a facilitar la participación de los trabajadores en las empresas europeas, entre las que es obligada la cita del proyecto de 5.ª Directiva relativa a la estructura de las sociedades anónimas y a los poderes y obligaciones de sus órganos, cuya primera for-

mulación se remonta a 1972, así como del proyecto de Directiva sobre los procedimientos de información y consulta de los trabajadores de 1980, comúnmente conocida por el nombre de su inspirador como Directiva Vredeling. Igualmente, en estos años se han producido dos profundas modificaciones del Tratado originario de la Comunidad Económica Europea, a través del Acta Única Europea y del Tratado de la Unión Europea, Tratado este último donde se ha hecho patente, en materia de política social, la voluntad de entonces once de los Estados miembros de profundizar en la vía trazada por la Carta comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989. De acuerdo con dicha voluntad, los Estados miembros firmaron, con la excepción del Reino Unido, un Acuerdo sobre la Política Social, anexo al Protocolo número 14 del mismo Título anexo al Tratado de la Unión Europea.

En el punto 17 de la Carta comunitaria se afirma que la información, la consulta y la participación de los trabajadores deben desarrollarse según mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados miembros y que ello es especialmente aplicable en aquellas empresas o grupos de empresas que tengan establecimientos situados en varios Estados miembros. Por su parte, el artículo 1 del Acuerdo sobre la Política Social señala que constituye objetivo, entre otros, de la Comunidad y de los Estados miembros el diálogo social, mientras que su artículo 2 dispone que en la consecución de tal objetivo la Comunidad apoyará y completará la acción de los Estados miembros en el ámbito de la información y consulta de los trabajadores, para lo cual el Consejo podrá adoptar, mediante Directivas, las disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente.

Con la base jurídica de este artículo 2 del Acuerdo sobre Política Social, la Directiva 94/45/CE constituye la primera manifestación en el Derecho social comunitario del citado Acuerdo anexo al Protocolo número 14 del Tratado de Maastricht.

2

La Directiva sobre el comité de empresa europeo es una respuesta social al gran mercado interior, realidad jurídica alcanzada el 1 de enero de 1993 y propiciada por el Acta Única Europea de 1986.

El mercado interior, el mercado único, ha dado y dará lugar a un complejo y creciente proceso de concentraciones de empresas, fusiones transfronterizas, absorciones, asociaciones, joint-ventures, uniones temporales, etc., que ha provocado, entre otros efectos, una transnacionalización de las empresas y grupos de empresas. Ahora bien, el legislador comunitario ha sido consciente de que los procedimientos de información y consulta a los trabajadores previstos en las legislaciones y prácticas nacionales no se adaptan a esa estructura transnacional de las empresas. Por ello ha tratado de asegurar que las actividades económicas en el mercado interior se desarrollen de forma armoniosa, para lo que es, sin duda, preciso que las empresas y grupos con centros de trabajo en varios Estados miembros informen y consulten a los representantes de los trabajadores afectados por sus decisiones.

En un contexto de cambio económico, donde el gobierno de las empresas exige un enfoque más flexible a la vez que participativo, la Directiva trata de superar las insuficiencias de los mecanismos tradicionales de participación de los trabajadores a nivel nacional, mecanismos que, precisamente por su alcance exclusivamente nacional, son inadecuados para abordar los procesos de toma de decisiones al nivel central de las empresas o grupos, con implicaciones y consecuencias para el conjunto de los trabajadores de la Comunidad. La Directiva, cuyo objeto es mejorar los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, aborda con un enfoque flexible y pragmático la información y la consulta a los trabajadores a nivel europeo, como condición mínima indispensable para que las decisiones sean adoptadas y aplicadas en un contexto social aceptable. Para ello, se han tenido en cuenta en gran medida las experiencias y prácticas que en los últimos años se han venido desarrollando, de manera espontánea y voluntaria, en diversos grupos empresariales europeos, así como las opiniones expresadas por los interlocutores sociales europeos en el proceso de diálogo que precedió a la adopción de la Directiva.

3

La presente Ley transpone al ordenamiento jurídico español la Directiva 94/45/CE. Dada la peculiaridad del sistema de fuentes del Derecho laboral, debe justificarse por qué se ha optado por la elaboración de una norma de origen legal en vez de confiar la transposición a una iniciativa de carácter convencional. Se

ha dicho, y es cierto, que la Directiva 94/45/CE constituye una clara muestra del principio de subsidiariedad en su doble dimensión, vertical y horizontal. Algo que se puede predicar también de esta Ley de transposición.

Por un lado, la Directiva es manifestación del principio de subsidiariedad en su forma más habitual, la vertical, porque no resulta de aplicación a las empresas de dimensión nacional, sino tan sólo a las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria, esto es, a las empresas o grupos con, al menos, 1.000 trabajadores en el conjunto de la Comunidad y establecidos en, al menos, dos Estados miembros, dando ocupación, como mínimo, a 150 trabajadores en cada uno de ellos. Además la Directiva señala que la misma se aplica sin perjuicio de las disposiciones adoptadas con arreglo a las Directivas 77/187/CEE y 75/129/CEE (en nuestro Derecho, artículos 44 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, básicamente) y que la Directiva no afectará a los derechos de información y consulta de los trabajadores existentes en su legislación nacional (derechos que en España se encuentran presentes, principalmente, en el Estatuto de los Trabajadores, a lo largo de su articulado). Todas estas disposiciones se reproducen de manera prácticamente literal en el texto de la Ley.

La Directiva permite igualmente la aplicación del principio de subsidiariedad en su dimensión horizontal. Así, dispone que los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a la Directiva o garantizarán que los interlocutores sociales adopten las disposiciones necesarias por vía de acuerdo. Esto es, la Directiva posibilita que organizaciones empresariales y sindicales puedan, por vía de convenio colectivo, incorporar la Directiva a los Derechos nacionales. Es más, la Directiva privilegia los acuerdos a los que las partes puedan llegar para crear un comité de empresa europeo o establecer un procedimiento de información y consulta, de manera que sólo deberá procederse a crear un comité conforme a los requisitos subsidiarios previstos en su anexo en determinados supuestos tasados y agotadas las posibilidades de acuerdo. Tales privilegios se reconocen, en cierta medida, también a los acuerdos preexistentes a la entrada en vigor de las leyes nacionales de transposición.

Aplicando la concepción comunitaria al Derecho español, hubiera sido posible que a través de un acuerdo interprofesional para materias concretas de los previstos en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, las organizaciones sindi-

cales y patronales más representativas hubieran procedido a incorporar la Directiva a nuestro ordenamiento, algo que no ha sucedido por el silencio de los interlocutores sociales al respecto. La transposición convencional de Directivas comunitarias, aunque deseable, no se ha producido nunca hasta el momento en nuestro Derecho, quizás por falta de hábito de nuestros interlocutores sociales. Desde luego, no debe descartarse, y sería muy aconsejable para el futuro.

Sin embargo, el que la transposición se produzca a través de una norma de origen legal, estatal, si se quiere, no supone que se haya inaplicado la subsidiariedad horizontal. Antes bien, al contrario. La opinión de los interlocutores sociales se ha tenido muy presente durante la elaboración del proyecto de Ley, en especial la opinión formalizada que supone el dictamen del Consejo Económico y Social, órgano donde sindicatos y organizaciones empresariales son protagonistas. Pero, además, la Ley respeta de manera absoluta el juego de la voluntad de las partes, de la autonomía colectiva: basta la lectura de su Título I, principalmente aunque no sólo su artículo 12, así como de su disposición adicional primera para confirmar lo ajustado de esta apreciación. La consecución del acuerdo entre las partes para la constitución del comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta constituye principio básico de la norma. Y ello en consonancia con la configuración constitucional de nuestro sistema de relaciones laborales, que eleva a las organizaciones empresariales y sindicatos a la categoría de bases institucionales del sistema (artículo 7 de la Constitución) y reconoce la fuerza vinculante de los convenios colectivos (artículo 37).

