

CUADERNOS DE INFORMACION SINDICAL

Los Comités de Empresa
Europeos en España

Los Comités de Empresa Europeos en España

C.S. de CC.OO.
Fundación 1º de Mayo

Autores:

*Jorge Aragón
Bruno Estrada
Fernando Rocha
Esmeralda Sanz*

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

© Madrid, enero 2001

Realiza: Paralelo Edición

Depósito legal: M-5788-2001

Impreso en papel reciclado 

INDICE

I. Presentación. <i>Fernando Puig</i>	5
II. La revisión de la Directiva de Comités de Empresa Europeos. <i>Willy Buschack</i>	9
III. Balance del funcionamiento de los Comités de Empresa Europeos en España ...	19
1. Introducción	19
2. La Directiva 94/45/CE y su transposición al derecho español	19
2.1. La Directiva 94/45/CE	19
2.2. La transposición al derecho español	22
2.3. La revisión de la Directiva 94/45/CE	25
3. La implantación de los Comités de Empresa Europeos en España	27
3.1. Empresas con sede central en España	29
3.2. Empresas filiales en España	30
4. Balance de los Comités de Empresa Europeos en España	32
4.1. Valoración de la Directiva 94/45	32
4.2. Valoración del funcionamiento de los CEEUs en España	35
5. Consideraciones finales	50
5.1. El desarrollo de la Directiva 94/45/CE	50
5.2. Propuestas de revisión de la Directiva 94/95/CE	51
5.3. La sindicalización de los CEEUs	53
5.4. ¿Hay algo más allá del derecho de información y consulta?	55
6. Bibliografía	57
IV. Anexos	63
ANEXO 1: Mapa de los Comités de Empresa Europeos en España	65
ANEXO 2: Seminario sobre «Balance del funcionamiento de los Comités de Empresa Europeos en España»	82

I. PRESENTACIÓN

Fernando Puig. Secretario Confederal de Acción Sindical de CC.OO.

Una de las características más significativas de la evolución de una parte importante de las economías occidentales en su historia reciente ha sido la conformación del Estado de Bienestar, que expresa la combinación de un intenso proceso de acumulación de capital junto a un nivel de pleno empleo, una elevada oferta de bienes públicos y un sistema de protección social. Todo lo cual sustenta un modelo social en el que la «ciudadanía laboral» –asociada al derecho al empleo, la protección social en caso de jubilación, sanidad, educación o acceso a vivienda– se configura como un aspecto indisociable de la «ciudadanía política».

En paralelo, los primeros pasos de la integración europea tienen una evidente orientación liberal, desde la consideración que la libertad de comercio va a generar automáticamente el crecimiento económico y la mejora del nivel de riqueza de los ciudadanos. En este sentido, uno de los rasgos más claramente definitorios del proceso de construcción europea, desde los Tratados Fundacionales hasta el momento, ha sido la profunda diferencia en el trato otorgado a los aspectos económicos y sociales: mientras los primeros han protagonizado la inmensa mayoría de la normativa generada desde Bruselas, todo lo relativo a la protección social y derechos de los trabajadores ha quedado supeditado a garantizar la ausencia de distorsiones en el funcionamiento del libre mercado.

De hecho, es a partir de la década de los setenta cuando comienza a plantearse la dimensión social en el ámbito comunitario, aunque la misma no tendrá un desarrollo concreto hasta la década siguiente, y aun así de forma marginal y subordinada al proceso de integración económica. Como ejemplo significativo merece recordar que la problemática del empleo no comienza a abordarse en el ámbito comunitario hasta finales de los noventa, con la inclusión de un capítulo específico sobre la materia en el Tratado de Amsterdam (1997), y la configuración –a partir de la Cumbre de Luxemburgo (noviembre de 1997)– de una estrategia coordinada de empleo para los Estados miembros de la Unión Europea.

En este contexto se sitúa la apuesta de los sindicatos por un modelo de construcción europea en el que la integración económica no suponga un menoscabo o límite al desarrollo de la cohesión social y la solidaridad. Una apuesta que pasa no sólo por reforzar la acción sindical nacional a través de los mecanismos habituales, sino, asimismo, por reforzar la coordinación de los sindicatos en el ámbito europeo para así ir consolidando estrategias comunes en la reivindicación de los derechos sociales y laborales de los ciudadanos.

Esta posición sindical se ha puesto de manifiesto, una vez más, ante la reciente Cumbre Europea de Niza (diciembre de 2000), con motivo de la cual se celebró una Euromanifestación organizada por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), en cuya convocatoria se declaraba que «el derecho de los sindicatos a actuar más allá de las fronteras nacionales es

tan natural como el derecho a que los bienes crucen las fronteras nacionales y el del capital a circular libremente. Tenemos un mercado único, integración económica y una moneda única. Es lógico, por tanto, y es importante, garantizar el derecho a la negociación colectiva, el derecho a la acción sindical, el derecho de huelga a nivel europeo. Esto debe reflejarse en el Tratado de la UE».

El desarrollo posterior de la Cumbre, en la que predominaron notoriamente los esfuerzos de los distintos gobiernos por arrimar el ascua a su sardina en detrimento de la construcción de un proyecto común, y en la que la dimensión social volvió a quedar claramente relegada –como quedó de manifiesto con la incorporación meramente formal en el Tratado, sin efectos jurídicos, de la Carta de Derechos Fundamentales– no ha hecho sino reforzar la necesidad de seguir luchando por la construcción de la Europa social y de los trabajadores.

Los Comités de Empresa Europeos

La adopción de la Directiva sobre Comités de Empresa Europeos (CEEUs) supone un avance necesario para afrontar los retos y cambios asociados al fenómeno de la globalización, que se caracteriza por hechos tan diversos como la creciente organización transnacional de la producción, la expansión de los mercados financieros y la pérdida del papel de los Estados nacionales en la regulación de la actividad económica.

Entre las principales implicaciones de este proceso en relación al desarrollo del Mercado Único Europeo, merece destacar aquellas relacionadas con las decisiones de deslocalización industrial de un país a otro en base a los menores niveles de condiciones laborales o a la mayor aceptación sindical de éstas. Proceso en el que se suele citar, como caso paradigmático, la decisión del grupo francés Renault de cerrar en 1997 su fábrica en Vilvorde (Bélgica), reagrupando su actividad en otros países europeos.

En este contexto, cobra especial relevancia la Directiva sobre Comités de Empresa Europeos (1994), en tanto que primer y significativo paso en la conformación de un marco supranacional de relaciones laborales en la construcción europea. La Directiva, como es sabido, tiene por objeto la mejora del derecho de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria. Afecta a empresas que cumplan dos requisitos: emplear a 1.000 o más trabajadores y emplear a 150 o más trabajadores en dos Estados miembros de la UE diferentes. La Directiva también se aplica a empresas y grupos multinacionales no europeos con centros situados en Estados miembros.

En cuanto a su funcionamiento, entre los aspectos específicos más positivos de la Directiva merece señalar el acceso a la información, hasta entonces de muy difícil acceso para los trabajadores de empresas filiales, sobre la estructura y objetivos de la empresa o grupos de empresas. Un hecho posible gracias no sólo a la información proporcionada por la empresa, sino –fundamentalmente– a que los Comités de Empresa Europeos han facilitado el conocimiento y rela-

ción de representantes sindicales de diferentes países, lo que implica el intercambio de experiencias e información al margen de la dirección de la empresa.

No obstante, es necesario resaltar asimismo algunas carencias significativas. En primer lugar, un elemento distorsionador en el desarrollo inicial de la Directiva, a saber: la previsión en la misma de un período de adaptación desde su entrada en vigor, que fue aprovechado por muchas empresas para firmar acuerdos voluntarios –en algunos casos, con sindicatos amarillos o con delegados de trabajadores de dudosa representatividad– con un contenido muy genérico y bajo. Así, la inmensa mayoría de los acuerdos recogen cuestiones que establece la Directiva como marco mínimo de competencias.

Por otra parte, la principal deficiencia detectada se refiere al ejercicio del derecho de información y consulta por los miembros del Comité de Empresa Europeo. Como es sabido, la Directiva sólo reconoce competencias en materia de información y consulta, sin incluir el derecho a negociación. En este marco, el acceso a información por parte de los miembros del Comité de Empresa Europeo no se produce normalmente con la suficiente antelación a la toma de decisión por la dirección de la empresa. Un hecho que, en la práctica, invalida el derecho de consulta.

En este marco se plantea el actual debate sobre la revisión de la Directiva, a tenor de lo dispuesto en su artículo 15, donde se establece que «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 las modificaciones necesarias». Sin embargo, sobrepasado el plazo previsto –y con más de 650 Comités de Empresa Europeos establecidos desde la entrada en vigor de la Directiva– aún no se ha acometido el proceso de revisión.

Todos estos elementos dibujan un panorama complejo, que constituyen el objeto de análisis del presente estudio, que se enmarca en un proyecto de la Secretaría Confederal de Acción Sindical de Comisiones Obreras y la Fundación 1º de Mayo, en colaboración con la Dirección General V de la Comisión Europea, con el objetivo de informar y sensibilizar sobre el balance del funcionamiento de la Directiva 94/45/CE en España. El proyecto incluyó asimismo la realización de un seminario en los días 28 a 30 de junio de 2000, en el que participaron delegados sindicales de Comités de Empresa Europeos, y en el que se presentó una primera versión del estudio. En este sentido, en la presente publicación se han recogido las principales apreciaciones y consideraciones debatidas a lo largo del seminario.

El estudio ha sido realizado por la Fundación 1º de Mayo, siendo sus autores: Jorge Aragón, Fernando Rocha (Área de Relaciones Laborales y Empleo), Bruno Estrada y Esmeralda Sanz (Centro de Investigaciones Sociales de la Industria). Entre los distintos elementos aportados por este informe, merece resaltar el análisis de los principales obstáculos y problemas que deben afrontar los delegados sindicales a la hora de desarrollar su trabajo en los Comités de Empresa Eu-

ropeos, así como la elaboración de un mapa actualizado, por sectores, de las empresas afectadas por la Directiva en España.

Finalmente, cabe señalar que el pasado 31 de octubre se realizó una jornada, organizada por la CES, en defensa de la revisión de la Directiva sobre Comités de Empresa Europeos, y en la que más de 200 sindicalistas –en representación de todos los sindicatos europeos– se concentraron ante la sede de la Comisión Europea en Bruselas, para demandar que se establezca un marco común de derechos de información y consulta de los trabajadores en el ámbito europeo. Desde esta perspectiva, los planteamientos realizados por las organizaciones sindicales –para cuyo contenido me remito al análisis efectuado por Willy Buschack en el artículo incluido en esta publicación– constituyen un aporte de indudable importancia en la línea de reforzar la dimensión social del proyecto de construcción europea.

II. LA REVISIÓN DE LA DIRECTIVA SOBRE COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS

Willy Buschack. Confederación Europea de Sindicatos

Pocas veces una medida comunitaria ha sido tan fructífera como la Directiva sobre los CEEUs. Cinco años después de su adopción, existen ya 600 Comités de Empresa Europeos. Unos 20.000 representantes de los trabajadores y las trabajadoras de todos los Estados miembros de la Unión Europea e incluso de fuera de ella participan directamente en los Comités de Empresa Europeos. Han empezado a colaborar, han creado programas conjuntos sobre la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, la formación profesional y la igualdad de oportunidades. Los Comités de Empresa Europeos han procurado influir, con más o menos éxito, en la reestructuración de las empresas. En unos casos, la dirección ha visto la oportunidad de entablar el diálogo con los representantes de los trabajadores, y en otros no ha comprendido el interés que supone el CEEU para la propia empresa.

Cuando en 1994 se adoptó la Directiva, ya se veía claramente la necesidad de revisar su articulado. Desde esta óptica, la Directiva termina con el artículo 15, que establece el procedimiento de revisión de la Directiva sobre los CEEUs, y especifica a quién le corresponde la iniciativa, cuáles son las partes implicadas y su calendario.

La revisión debe comenzar «a más tardar el 22 de septiembre de 1999». ¿Por qué el 22 de septiembre de 1999? La Directiva fue adoptada el 22 de septiembre de 1994. Los Estados miembros dispusieron de un plazo de dos años para transponerla. Los sindicatos y las direcciones centrales han dispuesto del mismo plazo para negociar «acuerdos voluntarios» o «acuerdos basados en el artículo 13». Esto nos sitúa en el 22 de septiembre de 1996. Conforme a las disposiciones de la Directiva, una vez iniciadas las negociaciones, éstas pueden prolongarse durante un período de tres años. Llegamos así al 22 de septiembre de 1999.

El 22 de septiembre ya ha pasado y, hasta la fecha, no ha sucedido nada. La CES recordó a la Comisión la responsabilidad que le corresponde, y la consulta de los interlocutores sociales se produjo por fin en diciembre de 1999.

La Comisión revisará la Directiva «consultando a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a nivel europeo». Los interlocutores sociales han desempeñado un papel fundamental en la creación de los Comités de Empresa Europeos. Es, por tanto, perfectamente natural que cumplan también una función básica en su revisión.

La revisión se refiere a las «modalidades de aplicación» de esta Directiva, es decir a todas las cuestiones relativas a la creación y el funcionamiento de los Comités de Empresa Europeos, y comprueba, en particular, «si los umbrales de plantilla son adecuados».

¿Cuáles son los «umbrales de plantilla» revisados? La definición de una empresa de dimensión

comunitaria (art. 2.1.a) y de un grupo de empresas de dimensión comunitaria (art. 2.1.c). El art. 5.1. hace referencia también a otro umbral relacionado con la petición de instauración de un grupo especial de negociación.

Además de los umbrales de plantilla, se revisan también las «modalidades de aplicación» de la Directiva como tales. Estas modalidades de aplicación se refieren a las definiciones, el procedimiento de negociación, las responsabilidades en la creación de un Comité de Empresa Europeo, la protección de los representantes de los trabajadores, las prescripciones subsidiarias y la aplicación de la Directiva.

Una vez consultados los interlocutores sociales, la Comisión propondrá al Consejo, en la medida de lo necesario, las modificaciones requeridas.

¿A quién corresponde la revisión de la Directiva sobre los CEEUs? ¿A los tribunales?

El informe de la Comisión relativo a la aplicación de la Directiva sobre los CEEUs reconoce la necesidad de resolver varias cuestiones delicadas. No obstante, el informe resalta que la «naturaleza de estas divergencias de interpretación supone la intervención de los tribunales para su resolución»¹. La CES no puede aceptar este razonamiento. Corresponde precisamente a las legislaciones europeas y nacionales evitar toda disposición legal imprecisa o plantear dudas durante una revisión, con el fin de evitar litigios.

La mera existencia del artículo 15—cláusula de revisión—y la obligación legal de revisar la Directiva y, llegado el caso, de elaborar propuestas de enmiendas, demuestra que en 1994, el legislador era perfectamente consciente de la necesidad de crear unas disposiciones legales precisas.

El período transcurrido entre la adopción de la Directiva (22.9.1994) y su revisión, como se recoge en el artículo 15 (22.9.1999), tenía la finalidad de resaltar las disposiciones imprecisas o inadecuadas de la Directiva sobre los CEEUs y modificarlas.

No se cumpliría la obligación expresa de proceder a una revisión si se mantuvieran disposiciones imprecisas y si se hiciera referencia a los recursos legales y a las interpretaciones de los tribunales. Basarse únicamente en aclaraciones jurídicas—un procedimiento que podría resultar sumamente lento—o recurrir incluso al Tribunal de Justicia podría traducirse en una erosión de los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras. ¿Qué sentido tendría para éstos y éstas poder ejercer unos derechos si una cuestión delicada que tuviera que resolverse inmediata o rápidamente no se aclarara hasta unos años más tarde?

¹ Nota del traductor : Traducción libre.

¿O más bien a los interlocutores sociales en la empresa?

«Si hubiera que adoptar medidas para mejorar las actuales prácticas, deberían tomarse en la empresa entre las partes directamente implicadas. Los trabajadores y la dirección son los mejor situados para valorar la experiencia y llevar a cabo los cambios que se imponen». La UNICE expuso este argumento el 7 de diciembre de 1999 con motivo de la consulta sobre la revisión de la Directiva sobre los CEEUs en el marco del diálogo social y, desde entonces, lo ha reiterado en varias ocasiones.

Por desgracia, no vivimos aún en un mundo ideal y «La Utopía» de Thomas Moro no se percibe todavía como la futura obra de referencia de las relaciones industriales. Puesto que las dificultades se deben en muchos casos a que los empleadores niegan incluso derechos implícita o explícitamente reconocidos en la Directiva (por ejemplo, el derecho del CEEU a ser asesorado por expertos de su elección), corresponde a la Directiva precisar su propio articulado. Es evidente que en la empresa los interlocutores sociales necesitan en primer lugar aclaraciones sobre el marco en el que se mueven.

¿Y la experiencia?

«No tenemos aún la experiencia necesaria, sólo estamos en el comienzo, aún debemos seguir investigando para descubrir lo que sucede realmente en los CEE», es un argumento que la UNICE prefiere de lejos al que se ha citado anteriormente. En la actualidad existen más de 600 acuerdos, y otras negociaciones están en curso. La experiencia demuestra que tanto en las actividades prácticas de los CEEUs existentes como en las negociaciones para crear CEEUs, las mismas dificultades se repiten una y otra vez. Es un imperativo encontrar los medios para facilitar las negociaciones y las actividades prácticas de los CEEUs. Dado que en todas las negociaciones y en todos los CEEUs, surge el mismo tipo de dificultades, se impone, como es lógico, una solución global: una revisión de la Directiva.

No queremos más asuntos como Renault. Ya hemos conocido suficientes. Renault no era más que la parte visible del iceberg. Bajo la superficie late la agitación. Los 600 ciclos de negociaciones constituyen muchas más pruebas de las necesarias para afirmar que su duración puede revisarse a la baja de forma considerable, que son necesarias reuniones preparatorias y de seguimiento del grupo de negociación. Probablemente, desde 1994 hemos asistido a unas 3.000 reuniones de los Comités de Empresa Europeos, muchas de las cuales fueron fructíferas, pero otras muchas fueron decepcionantes. Algunos Comités de Empresa Europeos han conseguido evitar, al menos de manera provisional, el cierre de la empresa; otros, han logrado crear un sistema de intercambio intensivo de información transnacional y de contactos en toda la empresa; otros, también, tienen un sentimiento creciente de frustración.

Contamos con la suficiente experiencia para afirmar que la revisión de la Directiva es una condición *sine qua non* de todo trabajo fructífero de los futuros CEEUs.

Aclaraciones necesarias

La CES estima que las siguientes nociones de la Directiva necesitan aclaraciones:

- | | |
|---|--|
| • Información y consulta | Art. 1.2
Art. 2.1
punto 3.g y f, anexo |
| • Sanciones | Art. 9 y 11 |
| • Umbrales | Art. 2.1 |
| • Definición de la noción de empresa que ejerce el control | Art. 3.6 |
| • Grupo especial de negociación y función de las Federaciones Sindicales Europeas | Art. 5. 2 |
| • Expertos | Art. 5.4 |
| • Reuniones preparatorias y de seguimiento | Art. 5.4 |
| • Período de negociación | Art. 5.1.4 |
| • Protección de las empresas que persiguen una finalidad ideológica | Art. 8.3 |
| • Personal navegante de la marina mercante | Art. 1.5 |
| • Obligación por parte de las empresas de proporcionar información | Art. 11 |
| • Posibilidad de rescindir los acuerdos | Art. 13 |
| • Derechos de los miembros del CEEU. | Art. 10 |

Información y consulta

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

La CES reivindica, por tanto, que se refuerce el derecho a la información y la consulta en la Directiva sobre los Comités de Empresa Europeos. La Directiva debe precisar que la información exhaustiva será facilitada con la suficiente antelación y de forma continua. El calendario, la formulación y el contenido de la información permitirán a los representantes de los trabajadores realizar un análisis en profundidad de las posibles consecuencias de una medida propuesta. Permitirán asimismo la preparación de la consulta por parte de la dirección central o de cualquier otro nivel de la dirección más adecuado. La Directiva deberá imponer que la información se comunique por escrito. La revisión de la Directiva deberá precisar con claridad que la consulta del Comité de Empresa Europeo se realice en su debido momento, durante la fase de planificación del proceso de decisiones, con el fin de que se puedan tener en cuenta las opiniones de los trabajadores.

El Comité de Empresa Europeo dispondrá del tiempo necesario para examinar la información y la documentación recibida y presentar su dictamen. El Comité de Empresa Europeo y la dirección central o cualquier otro nivel de la dirección más adecuado se reunirán a continuación para lograr un acuerdo.

La obligación de informar a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras con la suficiente antelación «para lograr un acuerdo» figura ya en la Directiva sobre despidos colectivos de 1975. Teniendo en cuenta los numerosos casos en los que la dirección central consultó al Comité de Empresa Europeo únicamente para aplaudir decisiones ya tomadas, esta disposición parece necesaria y útil, en particular porque numerosos acuerdos sobrepasan la definición de la consulta estipulada en la Directiva.

Umbrales

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

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

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

La Directiva tiene el objetivo «de mejorar el derecho a la información y la consulta de los trabajadores en las empresas de dimensión comunitaria y los grupos de empresas de dimensión comunitaria» (artículo 1.1). Desde la realización del Mercado Único, las empresas transnacionales no son las únicas que ejercen su actividad en toda la Comunidad; ocurre lo mismo con sociedades de tamaño relativamente más modesto e incluso con empresas que emplean a menos de 1.000 trabajadores.

El umbral de 1.000 trabajadores es demasiado alto e impide apreciar las necesidades de las empresas. Se tiende cada vez más a dividir las empresas y a adoptar una política de subcontratación, y las empresas transnacionales «de tamaño más modesto» adquieren mayor importancia.

La CES sugiere, por tanto, que los umbrales de plantilla de la Directiva sobre los CEEUs pasen de 1.000 a 500 trabajadores.

