

APOYAR LA CREACIÓN Y

# EL REFUERZO DE LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS ESTABLECIDOS RECIENTEMENTE

GUÍA PRÁCTICA PARA LOS CEE SOBRE INFORMACIÓN Y CONSULTA



Co-funded by  
the European Union

## Índice de contenidos

Introducción .....	3
Marco jurídico .....	6
Procesos de información y consulta.....	10
Política y legislación.....	10
Principales retos para el funcionamiento de los comités de empresa europeos .....	11
Prácticas en materia de derechos de información y consulta en los CEE .....	13
Participación y compromiso: posiciones de los interlocutores sociales sobre la nueva propuesta de Directiva refundida o CEE.....	17
Beneficios de los CEE para los empresarios .....	20
Perspectivas específicas de cada país y estudios de casos .....	24
Conclusiones y recomendaciones .....	26

## Introducción

Los comités de empresa europeos (CEE) son órganos de información y consulta que garantizan la participación de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones relacionadas con asuntos transnacionales en las empresas multinacionales que operan en el Espacio Económico Europeo y fuera de él. Informar y consultar de manera significativa a los trabajadores sobre las decisiones empresariales clave puede ayudar a anticipar y gestionar los cambios, como los referidos a la transición ecológica y digital, incluso abordando la cuestión de la escasez de mano de obra o la introducción de nuevas tecnologías. En contextos transnacionales, los comités de empresa europeos pueden desempeñar un papel esencial en estos aspectos. Los comités de empresa europeos se han convertido en un elemento esencial del panorama empresarial de la UE con vistas a la integración económica y social europea.

El derecho de los trabajadores a ser informados y consultados sobre asuntos relevantes forma parte del pilar de los derechos sociales, está consagrado en los Tratados de la UE y en el Derecho derivado, y es clave para lograr una transición justa hacia la neutralidad climática. Con la expansión de las empresas multinacionales que operan en el mercado interior de la UE, la cuestión de cómo garantizar este derecho en un contexto transnacional ha llevado al desarrollo de los comités de empresa europeos.

Los CEE son órganos que representan a los trabajadores de la UE de las grandes empresas multinacionales. Están concebidos para garantizar que los trabajadores reciban información y mantengan un diálogo con la dirección central sobre decisiones importantes a escala de la UE que puedan afectar a las condiciones de trabajo o empleo. A raíz de la Directiva 94/45/CE del Consejo, se crearon más de 1.250 CEE. En 2009, la Directiva refundida 2009/38/CE (la Directiva sobre los CEE) trató de subsanar las deficiencias detectadas, contrarrestar la tendencia a la baja en la creación de CEE y aclarar varios conceptos clave.

El principal objetivo del proyecto «*Apoyar la creación y el refuerzo de los CEE de reciente creación*» (*Supporting Setting Up and Strengthening of Newly Established EWCS*, SUSEP) es proporcionar un apoyo integral para la creación y el funcionamiento de los comités de empresa europeos (CEE) mediante la identificación de las necesidades específicas de las empresas multinacionales y sus empleados, la evaluación de los requisitos de desarrollo de capacidades y el desarrollo de una serie de herramientas y recursos para facilitar el proceso. El proyecto se dirige a los miembros de los CEE, a los representantes de los trabajadores y a los empleadores, garantizando que las partes implicadas estén bien equipadas para establecer y mantener con éxito los CEE.

El objetivo de la **Guía práctica para los CEE sobre información y consulta** es proporcionar una orientación exhaustiva sobre el papel de los comités de empresa europeos en el proceso

de información y consulta, incorporando los resultados de la investigación nacional realizada en Polonia, Croacia, Italia, España y Rumanía a principios de 2024. La guía pretende demostrar los beneficios de la participación en los comités de empresa europeos tanto para los empresarios como para los trabajadores, y compartir las buenas prácticas para una información y consulta eficaces. También proporciona recursos contextualmente relevantes para las organizaciones y los miembros de los CEE de toda la Unión Europea.

La elaboración de la Guía ha estado precedida por un estudio de evaluación de las necesidades, cuyo objetivo era comprender las necesidades y los retos a los que se enfrentan las empresas multinacionales que pueden optar a las actividades de los CEE y analizar los requisitos de desarrollo de capacidades para los trabajadores y sus representantes. El estudio se centró en los siguientes objetivos de investigación:

- evaluación del funcionamiento actual de los CEE (principales logros y retos, expectativas relacionadas con el funcionamiento de los CEE);
- diagnóstico de las necesidades de formación entre sindicatos y empresarios (a efectos de la fase de desarrollo de capacidades en el proyecto) en el contexto del establecimiento de nuevos CEE y del funcionamiento de los actuales, incluidos los conocimientos y habilidades necesarios en los mecanismos de información y consulta;
- evaluación de las disposiciones de la Directiva refundida que se debaten actualmente en la UE;
- y formulación de algunas recomendaciones, sobre todo a efectos del paquete de trabajo sobre desarrollo de capacidades.

El estudio ha aplicado una metodología cualitativa mixta para recopilar información de diversas fuentes y triangularlas: investigación documental, 2 grupos de discusión en línea y entrevistas en profundidad.

*La investigación documental* La investigación documental abarcó información reciente a nivel nacional, sobre todo la referida a las conclusiones sobre el funcionamiento de los CEE. Esto incluye los CEE establecidos en el país objeto de estudio y los miembros de los CEE delegados de los países del proyecto. La investigación documental abarcó artículos científicos, informes de investigación, pero también literatura gris y documentos de los CEE, si procedía.

*Grupos focales en línea:* los socios del proyecto también organizaron dos grupos focales en línea en cada país (10 en total). Dependiendo del contexto nacional, los grupos de discusión estaban formados por una mezcla de representantes de sindicatos/miembros de CEE y

organizaciones patronales/empresarios (representantes de empresas multinacionales), representantes de grupos de reflexión, del mundo académico y de ONG. Algunos de los participantes en los grupos de discusión eran miembros de CEE, miembros de comisión negociadora o trabajadores que planeaban crear un CEE, pero también representantes de empresarios u organizaciones patronales relevantes para el funcionamiento de los CEE.

*Entrevistas en profundidad:* para complementar la investigación documental y los grupos de discusión, se realizaron algunas entrevistas en profundidad con los encuestados seleccionados. Si no se ha dado respuesta a algunos objetivos clave (preguntas de la investigación), se contactó con algunos representantes individuales de sindicatos y empresarios. Las directrices para las entrevistas (tanto los grupos de discusión como las entrevistas en profundidad) se incluyeron en el informe metodológico.

Como resultado del estudio, en junio de 2024 se elaboraron cinco informes nacionales.