4

El texto de la Ley pretende, como es habitual en cualquier transposición de una Directiva comunitaria, la consecución de los objetivos pretendidos con su aprobación, a la vez que su integración correcta en el sistema español de relaciones laborales. Para ello, se unen en su articulado la transposición literal de determinados aspectos de la Directiva junto a la aparición de instituciones propias del Derecho laboral español. La Directiva 94/45/CE constituye un texto de aplicación compleja, dado que la consecución del objetivo de creación de un instrumento transnacional de información y consulta a los trabajadores obliga a la actuación conjunta y coordinada de tantas normas nacionales de transposición como países a los que se extienda la em-

presa o grupo de empresas afectado. En efecto, los Estados miembros deben regular en primer lugar, de la manera más uniforme posible, los principios que constituyen el cuerpo básico de la Directiva y que deben regir para la aplicación de la misma en relación con las empresas y grupos de empresas cuya dirección central se encuentre situada en su territorio; y, junto a ello, la Directiva remite determinados aspectos instrumentales a la regulación propia de cada una de las legislaciones de los Estados miembros en que se encuentren situados los centros de trabajo de la empresa o grupo, cualquiera que sea el lugar en que radique su dirección central y, por tanto, la legislación por la que aquélla se rija. Para facilitar su comprensión, esta dualidad de normas se ha querido reflejar en la propia estructura de la Ley, a través de sus Títulos I y II, que se inician en cada caso con un artículo dirigido a precisar su ámbito de aplicación. Pero, al mismo tiempo, la Directiva no se limita a declarar el derecho de los trabajadores al establecimiento de los instrumentos de información y consulta que se contemplan, sino que se centra en regular, en ocasiones de manera precisa y otorgando en otras un amplio margen de apreciación aplicativa tanto a las normas nacionales de transposición como a las eventuales negociaciones y acuerdos entre las partes, las normas de procedimiento que deberán seguirse para hacer real y efectivo tal derecho.

Por todo ello, la Ley trata de combinar aspectos de transposición literal de la Directiva, especialmente apreciables en su Título preliminar y en su Título I, con otros en los que se abre a la recepción de instituciones propias, arraigadas en nuestro Derecho y que están presentes a lo largo de su articulado. Véanse en este sentido su artículo 14, sobre normas supletorias en materia de vigencia, prórroga, denuncia y renegociación del acuerdo, los artículos donde se reconoce la eficacia general de los acuerdos a los que hayan podido llegar las partes, el Título II, donde se puede reconocer el sistema dual de representación de los trabajadores, y todo el Título III sobre tutela de los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria. La redacción de tales disposiciones es deudora de la del Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Procedimiento Laboral y la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

5

La Ley se estructura en cuatro Títulos, un Título preliminar y otros tres Títulos, de los cuales el I y el III se dividen, además, en capítulos.

El Título preliminar tiene carácter horizontal, en el sentido de que se aplica al resto del articulado, y fija el objeto de la norma, su ámbito de aplicación y las definiciones a efectos de la Ley. Debe destacarse que la definición de Estados miembros incluye a los once inicialmente destinatarios de la Directiva, todos los que en ese momento formaban parte de la Unión Europea excepto el Reino Unido, a los que se han añadido los tres nuevos Estados miembros, Austria, Finlandia y Suecia, y los tres Estados firmantes del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que no son miembros de la Unión Europea: Noruega, Islandia y Liechtenstein. Igualmente debe resaltarse la importancia de la definición a efectos de esta Ley de la definición de empresa que ejerce el control, que delimita qué se entiende por grupo de empresa y se convierte en destinataria de buena parte de las obligaciones que la Ley establece.

El Título I, Disposiciones aplicables a las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria con dirección central en España, consta de tres capítulos. Su capítulo I, relativo a la constitución del comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta, regula el proceso negocial que deberá conducir a hacer efectivos los derechos de información y consulta de los trabajadores a través del acuerdo de las partes. El capítulo II incluye las disposiciones subsidiarias que darán lugar, en su caso, a la constitución de un comité de empresa europeo ex lege. El capítulo III se refiere a la capacidad de las instancias de representación de los trabajadores, la protección de tales representantes y la confidencialidad de la información. El Título II, con el enunciado Disposiciones aplicables a los centros de trabajo y empresas situados en España de las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, regula las cuestiones que, en base al principio de subsidiariedad, deben ser precisadas por las legislaciones y prácticas nacionales y donde la presencia de las instituciones del Derecho laboral español se hace más patente: la forma de cálculo del número de trabajadores, quién ostenta la condición de representante de los trabajadores en España de acuerdo con el sistema dual de representación de los trabajadores previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la forma de designación de los representantes españoles en los órganos de representación, su protección y garantías, y la eficacia en España de los acuerdos y disposiciones subsidiarias de otros Estados miembros.

El Título III, denominado Tutela de los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria,

ria, se estructura en dos capítulos. El capítulo I tipifica infracciones y sanciones administrativas, mientras que el capítulo II se ocupa de los procedimientos judiciales, con una llamada final a la posible solución extrajudicial de conflictos.

Debe recordarse, por último, que la Ley constituye legislación laboral dictada al amparo del artículo 149.1.7.a de la Constitución, salvo lo dispuesto en el capítulo II del Título III que constituye legislación procesal dictada al amparo del artículo 149.1.6.a

6

El proyecto de Ley, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, ha sido sometido a la consideración del Consejo Económico y Social, del Consejo General del Poder Judicial y del Consejo de Estado.

TÍTULO PRELIMINAR

Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

Artículo 1. Objeto.

1. La presente Ley tiene por objeto regular los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

A tal fin, en cada empresa de dimensión comunitaria y en cada grupo de empresas de dimensión comunitaria se deberá constituir un comité de empresa europeo o establecer un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores, en los términos previstos en esta Ley.

No obstante, cuando un grupo de empresas de dimensión comunitaria incluya una o más empresas o grupos de empresas que sean a su vez empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria, la constitución del comité de empresa europeo o el establecimiento del procedimiento alternativo de información y consulta deberá realizarse al nivel del citado grupo, salvo disposición en contrario del acuerdo al que se refiere el artículo 12.

2. La dirección central de las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria y los miembros del comité de empresa europeo o, en su caso, los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta colaborarán entre sí de buena fe para alcanzar los objetivos de esta Ley, respetando sus derechos y obligaciones recíprocos.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. La presente Ley será de aplicación, en los términos que en cada uno de sus Títulos se establecen, a las empresas de dimensión comunitaria y grupos de empresas de dimensión comunitaria, públicos o privados y de cualquier rama o sector de actividad.
2. Las competencias de los comités de empresa europeos y el alcance de los procedimientos alternativos de información y consulta constituidos o establecidos conforme a esta Ley abarcarán, en el caso de una empresa de dimensión comunitaria, a todos los centros de trabajo de la empresa situados en los Estados miembros y, en el caso de un grupo de empresas de dimensión comunitaria, a todas las empresas del grupo situadas en los Estados miembros.

No obstante, en el acuerdo al que se refiere el artículo 12 se podrá establecer un ámbito de aplicación más amplio.

Artículo 3. Definiciones.

1. A los efectos de esta Ley, se entenderá por:
 - 1º "Estados miembros", los Estados miembros de la Unión Europea y los Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que no sean miembros de la Unión Europea, obligados al cumplimiento de la Directiva 94/45/CE, del Consejo, de 22 de septiembre de 1994.
 - 2º "Empresa de dimensión comunitaria", aquélla en que concurren las siguientes condiciones:

- a) Que emplee 1.000 trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros, y
 - b) Que emplee en, al menos, dos Estados miembros diferentes 150 trabajadores o más en cada uno de ellos.
- 3º Grupo de empresas, el formado por una empresa que ejerce el control y las empresas controladas.
- 4º Grupo de empresas de dimensión comunitaria, aquél en que concurren las siguientes condiciones:
- a) Que emplee 1.000 trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros,
 - b) Que comprenda, al menos, dos empresas del grupo en Estados miembros diferentes, y
 - c) Que, al menos, una empresa del grupo emplee 150 trabajadores o más en un Estado miembro y que, al menos, otra de las empresas del grupo emplee 150 trabajadores o más en otro Estado miembro.
- 5º Representantes de los trabajadores, los que ostenten tal condición de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales.
- 6º Dirección central, la dirección central de la empresa de dimensión comunitaria o, en el caso de un grupo de empresas de dimensión comunitaria, la de la empresa que ejerza el control.