Definición de la empresa que ejerce el control

La noción de control y de empresa que ejerce el control figura en los artículos 3.1 y 3.2 de la Directiva sobre los CEEUs. Esta noción es completa y su alcance es considerable.

El artículo 3.1 de la Directiva recoge la definición básica de «la empresa que ejerce el control». A efectos de la presente Directiva, se entiende por «empresa que ejerce el control» «una empresa que puede ejercer una influencia dominante sobre otra empresa («la empresa controlada») debido, por ejemplo, a la propiedad, la participación financiera o las normas que la rigen».

El artículo 3.1 establece que una empresa puede ejercer influencia dominante sobre otra empresa «debido, por ejemplo, a la propiedad, la participación financiera o las normas que la rigen». No se excluyen otras posibilidades de ejercer una influencia dominante. La Directiva menciona la propiedad, la participación financiera, las normas, con el fin único de ilustrar la noción de empresa dominante.

El artículo 3.1 enuncia a continuación tres principios que entran en la definición de una empresa que ejerce el control: la propiedad, la participación financiera, las normas. En el artículo 3.1, la Directiva menciona la participación financiera. La Directiva no determina ningún porcentaje de participación financiera. Cita la participación financiera como otra posibilidad de controlar a una empresa. Finalmente, todas estas consideraciones se aplican también al último principio, el dominio a través de las normas. El artículo 3.1 de la Directiva no precisa el tipo de normas, sino que establece un principio general. Una empresa puede dominar a otra como consecuencia de sus normas.

El artículo 3.2 menciona unos hechos de los que puede siempre derivarse un dominio. Si no se cumple ninguno de los hechos indicados en el artículo 3.2, se aplicará el artículo 3.1. El artículo 3.1 va más allá del artículo 3.2 al señalar unos hechos distintos a los expuestos en el artículo 3.2. El artículo 3.1. menciona, por ejemplo, «la participación financiera», sin la especificación de un porcentaje. La noción de «participación financiera» tal y como se presenta en el artículo 3.1 se refiere, por tanto, a toda forma de participación minoritaria, siempre que el tenedor de la participación minoritaria tenga la facultad de ejercer una influencia dominante. El artículo 3.1 se refiere, por tanto, al control mediante una participación minoritaria.

Es a menudo difícil estimar el porcentaje de acciones ostentadas y valorar si la participación minoritaria permite realmente controlar a otra empresa. En este contexto, una reciente sentencia del LAG (Landesarbeitsgericht = Tribunal Regional de Trabajo) de Düsseldorf cobra toda su importancia. (Sentencia de 21.1.1999, 5 TaBV 87/98).

El Tribunal Regional de Trabajo estima que los trabajadores tienen derecho a recibir información y documentos relativos a la estructura de la empresa, incluida la participación (acciones ostentadas en otras sociedades), para poder constatar la eventual existencia de un control y su forma.

El Tribunal Regional de Trabajo, por dudar de la conformidad de su sentencia con el artículo 11.2 de la Directiva, ha recurrido al Tribunal Europeo de Justicia solicitándole que dicte una sentencia anticipada. Aún no se ha dictado esta sentencia anticipada. El recurso al Tribunal Europeo de Justicia no habría sido necesario si el artículo 11.2 de la Directiva hubiera sido más preciso. La revisión de la Directiva sobre los CEEUs podría servir para aportar aclaraciones.

El artículo 11.2 de la Directiva debería completarse de la siguiente manera:

«Los Estados miembros garantizarán además que los trabajadores y sus representantes reciban a petición suya la información y los documentos relativos a:

- la estructura de la empresa y del grupo de empresas,
- el porcentaje de acciones,
- la posibilidad de ejercer el control ».

Función de las Federaciones Sindicales Europeas

Las Federaciones Sindicales Europeas han desempeñado un papel de coordinación en más de las tres cuartas partes de las negociaciones voluntarias sobre los Comités de Empresa Europeos. Cuando los órganos de dirección de las empresas iniciaban negociaciones para lograr un acuerdo, éstas aceptaban fácilmente esa función de coordinación. Las negociaciones conforme a los artículos 5 y 6 de la Directiva no difieren en nada. En general, se establece el contacto desde el principio entre la dirección central y la Federación Sindical Europea, antes incluso de la creación de un Grupo Especial de Negociación (GSN).

La legislación debería tener en cuenta estos hechos. La dirección central y la dirección local no deberían ser las únicas informadas sobre la composición del Grupo Especial de Negociación. Se debería informar también a la Federación Sindical Europea competente. Un representante de la Federación Sindical Europea implicada debería obtener el derecho a participar en las negociaciones de creación de un CEEU con la dirección central.

Expertos

La Directiva otorga al GSN el derecho a ser «asistido por expertos de su elección para las necesidades de las negociaciones». Es evidente que si unos expertos asesoran en unas negociaciones, esto significa que deben participar en ellas. De lo contrario, no estarían en condiciones de

dar consejos útiles al GSN, sino que deberían basarse en informes de segunda mano de las cuestiones planteadas durante las negociaciones. En la mayoría de los casos, la dirección de la empresa ha reconocido este hecho, pero desafortunadamente no siempre fue así.

La Directiva revisada debería, por tanto, expresar claramente que los expertos tienen derecho a participar en las reuniones de negociación con la dirección central.

Reuniones preparatorias y de seguimiento

Un Comité de Empresa Europeo creado conforme a las prescripciones subsidiarias está «capacitado para reunirse sin la presencia de la dirección implicada» (nº 4. Anexo). En el seno del Comité de Empresa Europeo, los debates preliminares de los trabajadores y las trabajadoras son tan necesarios durante las negociaciones como después. El hecho de que el GSN no esté capacitado para ello parece deberse a un simple error de orden técnico o porque las reuniones preparatorias parecen tan evidentes que no se han mencionado. Dos Estados miembros han integrado en su legislación nacional de transposición de la Directiva el derecho del GSN a participar en las reuniones preparatorias. Habría que corregir este error en la revisión de la Directiva.

Se debería capacitar al GSN para reunirse por separado, sin la participación de la dirección central, pero en presencia de sus expertos, antes y después de cada reunión con la dirección. Las reuniones preparatorias y de seguimiento permiten simplificar las negociaciones y hacerlas más eficaces.

Protección de la orientación ideológica

Conforme al artículo 8.3 de la Directiva, cada Estado miembro puede «prever disposiciones particulares a favor de la dirección central de las empresas instaladas en su territorio que persiguen directa y esencialmente una finalidad de orientación ideológica relativa a la información y a la expresión de opiniones». Esta autorización sólo se aplica a los Estados miembros en los que «cuando se adoptó la presente Directiva» ya figuraban estas disposiciones en su legislación nacional. Alemania, Austria y Suecia aprovecharon esta oportunidad.

Según el texto de la Directiva, las «diversas disposiciones» no pueden servir en ningún caso para excluir totalmente del ámbito de aplicación de la Directiva a sociedades «que persiguen directa y esencialmente una finalidad de orientación ideológica relativa a la información y a la expresión de opiniones». En este caso concreto, se podía haber previsto una excepción de orden general similar a la aplicable al personal navegante de la marina mercante.

«La mejora» del derecho a la información y la consulta (artículo 1.1 de la Directiva) es válida también para las empresas que persiguen una finalidad de orientación ideológica precisa. No

obstante, la transposición del artículo 8.3 no es siempre fiel al espíritu de la Directiva (es el caso de Alemania, en particular).

La solución más adecuada consistiría en eliminar el artículo 8.3 y no sustituirlo. Las empresas del denominado «tendency-sector», en particular las del mundo de los medios de comunicación, experimentan rápidas evoluciones; deben adaptarse a una coyuntura del mercado en constante cambio. Necesitan también la información y la consulta de los trabajadores y las trabajadoras, así como de sus representantes, para que el proceso de adaptación se desarrolle con éxito.

Personal navegante de la marina mercante

En virtud del artículo 1.5, los Estados miembros pueden prever que «la presente Directiva no se aplique al personal navegante de la marina mercante».

Cinco Estados miembros han optado por esta opción del artículo 1.5.

La exclusión del personal navegante de la marina mercante es incomprensible. También en la marina mercante, los trabajadores y las trabajadoras necesitan, de forma urgente, mejorar los derechos a la información y a la consulta. La ola de fusiones que experimenta en la actualidad el sector de transportes no es más que una ilustración de la importancia de los Comités de Empresa Europeos en este sector.

La CES solicita, por tanto, que se suprima el artículo 1.5.

Protección y derechos de los representantes de los trabajadores y las trabajadoras

La protección y los derechos de los representantes de los trabajadores y las trabajadoras están regulados en el artículo 10 de la Directiva. Sin embargo, no figuran varias cuestiones previas y básicas para el buen funcionamiento del Comité de Empresa Europeo.

El derecho a la formación en lenguas extranjeras es uno de ellos, pero también hay otros. Numerosos acuerdos han reconocido el derecho a la formación. Los representantes de los trabajadores y las trabajadoras en un Comité de Empresa Europeo quieren estar capacitados para reunirse y conversar entre ellos. ¿De qué otro modo podrían valorar una propuesta presentada por la dirección de la empresa? ¿De qué otro modo podrían expresar el punto de vista de un trabajador o de una trabajadora? Además, los representantes del CEEU deberán obtener los medios y posibilidades de reunirse con representantes de los trabajadores y las trabajadoras locales para mantenerles al corriente de la información y la consulta en el CEEU. Además, los miembros del Comité de Empresa Europeo deberán disfrutar del derecho a la formación, del derecho a ausentarse del puesto de trabajo, del derecho a reunirse y del derecho a comunicarse.

La CES solicita que se complete el artículo 10 de la Directiva sobre los CEEUs.

Los miembros del Comité de Empresa Europeo deberían estar capacitados, sin disminución del salario, para:

- ausentarse del puesto de trabajo para cumplir con sus compromisos y asistir a cursos de formación,
- reunirse al menos una vez al año,
- ausentarse, el puesto de trabajo y disponer de los medios necesarios para informar a los representantes nacionales de los trabajadores y las trabajadoras, del contenido y de los resultados de la información y la consulta que se desarrolla en el Comité de Empresa Europeo.

La dirección central deberá permitir al CEEU, que haya sido creado por vía legislativa o mediante acuerdos (art. 6, art. 13), acceder a los establecimientos, fábricas y empresas.

Negociaciones

La Directiva prevé que las negociaciones se desarrollarán durante un período de tres años. Las prescripciones subsidiarias sólo se aplicarán «cuando en un plazo de tres años desde esta petición» de negociaciones abiertas, la dirección central y el GSN «no estén en condiciones de firmar un acuerdo». El período de negociación previsto es sumamente largo y la dirección podría aprovecharse de esta situación. Se iniciarían las negociaciones, pero se alargarían todo lo posible.

Este período de negociación de tres años se introdujo en la Directiva en 1994 por temor a que las empresas se vieran desesperadamente desbordadas y tuvieran que tratar expedientes complejos, tales como las negociaciones transnacionales con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, en un año. En realidad, nunca ha ocurrido esto: las negociaciones nunca duraron más de un año para los acuerdos firmados.

La CES solicita, por tanto, que el período de negociación se reduzca a un año.

III. BALANCE DEL FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS EN ESPAÑA

1. Introducción

El presente informe tiene por objeto general realizar un balance del funcionamiento en España de la Directiva 94/45/CE, sobre información y consulta de los trabajadores en las empresas de dimensión comunitaria, desde la entrada en vigor de la misma hasta el presente.

Desde una perspectiva metodológica, el estudio se ha organizado en torno a dos líneas de trabajo:

- La elaboración de un «mapa» actualizado –por sectores– de las empresas afectadas por la Directiva en España.
- Un balance del funcionamiento de los Comités de Empresa Europeos, a partir de la valoración de los representantes sindicales españoles que han participado en los mismos.

En cuanto a las fuentes de información, las técnicas utilizadas para el desarrollo de estas líneas de trabajo tienen un carácter mixto, recurriéndose a instrumentos cuantitativos para la elaboración del mapa de Comités de Empresa Europeos en España, y a una técnica cualitativa (entrevistas semidirigidas) para la recogida de información sobre la valoración de los representantes sindicales.

El informe está estructurado en siete capítulos: en el capítulo 2º se describen los principales aspectos de la Directiva 94/45/CE, así como la ley española de transposición; en el capítulo 3º, se aborda la implantación de los Comités de Empresa Europeos en España, mientras que en el capítulo 4º, se analiza la valoración del funcionamiento de la Directiva por parte de los representantes sindicales. Las consideraciones finales del estudio se recogen en el capítulo 5º, mientras que en el 6º y en el anexo I se incluyen, respectivamente, la bibliografía y el anexo con el mapa de los Comités de Empresa Europeos en España.

2. La Directiva 94/45/CE y su transposición al derecho español

2.1. La Directiva 94/45/CE

La Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994 (en adelante: la Directiva)², tiene por objeto la mejora del derecho de información y consulta a los trabajadores en las empre-

² La Directiva 94/45/CE se aplica a todos los Estados miembros de la UE, con la excepción del Reino Unido e Irlanda. El 15 de diciembre de 1997 se adoptó la Directiva 97/74/CE, que extiende la aplicación de la Directiva 94/45 a ambos países.

sas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. Con este fin, en su artículo 2º dispone que «en cada empresa de dimensión comunitaria y en cada grupo de empresas de dimensión comunitaria se constituirá un Comité de Empresa Europeo (CEEU) o un procedimiento de información y consulta a los trabajadores», definiéndose a tales efectos por:

- *Empresa de dimensión comunitaria*: una empresa que ocupe 1.000 o más trabajadores en los Estados miembros y, al menos en dos Estados miembros diferentes, 150 o más trabajadores en cada uno de ellos.
- *Grupo de empresas*: un grupo que comprende una empresa que ejerce el control y las empresas controladas. Se entiende por empresa que ejerce el control a la empresa que «pueda ejercer una influencia dominante en otra empresa por motivos, por ejemplo, de propiedad, participación financiera o estatutos».
- *Grupo de empresas de dimensión comunitaria*: un grupo de empresas que reúnen al menos las siguientes condiciones: emplear al menos 1.000 trabajadores en los Estados miembros; tener al menos dos empresas miembros del grupo en Estados miembros diferentes; que al menos dos empresas miembros del grupo empleen un mínimo de 150 trabajadores en dos Estados miembros diferentes.

La dirección central de la empresa es la responsable de comenzar el proceso de constitución de un Comité de Empresa Europeo o de un procedimiento de información y consulta: bien a iniciativa propia, bien a petición por escrito de un mínimo de 100 trabajadores o de sus representantes de al menos dos empresas de dos o más Estados miembros. A continuación, se creará una comisión negociadora, para cuya composición los Estados miembros determinarán la forma de elegir o designar a los integrantes que hayan de ser elegidos o designados en su territorio.

La comisión negociadora y la dirección central deberán negociar un acuerdo por escrito que, sin perjuicio de la autonomía de las partes, incluirá en su contenido la composición, alcance, atribuciones y duración de los Comités de Empresa Europeos, o de la modalidad de procedimiento de información y consulta. No obstante, la Directiva establece asimismo una serie de disposiciones subsidiarias, que se aplicarán cuando concurren las siguientes circunstancias: cuando la dirección central o la comisión negociadora así lo decidan; cuando la dirección central rechace la apertura de negociaciones en un plazo de seis meses a partir de la solicitud; o cuando las negociaciones no lleguen a un acuerdo en un plazo de tres años. Estas disposiciones subsidiarias recogen unas normas para la regulación de la composición y competencias del CEEU, entre las que merecen señalarse las siguientes:

- Sus competencias se limitarán a la información y 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.

- Estará compuesto por trabajadores de la empresa de dimensión comunitaria o del grupo de empresas de dimensión comunitaria, elegidos por y entre los representantes de los trabajadores o, en su defecto, por el conjunto de trabajadores.
- Constará de un mínimo de tres miembros y un máximo de 30. Además, cuando su tamaño lo justifique se podrá elegir en su seno un comité restringido constituido por un máximo de tres miembros.
- En las elecciones o designaciones de los miembros del CEEU 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 por la legislación del Estado miembro en cuyo territorio esté asentada la dirección central.
- El CEEU se reunirá con la dirección una vez al año «para ser informado y consultado». Esta información y consulta se hará «en base de un informe redactado por la dirección central» y debe tratar de «la evolución de las actividades de la empresa de dimensión comunitaria y de sus perspectivas».
- 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 establecimientos, o de despidos colectivos– el comité restringido o, si éste no existe, el Comité de Empresa Europeo tendrá derecho a ser informado y reunirse, a petición propia, con la dirección central.
- Siempre que sea necesario, el Comité de Empresa Europeo o el comité restringido podrá solicitar el asesoramiento de expertos por él elegidos.

En relación a la constitución de un CEEU, la comisión negociadora puede decidir no iniciar las negociaciones o anular aquellas que estén en curso, debiendo pasar entonces un plazo mínimo de dos años –salvo acuerdo de las partes– para poder presentar una nueva petición de convocatoria de la comisión negociadora. En este caso, no serán aplicables las disposiciones subsidiarias previstas en la Directiva.

Otro aspecto a resaltar consiste en que se impone a los miembros de la comisión negociadora de los CEEUs y a los expertos la obligación a la confidencialidad para aquella información que les haya sido transmitida con tal carácter.

Finalmente, cabe señalar que la Directiva estipula que aquellas empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria en las que ya exista un acuerdo aplicable al conjunto de los tra-

bajadores que prevea la información y consulta transnacional a los trabajadores, con fecha anterior al 22 de septiembre de 1996, no estarán sometidas a las obligaciones de la misma (artículo 13). A partir de esa fecha, las empresas deben seguir el procedimiento recogido en el artículo 6º de la Directiva.

2.2. *La transposición al derecho español*

La Directiva 94/45/CE establece que los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para el cumplimiento de la misma, estableciendo como plazo el 22 de septiembre de 1996.

Este plazo fue respetado por cinco Estados (Dinamarca, Finlandia, Irlanda, Suecia y, parcialmente, Bélgica), los cuales adoptaron disposiciones de transposición que entraron en vigor en la fecha señalada. Poco después de la misma se sumaron Austria (17 de octubre de 1996), Alemania (1 de noviembre de 1996), Italia (transposición parcial el 6 de noviembre de 1996) y Francia (12 de noviembre de 1996). Más tardías han sido las transposiciones holandesa (5 de febrero de 1997), griega (1 de marzo de 1997) y española (24 de abril de 1997). Asimismo, con un retraso significativo, la de Portugal (9 de junio de 1999). Cabe resaltar, finalmente, el caso de Luxemburgo, cuyo texto está en proceso de incorporación actualmente.

La norma legal de transposición en el caso español es la *Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria*. Esta ley comprende un Título preliminar, de carácter horizontal—en el sentido de que su contenido se aplica al resto del articulado, y que fija el objeto de la norma, su ámbito de aplicación y las definiciones a efectos de la ley— y otros tres títulos.

De forma similar a cómo se produce en otros países, en el Título I se recogen una serie de cuestiones que son aplicables sólo a las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria con la dirección central en España, mientras que las materias recogidas en el Título II se aplican a todos los centros de trabajo de empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria situados en España, independientemente de donde esté localizada la dirección central. Finalmente, en el Título III se aborda la tutela de los derechos de información y consulta de los trabajadores en empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

En este marco merece analizar sintéticamente cómo se regulan las distintas materias, comparándolo con la forma en que se ha realizado en las otras leyes de transposición nacional³:

1) Por una parte, la legislación del país de origen de los representantes de los trabajadores; en el caso español la Ley 10/1997, de 24 de abril, determina:

³ Para un análisis comparado, en detalle, de la transposición jurídica en las diferentes legislaciones nacionales, cf Comisión Europea (2000).

- *La definición de los representantes de los trabajadores.* Según el artículo 26 de la ley, esa condición 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 de Libertad Sindical y el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- *El cálculo de la plantilla de los centros de trabajo y empresas situados en España.* Según lo dispuesto en el artículo 25, 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 la plantilla; b) los contratados por términos de hasta dos años se computarán según el número de días trabajados en el período de dos años anterior a la fecha de inicio de la negociación (cada 400 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.
- *El procedimiento de designación de los representantes de los trabajadores de los centros de trabajo situados en España, para la comisión negociadora y el Comité de Empresa Europeo.* Acorde al 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 miembros y delegados».
- *La protección de los representantes de los trabajadores en las comisiones negociadoras y CEEUs.* El artículo 28 establece que los representantes gozarán de la protección y garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, se les reconoce un crédito adicional de 60 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.

2) Por otra parte, en lo relativo al derecho de información y consulta hay que remitirse a la legislación del país donde esté situada la dirección central de la empresa, ya que es determinante para considerar materias centrales como:

- *La definición del concepto de «empresa que ejerce el control».* En todas las leyes de transposición se recogen, aunque alterándolos en el orden de prioridad, los criterios establecidos por la Directiva 94/45/CE. No obstante, conviene recordar que dichos criterios son enunciados por la Directiva a modo de ejemplo, pudiendo proponerse en los acuerdos de constitución de los CEEUs otros diferentes.
- *La responsabilidad en la constitución de los CEEUs,* que en todas las leyes de transposición, acorde a lo dispuesto en la Directiva, corresponde a la dirección central. Cuando ésta no esté situada en un Estado miembro (por ejemplo, multinacionales japonesas o norteamericanas),

debe designar a un representante en la UE, y en caso de no hacerlo, se considerará responsable a la empresa que tenga mayor número de trabajadores, aplicándose entonces la legislación del Estado donde esté situada.