## Marco jurídico

Los comités de empresa (CEE), órganos de información y consulta que representan a los trabajadores establecidos en la UE dentro de empresas multinacionales, cuyas normas se fijan en la Directiva 2009/38/CE<sup>1</sup> sobre los comités de empresa europeos («Directiva refundida»), son una parte importante de un amplio marco político sobre el diálogo social. La Directiva constituye una partida importante de los derechos de información y consulta de los trabajadores de la Unión Europea que corresponden a las empresas multinacionales.

El derecho de información y consulta está recogido en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE de 2000 (artículo 27). El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) también promueve el diálogo social entre empresarios y trabajadores (artículo 151) y reconoce el papel de los interlocutores sociales (artículo 152).

El derecho a la información y la consulta también se concede a los trabajadores de las empresas transnacionales que operan en la Unión Europea. La Directiva 94/45/CE sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria<sup>1</sup> y la Directiva 2009/38/CE, posteriormente actualizada<sup>2</sup> han sentado las bases para la constitución de **comités de empresa europeos (CEE)**. Se trata de órganos permanentes de representación de los trabajadores que facilitan los procesos de información y consulta.

Las principales motivaciones que se mantuvieron tras la creación de este mecanismo fueron la necesidad de una respuesta de los trabajadores a los procesos de globalización de las empresas en desarrollo y la necesidad de una mayor integración en la Unión Europea, también en la dimensión del diálogo social. Junto con la mayor internacionalización de las empresas, era necesario un nivel relevante de diálogo social que se correspondiera con órganos adecuados donde se tomaran las decisiones para equilibrar la posición de trabajadores y empresarios. Los comités de empresa europeos han introducido un nuevo nivel europeo de relaciones laborales. Los CEE pueden crearse en empresas multinacionales que tengan establecimientos en al menos dos Estados miembros. Dichas empresas deben cumplir los siguientes criterios:

- tener al menos 1000 empleados en los Estados miembros
- y tener al menos 150 empleados en cada uno de al menos dos Estados miembros.

<sup>1</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31994L0045>

<sup>2</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32009L0038>

La Directiva 94/45/CE ha sido modificada tras 15 años de funcionamiento. La nueva Directiva 2009/38/CE (versión refundida) reforzó el papel y los derechos de los CEE en muchos ámbitos, en particular:

- ha reforzado y definido más claramente los derechos de información y consulta de los CEE;
- ha distinguido más claramente la información y la consulta en el seno del CEE de los procesos llevados a cabo por los órganos nacionales e introdujo así una nueva definición de las «cuestiones transnacionales», que son competencia del CEE;
- ha otorgado un papel más importante a los sindicatos;
- ha permitido a los miembros del CEE participar en actividades de formación sin perder su remuneración por absentismo;
- ha incluido normas para adaptar los CEE a los cambios estructurales en el contexto de las empresas multinacionales.

**En 2023, el Parlamento Europeo adoptó una resolución legislativa de propia iniciativa en la que pedía a la Comisión que reforzara la función y la capacidad de los comités de empresa europeos.** Los principales cambios propuestos por la Comisión incluyen los siguientes: A. Otorga igualdad de derechos a los trabajadores de empresas multinacionales que operan en la UE o el EEE para solicitar la creación de un nuevo comité de empresa europeo: se suprimirán las excepciones de la Directiva vigente, lo que permitirá a 5,4 millones de trabajadores de 320 empresas multinacionales con acuerdos preexistentes solicitar la creación de un comité de empresa europeo. B. Clarifica la definición de las cuestiones transnacionales: garantiza que la labor de los comités de empresa europeos complete la de los organismos nacionales de información y consulta, en lugar de solaparse con ella. Una definición clara es fundamental para determinar cuándo se debe consultar e informar a los comités de empresa europeos. C. Garantiza que se consulte a los trabajadores de las empresas multinacionales de manera oportuna y significativa sobre los aspectos que les conciernen. D. Garantiza que los comités de empresa europeos tengan la capacidad necesaria para llevar a cabo su trabajo: los acuerdos de los comités de empresa europeos deben especificar los recursos financieros y materiales asignados, por ejemplo, en lo que se refiere a expertos, costes jurídicos y formación. E. Refuerza el equilibrio de género. F. Mejora el acceso a las vías de recurso. La propuesta de la Comisión por la que se modifica la Directiva sobre los comités de empresa europeos será debatida por el Parlamento Europeo y los Estados miembros. Una vez que haya sido adoptada, los Estados miembros dispondrán de un año para incorporarla a su ordenamiento jurídico nacional. Las nuevas normas empezarán a aplicarse dos años después. Durante ese período de dos años, las partes pueden adaptar los acuerdos de comités de empresa europeos a los requisitos modificados.

El 24 de enero de 2024, la Comisión Europeo presentó una propuesta sobre la revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos<sup>3</sup>. Los principales cambios propuestos por la Comisión incluyen los siguientes:

- **Otorga igualdad de derechos a los trabajadores de empresas multinacionales que operan en la UE o el EEE para solicitar la creación de un nuevo comité de empresa europeo:** se suprimirán las excepciones de la Directiva vigente, lo que permitirá a 5,4 millones de trabajadores de 320 empresas multinacionales con acuerdos preexistentes solicitar la creación de un comité de empresa europeo.
- **Clarifica la definición de las cuestiones transnacionales:** garantiza que la labor de los comités de empresa europeos complete la de los organismos nacionales de información y consulta, en lugar de solaparse con ella. Una definición clara es fundamental para determinar cuándo se debe consultar e informar a los comités de empresa europeos.
- **Garantiza que se consulte a los trabajadores de las empresas multinacionales de manera oportuna y significativa sobre los aspectos que les conciernen:**
  - los miembros de los comités de empresa europeos deben recibir una respuesta motivada a su dictamen antes de que la dirección de la empresa adopte una decisión sobre cuestiones transnacionales;
  - la dirección de la empresa debe justificar cada vez que indique la confidencialidad como motivo para restringir el intercambio de información o para no divulgar información sobre cuestiones transnacionales.
- **Garantiza que los comités de empresa europeos tengan la capacidad necesaria para llevar a cabo su trabajo:** los acuerdos de los comités de empresa europeos deben especificar los recursos financieros y materiales asignados, por ejemplo, en lo que se refiere a expertos, costes jurídicos y formación.
- **Refuerza el equilibrio de género:** siempre que se negocie o renegocie el acuerdo de un comité de empresa europeo, deberán establecerse disposiciones para alcanzar, en la medida de lo posible, una composición equilibrada desde la perspectiva de género. Esto incluye el requisito de buscar activamente el equilibrio de género en las comisiones negociadoras, que son grupos temporales de representantes de los trabajadores que negocian un acuerdo de comité de empresa europeo con la empresa.