Cuando la dirección central de una empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria no esté situada en un Estado miembro, se considerará como dirección central a efectos de la presente Ley al representante de la misma en el Estado miembro que, en su caso, se designe por ella.

En defecto de designación de representante, se considerará como tal a la dirección del centro de trabajo de la empresa o a la dirección central de la empresa del grupo que emplee al mayor número de trabajadores en un Estado miembro.

- 7º Consulta, el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre los representantes de los trabajadores y la dirección central o cualquier otro nivel de dirección más apropiado.
 - 8º Comité de empresa europeo, el órgano colegiado y representativo de los trabajadores constituido con arreglo a los artículos 12 ó 16 de la presente Ley para llevar a cabo la información y la consulta a los trabajadores.
 - 9º Comisión negociadora, el grupo de representantes de los trabajadores constituido con arreglo al artículo 8 para negociar con la dirección central la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores.
2. A efectos de la presente Ley, el número de trabajadores se calculará con arreglo a la media de trabajadores de la empresa, incluidos los contratados a tiempo parcial, empleados durante los dos años anteriores a la fecha de inicio del procedimiento al que se refiere el artículo 7, de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales.

La información sobre el número de trabajadores, calculada conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior, deberá ser facilitada por las empresas a petición de los interesados.

Artículo 4. Definición de "empresa que ejerce el control".

- 1. A efectos de la presente Ley se considerará empresa que ejerce el control a aquella que pueda ejercer una influencia dominante sobre otra, que se denominará empresa controlada, por motivos de propiedad, participación financiera, estatutos sociales u otros.
- 2. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que una empresa puede ejercer una influencia dominante sobre otra cuando dicha empresa, directa o indirectamente:
 - a) Posea la mayoría del capital suscrito de la empresa.

b) Posea la mayoría de los derechos de voto correspondientes a las acciones emitidas por la empresa.

c) Tenga la facultad de nombrar a la mayoría de los miembros del órgano de administración, de dirección o de control de la empresa.

Cuando dos o más empresas de un grupo cumplan uno o varios de los requisitos anteriores, tendrá la consideración de empresa que ejerce el control aquella que reúna el señalado en la letra c) o, en su defecto, el de la letra b), salvo que se pruebe que otra empresa puede ejercer una influencia dominante.

3. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, los derechos de voto y de nombramiento que ostente la empresa que ejerce el control incluirán los de cualquier otra empresa controlada y los de toda persona u órgano que actúe en nombre propio pero por cuenta de la empresa que ejerce el control o de cualquier otra empresa controlada.

4. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores:

a) No se considerará que una empresa ejerce el control respecto de otra de la que posea participaciones cuando se trate de una de las sociedades contempladas en las letras a) o c) del apartado 5 del artículo 3 del Reglamento (CEE) 4064/89, del Consejo, de 21 de diciembre de 1989, sobre el control de las operaciones de concentración entre empresas.

b) No se presumirá que existe influencia dominante únicamente por el hecho de que un mandatario ejerza sus funciones en virtud de la legislación de un Estado miembro, relativa a la liquidación, la quiebra, la insolvencia, la suspensión de pagos, el concurso de acreedores u otro procedimiento análogo.

5. La legislación aplicable a fin de determinar si una empresa es una empresa que ejerce el control será la legislación del Estado miembro por la que se rija dicha empresa.

Cuando la legislación por la que se rige la empresa no sea la de un Estado miembro, la legislación aplicable será la del Estado miembro en el que esté establecido su representante o, a falta de tal representante, la del Estado miembro en que esté situada la dirección central de la empresa del grupo que emplee al mayor número de trabajadores.

TÍTULO I

Disposiciones aplicables a las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria con dirección central en España

Artículo 5. Ámbito de aplicación de las disposiciones del Título

I.

1. Las disposiciones contenidas en este Título serán de aplicación a las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria que tengan su dirección central en España, así como a los centros de trabajo de las citadas empresas y a las empresas de los referidos grupos cualquiera que sea el Estado miembro en que se encuentren situados.
2. La aplicación del presente Título en los términos señalados en el apartado anterior excluye la de las disposiciones de cualquier otro Estado miembro o no miembro en que la empresa o el grupo cuenten con centros o empresas, salvo en los casos en que exista una remisión expresa en este Título.

CAPÍTULO I

Constitución del comité de empresa europeo o establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores

Artículo 6. Responsabilidad del procedimiento de negociación.

Incumbirá a la dirección central, en los términos previstos en la presente Ley, la responsabilidad de establecer las condiciones y medios necesarios para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores.

Artículo 7. Inicio del procedimiento.

1. El procedimiento de negociación para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de infor-

mación y consulta se iniciará por la dirección central a petición escrita de un mínimo de 100 trabajadores, o de sus representantes, que pertenezcan, por lo menos, a dos centros de trabajo o empresas de la empresa o el grupo situados en Estados miembros diferentes.

La petición podrá presentarse por los trabajadores o sus representantes de forma conjunta o separada y dirigirse a la dirección central o a las direcciones de los centros de trabajo o empresas en los Estados miembros donde presten sus servicios.

Las direcciones deberán trasladar las peticiones recibidas a la dirección central, informando a sus firmantes de dicho traslado. La dirección central no podrá negarse al inicio de las negociaciones basándose en la falta de traslado de las peticiones.

2. La dirección central sólo podrá negarse al inicio de las negociaciones en los siguientes casos:
 - a) Cuando la empresa o el grupo no reúnan el número de trabajadores exigido para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta.
 - b) Cuando la petición no reúna el número de firmas exigido.
 - c) Cuando una comisión negociadora hubiera adoptado las decisiones a que se refiere el apartado 2 del artículo 10 y no hubiera transcurrido el plazo previsto en el mismo.
 - d) Cuando estuviera vigente un acuerdo celebrado al amparo de lo dispuesto en el artículo 12 de esta Ley.
3. La dirección central podrá igualmente iniciar el procedimiento para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta por propia iniciativa.

Artículo 8. Constitución de la comisión negociadora.

1. Recibida una petición que reúna los requisitos establecidos en el artículo anterior o planteada la iniciativa de la dirección central de la empresa o grupo, ésta se dirigirá a sus direcciones en los Estados miembros, a fin de que pongan en marcha, de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales y según lo establecido en el artículo siguiente, el procedimiento de elección o designación de los miembros de la comisión negociadora.
2. Una vez constituida la comisión negociadora, la dirección central convocará a ésta a una primera reunión de negociación para la celebración del acuerdo al que se refiere el artículo 12, informando de ello a las direcciones locales.

Artículo 9. Composición de la comisión negociadora.

1. La comisión negociadora estará compuesta por los siguientes miembros:
 - a) Un miembro en representación de los trabajadores de cada Estado miembro en el que la empresa de dimensión comunitaria tenga uno o más centros de trabajo o en el que se halle situada la empresa que ejerce el control de un grupo de empresas de dimensión comunitaria o una o más de las empresas controladas.
 - b) En su caso, un número de miembros suplementarios en representación de los trabajadores de aquellos Estados miembros donde se hallen empleados porcentajes significativos del total de trabajadores de la empresa o grupo, de acuerdo con las siguientes reglas:

Un miembro en representación de los trabajadores de cada Estado miembro en que se hallen empleados desde el 25 por 100 hasta el 50 por 100 del total de trabajadores de la empresa o grupo. Dos miembros en representación de los trabajadores del Estado miembro en que se hallen empleados más del 50 por 100 y hasta el 75 por 100 del total de trabajadores de la empresa o grupo.

Tres miembros en representación de los trabajadores del Estado miembro en que se hallen empleados más del 75 por 100 del total de trabajadores de la empresa o grupo.