- *Los diferentes temas relativos a la comisión negociadora (procedimiento de inicio de las negociaciones, tamaño de la comisión, etc.), con la excepción del procedimiento de designación de los representantes de los trabajadores.* Estas materias se han recogido en las leyes de transposición siguiendo las disposiciones establecidas en el artículo 5º de la Directiva.
- *El contenido del acuerdo*, que en las diversas leyes de transposición ha recogido las diferentes materias que, acorde a lo establecido en la Directiva, deben incluirse obligatoriamente: empresas afectadas por el acuerdo; composición del CEEU; atribuciones y procedimientos de información y consulta; lugar, frecuencia y duración de las reuniones; recursos financieros y materiales; duración del acuerdo y procedimiento de renegociación.
- *Aplicación de las disposiciones subsidiarias de la Directiva en las circunstancias establecidas por la misma*, que son los mínimos establecidos para un CEEU en caso de que no haya acuerdo, tema que se recoge en todas las leyes de transposición.
- *Confidencialidad de la información e informaciones secretas.* Todas las leyes de transposición reconocen el derecho de las empresas a considerar ciertas informaciones confidenciales, por tanto no transmisibles a terceras partes, y a no comunicar determinadas informaciones que pudieran perjudicar a la empresa. No obstante, a partir de aquí se constatan algunas particularidades:
 - Todas las leyes de transposición incluyen a los representantes de los trabajadores nacionales como terceras partes, con la excepción de tres países (Alemania, Austria y Luxemburgo), cuyas leyes reconocen a dichos representantes el derecho de estar informados de todo lo expuesto en el CEEU.
 - Algunas legislaciones, como la holandesa y la portuguesa, explicitan que la compañía debe justificar por qué una información se considera confidencial.
 - La legislación española establece como infracción social muy grave el abuso por parte de la empresa de declarar la obligación de confidencialidad en la información proporcionada, o de considerar determinadas informaciones secretas. Dicha infracción será sancionable por la *Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social*.
- *Cumplimiento de la Directiva.* Para garantizar el cumplimiento de las leyes nacionales de transposición se puede recurrir a: los tribunales laborales, en Alemania, Austria, Bélgica, España, Francia, Luxemburgo y Portugal; a los tribunales mercantiles en Holanda; a los tribunales penales en Francia; y sin especificar en el caso de Grecia. Asimismo, hay procedimientos de arbitraje con participación de los Ministerios de Trabajo en Irlanda e Italia; en Noruega hay

un comité especial de arbitraje; en Suecia se utiliza el mismo procedimiento que en los pleitos laborales; y en la ley danesa no hay referencia a esta cuestión.

Sobre este esquema es pertinente observar que la ley de transposición española supone un avance en diferentes aspectos respecto de la Directiva 94/45/CE, entre los que merece señalar separadamente: la incorporación de un nuevo cuerpo legal completo –el Título III– sobre tutela de derechos de los miembros del Comité de Empresa Europeo o las instancias de información y consulta, y que constituía una carencia relevante de la Directiva; el reconocimiento explícito del papel de los sindicatos; o la mención, en diferentes artículos, del principio de «buena fe», con arreglo al cual están obligadas a actuar las partes, y que supone una garantía jurídica añadida al cumplimiento de los objetivos de la ley.

2.3. La revisión de la Directiva 94/45/CE

En su artículo 15, la Directiva establece que «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 las modificaciones necesarias».

En este contexto, en abril de 1999 se celebró en Bruselas una conferencia sobre «Comités de Empresa Europeos: práctica y desarrollo», con la participación de los interlocutores sociales (CES, UNICE y CEEP) y el apoyo de la Comisión Europea, en la que se analizaron los problemas detectados en la aplicación –jurídica y práctica– de la Directiva, y que deberían ser tenidos en cuenta en la futura revisión de la misma (Comisión Europea, 2000):

- La Directiva se basa en el principio de la prioridad casi absoluta y la libertad de los interlocutores sociales para negociar acuerdos apropiados. Este enfoque ha resultado eficaz y ha permitido la firma de un gran número de acuerdos hasta el momento. No obstante, algunos acuerdos celebrados sólo garantizan un nivel muy bajo de información y consulta transnacional.
- Puede suceder que, tras una fusión de empresas o de grupos de empresas, en la nueva empresa o en el nuevo grupo existan dos o varios Comités de Empresa Europeos. La Directiva no prevé actualmente que los acuerdos existentes contengan una cláusula de adaptación cuando intervenga un cambio en el perímetro de la empresa o el grupo. No obstante, según el espíritu de la Directiva, los acuerdos deben cubrir, en todo momento, a todos los trabajadores. Además, conviene observar que algunos Estados miembros ya han previsto la inserción de cláusulas de adaptación en los acuerdos existentes.
- Aunque el número de discusiones relativas a la Directiva sobre los Comités de Empresa Europeos sea escaso, teniendo en cuenta la innovación que suponen las disposiciones transnacionales destinadas a establecer un sistema transfronterizo de información y consulta, un acontecimiento concreto (caso Vilvorde) planteó el problema de saber si el texto actual queda

suficientemente claro, con el fin de garantizar que la información y la consulta se realicen «dentro de plazos razonables» y, en cualquier caso, antes de que se tome la decisión.

- En los debates sobre la aplicación práctica de la Directiva se invocó repetidas veces la importancia de la formación para los miembros del grupo especial de negociación y del Comité de Empresa Europeo. El principal argumento alegado es que la Directiva sobre los Comités de Empresa Europeos es un instrumento de representación transnacional que abre nuevas posibilidades para la representación de intereses y para la comunicación transnacional. Por consiguiente, ello exige un cierto nivel de competencias a los miembros del Comité de Empresa Europeo.
- Otro problema planteado a menudo durante los debates sobre la aplicación práctica del texto se refiere a la eficacia de la circulación de información entre los distintos niveles de representación de los trabajadores. Con el fin de intercambiar informaciones y ser realmente consultado a escala comunitaria, es necesario que en el ámbito nacional haya buenos sistemas de información y consulta, y que los distintos niveles de representación de los trabajadores en las empresas o grupos de empresas estén vinculados unos a otros.

Una vez cumplido el plazo fijado, se ha abierto el debate sobre la revisión de la Directiva, fundamentalmente por parte de los sindicatos, ya que desde las organizaciones empresariales –particularmente UNICE– existe una fuerte oposición a cualquier modificación de la Directiva que implique una profundización en los contenidos de la misma.

En este sentido, la Confederación Europea de Sindicatos (CES), en la resolución final de su noveno congreso (Helsinki, junio-julio 1999), subrayó la necesidad de agilizar la revisión de la Directiva, planteando –entre otros aspectos– reforzar el derecho de consulta, la introducción de sanciones efectivas a las empresas que infrinjan los acuerdos y potenciar el papel de los expertos sindicales. Más concretamente, las cuestiones sobre las que se incide por parte de la CES son las siguientes (Buschak, 1999):

- *Reducir el umbral del tamaño de empresa.* Según se ha señalado, la Directiva afecta a las empresas que ocupen 1.000 o más trabajadores en los Estados miembros y, al menos en dos Estados miembros diferentes, 150 o más trabajadores en cada uno de ellos. La propuesta de la CES consiste en reducir el umbral a empresas de 500 o más trabajadores, con lo que se ampliaría significativamente la cobertura de empresas.
- *Reforzar el derecho de información y consulta,* especialmente en la línea de facilitar que los representantes de los trabajadores puedan disponer de la información necesaria, en tiempo y forma adecuados, sobre las diferentes medidas que vaya a tomar la dirección central de la empresa. Asimismo, se plantea la necesidad de establecer un período mínimo de análisis de la información recibida, con el objeto de poder expresar una opinión previa a la toma de decisiones por la empresa.
- *Reforzar la definición de «empresa que ejerce el control».* Se constata que los criterios establecidos por la Directiva, a modo de ejemplo, tienen un carácter excesivamente genérico, lo que pro-

voca que a menudo sea difícil—en la práctica— determinar los porcentajes de participación de las diferentes empresas, a fin de determinar cuál tiene el control. En este sentido, la CES propone complementar el actual artículo 11.2 de la Directiva—donde se establece que los Estados velarán para que las empresas faciliten la información sobre el número de trabajadores— con el siguiente enunciado: «Los Estados miembros velarán porque los empleados y sus representantes, a petición propia, reciban información y documentación sobre: la estructura de la empresa y del grupo de empresas; la cuota de participación; la facultad de ejercer el control».

- *Reforzar el papel de los expertos*, de forma que se asegure su capacidad y derecho a participar en las reuniones de negociación con la dirección central.
- *Recoger explícitamente el derecho de los miembros de la comisión negociadora a reunirse entre sí antes de cada encuentro con la dirección central*, en el proceso de constitución del CEEU, sin la presencia de ésta, y con la asistencia de expertos, derecho que actualmente se reconoce al Comité de Empresa Europeo y al comité restringido.
- *Suprimir el artículo 8.3. de la actual Directiva*, según el cual «cada Estado miembro podrá establecer disposiciones especiales a favor de la dirección central de las empresas y establecimientos situados en su territorio, que persigan, directa y sustancialmente, un objetivo de orientación ideológico relativo a la información y a la expresión de opiniones, siempre que en la fecha de adopción de la presente Directiva dichas disposiciones particulares existieran ya en la legislación nacional». La postura de la CES es que las empresas de este tipo—como, por ejemplo, los medios de comunicación— operan en entornos muy fluctuantes, que pueden exigir rápidas transformaciones y adaptaciones, y por tanto se hace necesario el ejercicio del derecho de información y consulta de los trabajadores.
- *Suprimir el artículo 1.5 de la actual Directiva*, que establece que los Estados miembros podrán disponer que la misma no se aplique al personal que preste servicios a bordo de los buques de la marina mercante.
- *Reforzar la protección y derechos de los representantes de los trabajadores*, particularmente en la línea de asegurar el derecho a la formación, a comunicarse y mantener reuniones unos con otros al menos una vez por año, y a permitir el acceso de los miembros del Comité de Empresa Europeo a las empresas, establecimientos y centros de trabajo.
- *Reducir el período de negociación*, actualmente establecido en tres años, a un período de un año.

3. La implantación de los Comités de Empresa Europeos en España

Se aborda en este capítulo la participación española en Comités de Empresa Europeos, tanto de aquellas empresas cuya sede central se encuentra en España como los de empresas filiales. Desde una perspectiva metodológica, el análisis se ha estructurado a partir de tres líneas de trabajo:

1) En primer lugar, se ha procedido a una búsqueda exhaustiva de información, a fin de localizar y seleccionar una primera base de datos de referencia. Finalmente, se ha optado, por ser la más completa, por la base elaborada por el Instituto Sindical Europeo (ISE), que incluye información sobre todas las empresas afectadas por la Directiva 94/45/CE, así como los acuerdos firmados hasta noviembre de 1998 (European Trade Union Institute, 1999).

2) A continuación, se ha procedido a un trabajo específico sobre dicha base, a fin de organizar y extraer la información específica relativa al Estado español. En este sentido, los datos se han estructurado en función de dos criterios (empresa y acuerdo), para cuyo tratamiento se han tenido en cuenta las siguientes variables:

- **Tipo de empresa (central/filial).** Se entiende por empresa central, de acuerdo con la definición de la Directiva, aquella que ejerce el control y puede ejercer una influencia dominante en otra empresa («filial»).
- **Situación de empresa (potencial/cubierta).** Se entiende por empresa «potencial», toda aquella empresa que cumpla los requisitos establecidos por la Directiva 94/45/CE para la constitución de un Comité de Empresa Europeo. Cuando una empresa potencial participa de un acuerdo concreto de creación de un CEEU, se define a dicha empresa como «cubierta». En este sentido, se ha construido el indicador de tasa de cobertura (TC), definido como $TC = n^{\circ} \text{ empresas cubiertas} / n^{\circ} \text{ empresas potenciales}$.
- **Sector de actividad.** Se han clasificado las empresas sectorialmente en función de la CNAE, por ramas de actividad (2 dígitos).

3) Como se ha señalado, la base del ISE abarca hasta 1998; desde entonces, se han producido variaciones, bien por la firma de nuevos acuerdos, bien por factores de tipo socioeconómico (deslocalización de centros de trabajo, absorciones, ventas, fusiones, etc.), que han podido afectar a las empresas implicadas. Por esta razón, una vez completado un primer listado de empresas, se ha procedido a contrastar la información con responsables de internacional de las federaciones de CC.OO., a fin de corregir y actualizar los datos de la base del ISE. Después de realizar esta operación, se ha obtenido el mapa de las empresas afectadas por la Directiva 94/45/CE en España, con datos actualizados a julio de 2000.

No obstante, esta actualización tiene el inconveniente de que, al no disponerse de datos similares para la UE, no se puede realizar una comparación. En este sentido, en el análisis se ha optado por recoger una primera comparación de los datos españoles/conjunto de la UE para 1998, a fin de tener una referencia internacional, y luego considerar en profundidad los datos para España al año 2000.

Finalmente, cabe señalar que se presentan en este capítulo las tablas con los principales resultados obtenidos, mientras que el mapa completo, con el listado de empresas por sectores de actividad, se recoge en el anexo 1 del informe.

3.1. Empresas con sede central en España

El número de empresas afectadas por la Directiva 94/45/CE en 1998 en el conjunto de la Unión Europea asciende a 1.205, de las que 329 están cubiertas por acuerdo, lo que da una tasa de cobertura del 27%. En cuanto a España, la base del Instituto Sindical Europeo permite identificar para ese mismo año 19 empresas «potenciales», de las que tan sólo una está «cubierta», lo que da una tasa de cobertura del 5,3%. (ETUI, 1999).

Considerando los datos actualizados al año 2000, el número de empresas «potenciales» con sede central en España⁴ asciende a 29, de las que dos están cubiertas (lo que da una tasa de cobertura del 6,9%) y otras dos en proceso de negociación del acuerdo. Desde una perspectiva sectorial, el mayor número de empresas «potenciales» con sede central en España se localiza en la *Construcción*, seguida de la *Industria de productos alimenticios y bebidas*. En cuanto a las empresas cubiertas con acuerdo, sólo hay dos, encuadradas en la rama de *Extracción de crudo, petróleo y gas* y *Fabricación de maquinaria y material eléctrico*. Además, otras dos empresas—de la *Construcción* y de la *Industria del Tabaco*—se encuentran en proceso de negociación de acuerdo (tabla 3.1).

TABLA 3.1.
Nº EMPRESAS CON DIRECCIÓN CENTRAL EN ESPAÑA (POTENCIALES, CUBIERTAS Y EN NEGOCIACIÓN), POR RAMA DE ACTIVIDAD (2000)

		POTENCIALES		CUBIERTAS		NEGOCIAC.		TC
CNAE	RAMA ACTIVIDAD	Nº	%	Nº	%	Nº	%	%
	DESCONOCIDO	4	13,8	—	—	—	—	—
11	Extracc. crudos petróleo / gas	2	6,9	1	50,0	—	—	50,0
15	Industr. productos alimenticios / bebidas	4	13,8	—	—	—	—	—
16	Industria del tabaco	1	3,4	—	—	1	50,0	—
24	Industria química	1	3,4	—	—	—	—	—
31	Fabr. maquinaria y material eléctrico	3	10,3	1	50,0	—	—	50,0
36	Fabr. muebles; otras industrias manufactureras	1	3,4	—	—	—	—	—
45	Construcción	6	20,7	—	—	1	50,0	—
51	Comercio al por mayor, excepto vehículos motor	2	6,9	—	—	—	—	—
55	Hostelería	1	3,4	—	—	—	—	—
65	Intermediación financiera, excepto seguros	3	10,3	—	—	—	—	—
74	Otras actividades empresariales	1	3,4	—	—	—	—	—
TOTAL RAMAS		29	100,0	2	100,0	2	100,0	6,9
TC= Tasa de cobertura (TC= Cubiertas / Potenciales). Fuente: Elaboración propia.								

⁴ Se incluyen empresas que, aun teniendo la sede central en España, tienen la casa matriz fuera de la UE (USA, Japón).

3.2. Empresas filiales en España

El número de empresas filiales identificados en España para el año 2000 asciende a 1.007, de las que 536 empresas están cubiertas por 313 acuerdos, lo que da una tasa de cobertura del 53,2%.

Sectorialmente, el 40,5% del total de empresas filiales se localiza en seis ramas de actividad: *Industria química, Construcción de maquinaria y equipo mecánico, Fabricación de vehículos de motor, Fabricación de maquinaria y material eléctrico, Industria de productos alimenticios y tabaco y Seguros y planes de pensiones* (tabla 3.2).

Estas ramas de actividad concentran igualmente el 49% de las empresas cubiertas por acuerdo, destacando la *Industria química*, con el 17% de las mismas. Por otra parte, si se considera la tasa de cobertura, de entre estas ramas destaca la de *Fabricación de maquinaria y material eléctrico*, con una tasa del 100%. Fuera de ellas, tres ramas tienen una tasa del 100%: *Extracción de productos minerales metálicos, Industria del tabaco, Producción y distribución de energía eléctrica y gas, e Investigación y Desarrollo*. No obstante, en estas últimas se trata tan sólo de una única empresa por rama.

TABLA 3.2
Nº EMPRESAS FILIALES EN ESPAÑA, POR RAMAS DE ACTIVIDAD (2000)

		POTENCIALES		CUBIERTAS		NEGOCIAC.		TC
CNAE	RAMA ACTIVIDAD	Nº	%	Nº	%	Nº	%	%
	DESCONOCIDO	4	13,8	—	—	—	—	—
11	Extracc. crudos petróleo / gas	2	0,2	1	0,2	—	—	50,0
13	Extracc. minerales metálicos	6	0,6	6	1,1	—	—	100,0
15	Industr. productos alimenticios / bebidas	39	3,9	39	7,3	—	—	100,0
16	Industria del tabaco	3	0,3	3	0,6	—	—	100,0
17	Industria textil	17	1,7	11	2,1	—	—	64,7
18	Industria confección y peletería	9	0,9	6	1,1	—	—	66,7
19	Curtidos, cuero, marroquinería, zapatería	1	0,1	0	—	—	—	0,0
20	Madera y corcho, excep. fabric. muebles	26	2,6	7	1,3	—	—	26,9
21	Industria papel	19	1,9	14	2,6	—	—	73,7
22	Edición, artes gráficas y reproducción	26	2,6	15	2,8	—	—	57,7
23	Coquerías, refino petróleo y combust. nucl.	10	1,0	2	0,4	—	—	20,0
24	Industria química	157	15,6	91	17,0	—	—	58,0
25	Fabr. productos de caucho y plásticos	30	3,0	13	2,4	—	—	43,3
26	Industrias pro. minerales no metálicos	31	3,1	14	2,6	—	—	45,2
27	Metalurgia	19	1,9	8	1,5	—	—	42,1
28	Fabr. product. metal. excep. maquinaria equipo	20	2,0	12	2,2	—	—	60,0
29	Construcción maquinaria y equipo mecánico	63	6,3	29	5,4	—	—	46,0

TABLA 3.2 (continuación)
Nº EMPRESAS FILIALES EN ESPAÑA, POR RAMAS DE ACTIVIDAD (2000)

		POTENCIALES		CUBIERTAS		NEGOCIAC.		TC
CNAE	RAMA ACTIVIDAD	Nº	%	Nº	%	Nº	%	%
	DESCONOCIDO	4	13,8	—	—	—	—	—
30	Fabr. máquin. de oficina y equipos informáticos	13	1,3	9	1,7	—	—	69,2
31	Fabr. maquinaria y material eléctrico	47	4,7	36	6,7	—	—	76,6
32	Fabr. material electrónico	11	1,1	8	1,5	—	—	72,7
33	Fabr. equip. e instrum. médico, precisión, ópt.	27	2,7	9	1,7	—	—	33,3
34	Fabr. vehículos de motor, remolques y semirr.	63	6,3	41	7,6	—	—	65,1
35	Fabricación de otro material de transporte	7	0,7	1	0,2	—	—	14,3
36	Fabr. muebles; otras industr. manufactureras	13	1,3	1	0,2	—	—	7,7
37	Reciclaje	3	0,3	2	0,4	—	—	66,7
40	Producción y distrib. de energía eléctrica, gas	1	0,1	1	0,2	—	—	100,0
45	Construcción	16	1,6	15	2,8	—	—	93,8
50	Venta, mantenimiento y reparación vehículos	0	0,0	0	0,0	—	—	0,0
51	Comercio al por mayor, excepto vehícul. motor	17	1,7	0	0,0	—	—	0,0
52	Comercio al por menor, excepto vehícul. motor	31	3,1	9	1,7	6	40,0	29,0
55	Hostelería	19	1,9	11	2,1	4	26,7	57,9
60	Transporte terrestre	4	0,4	0	0,0	—	—	0,0
61	Transporte marítimo	6	0,6	0	0,0	—	—	0,0
62	Transporte aéreo y espacial	4	0,4	2	0,4	—	—	50,0
63	Actividades anexas a transporte	12	1,2	2	0,4	—	—	16,7
64	Correos y telecomunicaciones	3	0,3	0	0,0	—	—	0,0
65	Intermediación financiera, excepto seguros	26	2,6	7	1,3	4	26,7	26,9
66	Seguros y planes de pensiones	37	3,7	29	5,4	1	6,7	78,4
67	Actividades auxiliares a la intermed. financ.	1	0,1	0	0,0	—	—	0,0
71	Alquiler de maquinaria	2	0,2	0	0,0	—	—	0,0
72	Actividades informáticas	7	0,7	2	0,4	—	—	28,6
73	I+D	1	0,1	1	0,2	—	—	100,0
74	Otras actividades empresariales	33	3,3	6	1,1	—	—	18,2
80	Educación	1	0,1	0	0,0	—	—	0,0
85	Actividades sanitarias y veterinarias	2	0,2	0	0,0	—	—	0,0
90	Actividades de saneamiento público	4	0,4	3	0,6	—	—	75,0
92	Actividades recreativas y culturales	1	0,1	0	0,0	—	—	0,0
93	Actividades diversas de servicios personales	1	0,1	0	0,0	—	—	0,0
	DESCONOCIDO	116	11,5	70	13,1	—	—	60,3
TOTAL RAMAS		1007	100,0	536	100,0	15	100,0	53,2

Fuente: Elaboración propia.

