

Documento de posición de la CES Por una Directiva de Comités de empresa europeos (CEE) moderna en la era digital

Adoptado en el Comité Ejecutivo de la CES el 15-16 de marzo en Malta

El 20 aniversario - en 2016 - de la Directiva CEE fue una oportunidad para evaluar los logros de los CEE y las deficiencias en cuanto a la representación de los intereses de los trabajadores en las empresas transnacionales. La Directiva CEE establece que la Comisión Europea deberá hacer una evaluación "a más tardar en junio de 2016", pero se han producido algunos retrasos y esta evaluación se presentará en la primavera de 2017. El aumento en el número total de CEE después de la refundición de la Directiva CEE no se ha materializado. A pesar de que se pueden aportar algunas mejoras desde el lado sindical, un mayor progreso es imposible sin una mejora sustancial de la Directiva CEE. Con demasiada frecuencia, la participación de los trabajadores es una mera formalidad y tiene un impacto limitado porque los CEE siguen encontrándose con hechos consumados, especialmente en el caso de la reestructuración de una empresa transnacional. En la era digital, los nuevos retos sociales, tecnológicos y estructurales requieren un fortalecimiento de las herramientas de los CEE. La digitalización no va a esperar. Ya está teniendo lugar. Los CEE deben disponer de los medios para darle forma.

Por lo tanto, después de largos y profundos debates con sus afiliados, la CES ha identificado las siguientes prioridades para hacer efectivos los derechos de los trabajadores en materia de información y consulta y para superar las dificultades en la aplicación práctica de la Directiva CEE:

1. Aplicación de los derechos que emanan de la Directiva mediante, sanciones efectivas y disuasorias, incluyendo el derecho a una suspensión temporal de las decisiones de la empresa con una prerrogativa sindical nacional.. En la práctica, la aplicación de los procedimientos de información y consulta es a menudo inadecuada y la información se proporciona demasiado tarde. La CES exige ante todo una aplicación efectiva. La información y consulta deben ser parte del proceso de la toma de decisiones de la empresa a todos los niveles: local, nacional y transnacional. Antes de que la dirección tome una decisión final, el procedimiento transnacional de información y consulta debe ser llevado a cabo correcta y completamente¹. En este contexto, la definición de consulta (artículo 2.1 g) debe fortalecerse para que la opinión del CEE "sea" (en lugar de "pueda ser") considerada por la dirección. Se deben reducir las diferencias de niveles y de campo de aplicación de las sanciones establecidas a nivel nacional para hacerlas "efectivas, disuasivas y proporcionadas" y garantizar condiciones equitativas. La sanción final debería ser la anulación de las decisiones de la empresa en caso de infracción de los procedimientos de información y consulta, a condición de que los sindicatos nacionales directamente afectados por la decisión apoyen una suspensión y/o anulación.
2. Asegurar el acceso a la justicia. Especificación del estatus jurídico de los CEE y de los grupos especiales de negociación (GEN) como actores legales. Definición de medios legales para iniciar el litigio contra la empresa en defensa de los derechos conferidos por la Directiva de CEE.

¹ <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/5/o138945.pdf>

3. El papel de los "representantes de las organizaciones sindicales pertinentes y reconocidas a nivel comunitario" que se describe en el artículo 5.4 debe reflejarse en las disposiciones subsidiarias. El derecho a que los expertos sindicales participen en todas las reuniones del CEE y del Comité restringido y tengan acceso a todos los lugares es una condición necesaria para apoyar y coordinar el trabajo de los CEE de manera más eficaz.
4. Asegurar una coordinación más efectiva entre los niveles local, nacional y europea. Los derechos de información y consulta deben garantizar que el CEE puede expresar su opinión antes del final de la consulta a los respectivos niveles. El CEE debe ser capaz de comunicarse con el nivel nacional siempre que sea necesario, sobre todo antes y después de las reuniones del CEE de una sociedad europea (SE). Se deben garantizar los recursos y los derechos necesarios, por ejemplo, para el acceso a los centros
5. Una definición detallada del concepto de "empresa que ejerce el control", incluyendo la gestión de contratos, sistemas de franquicia y asociaciones (joint-ventures). Los criterios objetivos para determinar la ubicación del "representante de la dirección central» y de la «dirección central» deben definirse para evitar la compra de regímenes (incluyendo impuestos) más ventajoso y el uso de empresas buzón.
6. Después de 20 años, nada justifica hacer excepciones para los antiguos acuerdos llamados voluntarios (es decir, anteriores a la Directiva, artículo 13².) Debemos poner fin al doble rasero integrando estos acuerdos en el ámbito de la Directiva. Para garantizar condiciones justas y claridad jurídica, todos los términos definidos en la Directiva deben aplicarse automáticamente a todos los acuerdos, ya sea de manera automática o mediante la renegociación basada en disposiciones de salvaguardia incluidas en normas transitorias para garantizar la continuidad durante las renegociaciones.
7. Mejorar y aclarar las reglas de negociación con el GEN (marco temporal claro para la primera reunión del GEN, ritmo de las reuniones del GEN, obligación clara de la dirección central de establecer un CEE si se aplican los requisitos subsidiarios).
8. El concepto de "carácter transnacional de una cuestión" (considerandos 12 y 16), debe ser consolidado e incorporado en el texto principal de la directiva. Debe haber un derecho absoluto y obligatorio del CEE a ser informado y consultado a lo largo del proceso de toma de decisiones.
9. Impedir el uso abusivo de las cláusulas de confidencialidad definiendo con precisión por qué razones, en qué circunstancias y por cuánto tiempo una empresa puede retener información y por qué razones se puede restringir el derecho de los miembros del CEE de compartir información con las partes interesadas (especialmente los representantes de los trabajadores). Estas precisiones son necesarias porque con demasiada frecuencia la dirección no proporciona suficiente información en cuanto a las normas de confidencialidad, lo que dificulta a los delegados del CEE su necesaria comunicación a nivel europeo y nacional.
10. Reforzar los requisitos subsidiarios para mejorar el funcionamiento práctico del CEE (por ej. derechos y medios del Comité restringido, lista de temas ampliada).

² En marzo de 2016, de todos los CEE en vigor, el 42% (395) todavía estaban exentos de las obligaciones derivadas de la Directiva de CEE y de su revisión (la llamada pre-directiva de CEE), el 53% (495) estaban funcionando como CEE Artículo 6, y el 3% (31) funcionaban de acuerdo con el artículo 14.1 b de la Directiva de la CEE. Además, estaban registrados nueve procedimientos de información y consulta, junto a 12 CEE que operaban bajo las disposiciones subsidiarias. (Stan De Spiegelaere "Too Little, too late", ETUI 2016, p 17)