2. Cada Estado miembro determinará la forma de elegir o designar a los miembros de la comisión negociadora que hayan de ser elegidos o designados en su territorio.
3. En las reuniones de la comisión negociadora y en las que ésta celebre con la dirección central podrán participar, con voz pero sin voto, representantes elegidos por los trabajadores de Estados no miembros donde la empresa o el grupo tengan centros de trabajos o empresas, cuando así lo decidan de común acuerdo la dirección central y la comisión negociadora.
4. La comisión negociadora informará de su composición a la dirección central de la empresa o grupo, así como a las direcciones locales.

Artículo 10. Funciones de la comisión negociadora.

1. A la comisión negociadora corresponde negociar con la dirección central la constitución de uno o varios comités de empresa europeos o el establecimiento de uno o varios procedimientos alternativos de información y consulta a los trabajadores.

La dirección central y la comisión negociadora deberán negociar de buena fe, con vistas a la obtención de un acuerdo.

2. No obstante lo señalado en el apartado anterior, la comisión negociadora podrá decidir, por mayoría de dos tercios de sus miembros:
 - a) No iniciar las negociaciones con la dirección central para la celebración del acuerdo al que se refiere el artículo 12.
 - b) Anular las negociaciones en curso con la dirección central.

Dichas decisiones pondrán fin al procedimiento para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores, sin que sean de aplicación las disposiciones subsidiarias previstas en el capítulo II de este Título. Desde su adopción, deberá transcurrir un plazo mínimo de dos años hasta que pueda plantear-

se a la dirección central una nueva petición de negociación, salvo que las partes interesadas acuerden un plazo más corto a estos efectos.

3. La comisión negociadora y la dirección central decidirán, de común acuerdo, las reglas precisas sobre la presidencia de sus reuniones conjuntas. En defecto de pacto al respecto, deberán consignar en el acta de la primera reunión que celebren los procedimientos a emplear para moderar las sesiones.

Las actas de las reuniones entre la dirección central y la comisión negociadora serán firmadas por un representante en nombre de cada una de las partes.

4. Las funciones de la comisión negociadora finalizarán con la conclusión del acuerdo al que se refiere el apartado 1 o la adopción de las decisiones previstas en el apartado 2.

Artículo 11. Régimen de funcionamiento de la comisión negociadora.

1. La comisión negociadora adoptará sus acuerdos por mayoría de sus miembros, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo anterior.

Podrá elegir a un presidente entre sus miembros y establecer un reglamento interno de funcionamiento.

2. La comisión negociadora tendrá derecho a reunirse con carácter previo a cualquier reunión que deba celebrar con la dirección central, sin la presencia de ésta.
3. Siempre que sea necesario para el correcto desempeño de sus funciones, la comisión negociadora podrá estar asistida por expertos de su elección.
4. Los gastos derivados del funcionamiento de la comisión negociadora serán sufragados por la dirección central, que deberá proporcionarle los recursos financieros y materiales necesarios para cumplir sus funciones adecuadamente.

En particular, la dirección central deberá sufragar los siguientes gastos:

- a) Los derivados de la elección o designación de los miembros de la comisión negociadora.
- b) Los de organización de las reuniones de la comisión negociadora, incluidos los gastos de interpretación, manutención, alojamiento y viaje de sus miembros.
- c) Los derivados de un experto designado por la comisión negociadora para asistirle en sus funciones.

Artículo 12. Contenido del acuerdo.

- 1. Sin perjuicio de la autonomía de las partes, el acuerdo entre la dirección central y la comisión negociadora deberá contener:
 - a) La identificación de las partes que lo conciertan.
 - b) La determinación de los centros de trabajo de la empresa de dimensión comunitaria o de las empresas del grupo de empresas de dimensión comunitaria afectados por el acuerdo.
 - c) La composición del comité de empresa europeo, el número de sus miembros, su distribución y la duración de su mandato, así como los efectos que sobre ello se deriven de las modificaciones en la estructura de la empresa o grupo o en la composición de los órganos nacionales de representación de los trabajadores.
 - d) Las atribuciones del comité de empresa europeo y el procedimiento de información y consulta al mismo.
 - e) El lugar, la frecuencia y la duración de las reuniones del comité de empresa europeo.
 - f) Los recursos materiales y financieros asignados al comité de empresa europeo para el adecuado cumplimiento de sus funciones.
 - g) La duración del acuerdo y las condiciones de su denuncia, prórroga y renovación.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, la dirección central y la comisión negociadora podrán acordar, en vez de la constitución de un comité de empresa europeo, el establecimiento de uno o más procedimientos de información y consulta a los trabajadores sobre aquellas cuestiones transnacionales que puedan afectar considerablemente a sus intereses. En tal caso, el acuerdo deberá prever las modalidades con arreglo a las cuales los representantes de los trabajadores tendrán derecho a reunirse para deliberar acerca de la información que les sea comunicada.
3. El acuerdo entrará en vigor en la fecha que dispongan las partes.

Artículo 13. Eficacia jurídica del acuerdo.

1. El acuerdo concluido entre la dirección central y la comisión negociadora obliga a todos los centros de trabajo de la empresa de dimensión comunitaria y a todas las empresas del grupo de empresas de dimensión comunitaria incluidos dentro de su ámbito de aplicación, así como a sus trabajadores respectivos, durante todo el tiempo de su vigencia.
2. El acuerdo deberá formalizarse por escrito, bajo sanción de nulidad. Se presentará ante la autoridad laboral competente, para su registro, depósito y publicación oficial conforme a lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

A los efectos señalados en el párrafo anterior, será autoridad laboral competente la que corresponda en función del ámbito del acuerdo dentro del territorio español.

Artículo 14. Normas supletorias sobre vigencia, prórroga, denuncia y renegociación del acuerdo.

En defecto de pacto en el acuerdo sobre su vigencia, prórroga, denuncia o renegociación, se aplicarán las reglas siguientes:

- 1.a El acuerdo se presumirá de vigencia indefinida.
- 2.a La dirección central y el comité de empresa europeo o, en su caso, los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta podrán denunciar el acuerdo con una antelación mínima de seis meses a la fecha de su expiración, comunicándolo de forma fehaciente a la otra parte.

En caso de que el acuerdo tuviera una vigencia indefinida o no hubiera fijado período de vigencia, la denuncia podrá realizarse con una antelación mínima de seis meses a la fecha en que se cumpla cada período de cuatro años desde su vigencia inicial, entendiéndose en tal caso vencido el acuerdo al cumplimiento de dicho período.

- 3.a Si vencido el plazo de vigencia del acuerdo no hubiera mediado denuncia expresa de las partes, aquél se entenderá prorrogado por un nuevo período de duración igual a la de su vigencia inicial.
- 4.a Denunciado y vencido un acuerdo, éste se mantendrá en vigor hasta que se alcance un nuevo acuerdo o hasta que sean aplicables las disposiciones subsidiarias contenidas en el capítulo II de este Título, en virtud de lo dispuesto en el artículo 15.
- 5.a El comité de empresa europeo estará legitimado para renegociar, en sustitución de la comisión negociadora a la que se refiere el artículo 8, el acuerdo denunciado y vencido, pudiendo adoptar también las decisiones previstas en el apartado 2 del artículo 10.

Cuando se trate de la renegociación del acuerdo relativo al establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta deberá procederse a la constitución de una nueva comisión negociadora, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.

CAPÍTULO II

Disposiciones subsidiarias para la constitución del comité de empresa europeo

Artículo 15. Aplicación de las disposiciones subsidiarias.

1. Las disposiciones subsidiarias previstas en el presente capítulo para la consecución de los objetivos previstos en el artículo 1 de esta Ley serán de aplicación en los siguientes casos:
 - a) Cuando la dirección central y la comisión negociadora así lo decidan.
 - b) Cuando la dirección central rechace la apertura de negociaciones en un plazo de seis meses a partir de la presentación de una petición que reúna los requisitos establecidos en el artículo 7 de esta Ley.
 - c) Cuando en un plazo de tres años a partir de dicha petición o de la iniciativa de la dirección central para iniciar las negociaciones las partes no alcancen el acuerdo a que se refiere el artículo 12.
2. Serán también de aplicación las disposiciones subsidiarias de este capítulo una vez transcurrido un plazo de seis meses desde el inicio del procedimiento de negociación cuando la dirección central incumpla sus obligaciones en materia de constitución y convocatoria de la comisión negociadora previstas en el artículo 8 de esta Ley, o suspenda unilateralmente las negociaciones sin causa justificada, o se comporte en ellas con manifiesta mala fe, y así se declare en todos los casos por sentencia judicial firme.
3. Lo dispuesto en los apartados anteriores se aplicará igualmente al procedimiento de renegociación del acuerdo al que se refieren los artículos 12 y 14 de esta Ley, una vez finalizada su vigencia.