4. Balance de los Comités de Empresa Europeos en España

Se aborda en este capítulo la valoración crítica del funcionamiento de los Comités de Empresa Europeos en España, desde su entrada en vigor hasta el presente. Con este fin, se ha realizado un trabajo de campo cualitativo, a partir de una serie de entrevistas semidirigidas con miembros de Comités de Empresa Europeos de empresas localizadas en España, así como con responsables sindicales de distintas federaciones de CC.OO.

Concretamente, se han realizado once entrevistas: cinco con miembros de Comités de Empresa Europeos, de los sectores de: seguros, alimentación, comercio, química y metal. Y seis entrevistas con responsables sindicales de las Federaciones Agroalimentaria, COMFIA, Comunicación y Transporte, FECOHT, FITEQA y Minerometalúrgica.

El análisis de la información obtenida se ha estructurado en tres grandes apartados: valoración general de la Directiva; balance del funcionamiento de los CEEUs en España y propuestas de revisión de la Directiva⁵.

4.1. Valoración general de la Directiva 94/95

La promulgación de la *Directiva 94/45/CE* es valorada positivamente por los representantes sindicales, en la medida que supone la apertura de un nuevo campo para la acción sindical supranacional. Así, se reconoce a la Directiva como un avance legal necesario para afrontar los retos y cambios asociados al fenómeno de la globalización, que se caracteriza por hechos tan diversos como la creciente organización transnacional de la producción, la expansión de los mercados financieros y la pérdida del papel de los Estados nacionales en la regulación de la actividad económica. En este contexto, se subraya el valor de la Directiva como una primera respuesta a las demandas de los sindicatos, que venían reclamando a las autoridades comunitarias la necesidad de un marco legal adecuado que posibilitase la coordinación de la actividad sindical en el seno de las empresas o grupos de empresas de dimensión multinacional. En suma, «los Comités de Empresa Europeos desempeñan así una función institucional, en el sentido de que los derechos de los que se dotan tienden a ser el contrapeso de un poder empresarial que ignora las fronteras nacionales» (Baylos, 1999).

Entre los aspectos específicos más positivos de la Directiva, se subraya el acceso a la información, hasta entonces prácticamente inalcanzable para los trabajadores de empresas filiales, sobre la estructura y objetivos de la empresa o grupos de empresas. Un hecho posible gracias no sólo a la información proporcionada por la empresa, sino –fundamentalmente– a que los Comités de Empresa Europeos han facilitado el conocimiento y relación de representantes sindicales de diferentes países, lo que implica el intercambio de experiencias e información al margen de la dirección de la empresa.

⁵ Las citas textuales se ponen entrecomilladas y en cursiva.

No obstante, a partir de esta primera valoración global positiva, se observa igualmente que la Directiva tiene claras insuficiencias, que limitan profundamente sus posibilidades. Unas carencias que se sustentan en la «filosofía de mínimos» que preside la norma, motivada en buena medida por la oposición de la patronal europea –fundamentalmente UNICE– a toda profundización en este ámbito. Ello ha tenido como consecuencia que la Directiva se limite a regular unas condiciones básicas para la consecución de sus objetivos, dejando a las legislaciones nacionales de transposición y a la negociación entre las partes su concreción y desarrollo.

A esta situación se sumó en la práctica un elemento distorsionador en el desarrollo inicial de la Directiva, a saber: la previsión en la misma de un período de adaptación desde su entrada en vigor, que fue aprovechado por muchas empresas para firmar acuerdos voluntarios –en algunos casos, con sindicatos amarillos o con delegados de trabajadores de dudosa representatividad– con un contenido muy genérico y bajo. En este contexto, *«la inmensa mayoría de los acuerdos recogen cuestiones que establece la Directiva como marco mínimo de competencias. Muy pocos de ellos han avanzado poco más»*.

En lo concreto, los principales aspectos negativos que se destacan de la Directiva son:

- En primer lugar, y como carencia fundamental, se señala la limitación de funciones de los Comités de Empresa Europeos, en la medida que la Directiva sólo les reconoce competencias en materia de información y consulta, sin incluir el derecho a negociación. Ello hace que la utilidad del CEEU, en tanto que instrumento de acción sindical, se valore como muy mermada por parte tanto de los representantes de los sindicatos como por los trabajadores de las empresas en general.
- Otra deficiencia muy grave que se señala de la Directiva se refiere al hecho de que no se mencione el papel de los sindicatos. Así, se valora que *«el no-reconocimiento del papel sindical no es que sea una insuficiencia, es una ausencia absolutamente clamorosa»*. En este sentido, la participación en los CEEUs tanto de sindicatos amarillos como de representantes no sindicalizados de los trabajadores –*«que en muchos casos podría calificárseles más bien de representantes de la empresa»*– ha originado, en la práctica, dificultades en el desarrollo de los CEEUs.
- Un tercer elemento de importancia concierne a los mecanismos de sanción en caso de incumplimiento de los acuerdos por parte de las empresas. Mecanismos que, acorde a lo dispuesto en la Directiva, se hallan reglamentados por las leyes de cada país, lo que en la práctica origina una gran diversidad de situaciones, así como –en algunos casos– cierta confusión. Así por ejemplo, *«una empresa hace un acuerdo, lo incumple, ¿y a dónde acudes para exigirle su cumplimiento? ¿Al país donde tiene base la central, al país donde se cumple la normativa, a la UE? No hay respuesta»*.
- Asimismo, se resalta el hecho de que la Directiva contemple de forma muy genérica la protección de los derechos de los miembros de los CEEUs, remitiendo a su concreción en las res-

pectivas legislaciones nacionales, lo que origina notables diferencias en la práctica entre los distintos países⁶.

- Otra cuestión que se señala es la formulación que de los expertos se realiza en las disposiciones subsidiarias de la Directiva, sin garantizar la presencia de más de un experto sindical en las distintas reuniones.
- Se valora que el plazo de negociación previsto en la Directiva (3 años), a partir del cual se aplicarán las disposiciones subsidiarias en caso de ausencia de acuerdo, es excesivamente largo.
- Finalmente, se señala igualmente la falta de previsión con relación a los países del Este, que no están incluidos en el ámbito de actuación de la Directiva, lo que ha provocado en la práctica que la mayoría de las empresas, acogiéndose a la Directiva, se hayan negado a la inclusión en los CEEUs de representantes procedentes de dichos países.

Otra cuestión a valorar se refiere a la adaptación de la Directiva al marco jurídico español, realizada a través de la *Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria*. En este sentido, la ley española de transposición —que supone la concreción obligada de los contenidos de la Directiva— es percibida, en términos generales, de forma muy positiva.

Dos son los principales aspectos que se resaltan en la ley española: por una parte, el reconocimiento del papel de los sindicatos, cuando se establece quiénes ostentan la condición de representantes de los trabajadores, conectándolo con la legislación nacional, y facultando a los sindicatos para elegir a los miembros de los Comités de Empresa Europeos. Por otra, la inclusión de un título específico —el tercero— sobre tutela de los derechos de los trabajadores que participan de las instancias de información y consulta, recogiendo un articulado de infracciones para las empresas que violen dichos derechos, y remitiendo a la legislación nacional para las sanciones y reclamación de tutela.

No obstante, la novedad de los conflictos que genera esta norma hace que, en la práctica, se plantee la cuestión de la tutela judicial efectiva en esta materia: *«Por ejemplo, en un caso de elección del representante español a la comisión especial de negociación, lo eligió la empresa, y luego al presentar nosotros un recurso, no hay órgano judicial claro competente en la materia: el juzgado social lo reenvía al Supremo y éste tampoco lo tiene claro; de hecho, lo ha devuelto a los tribunales de lo social»*.

En síntesis, la promulgación de una normativa en el ámbito europeo sobre derechos de información y consulta en las empresas multinacionales es percibida como un avance necesario por los representantes de los trabajadores, en la medida en que dibuja un marco normativo para la

⁶ En esta materia, la Directiva se limita —en su artículo 10— a establecer que los representantes de los trabajadores «gozarán, en el ejercicio de sus funciones, de la misma protección y garantía similares a las previstas para los representantes de los trabajadores en la legislación nacional o las prácticas vigentes en su país de empleo».

acción sindical supranacional. No obstante, se destaca el hecho de que la Directiva 94/45/CE tiene insuficiencias que limitan sus posibilidades de desarrollo y, por tanto, la eficacia real de los Comités de Empresa Europeos.

4.2. Valoración del funcionamiento de los CEEUs en España

4.2.1. Constitución de los CEEUs

Tres factores básicos han condicionado el proceso de constitución de los CEEUs y la firma de sus respectivos acuerdos:

1. La fecha que marca la obligatoriedad de la entrada en vigor de la Directiva 95/45/CE establece una clara división entre los acuerdos firmados antes y después de la misma:

- Los acuerdos firmados durante el período voluntario fueron promovidos, muchas veces, a iniciativa de la empresa, que pretendía anticiparse a la fecha en que la constitución del CEEU fuera obligatoria a fin de lograr acuerdos que, con frecuencia, se sitúan por debajo de las prerrogativas establecidas en la directiva.
- En los acuerdos firmados a partir de la entrada en vigor del período obligatorio, la iniciativa parte más habitualmente de las federaciones sindicales europeas o nacionales, o de los sindicatos mayoritarios del país en que se ubica la casa matriz de las empresas. En general, se trata de acuerdos que, al menos, recogen los compromisos mínimos contemplados en la Directiva.

2. En el diferente origen de las multinacionales se encuentra la raíz de las distintas culturas sindicales que inciden en el modo de entender la finalidad de los CEEUs y, por tanto, en la forma de encarar su constitución y cometidos:

- La cultura de participación sindical existente en Europa ha permitido que en las empresas de origen europeo los acuerdos alcanzados hayan sido, en términos generales, más rápidos y de mayor alcance.
- Por el contrario, en Estados Unidos o Japón los representantes sindicales son considerados, en muchas ocasiones, intrusos en la organización de las empresas, por lo que la negociación de los acuerdos de los CEEUs de empresas originarias de estos países ha sido, también en términos generales, más lenta y de peor resultado.

3. En tercer lugar, y directamente vinculado a los dos factores anteriores, incide el nivel de sindicalización de las compañías, y ello en un doble sentido:

- En la mayoría de los CEEUs con representantes españoles están presentes los sindicatos mayoritarios; sin embargo, a medida que baja el número de trabajadores de la empresa afectada por la Directiva, y dependiendo también del origen de las empresas, baja el nivel de sindicalización, de modo que en un número relevante de empresas se han formado «comités amarillos», constituidos normalmente durante el período voluntario y promovidos por las empresas en su afán por anticiparse a las propuestas sindicales:

«... comités absolutamente amarillos, formados en el período de acuerdos voluntarios, incluso de vigencia indefinida, y en los que hay muy pocos sindicalistas, el resto están nombrados a dedo por la empresa (...) en el sector de la gran distribución hay una presencia muy fuerte de sindicatos amarillos, lo que imposibilita cualquier tipo de actuación».

- Por otra parte, al margen de los constituidos a iniciativa de las propias empresas, el primer bloque fuerte de CEEUs lo conformaron empresas grandes, fuertemente sindicalizadas, en las que, sin embargo, no es homogéneo, ni siquiera entre los delegados de los sindicatos mayoritarios, el modo de entender el papel que como representantes sindicales juegan:

«Nos hemos encontrado con que muchos de los trabajadores que participan, o como representantes de CC.OO. o de UGT, lo hacen más que como representantes sindicales del país, como representantes sindicales de su centro de trabajo».

Tomando en cuenta estos condicionantes, si bien en la negociación de los acuerdos que regulan el funcionamiento de los numerosos CEEUs de empresas presentes en el Estado español se observa una casuística muy variada, se puede advertir que, mientras que algunos elementos de la negociación se resuelven con relativa facilidad —como son el sistema para fijar el orden del día de las reuniones del CEEU o el número de representantes por parte de la empresa y de los trabajadores— hay otros **aspectos** a los que podría calificarse de **polémicos en la consecución de los acuerdos**. Entre estos últimos destacan los siguientes:

◆ **La definición del papel y la participación de los expertos** en las reuniones:

«Ese es un problema que se ha producido más en las negociaciones con multinacionales norteamericanas y japonesas que con europeas».

«Podríamos hacer una extrapolación de datos en el sentido de que un 70-30 o un 80-20 se han constituido en el plazo voluntario. Ahí las empresas y los grupos han puesto todas las pegas del mundo para que los expertos, casi todos de la Federación Europea, participasen.(...) En la mayoría ha participado el experto en la constitución, pero al final, en algunos casos, las empresas han vetado su participación, limitada a cuando el caso lo requiera; así, muy en ambiguo».

«El tema de los expertos es que la FEM pide una representación directa y la empresa se niega aduciendo que la utilización de un experto ajeno a lo que es la corporación puede producir trasvases de información».

- ◆ **La participación de países no pertenecientes a la Unión Europea.** Se observa una generalizada exclusión de los países extracomunitarios, flexibilizada en algunos casos en previsión de futuras incorporaciones de nuevos países a la Unión Europea:

«Donde no llegamos a ningún tipo de solución es en lo que se refiere a la pertenencia de los países extracomunitarios; por lo tanto, quedan excluidos dos países en los que hay dos plantas importantes».

«En eso sí que generalizadamente las direcciones de las empresas se acogían al contenido de la Directiva, y como los países del Este no eran miembros de la UE, los excluían de antemano. En algunos casos, lo que se ha producido en este terreno es que se ha flexibilizado la postura previendo en los propios acuerdos, cosa que también se previó en algunos casos para el Reino Unido, que una vez que se produjese la integración de esos países en la Unión Europea, la entrada fuera automática».

Un problema que en algunos casos ha podido resolverse en el momento de la renovación del acuerdo:

«En la última reunión del CEEU, como ya cumplía el período desde la constitución y había que hacer la renovación, se acordó que los compañeros de los países de fuera de la Unión Europea pudieran asistir; entonces ahora, a partir de la próxima reunión, ya asistirán a los Comités de Planta los húngaros y los polacos».

- ◆ Aunque en la mayor parte de los casos, en la medida en que las empresas han optado por respetar los sistemas de elección establecidos por las distintas legislaciones nacionales, se ha evitado la polémica sobre **quiénes tienen derecho a participar en los CEEUs como representantes de los trabajadores**, aún se producen situaciones, absolutamente inadmisibles por otra parte, en las que las direcciones de las empresas intentan imponer representantes afines a sus intereses:

«... Incluso se nos han presentado casos en los que vienen de países pequeños como representantes de Comités de Empresa Europeos representantes de la empresa».

- ◆ En el caso de los grupos de empresas se producen dificultades derivadas de la necesidad de coordinar, no sólo centros de trabajo dispersos geográficamente, sino también, en muchas ocasiones, actividades productivas distintas, lo que ha sido resuelto en algunos casos a través de la constitución de CEEUs diferenciados por actividades dentro del mismo grupo de empresas:

«En el debate previo que se da, los sindicatos establecemos que se montarán por efectividad tres CEEUs (...): uno que concierne a todos los aspectos relacionados con los sistemas informáticos, otro sería el de componentes, y el tercero está referido a las plantas de ensamblaje y construcción del auto».

Sin embargo, en estos casos se plantea una dificultad añadida: para mantener la cohesión y unidad del grupo surge la necesidad de contar con un órgano de rango superior que coordine a los CEEUs del grupo, solución no siempre aceptada por parte de la empresa:

«La propuesta que hicimos nosotros, y que la empresa no aceptó, es que luego hubiera un órgano coordinador de estos tres CEEUs, que se estableciera como una especie de comité ejecutivo donde hubiera una delegación de cada CEEU y se pudieran coordinar todos, pero esto la empresa no lo aceptó».

- ◆ A pesar del hecho de que la ley española establece como infracción social muy grave el abuso por parte de las empresas de declarar la obligación de **confidencialidad** en la información proporcionada, la determinación de qué tipo de información merece esta calificación sigue siendo mencionada como uno de los escollos importantes en la firma de los acuerdos de los CEEUs debido, sobre todo, a las diferentes concepciones de partida sobre el ejercicio del derecho a la información que tienen los representantes de los trabajadores de cada uno de los países de la Unión Europea.

«El primer escollo importante fue el tema de la confidencialidad; la empresa, lo que nos viene a decir es que en el funcionamiento del CEEU toda la información que se dé estará sujeta a normas estrictas de confidencialidad, con lo cual no se va a poder transmitir ni utilizar prácticamente ninguna información (...). El tema de la confidencialidad se resuelve a medias; al final, ellos siguen considerando materia reservada toda la información que nos dan, pero se establece ahí un compromiso por el cual vamos a poder utilizar esa información, pero de una manera comedida».

España se configura como un país cuya participación en los CEEUs se establece, fundamentalmente, desde la perspectiva de empresas filiales. Aunque el número de empresas con casa matriz en nuestro país es muy reducido, el **problema de constitución de CEEUs con casa matriz en España** merece mención específica.

En relación a este tema, los problemas más importantes mencionados en las entrevistas mantenidas giran en torno a los siguientes puntos:

- El **escaso número de grandes empresas españolas presentes en Europa**, puesto que su apertura al exterior se ha hecho en mayor medida hacia Latinoamérica.

«Paradójicamente, empresas grandes como Telefónica no tienen presencia en Europa. Iberia tampoco tiene presencia en Europa. Se trata de sectores muy grandes, con empresas muy grandes, pero la capacidad de tener un Comité de Empresa Europeo es muy reducida, sobre todo en el sector transportes».

«En nuestro sector, en España sólo hay tres empresas en las que hipotéticamente se podría constituir un CEEU, dos en el sector comercio y otra en hostelería».

- En algunos sectores, a la poca presencia de empresas españolas en Europa se une el **bajo nivel de implantación sindical en las mismas**, ya sea en España:

«... falta de sindicalización de los trabajadores en esas empresas (...) la dificultad la tienes en el momento en que no tengas autoridad sindical con la dirección para poderle demandar eso con rigor».

O en los centros de trabajo situados en otros países europeos:

«... al ser la expansión muy reciente, con centros de trabajo muy pequeños y en sectores muy poco sindicalizados, provoca desconfianza respecto de los posibles delegados de otros países (...) Y eso es un problema importante, porque tendríamos un comité formado por una parte por españoles plenamente representativos y sindicalizados y un pequeño número de representantes de países europeos que no representarían a nadie».

La desconfianza se perfila así como un problema más que debe ser superado, pues de lo contrario, si esta concepción se generalizara en todos los países, nadie se mostraría dispuesto a constituir CEEUs.

- La **inexistencia de una negociación colectiva centralizada y, en muchos casos, de interlocución en el ámbito nacional**, es otro de los elementos que dificultan la constitución de los CEEUs:

«Fundamentalmente porque los ámbitos de negociación colectiva son provinciales o de centro de trabajo. (...) No existe ningún tipo de órgano de representación, ya sea unitario o sindical, a nivel de las empresas que nos permita relacionarnos a nivel de toda la empresa».

- La práctica generalizada de la **subcontratación** en algunos sectores, como la construcción, que –unida a la diversificación de actividades de la empresa central– obstaculiza sobremanera la constitución del Comité de Empresa Europeo
- La más reciente internacionalización de las empresas españolas es, quizá, la causa de cierta **falta de cultura «multinacional»**, no sólo de las empresas, sino también de los representantes sindicales:

«Existen dificultades de algunas direcciones de empresa en España que no tienen esa cultura (...) que son multinacionales muy recientes; es decir, algunas de ellas son empresas que han comprado empresas en el sur de Francia, sobre todo, en Portugal, y en algún caso en Italia, en los últimos cuatro o cinco años. Es decir, no son multinacionales que tengan un origen y una cultura multinacional de muchos años, y eso crea dificultades».

«Lo que ha habido en algunas empresas es que los trabajadores, o los representantes sindicales, no han visto como una necesidad ni como una cuestión que viniera a crearles mejor situación la constitución del CEEU. Ha tenido que haber una concienciación desde la federación para hacerles ver que es un tema muy importante».

- Este constreñimiento de las empresas españolas al ámbito nacional parece haberlas mantenido al margen de la práctica habitual en otros países europeos de acceso a la información por parte de los representantes de los trabajadores, de modo que ante el nuevo planteamiento que suponen los CEEUs se muestran **reticentes ante la posibilidad de que la infor-**

mación que se vean obligados a ceder revierta en un control sobre su gestión que no aceptan:

«Porque no les gusta reconocer ningún derecho que no quieren reconocer, porque no les gusta tener que facilitar información a los representantes de los trabajadores, porque por mínima que sea lo consideran una prerrogativa suya...».

«Nosotros, la impresión que tenemos es que le da miedo el constituir el CEEU porque suponga un control más exhaustivo sobre la empresa, que yo creo que es la razón de fondo por la que está dando largas para constituirlo».

- La labor realizada por las organizaciones sindicales europeas y nacionales ha sido fundamental en todo el proceso de constitución de CEEUs, una labor que también se ha reconocido como básica en el proceso de constitución del primer CEEU con casa matriz en España, pero que quizá no haya sido tan intensa como la realizada en otros países europeos. Entre los factores que dificultan este trabajo se cuenta el hecho de que, con cierta frecuencia, la división en federaciones de los sindicatos sitúa a las empresas a caballo entre dos de ellas, generando un problema de coordinación aún no resuelto:

«Hay multinacionales que son entramados de empresas que afectan a distintos sectores, y ahí tenemos a veces dificultades que deberían superarse a través de una participación más directa de la CES».

- Sin embargo, según el testimonio de algunos responsables en el ámbito federativo de rama, intervienen dos factores que dificultan su labor en el proceso de constitución de los CEEUs: por un lado, **las federaciones no cuentan con una estructura organizativa lo suficientemente fuerte** como para abordar el tema con mayor solvencia:

«También ha habido, no voy a decir desidia, por parte nuestra, pero sí poca capacidad de presión, de un lado porque tampoco hay mucha conciencia de qué implica un CEEU, de otro lado, nuestras estructuras todavía son débiles a la hora de hacer un trabajo en esa dirección».

