



APOYAR LA CREACIÓN Y EL REFUERZO DE LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS ESTABLECIDOS RECIENTEMENTE

JUEGO DE HERRAMIENTAS PARA LOS COMITÉS DE
EMPRESA EUROPEOS



Co-funded by
the European Union

Índice de contenido

Introducción	3
CEE: creación, composición y estructura	5
Comunicación y gestión eficaces de las reuniones	8
Procesos de información y consulta.....	11
Capacitación y formación.....	13
Seguimiento y evaluación.....	15

Introducción

La creación de comités de empresa europeos (CEE) es crucial para facilitar la comunicación, la información y la consulta entre las empresas multinacionales y sus empleados. Sin embargo, muchas organizaciones se enfrentan a retos a la hora de establecer y gestionar eficazmente los CEE debido a la diversidad de marcos jurídicos, las diferencias culturales y la falta de conocimientos y experiencia. Para hacer frente a estos problemas, este proyecto pretende apoyar la creación y el desarrollo de capacidades de los CEE en cinco países socios: Polonia, Croacia, Italia, España y Rumanía, y a escala de la UE.

El objetivo principal del proyecto «*Apoyar la creación y el refuerzo de los comités de empresa europeos establecidos recientemente*» (SUSEP) es proporcionar ayuda integral a la creación y el funcionamiento de los 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.

En concreto, el objetivo del conjunto de herramientas es proporcionar un instrumento exhaustivo para la creación y el funcionamiento satisfactorios de los comités de empresa europeos (CEE), dirigido tanto a las organizaciones que se plantean crear un CEE como a los CEE de reciente creación.

En la transformación en curso del mundo del trabajo impulsada por la sostenibilidad medioambiental, económica y social, una participación significativa de los trabajadores a todos los niveles y de sus representantes en lo que respecta a la anticipación y la gestión del cambio puede ayudar a disminuir la pérdida de puestos de trabajo, mantener la empleabilidad, mejorar la competitividad y aliviar los efectos sobre los sistemas de bienestar social y los costes de ajuste relacionados. Los comités de empresa europeos (CEE), órganos de información y consulta que representan a los trabajadores establecidos en la UE dentro de empresas multinacionales, cuyas normas se establecen en la Directiva 2009/38/CE1 sobre los comités de empresa europeos («Directiva refundida»), son una pieza importante de un amplio marco político sobre el diálogo social.

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).

Los CEE son órganos de representación de los trabajadores de las empresas multinacionales establecidas en la UE. A través de ellos, los trabajadores de empresas o grupos de empresas que operan en dos o más Estados miembros deben ser informados y consultados sobre las cuestiones transnacionales que les afectan. Los CEE desempeñan un papel importante en la conciliación de los objetivos económicos y sociales dentro del mercado único, especialmente en un mundo laboral cambiante. Los CEE crean un vínculo entre los trabajadores de una misma empresa o grupo en diferentes Estados miembros y proporcionan una estructura que permite un diálogo eficaz entre la dirección central y los representantes de los trabajadores en estas entidades.

La legislación de la UE sobre los CEE pretende salvar la distancia entre la toma de decisiones de las empresas, cada vez más transnacional, y los derechos de información y consulta de los trabajadores, definidos y delimitados a escala nacional. Cuando las decisiones de las empresas se toman a nivel transnacional, el sistema nacional de información y consulta no permite a los trabajadores de los distintos Estados miembros organizar las aportaciones y expresar conjuntamente sus opiniones o preocupaciones sobre estas cuestiones transnacionales.

Los CEE promueven una comprensión compartida de los retos transnacionales a los que se enfrentan las grandes empresas multinacionales y la participación de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones, con el objetivo de intercambiar posibles soluciones, facilitar su aplicación y aumentar el impacto de las opciones estratégicas adoptadas por el empresario.

Según los datos disponibles, en 2021, 3.676 empresas multinacionales que operaban en el EEE constituían una empresa o grupo de empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la Directiva, y empleaban a cerca de 30 millones de trabajadores en el EEE. Los comités de empresa europeos o los acuerdos sobre procedimientos transnacionales de información y consulta acordados entre los representantes de los trabajadores y la dirección central funcionan en unas 1.000 empresas¹.

El número de empresas con CEE se ha mantenido relativamente estable en las últimas décadas. La tasa de utilización y el número total de CEE no han cambiado significativamente desde la refundición, y los CEE de nueva creación han ocupado el lugar de los disueltos, principalmente debido a reestructuraciones (fusiones).

¹ Base de datos sobre CEE del Instituto Sindical Europeo

Los CEE pueden establecerse en empresas sometidas a la jurisdicción de un Estado miembro de la UE/EEE, aunque la sede de las empresas esté situada fuera de la UE. El mayor número de CEE se encuentra en empresas multinacionales con sede en Estados Unidos (170), Alemania (124), Francia (102), Reino Unido (92), Suecia (69), Países Bajos (58), Suiza (48), Italia (38), Finlandia (37), Bélgica (36) y Japón (31).

Por sectores de actividad, la mayoría de los CEE se concentran en grandes empresas multinacionales del metal, los servicios o la química.