Artículo 16. Constitución del comité de empresa europeo.

1. En los casos previstos en el artículo anterior se creará un comité de empresa europeo con las competencias, composición y régimen de funcionamiento que se establecen en los artículos siguientes.
2. Para la constitución del comité de empresa europeo, la dirección central de la empresa o grupo se dirigirá a sus direcciones en los Estados miembros a fin de que éstas pongan en marcha, de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales, el procedimiento de elección o designación de los miembros del comité.
3. Transcurridos cuatro años desde la constitución de un comité de empresa europeo conforme a las disposiciones subsidiarias de este capítulo, el comité deberá decidir si desea entablar negociaciones para la conclusión del acuerdo a que se refiere el artículo 12, comunicándolo a la dirección central.

Las negociaciones que, en su caso, se desarrollen se regirán por lo dispuesto en el capítulo I de este Título, asumiendo el propio comité las funciones que en el mismo se otorgan a la comisión negociadora. Durante el transcurso de las negociaciones y hasta su conclusión el comité continuará desarrollando sus funciones. De no adoptarse la decisión de iniciar negociaciones conforme a lo dispuesto en el párrafo primero, continuarán siendo de aplicación durante otro período de cuatro años las disposiciones subsidiarias de este capítulo.

4. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el comité de empresa europeo y la dirección central podrán decidir de común acuerdo, en cualquier momento, la apertura de negociaciones.

Artículo 17. Composición del comité de empresa europeo.

1. El comité de empresa europeo estará compuesto por trabajadores de la empresa o grupo, elegidos o designados por y entre los representantes de los trabajadores o, en su defecto, por el conjunto de los trabajadores, de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales.

2. El comité de empresa europeo estará compuesto por los siguientes miembros:
 - a) Un miembro en representación de los trabajadores de cada Estado miembro en el que la empresa de dimensión comunitaria tenga uno o más centros de trabajo o en el que se halle situada la empresa que ejerce el control de un grupo de empresas de dimensión comunitaria o una o más de las empresas controladas.
 - b) En su caso, un número de miembros suplementarios en representación de los trabajadores de aquellos Estados miembros donde se hallen empleados porcentajes significativos del total de trabajadores de la empresa o grupo, de acuerdo con las siguientes reglas:

Un miembro en representación de los trabajadores de cada Estado miembro en que se hallen empleados desde el 25 por 100 hasta el 50 por 100 del total de trabajadores de la empresa o grupo. Dos miembros en representación de los trabajadores del Estado miembro en que se hallen empleados más del 50 por 100 y hasta el 75 por 100 del total de trabajadores de la empresa o grupo. Tres miembros en representación de los trabajadores del Estado miembro en que se hallen empleados más del 75 por 100 del total de trabajadores de la empresa o grupo.

3. En las reuniones del comité de empresa europeo y en las que éste celebre con la dirección central podrán participar, con voz pero sin voto, representantes elegidos por los trabajadores de Estados no miembros donde la empresa o el grupo tengan centros de trabajo o empresas, cuando así lo decidan de común acuerdo la dirección central y el comité de empresa europeo.
4. El comité de empresa europeo informará de su composición a la dirección central de la empresa o grupo, así como a cualquier otro nivel de dirección adecuado.

Artículo 18. Competencias del comité de empresa europeo.

1. El comité de empresa europeo tendrá derecho a ser informado y consultado sobre aquellas cuestiones que afecten al conjunto de la empresa o grupo de

empresas de dimensión comunitaria o, al menos, a dos centros de trabajo o empresas del grupo situados en Estados miembros diferentes.

En el caso de las empresas o grupos de empresas cuya dirección central no esté situada en un Estado miembro, la competencia del comité de empresa europeo comprenderá aquellas cuestiones que afecten a todos los centros de trabajo o empresas del grupo situados en los Estados miembros o, al menos, a dos centros o empresas situados en Estados miembros diferentes.

2. A los fines previstos en el apartado anterior, el comité de empresa europeo tendrá derecho a mantener al menos una reunión anual con la dirección central. La reunión deberá ser convocada por la dirección central con una antelación mínima de un mes, acompañando a la convocatoria un informe sobre la evolución y perspectivas de las actividades de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria.

Sin perjuicio de otras cuestiones que puedan plantearse, en la reunión anual se analizarán aquellas relacionadas con la estructura de la empresa, su situación económica y financiera, la evolución probable de las actividades, la producción y las ventas, 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 producción, los traslados de producción, las fusiones, la reducción del tamaño o el cierre de empresas, centros de trabajo o partes importantes de éstos, y los despidos colectivos.

3. El comité de empresa europeo deberá ser informado con la debida antelación de aquellas circunstancias excepcionales que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores, especialmente en los casos de traslados de empresas, de cierres de centros de trabajo o empresas o de despidos colectivos. Además, tendrá derecho a reunirse, a petición propia, con la dirección central, o con cualquier otro nivel de dirección de la empresa o grupo más adecuado y con competencia para adoptar decisiones propias, al objeto de recibir la citada información y de ser consultado sobre ella. Esta reunión o reuniones serán, en su caso, adicionales a la reunión anual prevista en el apartado 2, salvo que, en función de los plazos existentes, puedan incorporarse al contenido de la citada reunión sin poner en peligro la efectividad de la consulta.

Las reuniones de información y consulta a que se refiere este apartado se efectuarán con la antelación necesaria para que el criterio del comité pueda ser tenido en cuenta a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones, sobre la base de un informe elaborado por la dirección central o por cualquier otro nivel de dirección adecuado de la empresa o grupo.

El comité de empresa europeo podrá emitir un dictamen al finalizar la reunión o en un plazo máximo de siete días. En caso de que el comité no estime necesaria la celebración de una reunión, el plazo para la emisión del dictamen se contará a partir de la recepción de la información a la que se refiere el primer párrafo de este apartado.

Esta reunión no afectará a las prerrogativas de la dirección central.

4. La dirección central y el comité de empresa europeo decidirán de común acuerdo las reglas precisas sobre la presidencia de sus reuniones conjuntas. En defecto de pacto al respecto, deberán consignar en el acta de la primera reunión que celebren los procedimientos a emplear para moderar las sesiones.

Las actas de las reuniones entre la dirección central y el comité de empresa europeo serán firmadas por un representante en nombre de cada una de las partes.

5. La dirección central informará a las direcciones de sus centros de trabajo o empresas en los Estados miembros de la convocatoria de las reuniones que vaya a mantener con el comité de empresa europeo.

Artículo 19. Régimen de funcionamiento del comité de empresa europeo.

1. El comité de empresa europeo adoptará sus acuerdos por mayoría de sus miembros. Elaborará su propio reglamento interno de funcionamiento y podrá elegir en su seno un presidente.
2. Si el número de miembros del comité de empresa europeo fuera superior a doce, deberá elegir en su seno un comité restringido compuesto por tres miembros. Este comité restringido será el encargado de recibir la información y de celebrar las reuniones a que se refiere el apartado 3 del artículo 18.

En las reuniones en que participe el comité restringido tendrán derecho a participar igualmente aquellos otros miembros del comité de empresa europeo elegidos o designados en representación de las empresas o centros de trabajo directamente afectados por las medidas de que se trate.

El comité restringido deberá informar periódicamente de sus actuaciones y del resultado de las reuniones en que participe al comité de empresa europeo.