---

<sup>3</sup> [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_24\\_147](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_147)



- **Mejora el acceso a las vías de recurso:** los Estados miembros deben notificar a la Comisión el modo en que los comités de empresa europeos pueden iniciar procedimientos judiciales y, en su caso, administrativos. Los Estados miembros también tienen la obligación de imponer sanciones efectivas, disuasorias y proporcionadas para hacer cumplir la Directiva.

Tanto la CES como las organizaciones patronales a nivel de la UE han presentado sus posiciones en respuesta al proceso de consulta iniciado por la Comisión Europea<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> For further reading: Position of the ETUC on the recast EWC Directive (2024): <https://etuc.org/en/document/democracy-work-matters-european-works-council-directive-delivers-workers> and the Joint EU employers' statement on the revision of the EWC Directive (2024): <https://www.businesseurope.eu/publications/revision-european-works-councils-directive-joint-eu-employers-statement>

## Procesos de información y consulta

### Política y legislación

El 4 de marzo de 2021, la Comisión Europea presentó un plan de acción para el Pilar Europeo de Derechos Sociales con el fin de convertir sus principios en acciones concretas. Fue aprobado en la Cumbre Social de Oporto el 7 de mayo de 2021 como directriz para la aplicación del Pilar. Entre otras cosas, el plan de acción subraya que la **información, la consulta y la participación de los trabajadores y sus representantes a diversos niveles desempeñan un papel importante en la configuración del cambio económico y el fomento de la innovación en el lugar de trabajo.**

La legislación de la UE sobre los comités de empresa europeos pretende resolver la disparidad entre el carácter cada vez más transnacional de la toma de decisiones de las empresas y los derechos de información y consulta de los trabajadores, que se definen y limitan a nivel nacional. Cuando las decisiones se toman a nivel supranacional, los sistemas nacionales de información y consulta no permiten a los trabajadores de los distintos Estados miembros organizar colectivamente sus aportaciones y expresar sus opiniones o preocupaciones sobre estas cuestiones transnacionales. Los CEE fomentan una comprensión compartida de los retos transnacionales a los que se enfrentan las grandes empresas multinacionales y promueven la participación de los trabajadores en la toma de decisiones. Esto ayuda a compartir información sobre posibles soluciones, facilitar su aplicación y aumentar el impacto de las decisiones estratégicas del empresario.

La Directiva CEE define **la información y la consulta** de la siguiente manera:

#### Artículo 1 de la Directiva CEE

La información y consulta a los trabajadores se efectuarán al nivel pertinente de dirección y de representación, en función del tema tratado. Con tal fin, las competencias del comité de empresa europeo y el alcance del procedimiento de información y consulta a los trabajadores regulado por la presente Directiva se limitarán a las cuestiones transnacionales.

#### Artículo 2 de la Directiva CEE

«Información»: la transmisión de datos por el empleador a los representantes de los trabajadores para que estos puedan tener conocimiento del tema tratado y examinarlo; la información se efectuará en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, de tal modo que permita a los representantes de los trabajadores realizar una evaluación pormenorizada del posible impacto y, en su caso, preparar las consultas con el órgano competente de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria.

«Consulta»: la apertura de un diálogo y el intercambio de opiniones entre los representantes de los trabajadores y la dirección central o cualquier otro nivel de dirección más apropiado, en un momento, de una manera y con un contenido que permitan a los representantes de los trabajadores emitir un dictamen sobre la base de la información facilitada sobre las medidas propuestas acerca de las cuales se realiza la consulta y sin perjuicio de las responsabilidades de la dirección, y en un plazo razonable, que pueda ser tenida en cuenta en la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria.

Punto 22 del preámbulo de la Directiva sobre CEE

El término «información» debe definirse teniendo en cuenta el objetivo de un examen adecuado por los representantes de los trabajadores, lo que implica que la información se efectúe en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, sin que ello retrase el proceso de toma de decisiones en las empresas.

Punto 23 del preámbulo de la Directiva sobre CEE

El término «consulta» debe definirse teniendo en cuenta el objetivo de posibilitar la emisión de un dictamen que sea útil para el proceso de toma de decisiones, lo que implica que la consulta se efectúe en un momento, de una manera y con un contenido apropiados.

Es preciso garantizar a los trabajadores y sus representantes una información y consulta al nivel pertinente de dirección y de representación, en función del tema tratado. Con este objeto, la competencia y el ámbito de intervención del comité de empresa europeo deben distinguirse de los de los órganos nacionales de representación y limitarse a las cuestiones transnacionales.

### Principales retos para el funcionamiento de los comités de empresa europeos

Los comités de empresa europeos se enfrentan a varios retos en su desarrollo y funcionamiento. Algunos de estos retos son:

- **contextos culturales y jurídicos diversos:** la Unión Europea está formada por Estados miembros con tradiciones culturales, jurídicas y de relaciones laborales diversas. Armonizar estas diferencias para establecer comités de empresa europeos eficaces puede ser todo un reto;
- **barreras lingüísticas:** los CEE suelen estar formados por representantes de varios países, lo que puede dar lugar a barreras lingüísticas. Pueden ser necesarios servicios de traducción e interpretación para garantizar una comunicación eficaz entre los miembros;

- **diferentes niveles de sindicación:** El nivel de sindicación varía entre los países europeos, lo que afecta a la creación y el funcionamiento de los CEE. En los países con una fuerte presencia sindical, los CEE pueden contar con más apoyo y recursos. También existen retos relacionados con la solidaridad de los trabajadores cuando se trata de consultar las condiciones de trabajo en sucursales de empresas de diferentes países - especialmente la división Este-Oeste es observable en este contexto;
- **resistencia de la dirección:** algunos empresarios pueden resistirse a la creación de CEE debido a su preocupación por el aumento de los costes, la burocracia o la posible pérdida de control sobre los procesos de toma de decisiones. Para superar esta resistencia es necesario convencer a la dirección de las ventajas de los CEE a la hora de promover la participación de los trabajadores y mitigar los conflictos;
- **complejidad de la toma de decisiones:** los CEE suelen tratar cuestiones complejas relacionadas con operaciones y traslados transfronterizos. Lograr el consenso entre representantes de distintos países y equilibrar los intereses puede ser todo un reto;
- **entornos empresariales cambiantes:** las empresas transnacionales operan en entornos empresariales dinámicos y competitivos, en los que la reestructuración y la reorganización son estrategias habituales de adaptación. Los CEE deben ser flexibles y adaptarse a los cambios en el panorama empresarial sin dejar de representar eficazmente los intereses de los trabajadores;
- **intercambio de información y transparencia:** garantizar un intercambio de información oportuno y transparente entre la dirección y los CEE es crucial para su eficacia. Sin embargo, algunas empresas pueden mostrarse reacias a compartir información sensible, lo que genera problemas de confianza y obstaculiza el funcionamiento de los CEE;
- **aplicación y marco jurídico:** aunque la UE ofrece un marco jurídico para la creación de CEE a través de la Directiva sobre los comités de empresa europeos, los mecanismos de aplicación pueden variar de un Estado miembro a otro. La aplicación incoherente y la falta de mecanismos de aplicación o de sanciones por incumplimiento pueden socavar la eficacia de los CEE;
- **formación y capacitación:** los representantes de los CEE necesitan formación y capacitación para representar eficazmente los intereses de los trabajadores en los distintos países. Proporcionar los recursos y el apoyo adecuados para la formación puede suponer un reto tanto para los empresarios como para los sindicatos.