- Y, por otro lado, **la constitución de CEEUs no ha sido considerado de la suficiente envergadura** como para dársele prioridad frente a otros temas, y esto tanto desde la perspectiva de las organizaciones federales como desde la acción sindical:

«En muchos casos, quizá sea más por incentivar otro tipo de actividades que por priorizar esta cuestión. El tema internacional hace un tiempo se veía muy lejano, hoy tiene que ser una actividad cotidiana de las federaciones de rama, sobre todo, y tenemos que darle un cierto empujón al tema de constitución de los órganos, de formación de los representantes y de ampliación de competencias».

4.2.2. Funcionamiento de los CEEUs

Un balance positivo en cuanto al funcionamiento de los CEEUs dependerá, como es lógico, del alcance y resultado de los fines para lo que están concebidos; es decir, la correcta aplicación del derecho de información y consulta. En la medida en que este derecho se vea obstaculizado por cortapisas y restricciones de cualquier tipo, el correcto funcionamiento del comité será puesto en entredicho.

Algunos de los factores que inciden en el funcionamiento de los CEEUs son los siguientes:

1. En la mayoría de ellos, **el número de reuniones ordinarias** está limitado a una reunión anual. Dicho número resulta claramente insuficiente de cara a tratar adecuadamente asuntos que afectan tanto a la marcha de la empresa como a los trabajadores de la misma:

«... lo que resulta claramente insuficiente, aunque en algunos comités haya más. En cualquier caso, yo creo que como mínimo debería haber dos reuniones anuales».

El escaso desarrollo del derecho de información y consulta que puede obtenerse en una sola reunión anual, incide en el destacado protagonismo e importancia que cobran las **reuniones previas** entre los delegados:

«Pues ha habido, por parte de las distintas direcciones centrales de las multinacionales que han establecido acuerdos, el pretender que sea un foro europeo descafeinado, en el que se limiten los distintos representantes de la parte empresarial a soltarse un speech en el foro europeo para decir lo altos, guapos y rubios que somos y poco más, ¿no?; eso tiene una difícil solución (...) si no le ponemos toda una serie de limitaciones en la negociación del acuerdo, como son la necesidad de que haya reuniones previas, y a solas, entre los distintos representantes de los trabajadores de la multinacional, que les permita una mínima puesta en común de una serie de cuestiones a plantear ante la dirección central en la reunión anual».

También, **la duración** de las reuniones es importante a la hora de permitir el buen desarrollo de la aplicación del derecho de información y consulta, así como la utilización de las mismas para los fines previstos, evitando el «desvío» de la atención hacia algo más parecido a reuniones protocolarias y formales que a reuniones de trabajadores:

«La tendencia de la empresa es a darte pues un par de días de vacaciones en un hotel de no sé dónde, y llevarte a ver no sé qué historias por ahí y, realmente, darte poca información y mucha parafernalia. (...) Y dices, bueno, he venido aquí, muy bonita la ciudad, pero no me he enterado de nada. Entonces lo que les dijimos fue: toda la información ésta nos la das por escrito antes, nosotros la vemos, la estudiamos, y vamos ya con cosas concretas; queremos preguntarte cosas concretas en cada sitio».

2. Del testimonio de algunos de los delegados y responsables de las federaciones sindicales se deduce una habitual **limitación del derecho de información y, como consecuencia, del de**

consulta; normalmente, las empresas sólo proporcionan la información que les interesa, y en la mayoría de los casos sobre decisiones ya tomadas, lo que implica que las reuniones tengan poca utilidad. La situación creada por esta actitud empresarial se ve agravada por la falta de tradición entre los delegados españoles del ejercicio de consulta en el ámbito nacional, lo que les incita a aceptar como natural lo que en realidad es una restricción al normal desarrollo de un derecho legalmente reconocido:

«La experiencia demuestra que la información siempre se da a toro pasado. Esta es una de las mayores carencias, que se tiene que resolver con una acción más determinada por parte de los comités restringidos y de sus secretarios, a los que habría que dotar de más medios económicos y materiales, que les facilitase la acción y que permitiese una respuesta rápida ante posibles conflictos».

Sin embargo, esta limitación en el derecho de información y consulta no siempre procede de las reticencias por parte de la empresa a facilitar en tiempo real la información adecuada. Se relaciona también con la diferente posición que, dentro del mismo CEEU, tienen los delegados de las empresas filiales o los de la casa matriz, y la disposición que tengan los segundos a compartir la información con los primeros.

«... o incluso a competencias entre los delegados de los diferentes países. En este sentido, la centralización de la información por parte de los delegados pertenecientes a los centros donde se ubica la casa matriz del CEEU puede constituir una fuente de desigualdad, o al menos de asimetría, en cuanto a las posibilidades de acceso a la información de todos los miembros del comité».

«... hasta ahora no se han planteado temas de conflicto pero, por ejemplo ahora, con la fusión nos hemos quejado de que nos hemos enterado tarde, que no nos han informado con antelación. La información siempre llega tarde, mal o nunca; se lo cuecen todo en Francia».

Un problema que afecta en gran medida a España como país que cuenta con centros de trabajo filiales, pero que parece reproducir de modo natural cuando se sitúa en el papel de casa matriz:

«Hay una cuestión que es bastante normal. Es decir, ellos son conscientes de que el 95 % de los trabajadores del grupo en el ámbito europeo están en España (...) y, por lo tanto, la iniciativa, en cierta medida, la tenemos nosotros. Eso no quiere decir que en algún problema específico determinado que tenga cualquier compañero en relación a la actividad en su país, la presente, la incluya en el orden del día, la defienda, y se discuta con la dirección del grupo; pero por pura lógica, no por egoísmo, normalmente el protagonismo es más responsabilidad nuestra en este sentido».

Por otro lado, la Directiva establece que son competencias del CEEU las cuestiones que afecten a la empresa en su conjunto o al menos a dos centros de trabajo situados en países distintos de la Unión Europea. No es fácil, sin embargo, **determinar el límite entre lo que es una cuestión estrictamente nacional o europea** cuando, como es evidente, en la mayoría de las ocasiones los cambios en las inversiones o en los niveles de producción en un determinado centro de trabajo suelen traducirse, de un modo más o menos directo e inmediato, en

una modificación del reparto del mercado correspondiente a cada una de las plantas restantes. Por tanto, dependerá del nivel de implicación de los miembros del CEEU el evitar que la exigencia, por parte de la dirección de las empresas, de que todos los temas tratados en el CEEU deban «afectar al menos a dos países miembros» se utilice como excusa para no proporcionar la información requerida:

«El único problema que tenemos aquí es que para que una materia se trate en el CEEU tiene que afectar a dos países o más; es decir, que si yo mañana voy y digo que en España tenemos un problema de regulación o de contratos o tal, y la empresa me va a decir que no vamos a hablar de eso en el CEEU porque solamente afecta a España...».

Asimismo, otra excusa a menudo esgrimida por la empresa para limitar el derecho de información y consulta es la **confidencialidad** a que puede estar sujeta la información proporcionada:

«La empresa siempre es muy reticente a darte información; todo te dice que es confidencial, todo, y al día siguiente sale en los periódicos, (...) no quiere dar información porque la información es poder, entonces, si tú tienes información y te coordinas, pues tienes un poder frente a ella, y ese es el verdadero problema de la confidencialidad, ¿no? (...). Yo me he dado cuenta en estos cuatro años de funcionamiento del CEEU de que el problema de la confidencialidad no es tanto porque lo sepa la competencia, sino por el conocimiento interno de los propios trabajadores de la compañía, ese es el verdadero problema de la confidencialidad. Es decir, la empresa te da la información que quiere, la que es confidencial de verdad no te la da nunca, ni siquiera te la insinúa».

Sin embargo, es reconocida la absoluta necesidad de contar con un nivel de información adecuado para el correcto funcionamiento del CEEU, ya que su misma esencia es la posibilidad de acceder a información y poder plantear alternativas a las políticas y decisiones empresariales. Una correcta utilización del derecho de información desemboca en una aplicación real del derecho de consulta que le acompaña. Por el contrario, todos los obstáculos que impiden una correcta información dificultan las posibilidades de actuación de los miembros del comité para proponer alternativas y vías de actuación que podrían resultar positivas también desde un punto de vista empresarial:

«Cuando la empresa empezó con los outsourcing, la externalización, queríamos saber cómo se planteaba este tema por parte de la compañía (...) para ver dónde está el meollo de la cuestión (...). Entonces, nosotros intentamos desmenuzar toda esta historia, que al final lo hemos conseguido, y lo que estamos haciendo son alternativas a cuando quiere externalizar cualquier parte del negocio, por ejemplo, en una planta que tenemos en León (...) al final de los ocho o diez meses les demostramos que la externalización no era rentable (...). Es decir, que es una forma de demostrarles que está equivocado eso tan tremendo, aunque su coste directo sea más barato que lo otro».

3. Mucha de la información que se maneja en las reuniones del CEEU requiere conocimientos específicos sobre, por ejemplo, análisis financiero, legislación, etc., temas en los que los dele-

gados pueden tener ciertas dificultades, por lo que la directiva establece la posibilidad de contar con expertos pagados por la empresa para que les ayuden a procesarla. Sin embargo, en el funcionamiento real de los CEEUs, las compañías tienden a limitar su participación en la mayor medida posible:

«Mayoritariamente, es un tema que está aceptado por la dirección central su asistencia, con una serie también de cautelas por su parte, como que tiene que ser pues para aspectos puntuales, y que se argumente de alguna forma la necesidad de su asistencia y, además, en más casos la procuran limitar a la reunión previa...».

El problema de su asistencia se agudiza cuando lo que se reclama es un experto sindical. En este caso, muchas empresas no se responsabilizan de los costos que suponen, lo que suele traducirse en una renuncia obligada, si el CEEU no cuenta con recursos presupuestarios suficientes para asumir el gasto:

«En la medida en que tengas establecido un reglamento adecuado y tengas fuerza, además, entre las distintas representaciones nacionales de los trabajadores en ese foro, podrás de alguna forma “imponer”, entre comillas, el hecho de que sea un experto sindical en este caso».

4. Relacionado con lo anterior, esta necesidad de contar con los conocimientos necesarios para poder analizar toda la información hace que las **necesidades de formación** de los delegados del CEEU sean otro de los factores a tener en cuenta. A pesar de valorar muy positivamente la larga experiencia sindical que la mayoría de los delegados tienen y que compensa en buena medida sus posibles lagunas en conocimientos técnicos, se muestran conscientes y partidarios de realizar un mayor esfuerzo formativo.

En este sentido la principal demanda de formación hace referencia a las dificultades idiomáticas. Por lo general, el idioma que se emplea en las reuniones es el inglés, por lo que la carencia formativa más frecuentemente esgrimida por los delegados se refiere al bajo nivel que tienen en el manejo de dicha lengua. A esta demanda concreta hay que añadirle una formación específica en cuestiones financieras, legislación de la normativa de los diferentes países, temas económicos, sobre la representación de los trabajadores, etc.; es decir, el tipo de conocimientos que podrían aportar los expertos o asesores sindicales invitados a las reuniones, y que permitirían analizar y comprender toda la información manejada en las mismas:

«Se precisa formación en temas de legislación, por ejemplo; sobre todo en temas de idiomas, porque a pesar de que en las reuniones hay traducción simultánea, fuera de las reuniones se podría sacar mucha más información, y sin embargo no se puede. También, no sé, un poco de todo: en temas económicos, de legislación de cada país».

«Es necesario tener unas nociones mínimas de economía, de funcionamiento de costes, etc., porque eso es fundamental a la hora de rebatir (...) Si tú no manejas esa misma jerga, pues estás en inferioridad de condiciones para presentarle batalla o para plantear una alternativa a lo que ellos están plan-

teando. Entonces, o tienes conocimientos de esta historia o, si tú no tienes conocimientos, pues que haya gente que sea experta en eso y te la llesves, pero hay veces que esto no es posible; no es posible siempre llevar un experto a un sitio cuando no sabes de qué te van a hablar».

5. En el fondo, en opinión de los propios responsables, el funcionamiento y aplicación del derecho de información y consulta depende en buena medida del trabajo individual que realicen los propios representantes. Muchos de los delegados coinciden en la afirmación de que gran parte del éxito del CEEU se halla en las propias **capacidades y disposiciones de los delegados**, así como del **nivel de comunicación** que sean capaces de establecer entre ellos. Así, se da el caso de «comités amarillos» donde, gracias al trabajo de los miembros del sindicato, se han podido realizar acciones, a partir de la información obtenida en el CEEU, e incluso plantear la renegociación de los acuerdos con otras reglas:

«O sea, que incluso en el seno de un comité amarillo, si la persona o personas que están trabajando lo hacen con perseverancia y método, se obtienen resultados; es más, pese a la vigencia indefinida del acuerdo y de unas reglas volcadas absolutamente a favor de la empresa».

Aunque también puede darse el caso contrario:

«Comités de Empresa Europeos absolutamente sindicalizados, donde los resultados no es que sean mediocres, sino decepcionantes incluso en el ámbito de información (...) tenemos los dos extremos: desde un muy buen funcionamiento personal, que te permite obtener resultados en un medio absolutamente hostil, a un mal funcionamiento personal, difícil de explicar, que te lleva a tener malos resultados en un medio relativamente benévolo».

El nivel de comunicación existente entre los representantes se halla estrechamente relacionado con las posibles limitaciones idiomáticas que éstos tengan, y que no siempre pueden ser superadas con la utilización de traducciones simultáneas:

«Un problema muy serio es el idioma; es un problema importantísimo porque, claro, tú en las reuniones estás con traducción simultánea, pero fuera de allí, que es donde se tratan estas cosas, pues no tienes al traductor entonces, ahí encuentras una barrera, y esa barrera se agudiza aún más cuando hay alguien que no quiere decir nada».

No se trata, pues, de una cuestión limitada al problema lingüístico, sino que se relaciona también con la destreza y disposición que cada delegado tenga para trabajar en un contexto más amplio que el ámbito nacional:

«Este es un problema fundamental, y ya no tanto de la comunicación idiomática, sino de la comunicación anterior y posterior de los miembros del Comité Europeo, para la preparación de las reuniones. Y esto no es por falta de medios, sino por falta quizá de hábito de trabajo en el medio europeo».

Así como del grado de confianza mutuo entre delegados, un sentimiento directamente relacionado con el grado de representación sindical que cada uno de ellos ostenta:

«Esto es uno de los temas que más tiempo nos hace perder en las reuniones, porque uno sabe, piensa que el que viene de otro país tiene un nivel de representación igual que el tuyo, y no lo es. Y nos enzarzamos en unas discusiones por ejemplo, en la última reunión, los alemanes decían que habían sido elegidos democráticamente por los trabajadores, mientras que los italianos decían que eran representantes sindicales. Hasta el punto de que ahora vamos a hacer un curso de formación a ese nivel, para hablar largo y tendido sobre el tema de la representación».

En algunos casos, los delegados cuentan con todos los medios tecnológicos que permiten una fluida y rápida comunicación entre ellos. Las tecnologías y medios audiovisuales puestos a su disposición por parte de la empresa son valorados positivamente. Sin embargo, todos coinciden en la importancia de mantener reuniones e interrelaciones directas y personales entre ellos de cara a establecer los lazos y vínculos necesarios para el ejercicio de su representación, que no pueden ser sustituidos por medios «virtuales» que, además, no ofrecen todas las garantías de confidencialidad y discreción:

«Ha habido algún problema también con las reuniones, porque hay una cierta moda de videoconferencia, que a muchas empresas les abarata los costes sustancialmente, pero una videoconferencia no te resuelve el problema de una reunión, del contacto bis a bis, y sobre todo del contacto entre los sindicalistas previo y posterior a las reuniones, o si te lo resuelve lo hace de forma poco segura, porque por muchas garantías de confidencialidad que tenga una videoconferencia con medios dispuestos y en manos de la dirección de la empresa, no puedes tener una garantía total de que eso te garantice la confidencialidad que las relaciones sindicales implican a la hora de plantear interlocución a las empresas».

De la capacidad y habilidad de los delegados del CEEU para establecer los vínculos adecuados depende la superación de las innegables diferencias culturales, idiomáticas y sindicales que existen entre los delegados de los distintos países. Como se ha señalado, la mayoría de los representantes de los foros europeos cuentan con largos años de experiencia sindical desde una perspectiva nacional. Sin embargo, las diferentes tradiciones y culturas sindicales pueden ser fuente de dificultades de entendimiento y desavenencias entre los delegados en un contexto supranacional. Esta no es una cuestión baladí, por cuanto una mala comunicación puede desembocar en posturas segregacionistas y comportamientos poco solidarios:

«El segundo problema importante que tenemos son las diferencias culturales y de maneras de hacer; el sindicalismo español no tiene nada que ver con el inglés, por ejemplo, y cuando ellos hablan de una cosa y a ti te suena a algo y lo trasladas a lo que sería aquí, y no se parece nada. Con el sindicalismo alemán o nórdico ocurre algo parecido, quizá menos porque sí hay algunos componentes comunes porque los Comités de Empresa también existen allí, o sea hay algún aspecto común, pero también hay grandes diferencias. Entonces, eso crea una situación muy complicada a la hora de entenderte; si a todo eso le añades pues las reticencias que hay, los intereses y el chovinismo que cada uno tiene en asegurar su propio trozo del pastel (...). El último caso que tuvimos fue con el lanzamiento de un modelo que se iba a fabricar en tres países, pues cuando los ingleses se quisieron dar cuenta ya se habían ase-

gurado los franceses y belgas unas cuotas de producción y a los ingleses les quedaba el resto, y lo que significaba para los ingleses es que iban a tener que reducir la plantilla de una manera importante. Entonces, claro, se organiza todo el follón porque no hay honestidad en lo que tendría que ser una relación solidaria; para esto se supone que debería servir el CEEU, pero hoy por hoy no...».

6. La multiplicación y superposición de las numerosas instancias sindicales nacionales y europeas, junto con las diferentes culturas y tradiciones vigentes en cada uno de los países de los miembros integrantes de un CEEU, requiere quizás una visión más amplia del marco de acción sindical y, sobre todo, la coordinación y colaboración de los diferentes organismos sindicales nacionales y supranacionales, lo que sin duda traería como consecuencia un fortalecimiento del papel de los sindicatos en el contexto supranacional.

En este sentido, existe un reconocimiento, por parte de los delegados y responsables internacionales de las diferentes federaciones de rama, de las dificultades de alcanzar esta coordinación y conexión entre las múltiples entidades sindicales debido a la confluencia de circunstancias diversas:

- ◆ Los delegados en los CEEUs se sienten ante todo representantes de su centro de trabajo; su actividad se vuelca en la acción sindical en el mismo, y resulta difícil convencerles de que dediquen más tiempo a un comité que aún tiene competencias tan escasas, más aún cuando las horas sindicales con las que cuentan ya resultan insuficientes.
- ◆ Las dificultades que entraña para las diferentes federaciones nacionales el aunar criterios de actuación para la diversidad de sectores que cada una de ellas engloba, y que genera, en ocasiones, contradicciones internas aún por resolver.
- ◆ A la compleja estructura sindical se une su habitual escasez de medios, cuestión que tampoco es similar en todos los países miembros de la Unión Europea. España, al igual que otros países cuyos miembros representan fundamentalmente empresas filiales, se cuenta entre los Estados a los que los CEEUs les suponen un mayor esfuerzo: cuentan con menos de 10.000 afiliados por acuerdo, frente a los más de 30.000 que tienen Italia, Suecia, Alemania, Gran Bretaña, Finlandia y Dinamarca.
- ◆ Son las federaciones europeas de rama las entidades que hasta ahora parecen haber realizado una mejor labor de coordinación y, en ocasiones, de enlace entre los delegados y sus propios sindicatos. Sin embargo, tampoco estos organismos cuentan con los medios técnicos necesarios para realizar directamente esta labor. Por lo que se hace necesaria una colaboración entre todos, y ésta será más fácil cuanto mayor sea el nivel de sindicalización de los CEEUs:

«Buscar el mayor nivel de sindicalización de los comités de empresa, porque es lo que puede garantizar que la FEM, como federación europea, coordine mejor el trabajo de los CEEUs, o bien directamente, cuestión para la que todavía no está preparada desde el punto de vista técnico y de estructura,

porque no es un trabajo muy extendido, y la estructura de la FEM es la que es, aparte de que siguen existiendo todavía contradicciones internas entre sindicatos nacionales, etc.».

El primer paso para alcanzar dicha coordinación es el intercambio de información entre los delegados de los CEEUs y los diferentes «estamentos» sindicales, pues es generalizada la queja sobre la escasa información que fluye desde los delegados de los CEEUs hacia las federaciones nacionales:

«Por lo general, salvo algunos que hacen un trabajo más organizado y más relacionado con el sindicato, la mayoría no se pone en contacto con la organización, salvo cuando hay problemas».

«No hay una información de arriba abajo y de abajo arriba excesivamente buena (...) tenemos a veces dificultades en que esa información nos llegue a la federación, nos llega vía federaciones de rama a nivel europeo, pero por parte de nuestros delegados hay veces que tenemos algún que otro problema para que la información fluya».

En este sentido, puede ser básico el papel que los expertos sindicales podrían desarrollar en el establecimiento de objetivos comunes que sirvieran como lazos de unión entre los trabajadores que, por proceder de diferentes países y partir de condiciones de trabajo también distintas, no mantienen entre sí una relación muy constante y precisan de la labor del experto como elemento motivador para el desarrollo del CEEU.

Una mayor unificación de los criterios sobre los que deben funcionar los CEEUs y colaboración entre los diversos organismos sindicales traería como consecuencia:

- Mayor fluidez de la información.
- Menor nivel de acaparamiento de la misma por parte de la casa matriz:

«Hay una tendencia, sobre todo en los países más grandes, a que en la medida en que la FEM no pueda cubrir todo el trabajo y tiene que delegar o apoyarse en los sindicatos nacionales, se apoya por pura lógica en los sindicatos correspondientes de las casas matrices de las multinacionales correspondientes. Y eso tiene ventajas a veces, desde el punto de vista práctico, pero tiene riesgos desde el punto de vista político, porque convierte los CEEUs casi en un instrumento del sindicato nacional predominante...».