3. El comité de empresa europeo y el comité restringido, ampliado en su caso con los miembros a que se refiere el segundo párrafo del apartado anterior, tendrán derecho a reunirse con carácter previo a cualquier reunión que deban celebrar con la dirección central, sin la presencia de ésta.
4. Siempre que sea necesario para el correcto desempeño de sus funciones, el comité de empresa europeo y el comité restringido podrán estar asistidos por expertos de su elección.
5. Los gastos derivados del funcionamiento del comité de empresa europeo y del comité restringido serán sufragados por la dirección central, que deberá proporcionarles los recursos financieros y materiales necesarios para cumplir sus funciones adecuadamente.

En particular, la dirección central deberá sufragar los siguientes gastos:

- a) Los derivados de la elección o designación de los miembros del comité de empresa europeo.
 - b) Los de organización de las reuniones del comité de empresa europeo y del comité restringido, incluidos los gastos de interpretación, manutención, alojamiento y viaje de sus miembros.
 - c) Los derivados de un experto designado por el comité de empresa europeo o por el comité restringido para asistirle en sus funciones.
6. Los miembros del comité de empresa europeo deberán informar a los representantes de los trabajadores de las empresas y centros de trabajo o, en su defecto, al conjunto de los trabajadores sobre el contenido y los resultados del procedimiento de información y consulta desarrollado conforme a las previsiones de este capítulo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22.

CAPÍTULO III

Disposiciones comunes a los capítulos anteriores

Artículo 20.

Capacidad de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo.

La comisión negociadora a la que se refiere el artículo 8 de esta Ley, el comité de empresa europeo y los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta gozan de capacidad jurídica para el ejercicio de los derechos que les reconoce la presente Ley o que se deriven del acuerdo al que se refiere el artículo 12, pudiendo ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Artículo 21. Protección de los representantes de los trabajadores.

Los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo y los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta gozan en el ejercicio de sus funciones de la misma protección y de garantías similares a las previstas para los representantes de los trabajadores a nivel nacional en el país en el que prestan sus servicios, de conformidad con lo dispuesto en las legislaciones o prácticas nacionales.

Artículo 22. Confidencialidad de la información.

1. Los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo y los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, así como los expertos que les asistan, no estarán autorizados a revelar a terceros aquella información que les haya sido expresamente comunicada a título confidencial.

Esta obligación de confidencialidad subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

2. Excepcionalmente, la dirección central no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa.

Artículo 23.

Representatividad de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo.

1. Las modificaciones en la estructura de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria o en la composición de los órganos nacionales de representación de los trabajadores podrán determinar la renovación total o parcial de la comisión negociadora o del comité de empresa europeo, conforme al procedimiento establecido en esta Ley, cuando tales modificaciones afecten significativamente a la representatividad del órgano correspondiente y así se solicite por cualquiera de las partes o mediante una petición que reúna los requisitos previstos en el apartado 1 del artículo 7.
2. Lo dispuesto en el apartado anterior será aplicable al comité de empresa europeo constituido conforme al acuerdo previsto en el artículo 12 de esta Ley en defecto de disposiciones específicas contenidas en el propio acuerdo.

TÍTULO II

Disposiciones aplicables a los centros de trabajo y empresas situados en España de las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria

Artículo 24. *Ámbito de aplicación de las disposiciones del Título II.*

Las disposiciones contenidas en este Título serán de aplicación exclusivamente a los centros de trabajo y empresas situados en España de las empresas y grupos de

empresas de dimensión comunitaria cuya dirección central esté situada en cualquier Estado miembro, en lo relativo a las remisiones a las legislaciones y prácticas nacionales contenidas en la presente Ley y en las disposiciones de los Estados miembros por las que se da cumplimiento a la Directiva 94/45/CE, del Consejo, de 22 de septiembre de 1994.

Artículo 25. Forma de cálculo del número de trabajadores.

1. Para calcular el número de trabajadores de los centros de trabajo y empresas se tendrá en cuenta el promedio de trabajadores empleados, incluidos los contratados a tiempo parcial, durante los dos años anteriores a la fecha del inicio del procedimiento de negociación, de acuerdo con las siguientes reglas:
 - a) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a dos años se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
 - b) Los contratados por término de hasta dos años se computarán según el número de días trabajados en el período de dos años anterior a la fecha de inicio del procedimiento de negociación. Cada cuatrocientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

Cuando el cociente que resulte de dividir por 400 el número de días trabajados en el citado período de dos años sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores.

2. A efectos del cómputo de los cuatrocientos días trabajados previsto en el apartado anterior, se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los de descanso semanal, los días festivos y las vacaciones anuales.

Artículo 26.

Identificación de los representantes nacionales de los trabajadores.

La condición de representantes de los trabajadores corresponde a las representaciones sindicales, a los comités de empresa y a los delegados de personal, en los

términos que respectivamente les reconocen la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 27.

Designación de los representantes de los trabajadores en la comisión negociadora y en el comité de empresa europeo.

1. Los representantes que deban formar parte de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo serán designados por acuerdo de aquellas representaciones sindicales que en su conjunto sumen la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa y delegados de personal en su caso, o por acuerdo mayoritario de dichos miembros y delegados.

Del mismo modo se procederá para la sustitución de los representantes designados en los supuestos de dimisión y revocación y en el de pérdida de la condición de representante nacional de los trabajadores.

2. En el caso del comité de empresa europeo, la designación a la que se refiere el apartado anterior deberá recaer en un trabajador de la empresa o grupo que ostente la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical.
3. Lo dispuesto en los apartados anteriores será aplicable al comité de empresa europeo constituido mediante acuerdo en defecto de disposiciones específicas contenidas en el mismo.

Artículo 28. Protección de los representantes de los trabajadores.

1. Los representantes de los trabajadores que sean miembros de las comisiones negociadoras y de los comités de empresa europeos o que participen en los procedimientos alternativos de información y consulta gozan en el ejercicio de sus funciones de la protección y de las garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo relativo al crédito horario previsto en la letra e) del artículo 68 del mismo, en que se estará a lo dispuesto en los apartados siguientes.

2. Los representantes de los trabajadores a que se refiere este artículo tendrán derecho a los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a las reuniones que se celebren con la dirección central, así como a las que puedan realizarse por dichos órganos y representantes con carácter previo.
3. Con independencia de lo dispuesto en el apartado anterior, los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo tendrán derecho a un crédito de sesenta horas anuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, adicionales, en su caso, a las que dispongan en su condición de representantes nacionales de los trabajadores.
Este derecho se reconocerá al comité de empresa europeo constituido mediante acuerdo en defecto de disposiciones específicas contenidas en el mismo.

Artículo 29.

Eficacia jurídica en España de las disposiciones de otros Estados miembros.

Los acuerdos entre las direcciones centrales y las comisiones negociadoras concluidos conforme a las disposiciones de los Estados miembros y, en su defecto, las normas subsidiarias de las citadas disposiciones obligan a todos los centros de trabajo de la empresa de dimensión comunitaria y a todas las empresas del grupo de empresas de dimensión comunitaria incluidos dentro de su ámbito de aplicación y situados en territorio español, así como a sus trabajadores respectivos, durante todo el tiempo de su vigencia.

TÍTULO III

Tutela de los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria

CAPÍTULO I

Infracciones y sanciones

Artículo 30. Concepto.

Son infracciones administrativas las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables contrarias a la presente Ley y a sus normas reglamentarias de desarrollo, a las disposiciones de otros Estados miembros con eficacia en España, a los acuerdos celebrados conforme a esta Ley o a las disposiciones de otros Estados miembros, y a las cláusulas normativas de los convenios colectivos que complementen los derechos reconocidos en esta Ley, tipificadas y sancionadas conforme a la misma.

Artículo 31. Sujetos responsables de la infracción.

Son sujetos responsables de la infracción las personas físicas o jurídicas o de las comunidades de bienes titulares de los centros de trabajo y empresas situados en territorio español que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción en la presente Ley.

Artículo 32. Infracciones graves.