Abordar estos retos requiere la colaboración entre empresarios, sindicatos y responsables políticos para garantizar el funcionamiento eficaz de los comités de empresa europeos y promover el diálogo y la cooperación a nivel transnacional.

## Prácticas en materia de derechos de información y consulta en los CEE

En el estudio SUSEP, los investigadores han preguntado, tanto a los representantes de los trabajadores (incluidos los miembros de los CEE) como a las organizaciones patronales, cómo evaluaban en la práctica los derechos de información y consulta antes mencionados en sus CEE. Se consideró que los equipos de trabajadores y las empresas obtenían de ellos una serie de beneficios, pero también se señalaron algunos retos.

Según los encuestados, los comités de empresa europeos dan prestigio y refuerzan el papel de los sindicatos en las empresas estudiadas. Este prestigio se basa principalmente en el hecho de que el CEE tiene un carácter internacional, lo que le permite construir una posición fuerte frente al empresario, más parecida a la relación entre iguales. Además, la función de creación de opinión contribuye al prestigio de este órgano.

Al mismo tiempo, el intercambio de información y comunicación a nivel internacional permite ejercer la función de control respecto al empresario, que está obligado a compartir información con el CEE. Gracias a los CEE, los trabajadores conocen mejor la situación financiera de la empresa, se enteran del funcionamiento de la corporación como tal y de los movimientos cruciales del empresario en varios países, como la compra/liquidación o venta de plantas, la introducción de nuevas tecnologías o la introducción de equipos de protección personal, medidas de salud y seguridad, etc. Si no fuera por los CEE, esta comunicación y el acceso a la información serían imposibles o muy limitados; la cantidad de información facilitada quedaría únicamente a discreción del empresario. Un entrevistado señaló que:

«algunos problemas salían a la luz, lo que sin duda es una ventaja, pero las soluciones y las decisiones dependían de los directores locales».

Además de la comunicación y el intercambio de información, el CEE de la empresa en cuestión tiene carácter de órgano de opinión. En el caso de decisiones importantes, los miembros del CEE se pronuncian, formulan recomendaciones o sugieren determinadas medidas a adoptar. El empresario puede tenerlas en cuenta, pero no está obligado a hacerlo. En una de las empresas estudiadas, el mecanismo de toma de decisiones se delega en las estructuras locales: directores o departamentos de RRHH. Según los encuestados, la capacidad de emitir dictámenes es una ventaja, ya que permite pronunciarse sobre cuestiones importantes para los trabajadores, pero, por otro lado, es demasiado limitante porque no permite una verdadera cogestión por parte de los miembros del CEE. Otro aspecto importante del CEE es el diálogo con el empresario a nivel local y conseguir que compartan información. Sin embargo, según los entrevistados, la calidad del diálogo aún debe mejorar por ambas partes. Aunque la pandemia contribuyó al deterioro de la comunicación, los esfuerzos actuales se dirigen a solucionar el problema.

Además, el valor añadido del comité de empresa es el flujo de información entre sindicalistas de distintos países. Un entrevistado ha señalado que:

*«si no fuera por el CEE, el flujo de información entre sindicatos de distintos países sería básicamente inexistente, el CEE hace posible este intercambio».*

El CEE brinda la oportunidad de establecer relaciones entre sindicalistas de distintos países e intercambiar experiencias sobre, entre otras cosas, las condiciones de trabajo y los problemas a los que se enfrentan los trabajadores. Un entrevistado recuerda:

*«los cursos de formación, de varios días de duración, eran una oportunidad para intercambiar experiencias e información: los retos a los que se enfrentan los empleados, identificar las cosas que no funcionan en nuestro país pero que parecen mejores en otros países y al revés».*

Los miembros del CEE participan en viajes al menos dos veces al año, mientras que los miembros suplentes viajan con menos frecuencia: una vez al año. El valor de las reuniones en persona es muy alto y esta fórmula debería continuar en los próximos años.

Entre los retos actuales a los que se enfrentan los miembros del CEE, los principales son la comunicación y la calidad del intercambio de información entre los miembros del CEE y el empresario. Según los encuestados, el empresario comparte información incompleta con el CEE o no la comparte en absoluto, lo que perciben como una falta de voluntad para entablar el diálogo. Por un lado, algunos datos son sensibles y pueden afectar a la cotización de la empresa en bolsa, o la información puede ser aprovechada por la competencia, pero, por otro, algunos grandes cambios y planes de futuro afectan mucho a la vida y los planes de los trabajadores. De ahí que los encuestados indiquen que el diálogo con el empresario en este ámbito no es fácil y debe mejorarse.

Además, la pandemia de COVID a menudo ha ralentizado aún más el diálogo con los empresarios, trasladando la comunicación al ámbito de la mensajería instantánea y las reuniones en línea. Según los entrevistados, una gran ventaja de los CEE han sido las reuniones cara a cara y la posibilidad de mantener conversaciones en persona. El diálogo con el empresario también era más intenso en aquellos años. Después de la pandemia, el diálogo y el entendimiento con los empresarios todavía no se ha reconstruido. Un entrevistado señala que:

*«tras la pandemia, el diálogo de los CEE pasó a la clandestinidad, desapareció tanto a nivel nacional como internacional. La pandemia ha hecho que la comunicación se desplace a los distintos comunicadores, como Teams o Zoom, lo que es perjudicial en el ámbito de las negociaciones para el empleado».*

Otro miembro del sindicato ha añadido:

*«los CEE están perdiendo su relevancia después de la pandemia y la situación no puede continuar, deberían haberse hecho cambios justo después de que terminara la pandemia».*

Según los miembros del sindicato, la pandemia ha permitido a los empresarios restar importancia al papel del CEE. Se han señalado algunos ejemplos de la llamativa falta de diálogo: un empresario no informó al CEE de la liquidación de una de las empresas, mientras que, según las normas de diálogo, debería haber informado a los miembros del CEE de dicha medida. En otro caso, el empleador para negociar un nuevo acuerdo de CEE a través de equipos, a lo que los miembros del CEE no quieren estar de acuerdo, percibiéndolo como una solución desventajosa.