- Disminución del nivel de competencia entre los centros y, consecuentemente, un aumento del espíritu solidario entre ellos.
- Mayor nivel de sindicalización de los CEEUs.
- Minimizar las contradicciones internas entre los sindicatos nacionales.

A pesar de las dificultades, el balance de la participación en los CEEUs es valorado **muy positivamente**, desde diferentes puntos de vista. Así, el desarrollo de los CEEUs ha implicado:

- **Mayor coordinación entre los sindicatos** desde la firma de los primeros acuerdos, superándose poco a poco las posiciones «nacionales» de los sindicatos de casa central:

«Al principio hay una tendencia clara de los sindicatos de casa central a asumir una posición predominante, aunque esta tendencia se va modificando, en la medida que tienen que dar cuenta al conjunto de los miembros del CEEU. Por ejemplo, Comités de Empresa Europeos que nacieron con una orientación muy nacional, sobre todo en Francia, donde predominaban los intereses del país central, pues poco a poco han ido modificando sus posiciones, a medida que otros sindicatos han ido haciendo propuestas, intercambiando información, etc. Ahora hay una mayor predisposición a la cooperación, ha habido una evolución positiva desde los primeros acuerdos. También se ha notado la sindicalización de los CEEUs, es decir la sustitución de delegados elegidos por las propias empresas y sometidos a su control, por delegados de sindicatos representativos».

- La progresiva armonización de los intereses y estrategias europeas está forzando a los sindicatos a una mayor coordinación y a una **necesidad de incrementar el entendimiento entre ellos**:

«... nos hemos visto forzados a entendernos en el terreno de lo concreto y lo práctico más allá de las declaraciones retóricas de solidaridad, etc. Entendimiento que, en líneas generales, después de los primeros recelos y reticencias mutuos, se han saldado positivamente. Y ahora tenemos un grado de cooperación muy elevado con los sindicatos europeos en este ámbito y en otros».

- Ha supuesto también **el desarrollo de cuadros y de la formación sindical**.
- **Acceso a mayor información y a un nivel de interlocución superior en el seno de las empresas**, situándoles en una mejor posición negociadora:

«... ha proporcionado el conocimiento de la empresa y sus objetivos, facilitando a los sindicatos una información privilegiada, incluso muchas veces superior a la que los propios directivos nacionales poseían, con la ventaja de mejorar nuestro estatus en la propia empresa».

«A mí, por ejemplo, me parece de gran utilidad y creo que es importante estar en el CEEU porque tienes más información que la dirección de aquí; cada vez, las direcciones de los países tienen menos poder y menos información, y tú, si estás en el Comité Restringido, tienes mucha más información normalmente que la dirección de aquí (...). A mí cuando no me hacen caso aquí, cojo el correo electrónico y directamente al de RR.HH. o al director de la categoría de producto correspondiente, y directamente se lo explico, le mando una carta y digo “oye, que aquí está pasando esto, esto y esto...”, yo se lo mando para allá y rápidamente me contesta, me contesta el director de RR.HH. de aquí y, bueno, ya la he montado».

- Por último, señalar que, si bien es cierto que la Directiva no otorga abiertamente a los CEEUs capacidad negociadora, ante circunstancias conflictivas, por ejemplo ante situaciones de

despido de trabajadores de otro país, los CEEUs han proporcionado claros ejemplos de que **la extensión de la información ha conducido a acciones de solidaridad:**

«Nosotros hemos hecho un Código de Conducta de forma que evite el que te pegues con el de al lado para poder captar volumen para tu centro, y eso nos ha generado en estos cuatro años un funcionamiento bastante bueno entre los miembros del CEEU, y la empresa ha tenido que dar marcha atrás en muchos de los proyectos que tenía o en las innovaciones que pretendía hacer con cierres o traslados de producción, etc. ¿Por qué? Pues porque le hemos hecho frente; por ejemplo, quiso pasar a España una planta de mahonesa que tiene en el norte de Italia, e inmediatamente nosotros nos opusimos y hasta que no se pusieran en marcha unas propuestas de mejora que hacían los italianos, tuvimos que hacer un kilo de mahonesa para Italia; entonces, eso obligó a la empresa a centrarse allí, ver qué prioridades tenía, etc. Y ahora está funcionando muy bien».

5. Consideraciones finales

5.1. El desarrollo de la Directiva 94/45/CE

En septiembre de 2000 se cumplieron seis años de la aprobación de la Directiva sobre Comités de Empresa Europeos, y cuatro desde que entró en vigor el artículo 6º (en septiembre de 1996). No obstante, el proceso de transposición de la Directiva no se ha completado a través de los 18 Estados miembros del Área Económica Europea (AEE), mientras que en la mitad de las empresas cubiertas por la Directiva aún tienen que establecer un CEEU.

Se calcula que 1.200 multinacionales están potencialmente cubiertas por la primitiva Directiva aprobada en 1994, a la que habría que agregar casi 200 nuevas empresas tras la ampliación al Reino Unido. En este sentido, aproximadamente 450 acuerdos voluntarios se concluyeron antes del 22 de septiembre de 1996, acogiéndose al artículo 13, mientras que se estima que 121 acuerdos se han alcanzado desde entonces, al amparo del artículo 6º (*European Industrial Relations Review*, 2000).

En este contexto, un reciente estudio sobre el desarrollo de la Directiva, permite establecer algunas diferencias entre los acuerdos realizados bajo los artículos 13 y 6º, y que afectan tanto a las características de las empresas cubiertas como al contenido y alcance de los acuerdos (Carley y Marginson, 2000):

- El 64% de los acuerdos alcanzados con el artículo 13 corresponden a multinacionales con sede en cuatro países: Francia, Alemania, Reino Unido y Estados Unidos. En cambio, en los acuerdos del artículo 6º la situación ha variado, con la incorporación significativa de multinacionales localizadas en Suecia y Holanda.
- Tres sectores –metal, químico y alimentación, bebidas y tabaco– concentran la mayoría de los acuerdos, tanto del artículo 13 como del 6º. No obstante, los acuerdos alcanzados en la construcción son más comunes en los acuerdos del artículo 6º.

- En torno al 30% de los CEEUs establecidos bajo el artículo 6º, afectan a empresas situadas en países fuera del Área Económica Europea, en una proporción ligeramente superior a la de los acuerdos del artículo 13. Se constata, asimismo, una tendencia a extender la cobertura geográfica a la República Checa, Hungría y Polonia.
- La Directiva especifica diversos aspectos que el artículo 6º debería contemplar, y su cumplimiento parece ser prácticamente universal en áreas como las disposiciones sobre la duración de los acuerdos (por regla general, de 4 años), el mandato de los representantes del trabajador (asimismo, por lo general, de 4 años) y especificación de los recursos materiales y financieros disponibles. No obstante, el cumplimiento de las disposiciones no es total.
- La influencia de los requisitos subsidiarios de la Directiva y de cláusulas específicas que abordan cuestiones como el acceso a los expertos (artículo 8º) y protección de los representantes del trabajador (artículo 10) es incluso más evidente en los acuerdos del artículo 6º que lo era en los acuerdos del artículo 13. Los comités especiales son también más comunes dentro del artículo 6 (83% de los casos), cuando se comparan con los acuerdos del artículo 13 (alrededor del 60%).
- En términos generales, los CEEUs creados al amparo del artículo 6 son más uniformes y amplios en su composición, concediendo más importancia al ámbito geográfico y menos al tamaño relativo de la fuerza de trabajo de los diferentes países que los predecesores del citado artículo 6.

En síntesis, se señala que el énfasis entre los acuerdos del artículo 6º está más orientado hacia el desarrollo de estructuras transnacionales activas y menos hacia el establecimiento de grandes entidades oficiales o simbólicas, que es lo que ocurre en el caso de los acuerdos del artículo 13. No obstante, el informe concluye que para determinar hasta qué punto se ha conseguido el fortalecimiento potencial de los CEEUs establecidos al amparo del artículo 6º, es necesario cambiar el enfoque del análisis, pasando de examinar las disposiciones de los acuerdos a investigar su experiencia práctica.

5.2. *Propuestas de revisión de la Directiva 94/45/CE*

La revisión de la Directiva se valora como un elemento necesario e ineludible, con el fin de subsanar las principales carencias de la misma, y potenciar de este modo la utilidad y eficacia real de los Comités de Empresa Europeos. No obstante, se es consciente de las dificultades que entraña esta revisión, asociadas en primer lugar a la tendencia de las autoridades comunitarias de legislar en términos de «mínimos»; pero también a las resistencias que puedan proceder de los agentes sociales, tanto de las organizaciones empresariales –normalmente opuestas a cualquier profundización en este ámbito– como, incluso, de algunas organizaciones sindicales nacionales.

En los aspectos más concretos, se tiene como referencia –en términos generales– las propuestas de revisión que se han ido formulando desde las organizaciones sindicales en sus respectivos ámbitos (federación, confederación nacional, federaciones internacionales). Por otra parte, se han detectado también algunas diferencias de matiz en determinadas propuestas; desde esta perspectiva, los principales temas que se plantean como objeto de revisión son los siguientes:

- *Potenciar el derecho de información y consulta.* Uno de los problemas más relevantes detectados en el funcionamiento de los CEEUs consiste, como se ha analizado en el apartado anterior, en el hecho de que –en la mayoría de las ocasiones– la empresa no proporciona información con la suficiente antelación a la toma de decisiones. De forma que, ante una situación concreta –por ejemplo, la deslocalización de un centro de trabajo o despidos colectivos–, dado que los miembros del CEEU no han podido tener conocimiento de esa decisión con el tiempo necesario, no ha sido posible plantear ningún tipo de iniciativa. En este sentido, se plantea como un elemento fundamental que se recoja el derecho de recibir información útil en tiempo real, para asegurar así el ejercicio efectivo del derecho de consulta y que las decisiones empresariales queden anuladas si los tribunales consideran que no se ha cumplido el derecho de información y consulta.
- *Reducción de umbrales.* Sobre la propuesta de reducir los umbrales actualmente establecidos para las empresas afectadas por la Directiva –es decir, empresas de más de 1.000 trabajadores, y que emplean a 150 trabajadores en al menos dos Estados miembros– se plantean dos posturas diferentes: por una parte, se defiende la necesidad de esta reducción, en la medida en que posibilitaría abrir el abanico de empresas y, de este modo, cubrir– desde la acción sindical– a un gran número de empresas que actualmente están fuera del ámbito de la Directiva. Por otra, se señala que este no es un elemento prioritario actualmente, e incluso podría resultar hasta cierto punto contraproducente, en la medida en que si se abriera el abanico de empresas afectadas podría suceder que no se tuviera capacidad sindical efectiva para garantizar la representación de los trabajadores de dichas empresas.
- *Incluir el derecho de formación de los miembros de los CEEUs.* Se propone que, para poder ejercer con mayor eficacia sus funciones, se garantice por parte de las empresas la formación de los miembros de los Comités de Empresa Europeos, particularmente en temas como: idiomas, economía de la empresa (interpretación de balances, etc.) o legislación comparada.
- *Reforzar el papel de los expertos.* Se plantea definir mejor y reforzar la figura del experto, incluyendo el derecho a contar con la participación de asesores sindicales, pagados por la empresa.
- *Tratamiento específico de los grupos de empresas.* Una cuestión que ha surgido en determinados sectores se refiere a la existencia de grupos de empresas en las que una misma empresa central controla distintas empresas filiales en un mismo país, incluso en ramas de actividad diferente. Por ejemplo, una empresa que en otro país tiene empresas de hostelería, de alimentación, etc. Se plantea así el problema de que, al no ser sólo centros de trabajo sino empresas dife-

renciadas, no existe una sola instancia de interlocución en el ámbito nacional. En este sentido, se propone para estos casos la obligación –por parte de la empresa central– de establecer una única instancia de interlocución para todas las empresas filiales en el país afectado.

- *Sanciones.* Es necesario que las sanciones, en caso de incumplimiento del derecho de información y consulta, sean suficientemente importantes para que las empresas no estén tentadas a obviar este derecho mediante el cumplimiento de una pena irrisoria.
- *Incluir la salud laboral.* Se propone incluir la salud laboral y la seguridad e higiene en el trabajo dentro de las materias que puedan ser objeto de tratamiento por parte de los CEEUs.
- *Necesidad de promover instancias de coordinación con América Latina.* En diferentes sectores se da la situación de que las grandes empresas españolas no tienen presencia en Europa, pero en cambio tienen una implantación cada vez mayor en América Latina. En este sentido, se plantea la oportunidad de promover, desde los sindicatos, instancias similares a los CEEUs, a fin de potenciar la coordinación de la acción sindical con dichos países.

5.3. La sindicalización de los CEEUs

Los CEEUs deben ser un instrumento de aprendizaje de cómo hacer sindicalismo europeo en la práctica, de cómo buscar objetivos comunes de los trabajadores en empresas enormes que incluyen a miles de trabajadores de diversas nacionalidades y con muy diferentes condiciones de trabajo. Hasta ahora, más de 12.000 trabajadores europeos están participando directamente en los CEEUs, y esta cifra se triplicarán en los próximos años.

Pero las organizaciones sindicales nacionales y europeas no pueden ser espectadoras de ese proceso, deben oír a los actores, reflexionar y ser capaces de proponer. En caso contrario, los CEEUs quedaran limitados a lo que quieran de ellos las direcciones empresariales. Hay que definir qué pasos, en la acción sindical concreta, se deben ir dando para dotar de contenido los CEEUs:

1. Mejorar por parte de los representantes de los trabajadores su capacidad de analizar la información recibida en el CEEU y de comunicarse entre ellos. A través de:
 - 1.1. **Mejorar su formación, incluidos de forma prioritaria los idiomas.** A menudo se dice que los representantes en los CEEUs no son los mejores sindicalistas, ya que el criterio del idioma es el decisivo a la hora de elegir a un representante en el CEEU. Pero el mejor sindicalista, si no tiene conocimiento de idiomas, se convierte en un sordomudo en el CEEU. Tal vez no en las reuniones oficiales, ya que a menudo dispondrá de un sistema de traducción simultánea, pero sí en el contacto informal con otros compañeros, que es la base fundamental para que pueda existir una colaboración entre los trabajadores. En esos contactos informales se obtiene, en muchos casos, la información más relevante.

- 1.2. **Asegurar que los expertos solicitados por los representantes de los trabajadores participen en el CEEU.** Y que, particularmente, los que ejercen la labor de «expertos sindicales» tengan un carácter europeo. La situación actual, en la que estos expertos pertenecen al sindicato donde está situada la casa matriz de la empresa, no debería mantenerse en el futuro. Pero tener en plantilla a tanto personal –en la actualidad hay firmados más de 600 acuerdos– requiere mayores recursos de las organizaciones sindicales europeas, de los que ahora carecen.
2. Establecer un clima de confianza entre todos los representantes de los trabajadores mediante:
 - 2.1. **El intercambio regular de información**, y de manera especial la referida a la negociación colectiva nacional. Así como intentar coordinar las diferentes negociaciones colectivas nacionales en un mismo período de tiempo.
 - 2.2. **La creación de Códigos de Conducta para la actuación del CEEU en casos de traslados de producción.** El caso de Renault-Vilvoorde ha puesto de manifiesto cómo un conflicto sindical, con amplio respaldo de la opinión pública, puede desinflarse tan sólo con que un centro de trabajo acepte las propuestas empresariales, admitiendo un transvase de producción.
 - 2.3. **Una tutela efectiva de los «coordinadores sindicales europeos» sobre el funcionamiento del CEEU**, de forma que se asegure la existencia de canales de comunicación entre todos los miembros del CEEU, y que, ante una consulta, el principal objetivo sea lograr una posición conjunta de los trabajadores.
 - 2.4. **Establecer una dinámica propia del funcionamiento del CEEU**, a través de la definición de objetivos concretos de trabajo de carácter anual por parte de los representantes de los trabajadores. Esto debe superar el riesgo de que este organismo no pase de ser un mero recepcionista de la información facilitada por la empresa.
3. **Hacer cumplir el derecho de consulta**, sobre todo en situaciones de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y siempre que puedan tener repercusiones en el empleo. Para ello es imprescindible **establecer mecanismos en el ámbito sindical europeo para** que haya una capacidad real de todos los representantes de los trabajadores, y no sólo de aquellos que pertenezcan al país donde está la sede de la multinacional, de **plantear conflictos jurídicos en el país que corresponda**. La coordinación efectiva de los servicios jurídicos de las organizaciones sindicales nacionales es una tarea que deben desarrollar las organizaciones sindicales europeas para que esto pueda ser una realidad.
4. **El CEEU debe estar engarzado en el conjunto de la acción sindical nacional.** Para ello deben establecerse canales de comunicación continuos con el conjunto de los trabajadores, con el sindicato nacional y con la federación europea correspondiente.

5.4. ¿Hay algo más allá del derecho de información y consulta?

Parece un lugar común el lamentarse de la falta de competencias del Comité de Empresa Europeo en empresas que tienen la producción organizada por encima de las fronteras nacionales. Tal como lo expresa un miembro de un CEEU:

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

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

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

«Un húngaro debe cobrar entre treinta y cuarenta mil pesetas al mes, y un alemán cobra alrededor de trescientas mil».

Las organizaciones sindicales europeas, influidas por el mayor peso de los sindicatos de los países más desarrollados, han venido oponiéndose a establecer un marco de negociación en el ámbito de empresa multinacional, sin que haya una articulación de la negociación colectiva en Europa, a través de convenios sectoriales europeos a partir de cuyos mínimos cabría una negociación colectiva de empresa a través del CEEU. Pero la realidad está haciendo modificar esta posición, ya que, tal como reconoce un responsable de internacional de una federación sectorial de CC.OO., se está muy lejos de lograr algo así dada la cerrazón empresarial: *«Hablar de convenios de ámbito europeo, seguramente ahora mismo sería una utopía».*

Además, hay que ser conscientes de que la barrera que separa la consulta y la negociación puede franquearse en cualquier momento. Si ante un proceso de reestructuración de una multinacional europea un CEEU emite una opinión, y ésta es aceptada, total o parcialmente, por la dirección empresarial, se habrá producido una negociación.

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

casos pioneros es el acuerdo entre DANONE y la IUTA⁷. Otro ejemplo es el caso piloto que está desarrollando la FEM con PHILIPS: se ha establecido un órgano de negociación que complementa al CEEU con igual número de representantes sindicales.

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

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

« Si a mí mañana me plantean que vamos a equipararnos salarialmente con los alemanes, yo sé que eso nos puede perjudicar, pero voy a tener un gran problema para explicarles a los trabajadores españoles que no les quiero subir veinte mil duros el sueldo».

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

«Iban a fabricar un nuevo motor en Suecia y los suecos no tenían capacidad suficiente de producción, de modo que la empresa tenía que hacer una inversión importante para ampliarla. Entonces, los alemanes les propusieron (...) hacerlo en una planta alemana que está trabajando al 50%».

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

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

⁷ En este caso, el acuerdo es entre una empresa y una organización sindical internacional.

6. Bibliografía

- ALBIOL MONTESINOS, I (1996): «El Comité de Empresa Europeo». *Tribuna Social*, nº 64.
- ARAGÓN, J.; y ROCHA, F. (1999): «La negociación colectiva y el futuro del proyecto europeo», en *Gaceta Sindical*, nº 178.
- ARAGÓN, J.; ROCHA, F.; TORRENTS, J. (1999): *Integración europea y relaciones laborales: una perspectiva desde España*. Documentos de trabajo de la OIT (en prensa). Ginebra.
- ASMUSSEN, C. (1999): «Balance y perspectivas de los Comités de Empresa Europeos», en *III Jornadas sobre Comités de Empresa Europeos en el sector financiero*. COMFIA. Madrid.
- BAUMANN, H.; Laux E., y Schnepf, M. (1996): «Collective bargaining in the European building industry, European collective bargaining?», *Transfer*, nº 2.
- BAYLOS, A. (1999): «Globalización y Derecho del Trabajo: realidad y proyecto», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 15.
- BAZ, 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.
- BELIER, G. (1994): «Le comité d'entreprise européen: une institution encore à construire?». *Droit Social*, nº 12.
- BLANKE, TH. (1999): «European Works Councils as an institution of European employee information and consultation: overview of typical features of national transposition provisions, outstanding legal questions and demands for amendments to EWC Directive 94 / 45 / EC». *Transfer*, nº 3.
- BUSCHACK, W. (1999): «Five years after: a look forward to the revision of the EWC directive». *Transfer*, vol. 5, nº 3.
- CABEZA PEREIRO, J. (1997): *La constitución del Comité de Empresa Europeo en una empresa o un grupo con dirección central en España*. Aranzadi Social, nº 5.
- CARLEY, M.; y HALL, M. (2000): «The implementation of the European Works Councils Directive», en *Industrial Law Journal*, vol. 29, nº 2, junio.
- CARLEY, M.; y MARGINSON, P. (2000): *Negotiating European Works Councils: a comparative study of Article 6 and Article 13 Agreements*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublín.

CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES SOCIALES DE LA INDUSTRIA (CEISI) (2000): *Una visión desde España del derecho de información y consulta en los Comités de Empresa Europeos*. Cuadernos de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO., nº 14.

COLAIANNI, T. (1996): *European Works Councils*. Sweet&Maxwell, London.

COMISIONES FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS DE CC.OO. (COMFIA) (1999): *III Jornadas sobre Comités de Empresa Europeos en el sector financiero*. COMFIA. Madrid.

COMISIÓN EUROPEA (1996): *Comunicación de la Comisión relativa al Desarrollo del diálogo social a escala comunitaria*, Bruselas.

COMISIÓN EUROPEA (1998): *Comunicación de la Comisión sobre «Adaptación y fomento del diálogo social a escala comunitaria»*, Bruselas.

COMISIÓN EUROPEA (2000): *Informe de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo sobre el estado de aplicación de la Directiva relativa a 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*, Bruselas.