Son infracciones graves, salvo que proceda su calificación como muy grave de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente:

1. No facilitar la información solicitada sobre el número de trabajadores a efectos de definir la existencia de una empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria con el fin de constituir un comité de empresa europeo o de establecer un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores.
2. No dar traslado a la dirección central de la petición de inicio de las negociaciones para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta.
3. La transgresión de los derechos de reunión de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo, y, en su caso, de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, así como de su derecho a ser asistidos por expertos de su elección.

4. La transgresión de los derechos de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y, en su caso, de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, en materia de recursos financieros y materiales para el adecuado funcionamiento y desarrollo de sus actividades.
5. La falta de convocatoria, en tiempo y forma, de las reuniones, ordinarias y extraordinarias, del comité de empresa europeo con la dirección central.
6. La transgresión de los derechos y garantías de los miembros de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, en los términos legales o convencionalmente establecidos.

Artículo 33. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

1. Las acciones u omisiones que impidan el inicio y desarrollo de la negociación para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores.
2. Las acciones u omisiones que impidan el funcionamiento de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y del procedimiento alternativo de información y consulta, en los términos legal o convencionalmente establecidos.
3. Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio efectivo de los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores, incluido el abuso en el establecimiento de la obligación de confidencialidad en la información proporcionada o en el recurso a la dispensa de la obligación de comunicar aquellas informaciones de carácter secreto.
4. Las decisiones adoptadas en aplicación de la presente Ley que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación, favorable o adversa, por razón

de sexo, nacionalidad, lengua, estado civil, condición social, ideas religiosas o políticas y adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de las actividades sindicales.

Artículo 34. Sanciones.

Las sanciones y los criterios para su graduación, así como la autoridad competente para imponerlas y el procedimiento sancionador, se regirán por lo establecido en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social.

CAPÍTULO II

Procedimientos judiciales

Artículo 35. Ejercicio de la potestad jurisdiccional.

Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de cuantas cuestiones litigiosas se susciten en aplicación de la presente Ley, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.p) del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, con excepción de las pretensiones que versen sobre la impugnación de las sanciones administrativas a que se refiere el artículo 34.

Artículo 36. Competencia.

1. Los órganos jurisdiccionales españoles del orden social serán competentes para conocer de los litigios a que se refiere el artículo anterior cuando las partes se hayan sometido expresa o tácitamente a los mismos o, en su defecto, cuando el demandado tenga su domicilio en España o cuando la obligación que sirviese de base a la demanda hubiese sido o debiese ser cumplida en territorio español.
2. La competencia de los órganos jurisdiccionales españoles del orden social se determinará de acuerdo con las reglas contenidas en los artículos 6 a 10 de la

Ley de Procedimiento Laboral. En su aplicación, en los procesos de conflictos colectivos, sobre impugnación de convenios colectivos y sobre tutela de los derechos de libertad sindical se atenderá a la extensión de sus efectos en territorio español.

3. A los efectos previstos en los apartados anteriores, y en ausencia de acuerdo o de determinación expresa al respecto, se entenderá que el domicilio de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo es el de la dirección central.

Artículo 37. Legitimación procesal.

Estarán legitimados para promover los litigios a que se refiere esta Ley los empresarios, los representantes de los trabajadores, la comisión negociadora y el comité de empresa europeo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley. Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de sus derechos e intereses legítimos.

Artículo 38. Modalidades procesales.

1. Los litigios relativos a la negociación para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores, así como los relativos a la constitución y al funcionamiento de dichos órganos y procedimientos y los relacionados con los derechos y garantías de los representantes de los trabajadores en los mismos, se tramitarán conforme al proceso de conflictos colectivos regulado en el capítulo VIII del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral.
2. Los acuerdos de la comisión negociadora a que se refiere el apartado 2 del artículo 10 y el acuerdo regulado en el artículo 12 de esta Ley, así como los demás acuerdos que con la dirección central puedan celebrar la comisión negociadora, el comité de empresa europeo y, en su caso, los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, serán susceptibles de impugnación conforme al proceso de impugnación de convenios colectivos regulado en el capítulo IX del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral.

3. Las demandas por despido y sanciones y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo se tramitarán con arreglo a su propia modalidad procesal regulada en los capítulos II y IV del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral.
4. Las demandas en que se invoque lesión de la libertad sindical u otro derecho fundamental, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio, podrán tramitarse a través del proceso de tutela de los derechos de libertad sindical del capítulo XI del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral.
5. Conforme al proceso de conflictos colectivos se tramitará también la impugnación de las decisiones de la dirección central de atribuir carácter confidencial o de no comunicar determinadas informaciones a los miembros de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y, en su caso, a los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta. El Juez o Sala deberá adoptar las medidas necesarias para salvaguardar el carácter confidencial o secreto de la información de que se trate.

Asimismo se tramitarán conforme a este proceso los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y por los expertos que les asistan de su obligación de confidencialidad.

Artículo 39. Sentencia.

1. La sentencia dictada en los procesos de conflictos colectivos declarará la existencia o no de la vulneración denunciada. En su caso, ordenará el cese inmediato de la vulneración y la reposición de la situación al momento anterior a producirse, condenando al demandado a la reparación de las consecuencias derivadas de su conducta, incluida la indemnización de daños y perjuicios que procediera.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, en los supuestos a que se refiere el apartado 2 del artículo 15 de la presente Ley la sentencia ordenará la aplicación de las disposiciones subsidiarias del capítulo II del Título I.

Artículo 40. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en este capítulo regirá, como derecho supletorio, la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 41. Procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos.

Lo dispuesto en este capítulo se entiende sin perjuicio del derecho de las partes a acudir a los procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos.

Disposición adicional primera. Mantenimiento de acuerdos en vigor.

1. No estarán sometidos a las obligaciones que se derivan de la presente Ley las empresas y grupos de dimensión comunitaria que tengan su dirección central en España en los que ya exista en la fecha de 22 de septiembre de 1996 un acuerdo concluido con los representantes de los trabajadores, aplicable al conjunto de los trabajadores de la empresa o grupo, que prevea la información y consulta transnacional de los trabajadores y reúna, como mínimo, los siguientes requisitos:
 - a) Que en representación de los trabajadores españoles haya sido negociado por quienes estén legitimados para ello conforme a lo dispuesto en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, y
 - b) Que haya sido formalizado en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 13 de esta Ley.
2. En el momento de expiración de la vigencia de los acuerdos a que se refiere el apartado anterior, las partes podrán acordar su prórroga, aplicándose en caso contrario las disposiciones de la presente Ley.

Disposición adicional segunda. No afectación de legislaciones y prácticas nacionales.

1. La presente Ley no afectará a las disposiciones de las legislaciones y prácticas nacionales en materia de derechos de información, consulta y participación de los trabajadores.
2. La presente Ley no afectará al cumplimiento de las obligaciones, requisitos y procedimientos establecidos en las legislaciones y prácticas nacionales para la adopción y ejecución de decisiones empresariales de despido, traspaso de empresas, modificación de condiciones de trabajo u otras.

Disposición final primera. Disposiciones de aplicación y desarrollo.

El Gobierno dictará las disposiciones que sean precisas para la aplicación y desarrollo de esta Ley.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

Esta Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado .

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta Ley.

Madrid, 24 de abril de 1997.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno,

JOSÉ MARÍA AZNAR LÓPEZ

VIII. Bibliografía y documentación

Documentos de Trabajo

- Acuerdo de aplicación a Gec Alsthom en España de las Normas del foro Gec Alsthom, Mayo de 1996.
- Acuerdo para formar un Comité Europeo en la Unión Europea por el Grupo Ericsson, Abril de 1996.
- Primer Plan de Acción para la Innovación en Europa. Innovar para crecer y crear empleo. Dirección General XIII: Telecomunicaciones de la Comisión Europea, mercado de la información y valorización de la investigación, Luxembourg, 1997.
- Comunicación de la Comisión en materia de información y consulta de los trabajadores, Bruselas, 14.11.1995. COM (95) 547 final.
- Comunicado de prensa para la creación de un Comité de Empresa Europeo en OTIS. Coordinadora estatal CC.OO. – OTIS. Delegación de Madrid.
- Convenio sobre el trabajo en un Consejo de Empresa Europeo.
- Directiva 64/45/CE, del Consejo de la Unión Europea, de septiembre de 1994, sobre la constitución de un Comité de Empresa Europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.
- Foro Europeo Gec Alsthom, Mayo de 1996.
- II Encuentro del Comité Europeo de Ericsson, Bruselas, 25 y 26 de marzo de 1996.
- Informe – resumen sobre los trabajos del grupo información y consulta creado para la transposición a los derechos nacionales de la directiva 94/45/CE.
- Informe de la 2ª Reunión del Comité Europeo del Grupo HELLA, Marzo de 1998.