Otro reto importante es la cláusula de confidencialidad impuesta a las reuniones del comité de empresa europeo. Los debates que tienen lugar en las reuniones del CEE no pueden ser transmitidos por un miembro del CEE a los empleados locales. Gran parte de la información es sensible debido a que la empresa cotiza en bolsa. La información negativa sobre la empresa puede provocar un desplome de la cotización, pero también puede filtrarse a los competidores y utilizarse en su beneficio. Según los sindicatos, la cláusula de confidencialidad es una restricción excesiva impuesta a los miembros del CEE.

Otros retos son el carácter puramente informativo de las reuniones de los CEE, ya que éstos no están autorizados a tomar medidas. Algunas cuestiones, problemas debatidos en las reuniones no se traducen en decisiones o la cadena de toma de decisiones es larga y se traslada a las estructuras locales de la empresa. Las recomendaciones no siempre se ponen en práctica o, en última instancia, el empresario toma otras decisiones que no se ajustan a las sugerencias del CEE.

Asimismo, los entrevistados señalaron que la duración del mandato y el conocimiento insuficiente de los nuevos miembros del CEE sobre el funcionamiento y los mecanismos del CEE constituyen un reto. A los nuevos miembros no se les ofrece una acogida adecuada, lo que dificulta el funcionamiento de los comités de empresa y el mantenimiento de una posición fuerte en la empresa. Los encuestados han indicado que la fuerza del CEE se basa también en el carisma y la capacidad de liderazgo de los miembros y secretarios del CEE. La competencia y un amplio abanico de conocimientos determinan la influencia del CEE es un factor muy importante para construir la fuerza de este órgano.

Otro reto es la cuestión de la preparación de materiales en las lenguas nacionales de los miembros del CEE. Por diseño, todos los materiales previos a las reuniones del CEE debían

traducirse del inglés a las lenguas locales de los miembros del CEE. Uno de los entrevistados ha señalado que:

*«con el tiempo, recibíamos material informativo en inglés sobre la marcha y resultaba que estaba incompleto. Podíamos aprender más de la prensa, de los medios de comunicación, que de los materiales que nos proporcionaban».*

Otra laguna que han identificado los entrevistados es que las fechas de las reuniones se fijan incómodamente justo antes de las vacaciones. Esto se traduce en una menor participación e implicación de los miembros del CEE.



## Participación y compromiso: posiciones de los interlocutores sociales sobre la nueva propuesta de Directiva refundida o CEE

En respuesta a la propuesta de revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos (mencionada en la parte relativa al marco jurídico), tanto los sindicatos como las organizaciones patronales presentaron sus posiciones en el proceso de consulta iniciado por la Comisión Europea.

### **Posición de la CES sobre la refundición de la Directiva sobre los comités de empresa europeos (2024)<sup>5</sup>**

Las principales mejoras incluyen una definición más precisa de transnacionalidad, el refuerzo de los requisitos subsidiarios y la mejora del acceso a la justicia. Sin embargo, sigue habiendo problemas, sobre todo en la aplicación. La CES pide sanciones sustanciales para las infracciones de gestión y la introducción de medidas cautelares para garantizar el cumplimiento. La CES subraya que tales medidas son esenciales para el cumplimiento de las leyes de información y consulta, rechazando cualquier idea de introducir elementos de cogestión.

Además, la CES pide la inclusión obligatoria de expertos sindicales en los procedimientos de los CEE y lamenta que la Comisión haya omitido a las empresas de franquicia del ámbito de aplicación de la Directiva. Subraya la necesidad de que los temas de actualidad, como las cadenas de subcontratación, los planes de transición climática y la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial, se incorporen a los requisitos subsidiarios de consulta de los CEE.

Aunque aplaude la eliminación de las excepciones, la CES expresa su preocupación por los acuerdos previos a la Directiva y cuestiona la opinión de la Comisión sobre la aplicación automática de las disposiciones modificadas de la Directiva a los acuerdos de CEE existentes. Insiste en mantener las reuniones presenciales por encima de las virtuales y aboga por la creación de un comité tripartito de seguimiento para abordar los retos que plantea la transposición de las disposiciones de la Directiva a la legislación nacional.

---

<sup>5</sup> <https://etuc.org/en/document/democracy-work-matters-european-works-council-directive-delivers-workers>

## **Declaración conjunta de los empresarios de la UE sobre la revisión de la Directiva relativa a los comités de empresa europeos (2024)<sup>6</sup>**

Mientras se presenta la propuesta de revisión de la Comisión Europea, las empresas que gestionan CEE afirman que estos consejos funcionan bien y abogan por mejoras basadas en pruebas tangibles. Se destacan varias recomendaciones y preocupaciones clave:

1. cuestiones transnacionales: la presunción de transnacionalidad propuesta suscita preocupación por el solapamiento de procesos y la inseguridad jurídica. Se aboga por una definición clara de los asuntos transnacionales y por evitar el solapamiento de responsabilidades con los procesos nacionales;
2. acuerdos preexistentes: la inclusión de los acuerdos voluntarios de CEE de la directiva original y del periodo transitorio podría perturbar el buen funcionamiento de los CEE existentes. Se hacen sugerencias para permitir que estos acuerdos continúen sin la adhesión obligatoria a la Directiva revisada;
3. confidencialidad: se hace hincapié en la capacidad de la dirección para mantener la confidencialidad sin obstaculizar los procesos de toma de decisiones. Las sugerencias incluyen la eliminación de los requisitos de autorización administrativa o judicial y el establecimiento gradual de acuerdos de confidencialidad entre los interlocutores sociales;
4. recursos: se busca claridad sobre el papel y los costes de los expertos. Las recomendaciones incluyen permitir que la dirección decida sobre los mandatos y costes de los expertos, centrándose en el apoyo a las soluciones del diálogo social;
5. mediación y conciliación: en lugar de la intervención judicial, se proponen mecanismos alternativos de resolución de conflictos para abordar los conflictos de los CEE, en consonancia con la prioridad de apoyar el desarrollo del diálogo social;
6. procedimiento de consulta: preocupan los cambios propuestos que podrían retrasar decisiones importantes. Se aboga por la flexibilidad en los procesos de toma de decisiones y por evitar cargas administrativas innecesarias;
7. representación de los trabajadores: Se reafirman los CEE como órganos de información y consulta con todos los representantes de los trabajadores, incluidos los afiliados a sindicatos. Se hacen sugerencias para mantener la actual formulación de los representantes de los trabajadores;