DELORME, J. (1998): «European Works Councils: a progress report». *Trade Union World*, nº 9.

EIRO (1997): «The Renault Case and the future of Social Europe». *EIRObserver Update*, nº 2.

EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW (2000): «European Works Councils update». *European Industrial Relations Review*, nº 316.

EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE (ETUI) (1996): *European Works Councils and the Europeanisation of industrial relations*. Conference report. ETUI.

EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE (ETUI) (1998): *Inventory of companies affected by the EWC Directive*. ETUI.

EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE (ETUI) (1999): *Full text database of EWC agreements*. ETUI.

FEDERACIÓN MINEROMETALÚRGICA DE CC.OO. (1996): *Informe especial sobre Comités de Empresa Europeos*. CC.OO., Madrid.

GOLD, M.; y HALL, M. (1992): *Report on European-Level Information and Consultation in Multinational Companies. And Evaluation of Practice*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition.

GONZÁLEZ, M. (1999): «La transposición al derecho español de la Directiva 94/45», en *III Jornadas sobre Comités de Empresa Europeos en el sector financiero*. COMFIA. Madrid.

- GORDILLO, F. (1997): «Los Comités de Empresa Europeos y otros procedimientos de información y consulta análogos». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 2.
- GUARDIOLA, F. (1996 / suplemento): «El Comité de Empresa Europeo». *Capital Humano*, nº 89.
- KNUDSEN, H.; y BRUUN, N. (1998): «European Works Councils in the Nordic Countries». *European Journal of Industrial Relations*, nº 4, vol. 2.
- LECHER, W. (1999): «Resources of the European Works Council: empirical knowledge and prospects». *Transfer*, nº 3.
- LECHER, W.; NAGEL, B.; y PLATZER, H. (1997): *The development of European Works Councils from Information Committee to Social Actor*. WSI.
- MARGINSON, P. (1999): «EWC agreements under review: arrangements in companies based in four countries compared». *Transfer*, nº 3.
- MARGINSON, P.; GILMAN, M.; JACOBI, O.; y KRIEGER, H. (1999): *Comités d'entreprise européens. Une analyse des accords visés à l'article 13*. Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.
- MARGINSON, P.; y SISSON, K. (1998): «European Collective Bargaining: a virtual prospect?». *Journal of Common Market Studies*, nº 36.
- MARTIN, A. (1999): «Working for Big Brother Ford: limits to the effectiveness of the European works councils?». *Transfer*, nº 3.
- MILLER, D. (1998): «European Works Council training: an opportunity missed?». *European Journal of Industrial Relations*, nº 1, vol. 4.
- MILLER, D. (1999): «Towards a 'European' Works Council». *Transfer*. vol. 5, nº 3.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (Edit.) (1997): *El diálogo social en la Unión Europea*. MTAS. Madrid.
- MORENO, J. (1997): *La Europa Sindical*. Unión Sindical Madrid Región-CC.OO., Madrid.
- MORENO, J. (1999.a): *Sindicatos sin fronteras. La Confederación Europea de Sindicatos (1973-1999) y la afiliación de CC.OO.* Ediciones GPS. Madrid.
- MORENO, J. (1999.b): «El sindicalismo en la construcción de Europa», en *Gaceta Sindical*, nº 178.

- MUÑOZ, R. (2000): «Empresas transnacionales y relaciones laborales», en *Gaceta Sindical*, nº 185.
- NAKANO, S. (1999): «Management views of European Works Councils: a preliminary survey of Japanese multinationals». *European Journal of Industrial Relations*, nº 3, vol.5.
- PLITT, D. (1998): «La Directiva 94-45-CE sobre el Comité de Empresa Europeo, nomótesis de su transposición al derecho español y alemán». *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bbienestar Social*, nº 47.
- RAMÍREZ, J. (1996): «Perspectivas del derecho social en la Comunidad Europea, con especial atención al desarrollo de la Directiva sobre Comité de Empresa Europeo». *Tribuna Social*, nº 67.
- RIGBY, M y SERRANO DEL ROSAL, R. (1997): *Estrategias sindicales en Europa: Convergencias o divergencias*. Colección Estudios, nº 47. Consejo Económico y Social.
- RIVEST, C. (1996): «Voluntary European Works Councils». *European Journal of Industrial Relations*, nº 2, vol. 2.
- SÁENZ DE VARONA (1995/ diciembre): «Multinacionales versus Comité de Empresa Europeo». *ADIPE: Boletín de la Asociación Española de Dirección de Personal*.
- SÁEZ, C. (1996): «La Directiva 94-45 sobre el Comité de Empresa Europeo y su transposición al Derecho español». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 78.
- SCHULTEN, T. (1996): «European Works Councils. Prospects for a new system of European Industrial Relations». *European Journal of Industrial Relations*, nº 2, vol. 3.
- STREEK, W. (1997): «Neither European nor Work Councils: a reply to Paul Knutsen». *Economic and Industrial Democracy*, nº 18.
- SLOAN, R. (1998): «Making EWCs work». *European Works Councils Bulletin*, nº 17.
- VEERSMA, U. (1999): «Last best: experiences od Dutch European Works Councils». *Transfer*, nº 3.
- VEERSMA, U.; y TEGELAERS, T. (1997): «Information Exchange at European Level: Unilevers a case for European Industrial Relations», en MARKEY, R.; y MONAT (Eds.): *Innovation and Employee Participation through Works Councils*. International Case Studies. Aldershot.
- WESTON, S.; y MARTÍNEZ, M. (1997): «Trade Unions, Management and European Works Councils: opening Pandora's box?». *International Journal of Human Resource Management*, vol. 8, nº 6.

WILLS, J. (1997): *Harbingers of a Social Economy in Europe? Preliminary Investigations into the operation of European Works Councils*. Working Paper, nº 2. Departament of Geography. University of Southampton.

ANEXOS

ANEXO 1: MAPA DE COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS EN ESPAÑA

Se recoge en este anexo el mapa de la distribución de Comités de Empresa Europeos (CEEUs) en los que participan empresas españolas. Su elaboración se ha realizado a partir de la base de datos confeccionada por el Instituto Sindical Europeo (ETUI, 1999), corregida con los datos aportados por las diferentes federaciones de CC.OO. **Los datos están actualizados a fecha de julio de 2000.**

A efectos metodológicos, los datos se han organizado en función de tres criterios (empresa, acuerdo y rama de actividad), para cuyo tratamiento se han tenido en cuenta las siguientes variables:

a) Empresa central/filial. Se entiende por empresa central, de acuerdo con la definición de la directiva, aquella que tiene el control y puede ejercer una influencia dominante en otra empresa («filial»). En el listado de empresas filiales en España, en la columna de la izquierda se sitúa la empresa central, y en la de la derecha la empresa o grupo de empresas vinculado a la misma. Las empresas se han ordenado alfabéticamente, tomando como referencia a la empresa central.

Nota: En aquellos casos en los que se dispone del nombre de la empresa central, pero no de la filial española, se ha optado por duplicar la denominación de la casa central en el espacio correspondiente a la filial. Estas empresas se marcan en el listado con un asterisco.

b) Acuerdo. Se indica si la empresa participa de un Comité de Empresa Europeo. Cabe recordar que un mismo acuerdo normamente vincula a un grupo de empresas, con lo que el número de acuerdos siempre es inferior al número de empresas afectadas, que pueden ser además de diferentes ramas de actividad. En este sentido, en los distintos cuadros esta variable no recoge el número de acuerdos (es decir, el número de comités de empresa), sino que los datos se han clasificado de forma separada en tres apartados: empresas con Comités de Empresa Europeos constituidos, empresas sin comités de empresas, y empresas en negociación de Comités de Empresa Europeos.

c) Rama de actividad. Según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) a dos dígitos.

COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS DE EMPRESAS CON SEDE CENTRAL EN ESPAÑA

EMPRESA	CNAE
Power Control GE	31
Repsol	11

EMPRESAS CON SEDE CENTRAL EN ESPAÑA SIN COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO

EMPRESA	CNAE
Actividades de Construcciones y Servicios (ACSA)	45
Agromán-Ferrovial	45
Antonio Puig, S.A.	24
Banco Central Hispano	65
Banco Santander	65
BBV	65
Cepsa	11
Cobega	15
Cortefiel	51
Dragados y Construcciones	45
Ficosa	31
Flabesa	36
Inditex, S.A.	51
Indra	31
Irausa	?
Isolux	?
Necso (Entrecanales-Cubiertas)	45
OHL (Obrascon-Huarte-Lain)	45
Pascual Hermanos, S.A.	15
Pescanova, S.A.	15
Prosegur	74
Roca	?
Sol Meliá	55
Teca	?
Viscofan	15

EMPRESAS CON SEDE CENTRAL EN ESPAÑA EN NEGOCIACIÓN DE COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO

EMPRESA	CNAE
Grupo Altadis	16
Uralita, S.A.	45

COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS DE EMPRESAS FILIALES ESPAÑOLAS

EMPRESA CENTRAL	EMPRESA FILIAL (ESPAÑA)	CNAE
AB Electrolux	Electrolux, S.A.	29
AB Products	Carbometálicos	
ABB	ABB Sadespa, S.A.	73
	ABB Galindo, S.A.	31
	ABB Industria, S.A.	31
	ABB Metron, S.A.	31
	ABB Motores, S.A.	31
	ABB Service, S.A.	31
	ABB Subestaciones, S.A.	31
	ABB Tabesa, S.A.	31
	ABB Tracción, S.A.	31
	ABB Trafonor, S.A.	31
	ABB Trafosur, S.A.	31
	Niessen, S.A.	31
	Ibérica de Contadores y Aparatos de Pre.	33
Abbott	Abbott Laboratories, S.A.	24
Accor	Grupo Accor	55
AD Tranz	AD Tranz Spain	35
Aer Lingus PLC	Aer Lingus España Tourist Developments SA	55
	Futura (Charter)	62
AGA	AGA, S.A.	11
AGF	AGF Segmos	66
	UFE	66
Air Liquid	Societe Espania del Oxigeno	40
Akzo Nobel	Akzo Nobel	24
	Courtaulds PLC	24
	Galler Ibérica, S.A.	18
Alcan	Technal Ibérica, S.A.	28
Alcatel - Alsthom	Alcatel Ibérica	32

EMPRESA CENTRAL	EMPRESA FILIAL (ESPAÑA)	CNAE
Alcoa	Inespal Laminación	28
Alfa Laval	Alfa Laval Aircoil	
Allianz	Allianz Ercos, S.A.	66
	Allianz-Ras Seguros y Reaseguros, S.A.	66
	Lloyd Adriático España, S.A.	66
Allied Domecq PLC	Allied Domecq Retailing Spain	15
	Pedro Domecq, S.A.	15
Allied Signal	Allied Signal Materiales de Fricción, S.A	26
Alsthom	Aplicaciones Técnicas	31
	Alsthom Transporte, S.A.	31
Altana	Elmu Química Farmacéutica	24
Alusuisse-Lonza	LMG Suyer, S.A.	21
Arbed	Tradearbed España, S.A.	28
	Planos	
	Siderúrgica	
	Sidmed Aceralia Planos	
Arjo Wiggins Appleton PLC	Arjo Wiggins Appleton Spain	21
	Arjo Wiggins España, S.A.	21
	Celulosas de Asturias, S.A. (Ceasa)	21
	Corporación Comercial Kanguros, S.A.	21
	Guarro Casas, S.A.	21
	Tomás Redondo, S.A.	21
	Antalis Iberia	52
AssiDomän	Fr. Vicarton Ibérica, S.L.	21
Astra	Laboratorio Astra España, S.A.	24
Astrazéneca	Astrazéneca*	
Aventis	Rhone Poulenc Hoechst	24
Axa	Aurora Seguros	66
	Axa Seguros	66
BPB	Iberyeso	45
Baker Hugues	Baker Hugues*	
Barclays PLC	Barclays Bank, S.A.	65
Basf	Basf Española, S.A.	24
	Basf Pinturas y Tintas, S.A.	24
	Curtex Industrias Sintéticas, S.A.	24
	Laboratorios Knoll, S.A.	24
	Tintas K + E .S.A	24

EMPRESA CENTRAL	EMPRESA FILIAL (ESPAÑA)	CNAE
Bass PLC	Bass Export	15
BAT Industries PLC	British-American Tobacco (Holdings)	16
Baxter	Baxter, S.A.	24
Bayer	Agfa-Gevaert, S.A.	24
	Bayer Hispania Comercial, S.A.	24
	Productos Electrolíticos	24
	Química Farmacéutica Bayer, S.A.	24
Becton	Becton Dickinson, S.A.	24
Behr	Frabe Behr	
Beiersdorf AG	Nivea	24
Bekaert	Bekaert Ibérica, S.A. Ubisa	28
Benckiser	Benckiser, S.A.	24
Benteler	Benteler España, S.A.	27
Bertelsmann	BMG Ariola, S.A.	22
	Círculo de Lectores	22
	Eurohueco, S.A.	22
	G + J España	22
	Plaza & Janés Editores, S.A.	22
	Printer Industria Gráfica, S.A.	22
BIC	BIC Ibérica	24
	Laforest BIC	
BICC	BICC Cables España	
BNP	BNP	65
BOC Group PLC	BOC Medishield, S.A. (Trades as Ohmeda)	33
Boehringer Ingelheim	Boehringer Ingelheim España, S.A.	24
	Europharma, S.A.	24
	Laboratorios Fher, S.A.	24
Bols Wessanen	Williams & Humbert, Ltd.	15
Bosal	Bosal	
Bosch	Robert Bosch	31
Bosch Siemens GH	Bosch Siemens Hispana Fabricación	29
	Balay	
Bouygues	Aguas de Valencia	90
	Gestasgua	90
	Emalsa	90
	Acieroid	45
	Colas	45
	Fercaber	45

EMPRESA CENTRAL	EMPRESA FILIAL (ESPAÑA)	CNAE
	Stonghold	45
BP ON	BP ON*	24
BPB Industries PLC	Iberyeso Med, S.A.	26
	Iberyeso, S.A.	26
	Placogips Ibérica S.L.	26
	Techos FK, S.A.	26
	Yepsa	26
Braun AG	Braun AG*	24
Braun Melsungen	B. Braun Medical, S.A.	33
Bridgestone	Firestone	25
British Airways PLC	British Airways Spain	62
BSN	BSN*	24
BTR	BTR	24
Bühler	Bühler, S.A.	29
Bull	Bull España	30
Burelle, S.A.	Plastic Omnium	25
	Plastic Omnium Intern.	25
	Plastic Omnium Soplado	25
C&A	C&A Modas, S.A. y Cia en C.	52
Cabot	Cabot, S.A.	24
Cadbury Schweppes PLC	Chocolates Hueso, S.A.	15
	Schweppes, S.A.	15
Canon	Ibérica Reprografía	
Cargill	Cargill España, S.A.	15
Charbon de Lorraine	Sofacel	
Ciba-Geigy	Ciba-Geigy, S.A.	24
	Industrias Químicas de Navarra, S.A.	24
Citibank	Citibank España, S.A.	65
Clariant	Clariant	24
Club Mediterranee	Club Mediterranee, S.A.	55
Coats Viyella PLC	Coats Fabra, S.A.	17
	Dynacast, S.A.	17
Cockerill-Sambre	Europafil, S.A.	33
Commercial Union PLC	Commercial Union Spain	66
Compass Group PLC	Eurest, S.A.- Scandinavian Select Service	55
Continental AG	Continental Industrias del Caucho, S.A.	25
Cooper Geac Nortem	Cooper Geac Nortem	
CPC	CPC España	15
Daimler Chrysler	Mercedes Benz	

EMPRESA CENTRAL	EMPRESA FILIAL (ESPAÑA)	CNAE
Dana	Europe	
Danisco	Frigodan, S.A.	15
	Grindsted España, S.A.	15
	Industria Cemar, S.A.	15
	Maribo España, S.A.	15
Dayco Europa PTI	Dayco Europa PTI*	24
De La Rue PLC	Artes Gráficas Lerchundi, S.A.	22
	De La Rue Lerchundi Personalizacion, S.A.	22
	De La Rue Lerchundi, S.A.	22
	De La Rue Systems, S.A.	22
Deere & Company	John Deere	29
Degussa	Asta Médica, S.A.	24
	Degussa Ibérica, S.A.	24
	Silquímica	
Delphi	Delphi Componentes, S.A.	
Deutsche Bank	Deutsche Bank SAE, Barcelona	65
Diageo	United Distillers España, S.A.	15
Diamand Boart	Diamand Boart*	
Digital (DEC)	Digital Equipment Corporation España, S.A.	30
DLW	Emfisint Automotive	17
	Keman Industrial, S.A.	17
DMC	Descamps Espagne	17
	DMC Espagne	17
	Tejidos DMC	17
Dow	Dow Chemical España, S.A.	24
Draka	Draka Cables España	31
DSM	DSM	24
Du Pont	Du Pont Iberica, S.A.	24
Dyckerhoff	S.A. Española de Cementos Portland	26
Dyckroff	Cementos Hispania, S.A.	45
Dynamit Nobel	Dynamit Nobel	24
EDS	Electronic Data Systems España, S.A.	72
Eifagge	Panasfalto	45
Elf	Elf Aquitaine	24
	Sanofi Pharma, S.A.	24
	Sanofi Winthrop	24
ENI	Agip España, S.A. (Agip Petroli Group)	23
	Montefibre Hispania, S.A.	24
Ericsson	Ericsson	

EMPRESA CENTRAL	EMPRESA FILIAL (ESPAÑA)	CNAE
Esselte	Esselte*	
Exide	Tudor	31
Federal Mogul	Federal Mogul* Ferodo	34
Ferruzzi-Montedison	Antibióticos, S.A. (Montedison Group)	24
Fiat-Ifi	Mecaner, S.A. (Comau Group)	28
	Fiat Geotech España, S.A. (New Holland Group)	29
	Iveco Pegaso, S.A.	34
	Magneti Marelli Ibérica, S.A.	34
	Situbsa, S.A. (Gilardini Group)	34
	Nylstar, S.A. (Snia Bpd Group)	24
Ford	Ford Credit Entidad de Financiación, S.A.	65
	Hertz de España, S.A.	63
	Ford España, S.A.	34
Fortis	Cia Anónima de Seguros y Reaseguros Seguros Órbita, S.A.	66
Freudenberg	Freudenberg Telas / Nontrex	29
Fujitsu / ICL	Fujitsu Española, S.A.	30
GAN	GAN España Seguros	66
	Univyp	66
GE Medical Systems	GE Medical Systems España, S.A.	33
GE Power Systems	Pignone	31
GEA	Grenco Ibérica	
General Motors	Cableados Integrados, S.A.	29
	Conexionados Eléctricos de Tarazona, S.L.	31
	Unicables, S.A.	31
	ACG Componentes, S.A.	31
	Automotive Components Group España	34
	Opel España, S.A.	34
	Saginaw Steering Gear Overseas Corporati	34
	Señalización Accesorios del Automv. Yorka	34
	Asientos Inland Fisher Guide, S.A.	34
Generali	Banco Vitalicio de España, S.A.	17
	Caja de Prevision y Socorro, S.A.	
	De Seguros y Reaseguros	66
	La Estrella S.A. de Seguros	66
	La Vasco Navarra SAE De Seguros y Reaseguros	66
	Nacional Hispánica, S.A. De Seg. y Reaseguros	66

EMPRESA CENTRAL	EMPRESA FILIAL (ESPAÑA)	CNAE
Gillette	Gillette Española, S.A.	66
	Braun Española, S.A.	28
GKN PLC	GKN Spain	29
Glaxo Wellcome PLC	Beechan Glaxo, S.A.	34
Goodyear	Goodyear	24
Grace	Galler Ibérica, S.A.	25
	Grace, S.A.	24
Grupo Auchan	Alcampo, S.A.	25
	Decathlon España	52
	Bric Hogar	52
	Supermercados Sabeco	52
	Flunch, S.A.	52
Grupo Danone	Bsn Vidrio	15
	Danone, S.A.	15
	Font Vella (BSN)	15
	General Biscuits	15
	Gervais Danone	15
	Tabacalera	16
	Lanjarón	15
	San Miguel	15
Guinness PLC (Diageo)	Grupo Cruzcampo, S.A.	15
Gunnebo	Fichet Industries, S.A.	55
Hager	Hager Sistemas, S.A.	
Hartmann	Laboratorios Unitex-Hartmann, S.A.	
Hella	Compañía Electrónica del Automóvil, S.A.	36
	Manufacturas y Accesorios Eléctricos, S.A.	31
Helvetia	Cervantes Helvetia, S.A.	34
Henkel	Henkel Ibérica Gruppe	66
Hewlett Packard	Hewlett Packard España, S.A.	24
Hilti	Hilti*	30
Hilton-Ladbroke Group PLC	Hilton International Spain-Hotels, Ltd.	
Hitachi	Hitachi*	55
Hoechst	Herberts España, S.A.	
	Hoechst Ibérica, S.A.	24
	Laboratorios Hosbon, S.A.	24
	Roussel Ibérica	24
Holderbank	Hisalba	24
	Hisalba Hornos IB	45
	Umar Union Marítima Internacional, S.A.	26