- Informe de la 4ª Reunión del Comité Europeo de Ericsson, París, 23 de Marzo de 1998.
- Informe de la Reunión del Secretariado del Comité Europeo, Marzo de 1997.
- Ley sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.
- Primera reunión del Comité Europeo de Delphi, Coordinadora de Secciones Sindicales de CC.OO. Delphi, 25 de Septiembre de 1996.
- Proyecto de un reglamento para el Comité de Empresa Europeo de Ford.
- Reunión del Comité Europeo de Ericsson”, 13 y 15 de Septiembre de 1995.
- Transposition of directive 94/45/CE into national legislation. Comparative table of the main provisions.

Libros y artículos de revistas

- ALONSO, L.E. Y LASIERRA, J.M.; *¿El fin del trabajo o el trabajo sin fin? Una revisión crítica de la tesis de Jeremy Rifkin*, en Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1998), núm. 6.
- ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. (1996): *Constituciones de Secciones Sindicales: problemas en la delimitación de la empresa (grupo de empresas) y en la consideración de los afiliados (funcionarios y trabajadores)*. Tribuna Social. Nº 67. Págs. 20 – 26.
- AMIN, Samir y GONZÁLEZ CASANOVA, Pablo (eds.), *La nueva organización capitalista vista desde el Sur*, Barcelona, Anthropos.
- BAZ RODRÍGUEZ, J. (1998). *El sistema europeo de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de dimensión comunitaria: reflexiones en torno a la Ley 10/1997, de 24 de abril*. Relaciones Laborales. Nº 3. Págs. 24 – 52

- BECK, Ulrich (1998), *¿Qué es globalización?*, Barcelona, Paidós.
- BLANPAIN, Roger; HEPPLÉ, Bob; Et al. (1995). *Derechos sociales fundamentales: propuestas para la Unión Europea*. Revista Europea de Derecho del Trabajo. Nº 74.
- BONNETON, P; CARLEY, M; et al (1996) *Análisis de los acuerdos existentes en las multinacionales europeas en materia de información y consulta*. Fundación Europeas para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. COMISIÓN EUROPEA. Dirección General V de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, Dublín.
- CASAS BAAMONDE, M.^a E. (1997). *Dimensión transnacional de leyes nacionales, comités de empresa europeos y procesos y sentencias de conflictos colectivos*. Relaciones Laborales. Nº 18. Págs.. 1 – 15.
- CASTELLS, M.; *La era de la información: economía, sociedad y cultura* (tres volúmenes), Madrid, Alianza Editorial, 1997/1998.
- COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. (1998). *Dictamen sobre el empleo, competitividad y globalización de la economía*, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Nº 6. Págs. 125 – 139.
- COLAIANNI, T. (1996): *European Works Councils*, Sweet & Maxwell. London.
- CRUZ VILLALÓN, J. *La información y la consulta a los trabajadores en las empresas de dimensión comunitaria*.
- DANIS, JJ; KRIEGER, H. et al (1995). *Transfer. European Review of labour and Research.*, Vol 1, Nº 2.
- DIARIO OFICIAL DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. (1992). *Acuerdo sobre la política social celebrado entre los Estados miembros de la Comunidad Europea a excepción del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte*. Comunicaciones e informaciones. Nº C 224/127. Págs. 127 – 130.

- COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. *Dictamen sobre la comunicación de la Comisión en materia de información y consulta de los trabajadores.* (doc. COM (95) 547 final), Bruselas, 29/30 mayo de 1996.
- DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN. CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA. Comunidad de Madrid. *Estrategia Regional de Investigación Científica e Innovación Tecnológica.* Nº 1 / 98.
- ESTRADA, B. Mimografiado de la ponencia “Los Comités de empresa europeos como mecanismos de acción sindical supranacional”.
- FEDERACIÓN MINEROMETALÚRGICA DE CC.OO. (Junio 1996) Suplemento interno. Especial Comités de Empresa Europeos.
- FORRESTER, Viviane (1997), *El horror económico*, Buenos Aires, FCE.
- FUNDACIÓN COTEC PARA LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA. Documento para el debate sobre el sistema español de innovación.
- GARCÍA JIMÉNEZ, M. (1996). *La nueva política social de la Unión Europea.* Revista de Trabajo y Seguridad. Págs. 133-143.
- GORDILLO ALHAMBRA, F.J. (1997). *Los comités de empresa europeos y otros procedimientos de información y consulta análogos.* Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Nº 2. Págs. 131 - 145.
- GORELLI HERNÁNDEZ, J.; GÓMEZ GORDILLO, R.; *Grupos de empresa y derechos de información de los trabajadores.*
- GUARDIOLA, F. (1996). *El Comité de Empresa Europeo*, Capital Humano, Suplemento Nº 89, Págs. 20-25.
- GUÉHNNO, J.M.; *El fin de la democracia*, Barcelona, Paidós, 1996.
- HELD, D.; *La democracia y el orden global. Del Estado moderno al Estado cosmopolita*, Barcelona, Paidós, 1997.

- MARTÍN, HANS-PETER y SCHUMANN, Harald (1998), *La trampa de la globalización*, Barcelona, Paidós
- MARX C y ENGELS, F.; *Manifiesto Comunista*, Barcelona, Crítica, 1998 [1848].
- MERCADER UGUINA, J.R. (1997). *Derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria*. Relaciones Laborales. Nº 14. Págs. 58 – 79.
- MIGUEL LORENZO, A. (1995). *La aplicación de los derechos de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de dimensión comunitaria*. Revista Europea del Derecho del Trabajo. Nº 73. Págs. 785 – 801.
- MUT GONZÁLEZ, F. (1996): *Actuales modalidades de contratación temporal*. Tribuna Social. Nº 64. Págs. 122 – 131.
- PETRAS, J.; *El mito de la globalización*, en Ajoblanco (1998), núm.105.
- RIFKIN, J.; *El fin del trabajo*, Barcelona, Paidós, 1996.
- RODRÍGUEZ-PIÑEIRO, M. (1995) *Información y consulta de los trabajadores a nivel transnacional comunitario: El modelo negocial*. Revista de Relaciones Laborales. Nº 19. Págs. 1 – 10.
- RODRIGUEZ-PIÑEIRO, M. y CASAS BAAMONDE, M.^a E. (1995). *Por una Constitución Social Europea*. Relaciones Laborales. Nº 13. Págs. 1 – 10.
- RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (1997). *Ley y diálogo social en el Derecho Comunitario Europeo*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Nº 3. Págs. 49 – 65.
- RODRIGUEZ-PIÑERO, M. (1998). *De Maastricht a Amsterdam: Derechos sociales y empleo*. Relaciones Laborales. Nº 4. Págs. 1-9.
- ROITMAN, M.; *El fantasma de la globalización. Estado, mercado y economía*, Tegucigalpa, UANH, 1997.

- RUIZ CASTILLO, M. (1997). *El diálogo social en el ámbito de la Unión Europea*. Revista Europea del Derecho del Trabajo. Nº 85. Págs. 707 – 727.
- RUIZ CASTILLO, M^a del Mar. *El diálogo social en el ámbito de la Unión Europea*.
- SAEZ LARA, C. (1996). *La Directiva 94/45, sobre el Comité de empresa europeo y su trasposición al Derecho español*. Revista Europea del Derecho del Trabajo. Nº 78. Págs. 619 – 645.
- VALDÉS, A.; Serrano, J.M. (1998). *Formación de Cuadros. Área Mercado de Trabajo y Relaciones Laborales, Comités de Empresa Europeos*. Secretaría de Formación Confederal de UGT Madrid.