---

<sup>6</sup> <https://www.businessseurope.eu/publications/revision-european-works-councils-directive-joint-eu-employers-statement>

8. derecho a solicitar medidas cautelares: La previsión de una medida cautelar se considera perjudicial para los procesos de toma de decisiones y la gobernanza de las empresas. Se recomienda que los Estados miembros aborden las cuestiones relacionadas con las sanciones;

En general, la declaración subraya la necesidad de que la revisión respete el papel actual de los CEE y evite transformarlos en órganos de codecisión. Las recomendaciones pretenden apoyar el desarrollo de una cultura de diálogo social basada en la confianza dentro de las empresas, esencial para el progreso económico y social.

### **Posiciones de los interlocutores sociales expresadas en el proyecto SUSEP**

Los encuestados en el proyecto SUSEP que representan tanto a los sindicatos como a las organizaciones patronales de Croacia, Italia, Polonia, Rumanía y España- informaron mayoritariamente de que apoyan las posiciones mencionadas de sus organizaciones centrales a nivel de la UE, que representan respectivamente a los sindicatos y a los empresarios.

Sin embargo, cabe destacar que en muchos casos los encuestados no estaban familiarizados o no conocían totalmente las posiciones y el proceso de revisión de la propia Directiva. En esos casos, los encuestados no pudieron expresar su opinión elaborada al respecto. Los sindicatos abogan principalmente por un refuerzo general de la Directiva para que los derechos que de ella se derivan «puedan dirigirse y aplicarse mejor a través de la legislación nacional». Entre las propuestas concretas figuran el aumento de las multas por incumplimiento de la Directiva, la normalización de la protección de los miembros de los CEE contra la discriminación y la concesión de mayores competencias a los CEE. Las organizaciones patronales, por su parte, están satisfechas con la Directiva vigente y con el papel predominantemente informativo de los CEE, y no perciben a los CEE como un instrumento para igualar la posición de los trabajadores en los diferentes países en los que opera la multinacional (lo que los representantes de los trabajadores subrayan regularmente como un objetivo importante). Por el contrario, los empresarios ven los CEE principalmente como «un foro para reforzar la comunicación transnacional con los trabajadores y difundir la cultura y los valores de la empresa multinacional».

## Beneficios de los CEE para los empresarios

Los comités de empresa europeos desempeñan un papel crucial en las empresas multinacionales, facilitando la comunicación, la toma de decisiones, la resolución de conflictos y el compromiso de los trabajadores en varios países europeos. Los CEE no sólo pueden reforzar la posición de los trabajadores de las empresas y de los sindicatos mediante la ejecución del derecho a la información y a la consulta -como se ha detallado en las secciones anteriores-, sino que también pueden aportar algunos beneficios tangibles para los empresarios de las empresas multinacionales que operan en la Unión Europea y fuera de ella. Profundizaremos en los múltiples beneficios que los CEE ofrecen a los empresarios.

### **Mejora de la comunicación**

Una comunicación eficaz es vital para el éxito de una organización. Los CEE ofrecen una plataforma estructurada para que la dirección interactúe con los representantes de los trabajadores de las distintas regiones y ramas nacionales de la empresa. Esta línea de comunicación abierta fomenta la comprensión, promueve la transparencia y garantiza que la información fluya en ambos sentidos. Una comunicación clara a través de los CEE puede ayudar a alinear los objetivos de la empresa, difundir información crucial y abordar los problemas de forma proactiva. La dirección central recibe información directa de los miembros del CEE sobre la situación en las sucursales nacionales. Esto complementa el flujo de información procedente de los directores de las sucursales nacionales, que tienden a filtrar la información para presentar mejores indicadores de rendimiento y restar importancia a los posibles retos y dificultades.

### **Coherencia en la toma de decisiones**

Las empresas multinacionales se enfrentan a menudo al reto de mantener la coherencia de las políticas, procedimientos y estrategias en las distintas ubicaciones geográficas. Los CEE ayudan a armonizar los procesos de toma de decisiones mediante la participación de representantes de varios países. Esta inclusión garantiza que las decisiones se tomen con una perspectiva más amplia, teniendo en cuenta los intereses y preocupaciones de los empleados de diferentes orígenes. La coherencia en la toma de decisiones conduce a una mejor coordinación, eficacia y cumplimiento de los objetivos de la empresa. Una mejor vinculación, gracias a los miembros del CEE, con las delegaciones nacionales, permite una mejor comprensión y justificación de las políticas corporativas o decisiones concretas entre todos los equipos de trabajadores. Esto repercute en su mayor compromiso con las tareas realizadas y su vinculación a la empresa a largo plazo, lo que se traduce en una mayor productividad y una menor rotación del personal.

## **Mecanismo de resolución de conflictos**

Los conflictos son inevitables en cualquier organización, especialmente cuando se trata de una mano de obra culturalmente diversa y diversos contextos nacionales (en términos de panorama jurídico y de relaciones laborales, especificidad del negocio realizado en la rama, cadenas de valor, etc.). Los CEE sirven como mecanismo de prevención y resolución de conflictos laborales colectivos al proporcionar una plataforma formal para que los trabajadores y la dirección aborden las quejas, preocupaciones y disputas. La resolución oportuna de los conflictos a través de los CEE puede evitar la escalada, minimizar las interrupciones de las operaciones y mantener un entorno de trabajo armonioso. Al promover el diálogo y la negociación, los CEE contribuyen a una cultura organizativa más colaborativa y cohesionada. En este contexto, el intercambio intensivo de información entre la dirección y los miembros/trabajadores del CEE, en especial en una fase posiblemente temprana de la planificación y la toma de decisiones, desempeña un papel crucial. Así, ambas partes pueden prepararse de forma adecuada y disponer del tiempo necesario para encontrar soluciones mejor sintonizadas.

## **Compromiso y satisfacción de los trabajadores**

Los trabajadores implicados son más productivos, leales y comprometidos con su organización. Los CEE ofrecen a los trabajadores una voz en los procesos de toma de decisiones, permitiéndoles aportar ideas, comentarios y opiniones que dan forma a las políticas y prácticas de la empresa. Esta participación activa aumenta el compromiso, la satisfacción y la moral de los empleados. Sentirse valorado y escuchado a través de los CEE puede aumentar la motivación de los empleados, reducir las tasas de rotación y fomentar un sentimiento de pertenencia a la organización. Es un valor real fortalecer a los trabajadores que está en el corazón de la democracia en el lugar de trabajo. Los comités de empresa europeos también pueden tener un efecto indirecto de la empresa a la sociedad al aumentar el compromiso cívico, generar confianza en las instituciones y contrarrestar las prácticas discriminatorias y las actitudes radicales y populistas.