EMPRESA CENTRAL	EMPRESA FILIAL (ESPAÑA)	CNAE
Holzmann	Jotsa, S.A.	26
Honda	Montesa Honda, S.A.	45
Honeywell	Honeywell	34
	Allied Signal	33
HSBC Holdings PLC	James Capel Spain	34
	Midland Bank / Spain	65
Huhtamäki	Polarcup	65
IBM	IBM, S.A.E.	20
ICI	ICI Mevisa, S.A.	30
	ICI Paints España, S.A.	24
	Tioxide España, S.A.	24
Ikea	Ikea España, AB-sucursal en España	24
Ingersoll Rand	Industrias del Rodamiento, S.A.	52
Invensys	Dimetronic	29
Investor	Scania	
Irisbus	Irisbus	34
Isoliertechnik	Kaefer	
ISS	ISS Sael	45
Italcementi	Financiera y Minera	74
ITT	Allianz-Ercos de Seguros y Reaseguros	45
	Alfred Teves, S.A.	66
	SWF Auto-Electric, S.A.	34
ITW	ITW España, S.A.	34
Jean Lefevre	Productos Bituminosos	25
Jefferson Smurfit Group PLC	Jefferson Smurfit Group Belgium	45
Johnson & Johnson	Janssen Farmacéutica, S.A.	21
	Johnson & Johnson, S.A.	24
Johnson Controls	Johnson Controls Alagon, S.A.	24
Käfer	Kaefer Aislamentos, S.A.	33
Kellogg	Kellogg España, S.A.	15
Kimberly-Clark	Scott Ibérica, S.A.	24
	Scott Miranda, S.A.	21
Klockner Moeller	Ciama CSL	21
Knorr-Bremse	Sociedad Española de Frenos, S.A.	
KNP-BT NV	Info'Products Spain, S.A.	34
	Maquinaria Artes Gráficas Hartmann, S.A.	74
Kodak	Kodak, S.A.	74
	Kodak, S.A.	33
Kone	Kone	24

EMPRESA CENTRAL	EMPRESA FILIAL (ESPAÑA)	CNAE
Krupp-Hoesch	Hoesch Industria Española	
Kvaerner	Cosim, S.A.	28
	Kvaerner Eureka Española, S.A.	74
	Kvaerner Fish Process, S.A.	29
Kymmene	Grupo Epacsa, S.A.	29
	Kymmen Sales	20
Lafarge Copee	Asland, S.A.	20
Lear	Mai, S.A.	45
Legrand	Legrand Española	
Levi Strauss	Levi Strauss de España, S.A.	31
Linde	Abello, Oxígeno-Linde, S.A.	18
Linde Wieman	Linde Wieman	24
L'Oreal	PROCASA	
Lucent Technologies	Lucent Technologies Microelectrónica	24
Lunke		
Lyonnaise des Eaux	Gymsa	
Lyonnaise des Eaux - Pole BTP	Dumez	
Mahle	Mahle	45
Mann & Hummel	Filtros Mann, S.A.	34
Mannesmann	Sintermetal, S.A.	34
	Mannesmann Demag	27
	Mannesmann Kienzle, S.A.	29
Marazzi	Cerámicas Peñarroya, S.A.	30
	Marazzi Iberia, S.A.	26
Marks and Spencer PLC	Marks and Spencer (España), S.A.	26
Matsushita	Panasonic	52
MB España	Grupo Habra	32
McDonald's	McDonald's Barcelona, S.A. / McDonald's	
	Sistemas de España	24
Menarini	Laboratorios Menarini, S.A.	55
	Menarini Diagnósticos, S.A.	24
Merck	Fabrica de Productos Químicos y Farmac.	24
	Merck Sharp & Dohme España, S.A.	24
	Merck Gruppe Spain	24
Meritor (Rockwell)	Meritor LVS España	24
Merloni Termosanitarios	MTS Termosanitarios, S.A.	
Metal Carnaud Box	Metal Carnaud Box*	29
Metro	Makro Autoservicio Mayorista	
Michelin	Michelin	52

EMPRESA CENTRAL	EMPRESA FILIAL (ESPAÑA)	CNAE
Miroglio	Sedagodon, S.A.	25
	Subitex, S.A.	17
	Button's, S.A.	17
	Confecciones Caspe, S.A.	18
	Fashion Comercial, S.A.	18
Mitsubishi Electric	Melco Ibérica	18
Modine	NRF España	31
MoDo	Holmen España, S.A.	20
	MoDo Ibérica, S.A.	
Morgan Crucible Company PLC	Morgan Matroc, S.A.	20
Moulinex	Moulinex	26
Myllykoski	Colombier, S.A.	29
NCR	NCR España, S.A.	20
Nestlé	Alcon Iberhis, S.A.	32
	Soc. Nestlé Anónima Española de Prod	15
	Nestlé	15
	Productos del Café, S.A.	15
Nissan	Nissan	24
NKT Holding	JO JO Ibérica, S.R.L.	34
	NKT España, S.A.	29
Norsk Hidro	Norsk Hidro	29
Norwich Union Ins. Group	Plus Ultra	24
Novartis	Novartis*	66
Nylster	Nylster*	24
Oetker, Rudolf August	S.A. Damm	15
Orkla	LignoTech Ibérica, S.A.	15
Otis (UTC)	Elevadores Otis	
Outukumpu	Locsa Cord	
P.S.A. Peugeot-Citroën	Citroën Hispania	34
	PSA Credit	
	Peugeot Talbot	
	B. Faure	
Partek	Partek*	
Pearson PLC	Longmans Spain	22
	Pearsons New Entertainment	
	Pearsons Professional Spain	
	Penguin-Spain	
	Recoletos	

EMPRESA CENTRAL	EMPRESA FILIAL (ESPAÑA)	CNAE
Pechiney	Celograph S.A. / Genosa / Hidro Nitro Española	22
	Hidro Nitro Española, S.A.	27
	National Can Ibérica, S.A.	27
	Pechiney	27
Peguform	Inerga	27
Pepsico	Andaluza de Bebidas Carbónicas, S.A.	15
	Compañía de Bebidas Pepsico, S.A.	15
	Kas, S.A.	15
	Pepsi-Cola de España, S.A.	15
	Snack Ventures Europe (Matutano)	15
	S.A. de Bebidas Carbónicas	15
Pharmacia	Pharmacia, S.A.	24
Philip Morris	Kraft Jacobs Suchard Spain	15
Philips	Philips	24
Phoenix AG	Macfi	
Pilkington	Sivesa	25
Pioneer	Pioneer*	24
Pirelli	Omnia Motor, S.A.	
	Pirelli Neumáticos, S.A.	25
PPG	PPG Ibérica, S.A.	25
Preussag	Perfipresa, S.A.	24
Procter & Gamble	Arbora Holding, S.A.	29
	Procter and Gamble España, S.A.	24
Reckitt & Colman PLC	Reckitt & Colman, S.A.	24
Renault	Recsa	24
	Fasa Renault	
	Renault VI	34
	Meconsa	34
	Soofican	
Revlon	Revlon, S.A.	
Reynolds Metals	Industria Navarra del Aluminio, S.A.	24
Rheinhold & Mahla	Aislamientos Ryme, S.A.	27
Riva	Siderúrgica Sevillana	45
RMC Group PLC	RMC Spanish Operations	27
Roca	Roca	26
Roche Holding	Doctor Andreu, S.A.	
	Givaudan Roure, S.A.	24
	Productos Roche, S.A.	24
Roquette Freres	Roquette Freres	15

EMPRESA CENTRAL	EMPRESA FILIAL (ESPAÑA)	CNAE
Royal & Sun Alliance Insurance Group PLC	Regal Insurance	
	Club Español de Seguros, S.A., Cia	24
	Royal Insurance España, S.A.	66
	Royal Life España	66
Saffa	Sun Alliance, S.A.	66
	Beobarna S.A. (Sarrió Group)	66
	Sarrió' Sa	21
	Alliance Unichern	21
Saint Gobain	Cristalería Española	21
Sandvik	Minas y Metalurgia Española, S.A.	26
Sanyo	Sanyo España, S.A.	28
Sara Lee	Sara Lee	32
	Sara Lee	17
	Sara Lee / Douwe Egberts España, S.A.	16
Schering AG	Schering España, S.A.	24
Schering Plough	Schering Plough, S.A.	24
Schindler	Schindler, S.A.	24
	April SRL	29
	Cabimetal Merlin Gerin	31
	Cevensa	31
	Manufacturas Eléctricas	31
	Merlin Gerin Gardy	31
	Semat	31
	Seropa, S.A.	31
	SIMEL IBERICA	31
	Telemecánica, S.A.	31
Schlumberger	Telenium	31
	Schlumberger Industries, S.A.	31
Schmalbach Lubeca	Continental Pet	33
Schneider	Schneider*	24
SCI	SCI*	
Seagram	Sandeman Coprimar, S.A.	15
Sedgwick Group PLC	Sedgwick Correduría de Seguros, S.C.	
	Sedgwick Noble Lowndes, S.A.	66
Sema Group PLC	Sema Group, S.A.	66
SGL Carbón	SGL Carbón*	72
SGS	Centro de Inspección y Asistencia Técnica, S.A.	
	Tecnos Garantía de Calidad, S.A.	74
	SGS*	74

EMPRESA CENTRAL	EMPRESA FILIAL (ESPAÑA)	CNAE
Sharp	Sharp Electrónica España, S.A.	
Siemens	Siemens, S.A.	32
	Siemens Nixdorf Sistemas, S.A.	30
	Osram, S.A.	30
Sihi	Sihi	31
Skandia	Skandia Coreduría de Reaseguros, S.A.	29
	Skandia Properties Spain, S.A.	66
SKF	SKF	66
Sodexho	Sodexho España, S.A.	
Solvay	Spanje	55
Sony	Sony España, S.A.	24
Standard	Cardo	32
Steigenberg	Steigenberg Hotels Ag. Suc. en España	
Stora	Stora House	55
Strafor Facom	Strafor Facom*	20
Sulzer	Sulzer Spain	
Swedish March	Fosforera	29
Tenneco Automotiv	Monroe	24
Tetra Laval	Alfa Laval SA	34
The Morgan Crucible C. PLC	The Morgan Crucible C. PLC*	29
Thomson	Thomson	
Thyssen Industrie	Thyssen Industrie*	31
Thyssen Krupp	K.H. Indusa Mure, S.L.	
	Thyssen Boetticher, S.A.	
	Thyssen Electrónica, S.A.	29
	Ascensores Cenía, S.A.	32
TI Group PLC	Bundy, S.A.	29
TNT	TNT Express España, S.A.	29
TNT	TNT*	63
Tomkins	Gates Vulca, S.A.	
Total	Hutchinson Industria	24
Trelleborg	Trelleborg	23
Tricon	Wittco España	25
	Kentucky Fried Chicken España, S.A.	24
Triumph International	Triumph Spain	55
TRW	TRW Direcciones de Vehículos, S.A.	18
	TRW Occupant Restraint Systems, S.A.	34
Tui	Ultramar Express, S.A.	34
Tyco	AMP-Tyco	55

EMPRESA CENTRAL	EMPRESA FILIAL (ESPAÑA)	CNAE
UAP	UAP Ibérica	32
UCB	La Cellophane España, S.A.	66
	Laboratorios Roger, S.A.	28
	UCB	28
Unilever	Lever	28
	Elida	24
	Agra Aceites	15
	Frigo	15
	Frudesa	15
Unisys	Unisys*	
United Technologies	Ascensores Eguren Kone, S.A.	
	Interclisa Carrier, S.A.	29
	Mecanismos Auxiliares Industriales, S.A.	29
Usinor Sacilor	Acinoxsa	29
	Ascometal Ibérica	13
	Imphy España	13
	Sollac Aceros de US	13
	Tiger	13
	Tranosa	13
	Ugine España	13
Valeo / Labinal	Valeo Climate Control de España	13
	Valeo Climatización, S.A.	34
	Valeo Distribución, S.A.	34
	Valeo España, S.A.	
	Valeo Iluminación, S.A.	34
	Valeo Materiales de Fricción, S.A. (Ferodo)	31
	Valeo Térmico, S.A.	34
Van Leer	Van Leer*	34
Varta Baterías	VB Autobaterías, S.A.	
Voith	Voith Tolosa, S.A.	34
Volkswagen	Seat, S.A.	29
Volvo	Volvo España, S.A.	34
	Volvo Penta España, SA	34
	Volvo Vehiclus Industriales España, SA	34
Von Roll	Von Roll Isola España	34
Wabco	Wabco España, S.A.	28
Wella	Productos Cosméticos, S.A.	34
Whirlpool	Whirlpool Iberia, S.A.	24
Winterthur Gruppe	Winterthur España, S.A.	29

EMPRESA CENTRAL	EMPRESA FILIAL (ESPAÑA)	CNAE
WMX	Ingeniería Urbana, S.A.	66
WMX	Saneamientos Selzlberg, S.A.	37
Xerox	Rank Xerox Española, S.A.	37
Yorca	Yorca	30
ZF Friedrischafen	Nacam Ibérica	24
Zum-Hold	Zumtobel Ibérica	34

ANEXO 2: SEMINARIO SOBRE BALANCE DE FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS EN ESPAÑA

Los días 28, 29 y 30 del mes de junio de 2000, se celebró en Madrid el seminario sobre «*Balance del funcionamiento de los Comités de Empresa Europeos en España*», organizado por la C.S. de Comisiones Obreras y la Fundación 1º de Mayo, con la colaboración de la DGV de la Comisión Europea. En el mismo participaron 50 delegados de Comités de Empresa Europeos (CEEUs) de las distintas federaciones de CC.OO., así como delegados de otros sindicatos europeos.

El objetivo del seminario consistió en promover una reflexión crítica sobre las virtudes y carencias del Comité de Empresa Europeo, en tanto que instrumento de la acción sindical supranacional. En este sentido, el tiempo transcurrido (seis años) desde la entrada en vigor de la Directiva europea sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, así como el hecho de que se esté planteando actualmente su posible revisión, justificaban plenamente la oportunidad de celebrar un debate de estas características.

El seminario fue inaugurado por Julián Ariza, presidente de la Fundación 1º de Mayo; Franz Burger, representante de la DGV de la Comisión Europea y José María Fidalgo, secretario general de CC.OO. A continuación, Fernando Rocha (Fundación 1º de Mayo) y Bruno Estrada (CEISI) presentaron los principales resultados de un estudio elaborado por la Fundación 1º de Mayo, sobre el funcionamiento de los Comités de Empresa Europeos en España.

El debate planteado en torno a los resultados del estudio tuvo su continuidad en la segunda jornada, con una mesa redonda sobre la experiencia práctica del funcionamiento de los CEEUs que contó con la participación de delegados de CC.OO. de distintos sectores. Posteriormente, se celebró un debate sobre la futura revisión de la Directiva europea sobre derechos de información y consulta en las empresas comunitarias, con la intervención de representantes de la Confederación Europea de Sindicatos, la CFDT francesa y de CC.OO. Ya en la sesión de la tarde se realizó una mesa redonda sobre el proyecto de Directiva europea sobre homologación del derecho de información y consulta, con la participación de representantes de CC.OO., UGT y la CFDT francesa. A continuación, tuvo lugar una ponencia sobre el derecho de información y consulta en la legislación española y la influencia de la nueva directiva europea de homologación, a cargo de María Emilia Casas (miembro del Tribunal Constitucional).

La última jornada del seminario se inició con una mesa redonda sobre las dificultades y posibilidades de la acción sindical supranacional en Europa, con la participación de Javier Doz, Secretario Confederal de Internacional de CC.OO., así como de representantes de la CGT francesa, la CGIL italiana y la Federación Europea de Trabajadores del Metal. Tras la misma, se celebró un debate centrado en el conflicto de Renault-Vilvorde, con la participación de dos delegados sindicales (español y francés) de la empresa Renault. Finalmente, tuvo lugar la clausura de las jornadas, a cargo de Jorge Aragón director de la Fundación 1º de Mayo, y Fernando Puig, secretario confederal de Acción Sindical de CC.OO.

Entre las diferentes reflexiones suscitadas en el seminario, se resaltó el papel de los Comités de Empresa Europeos como instrumento necesario en un contexto creciente de globalización de la economía. No obstante, también se pusieron de relieve algunas carencias –particularmente, que los CEEUs no tengan competencias para negociar– así como los obstáculos manifestados en el funcionamiento práctico de los comités. Entre otros aspectos, se hizo especial hincapié en la necesidad de incrementar la coordinación interna en CC.OO., a fin de poder desarrollar eficazmente el trabajo sindical en aquellas empresas transnacionales con filiales situadas en la frontera entre dos o más federaciones. Finalmente, se resaltó la necesidad de seguir fortaleciendo las relaciones entre los distintos sindicatos europeos, como medio más seguro para fortalecer la acción sindical supranacional.

RELACIÓN DE ASISTENTES A LAS JORNADAS SOBRE «BALANCE DEL
FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS EN ESPAÑA»
(MADRID, 28-29-30 DE JUNIO DE 2000)

ORGANIZACIÓN: Federación Minerometalúrgica	
Responsables internacionales	Luis Miguel Fernández González
	Josette Moreno
Otros responsables	José Carlos Vallejo Calderón
Representantes en CEEUs	Rufino Iglesias Aguirre
	Luis Fernando de Luis Martín
	José Antonio Fragozo Gómez
	Gabriel Márquez Fernandez-Mayoralas
	Javier Romeo Amantegui
	César Fiz Herrera
	Javier Ramos Nieto
	Eduardo Saborido Ciria
	Salvador Salas Mir
	José Molina Martín
	Josep María Climent Ferré
	José Rodríguez Domínguez
	Olga Saura

ORGANIZACIÓN: FITEQA	
Coordinador CEEUs en FITEQA	Antonio Guilló Soto
Otros responsables sindicales	Vicente Pardina Arnalda
	Francisco Casado Luque
Representantes en CEEUs	Rosario Canales Martí
	Feliú Burgada Torne
	Frederic Castell Uriol
	José Ramón Zapico Antuña
	Pedro Loreto Santomeña
	Bernabé Haro Sánchez
	Carmen Serrano Ayllón
	Mª Jesús Martínez Heredia
	José Daniel Martínez Peñas

ORGANIZACIÓN: Federación de Alimentación Estatal	
Responsable Internacional	Julián Iglesias Casanova
Secretario de Acción Sindical	Ramón Cantarero Sotorres
Representantes en CEEUs	Juan Morejón Sancho
	Pedro Gutiérrez Abad
	Isidoro Jiménez Blázquez
	Isabel Gómez Ramírez
	Rafael Castellano Sánchez

ORGANIZACIÓN: Comercio y hostelería	
Responsable Internacional	Fernando Medina
Representantes en CEEUs	José Angel Bernal Lizoain
	Pilar Montes González
	Joaquín Iturralde Kildar
	José Luis Bravo Batista

ORGANIZACIÓN: Comunicación y Transporte	
Representantes en CEEUs	Inmaculada Fernández
	Julio Recuero
	Rafael Canet

ORGANIZACIÓN: Servicios Financieros y Administración	
Representantes en CEEUs	Jesús Gago Fernández
	Mercedes García Lozano
	Ángel Acebrón Berlanga

OTRAS FEDERACIONES		
Fed. de Enseñanza Estatal	<i>Responsable internacional</i>	Eloísa Carbayo
Fed. Sind. Admón. Pública Estatal	<i>Acción Sindical</i>	Enrique Arnau Ibarreta
	<i>Adjunta RR. Internacionales</i>	Consuelo Aramburu
Federación de la Construcción	<i>Asesor jurídico</i>	José Luis López Pérez
	<i>Representantes en CEEUs</i>	José Antonio Rubio García
		Antonio López González
		Alfonso Haro López

FUNDACIÓN 1º DE MAYO, C.S. DE CC.OO., UGT Y OTROS INVITADOS

NOMBRE	ORGANIZACIÓN
Julián Ariza	Fundación 1º de Mayo
Jorge Aragón	Fundación 1º de Mayo
Fenando Rocha	Fundación 1º de Mayo
Bruno Estrada	Fundación 1º de Mayo
Esmeralda Sanz	Fundación 1º de Mayo
José María Fidalgo	C.S. CC.OO.
Fernando Puig	C.S. CC.OO.
Mariano Díaz Mateos	C.S. CC.OO.
Javier Doz	C.S. CC.OO.
Miguel González Zamora	C.S. CC.OO.
Juan Carlos Jiménez	C.S. CC.OO.
Andrés Gómez	C.S. CC.OO.
Francisco Corretje	Fundación Paz y Solidaridad C.S. CC.OO.
Jaime Montes	CC.OO. Andalucía
Javier Montero Donjil	CC.OO. Galicia
Manuel Merayo	UGT.
María Emilia Casas	Tribunal Constitucional.

INVITADOS EXTRANJEROS

NOMBRE	ORGANIZACIÓN
Franz Burger	Comisión Europea (DGV)
Willy Buschack	CES
Rolland Guyvach	CGT
Michel Marti	CFDT
Enzo Bernardo	CGIL
Bart Samin	FEM
Daniel Richter	Renault
Ivan Hecht	Universidad Nantelle

cuadernos de información sindical

- | | |
|------|--|
| Nº 1 | «Sindicato y Sociedad»
Intervención de José María Fidalgo en el Club Siglo XXI
30 de mayo de 2000 |
| Nº 2 | «El sistema de Seguridad Social español en el año 2000» |
| Nº 3 | «Gobernar sindicalmente las mejoras de diálogo social»
Informe aprobado por el Consejo Confederal
13 de julio de 2000 |
| Nº 4 | INTERNACIONALES
«XVII Congreso de la CIOSL»
Durban (Sudáfrica)
Abril de 2000 |
| Nº 5 | INTERNACIONALES
«Los procesos de integración económica en América Latina: una respuesta sindical» |
| Nº 6 | «Reducir la temporalidad, reforzar la estabilidad»
Propuesta sindical de empleo para la negociación con CEOE y CEPYME |
| Nº 7 | «Vincular la afiliación con el desarrollo del diálogo social»
Informe aprobado por el Consejo Confederal de 24 de octubre de 2000 |
| Nº 8 | «Situación de la economía española y Presupuestos Generales del Estado 2001»
Posibles repercusiones de su aplicación |
| Nº 9 | «La escolarización de los hijos de los inmigrantes en España» |

títulos publicados

- | | |
|-------|---|
| Nº 10 | «Los servicios de atención a las personas dependientes» |
| Nº 11 | «III Acuerdos Nacionales de Formación Continua» |
| Nº 12 | «Criterios para la negociación colectiva de 2001» |
| Nº 13 | «Acercar las propuestas sindicales a los centros de trabajo»
Informe del Consejo Confederal
10 de enero de 2001 |
| Nº 14 | «Los Comités de Empresa Europeos en España» |