## **Cumplimiento legal y requisitos reglamentarios**

Para las empresas multinacionales que operan en Europa, el establecimiento de CEE puede ser un requisito legal en virtud de la Directiva sobre los comités de empresa europeos. El cumplimiento de esta normativa no sólo garantiza la adhesión legal, sino que también demuestra un compromiso con el respeto de los derechos de los trabajadores, el fomento del diálogo y la promoción del diálogo social dentro de la organización, que son fundamentales para el Modelo Social Europeo. Al cumplir las normas reglamentarias a través de los CEE, los empleadores mitigan los riesgos, defienden las prácticas éticas y mejoran su reputación como

ciudadanos corporativos responsables. Los trabajadores tienen derecho a la información y la consulta, en concreto a solicitar la creación de un comité de empresa europeo, lo que obliga al empresario a participar en estos mecanismos.

### **Desarrollo de estrategias y conocimiento del mercado**

Los CEE son una valiosa fuente de información sobre el mercado, perspectivas diversas y aportaciones estratégicas para las empresas multinacionales. A través de las reuniones de los CEE, los representantes de los trabajadores comparten los conocimientos locales, las tendencias del mercado y los retos operativos de sus respectivas regiones. Este intercambio de información permite a los empresarios tomar decisiones informadas, desarrollar estrategias específicas para el mercado y adaptar sus operaciones empresariales a los distintos contextos europeos. Aprovechando la experiencia de los CEE, las empresas pueden obtener una ventaja competitiva, anticiparse a los cambios del mercado y posicionarse estratégicamente en el mercado global.

### **Responsabilidad social e imagen corporativa**

La responsabilidad social de las empresas (RSE) forma parte integrante de las prácticas empresariales sostenibles. Los CEE ejemplifican el compromiso con la responsabilidad social promoviendo el diálogo, la inclusión y la capacitación de los trabajadores. Las empresas que dan prioridad a la participación, la transparencia y el compromiso de los trabajadores a través de los CEE demuestran una auténtica preocupación por el bienestar y el desarrollo de sus trabajadores. Esta dedicación a la responsabilidad social mejora la reputación de la empresa, fortalece las relaciones con las partes interesadas y genera confianza con los clientes, los inversores y la comunidad en general.

### **Informes no financieros**

Los comités de empresa europeos desempeñan un papel vital en la promoción de la sostenibilidad, la transparencia y la responsabilidad dentro de las empresas multinacionales, contribuyendo en última instancia al éxito a largo plazo y a la confianza de las partes interesadas. Los comités de empresa europeos pueden aportar beneficios también con respecto a las obligaciones de información no financiera. Al implicar a los empleados en los debates sobre cuestiones sociales y medioambientales, las empresas pueden obtener información valiosa que les permita tomar mejores decisiones y gestionar mejor los riesgos. Demostrar un compromiso con la transparencia y la participación de los empleados a través de los CEE puede mejorar la reputación de la empresa y generar confianza entre las partes interesadas. Trabajar con CEE ayuda a garantizar el cumplimiento de los reglamentos y

normas pertinentes relacionados con la información no financiera, reduciendo el riesgo de sanciones por incumplimiento.

## **Conclusión**

En conclusión, los comités de empresa europeos ofrecen un amplio abanico de ventajas a los empleadores, que van desde la mejora de la comunicación y la coherencia en la toma de decisiones hasta la resolución de conflictos, el compromiso de los empleados, el cumplimiento de la legislación, el desarrollo de estrategias y la responsabilidad social. Al adoptar los comités de empresa europeos como mecanismo para fomentar el diálogo, la cooperación y la inclusión, los empleadores pueden crear un entorno de trabajo más armonioso, impulsar el éxito de la organización y mantener las normas éticas en sus operaciones. Las ventajas polifacéticas de los CEE los sitúan como una herramienta valiosa para las empresas multinacionales que buscan navegar por las complejidades de una mano de obra globalizada al tiempo que priorizan el bienestar de los empleados y la eficacia de la organización.

En base al informe nacional elaborado por el socio del proyecto SUSEP *Confederación de Empresarios de Andalucía* hay que destacar que los CEE permiten promover un entorno competitivo favorable al tejido empresarial a nivel europeo, articulando un marco normativo que responda a las necesidades de las empresas y favorezca una senda de crecimiento continuo y sostenible. En este sentido, es fundamental que todas las iniciativas encaminadas a fortalecer los CEE mantengan como una de sus principales premisas la de contribuir a la creación de competitividad empresarial en un contexto económico y social global, ya que cualquier iniciativa positiva que pueda surgir de los CEE y que incorpore dicha visión, generadora de riqueza y empleo, contará siempre con el apoyo de las empresas.

## Perspectivas específicas de cada país y estudios de casos

Los resultados del estudio del proyecto SUSEP son relativamente coherentes en toda la asociación que engloba a Croacia, Italia, Polonia, Rumanía y España. Las discrepancias, si las hay, reflejan más bien la divergencia de posiciones existente entre los sindicatos y las organizaciones patronales tanto a nivel nacional como de la UE.

Los sindicatos ven la mayor ventaja de los comités de empresa europeos en las mayores oportunidades de obtener información y hacerse una idea más completa de las actividades de la empresa en su conjunto, así como en la posibilidad de establecer conexiones con representantes de los trabajadores de otros países e intercambiar experiencias. Ambos aspectos les resultan muy útiles para su labor como representantes de los trabajadores.

Los mayores retos en el trabajo de los CEE incluyen la no aplicación ocasional de los procedimientos de información previstos en la Directiva y la falta de sanciones para tales prácticas, así como la regulación inadecuada o poco clara de los derechos de los miembros de los CEE, especialmente en lo que respecta a la jornada laboral y las condiciones de trabajo. La falta de claridad en el reparto de responsabilidades financieras y operativas entre la dirección central y las sucursales nacionales de las empresas multinacionales se subrayó como un problema particular.

Los temas de formación más importantes especificados por los miembros de los CEE incluyen la normativa legal, las competencias y el funcionamiento general de los CEE, una mejor comprensión de la información que pueden solicitar a la dirección, las habilidades de comunicación y negociación, incluidos los conocimientos y habilidades necesarios para preparar y participar de forma proactiva en las reuniones, y el análisis de los acuerdos sobre el funcionamiento de los CEE en determinadas empresas.

En los informes nacionales también se presentaron algunas buenas prácticas en relación con el funcionamiento o los resultados de los CEE, con vistas a su posible transferencia a otras empresas multinacionales. Según el informe español, se destacaron las siguientes prácticas:

- acuerdos para el desplazamiento de trabajadores de un centro de trabajo a centros en otros países, corriendo la empresa con todos los gastos del traslado, la educación de los hijos, la formación lingüística, la búsqueda de alojamiento durante el primer año y la posibilidad de volver al cabo de hasta 5 años con una parte proporcional de la indemnización;



- apertura de periodos de información y consulta, que ya dejan un margen de 6 meses para actuar y llegar a acuerdos, por lo que es de gran valor;
- activar comisiones participativas y colaborativas (o grupos de trabajo) para abordar nuevos aspectos de los problemas actuales, como la igualdad o la salud y la seguridad, y aportar soluciones;
- activar comisiones (o grupos de trabajo) participativas y colaborativas para abordar nuevos aspectos de temas de actualidad, como la igualdad o la salud y la seguridad, y aportar soluciones;
- responder a situaciones como la guerra en Ucrania desarrollando iniciativas como la creación de un fondo de solidaridad.

También los encuestados de Polonia propusieron algunas buenas prácticas que pueden extenderse a otros CEE.

Además de las reuniones periódicas del CEE, sería aconsejable celebrar dos veces al año seminarios/sesiones de formación con grupos de colegas de distintos países. El objetivo de los seminarios sería, por ejemplo, mejorar las condiciones de trabajo:

- visitas de estudio de lugares de trabajo en un lugar diferente, comparación de tecnología y equipos de protección individual, inversiones. En estas reuniones se comprobaría si las condiciones de trabajo entre países son similares;
- una comparación de las condiciones sociales de los trabajadores en los países en cuestión. La idea es dejar claro que estas condiciones son diferentes y crear una cesta de la compra común. A largo plazo, estas reuniones conducirían a una equiparación de los salarios dentro de la empresa, para que sean adecuados a la cesta de la compra;
- seminarios que abordarían las diferencias culturales en el contexto de la realización de cambios ecológicos en la empresa. Los encuestados señalan que la normalización entre países dentro de una misma corporación puede resultar difícil, ya que en un país se hace más hincapié en el ecologismo y en el otro menos, y los cambios se aplican en toda la corporación al mismo ritmo y de la misma manera, lo que puede generar resistencia por parte de los empleados.

## Conclusiones y recomendaciones

Teniendo en cuenta los retos a los que se enfrentan los CEE expresados en los informes nacionales, a continuación, se esbozan una serie de sugerencias para reforzar las prácticas de información y consulta en los comités de empresa europeos.

- Promoción de los CEE como mecanismo de información y consulta en las empresas transnacionales, difusión de conocimientos sobre los CEE y apoyo a las entidades para establecer CEE en las empresas que aún no disponen de ellos. Concienciar a las empresas y a los empresarios de la importancia de crear CEE y de cómo estos órganos pueden ser decisivos tanto para los trabajadores como para los empresarios.
- Mejorar la directiva de la UE de manera que obligue al empresario a mantener un diálogo con el CEE y a facilitar información exhaustiva. La directiva actual no funciona bien, el empresario resta importancia a las solicitudes de información, faltan buenas prácticas de comunicación. También es importante una definición clara de las cuestiones transnacionales que pueden ser objeto de debate en los CEE.
- Trazar límites claros en relación con la cláusula de confidencialidad. En las reuniones, el empresario debe indicar qué información y qué partes de esta son confidenciales y cuáles no. La información confidencial y no confidencial debe estar claramente separada. De este modo, los miembros del CEE podrían compartir parte de la información con otros empleados.
- Para que el CEE funcione eficazmente y la comunicación sea fluida, es necesario que la información llegue a tiempo. Garantizar tiempo suficiente para la preparación de las reuniones y el proceso de consulta es de vital importancia.
- Celebrar al menos dos reuniones presenciales del CEE al año en la sede de la empresa; las reuniones presenciales mejorarán el diálogo con el empresario y entre países.
- Creación de grupos de trabajo dentro del CEE que debatan procesos importantes y de gran envergadura del sector industrial, por ejemplo: un grupo de trabajo sobre descarbonización, otro sobre sostenibilidad. El objetivo de estos grupos de trabajo sería desarrollar una posición negociadora con el empresario y salvaguardar a los trabajadores de todos los países en caso de futuros recortes de empleo.

- Un factor adicional para reforzar el CEE sería aumentar su papel en la formulación de recomendaciones salariales. Los CEE podrían contribuir a los convenios colectivos interempresariales para las plantas de toda Europa y a la fijación de un salario mínimo en Europa. La idea es garantizar un salario digno teniendo en cuenta el esfuerzo realizado en el aprendizaje para el trabajo. Dicho esto, hay que subrayar que los CEE no tienen mandato para negociar salarios.
- Mejor preparación sustantiva y lingüística de los miembros de los CEE, fomento de la competencia y el conocimiento del funcionamiento de los CEE; en forma de formación, cursos, apoyo permanente de expertos.
- Desplazamiento permanente de los miembros del CEE a tiempo completo, para que tengan tiempo de prepararse en términos de competencias sustantivas y lingüísticas.
- Es esencial que los CEE estén dotados de los recursos necesarios para garantizar un flujo constante y bidireccional de comunicación entre los trabajadores y la dirección. Esto incluye formación sobre los derechos de los trabajadores, las prácticas de gestión empresarial y la dinámica del mercado laboral europeo. Un CEE bien informado y competente puede prevenir la mala conducta empresarial y garantizar que las decisiones empresariales sean transparentes y respetuosas con los derechos de los trabajadores en todos los países en los que la empresa desarrolla sus actividades.
- Los miembros de los CEE también deberían esforzarse más en el intercambio de información entre ellos, consultando declaraciones comunes ante las direcciones centrales. El refuerzo de la solidaridad transfronteriza es importante y desempeña un papel en la europeización de las condiciones de trabajo y las relaciones laborales. También la cooperación entre los CEE y las federaciones europeas debería practicarse de forma más amplia para aprovechar todo el potencial de los mecanismos de información y consulta.



# SUSEP

Supporting Setting Up and Strengthening  
of Newly Established EWCs



MAŁOPOLSKI  
ZWIĄZEK  
PRACODAWCÓW  
LEWIATAN



*“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”*

- this copy is free -



Co-funded by  
the European Union