CEE: creación, composición y estructura

El establecimiento de procedimientos y/o la creación de organismos requiere una iniciativa de la parte interesada. El iniciador puede ser:

- la dirección central,
- o bien deben solicitar el establecimiento de procedimientos al menos 100 trabajadores o representantes de los trabajadores de al menos dos organizaciones situadas en al menos dos países miembros. No se especifica el número de empleados de un país.

Un sindicato que inicie la creación de un CEE debe ponerse de acuerdo con al menos otra filial, oficina u organización representativa de los trabajadores que opere en otro Estado miembro o, si no hay ninguna, con una comunidad de trabajadores. La creación de un CEE también puede ser iniciada por dos o más empresas que operen en el mismo Estado miembro, pero en este caso la dirección central no está obligada a cooperar.

Otra condición es que al menos 100 trabajadores -ya sea a través de un sindicato o directamente- formen parte de las filas de los iniciadores. Este número debe incluir a trabajadores empleados en al menos dos empresas. Esto significa que si hay varias empresas o instituciones y no todos sus empleados quieren sumarse a la iniciativa, no se pone ningún obstáculo a la creación de un consejo.

La directiva no especifica el contenido de la iniciativa, pero debe incluir la intención de crear un CEE, la exigencia de actuación de la dirección central y la aprobación de las condiciones mencionadas. La solicitud debe dirigirse a la dirección central, a las empresas gestoras o a los grupos de empresas a escala de la UE. Las disposiciones internacionales relacionadas con la empresa y sus normas internas designan a los representantes responsables de la empresa. La estructura de la empresa puede estar disponible en la información pública relativa a la empresa. La solicitud puede remitirse a la dirección de una empresa local o de su sucursal.

En este caso, los destinatarios de la iniciativa deben transmitir la solicitud y toda la información sobre los iniciadores a la dirección central lo antes posible. La dirección central debe comunicar esta información a todas las empresas subordinadas y a sus sucursales, para que puedan sumarse, si lo desean, a la iniciativa.

Una vez que una de las partes interesadas ha presentado una iniciativa, puede crearse una **comisión negociadora** para llevar a cabo las negociaciones. El objetivo de esta comisión es llegar a un **acuerdo** con la dirección central sobre el derecho de los trabajadores a recibir información y consulta en materia transnacional. Los miembros de la comisión se eligen en proporción al número de trabajadores de la empresa o del grupo de empresas en un país miembro determinado. Un miembro de cada país miembro se selecciona entre el 10% del número de trabajadores empleados en todos los países miembros. Los procedimientos de designación de los miembros de la comisión negociadora se definen por ley en los países en los que son elegidos o designados.

Primera etapa: determinación del número de miembros que deben designarse. Cada Estado miembro (teniendo en cuenta todas las empresas y establecimientos que operan en él) tiene derecho a un puesto a partir del 10% de todos los trabajadores del Estado miembro. Internamente, la distribución de los miembros es proporcional al número de empleados de una empresa o grupo de empresas en un determinado país miembro.

Se prevén mandatos para que la dirección central contribuya activamente durante la creación de la comisión negociadora. La dirección central debe cubrir todos los costes financieros relacionados con la creación de la comisión negociadora, sus actividades y cualquier gasto razonable.

Durante las negociaciones, la comisión negociadora podrá solicitar la asistencia de expertos de su elección. Entre ellos podrán figurar representantes de las organizaciones de trabajadores de toda la UE. Estos expertos y los representantes de las organizaciones de trabajadores podrán realizar consultas durante las negociaciones si así lo solicita la comisión. Para reforzar su propia posición, la comisión negociadora tiene derecho a negociar y negociar sin la dirección central. La dirección central y local y las organizaciones europeas de trabajadores autorizadas deben ser informadas de la composición de la comisión negociadora y del inicio de las negociaciones en una multinacional o grupo de empresas concreto.

La **comisión negociadora** dispone de los mandatos del comité de empresa europeo, las modalidades de funcionamiento y el contenido de las consultas durante la cooperación con la dirección central. Por tanto, las partes interesadas pueden acordar:

- la creación de un comité de empresa europeo, con la definición de sus condiciones o basándose en la legislación nacional; o
- la información y consulta de los trabajadores y los procedimientos de funcionamiento.

Si las negociaciones se bloquean o las partes implicadas no consiguen ponerse de acuerdo sobre los procedimientos, la comisión negociadora puede decidir por mayoría de dos tercios interrumpir los procedimientos mediante los que se pretende llegar a un acuerdo. A partir de ese momento, entra en vigor una moratoria de dos años (que puede ser más corta previo acuerdo de las partes). Durante este tiempo, no podrá establecerse ninguna otra institución.

El acuerdo entre la comisión negociadora y la dirección central debe especificar:

- las empresas miembros del grupo de empresas de dimensión comunitaria o los establecimientos de la empresa de dimensión comunitaria afectados por el acuerdo;
- la composición del CEE, la duración del mandato, el número de miembros, su distribución, de modo que pueda tenerse en cuenta, dentro de lo posible, la necesidad de una representación equilibrada de los trabajadores por actividades, categorías y sexos, así como la distribución de la mano de obra en los Estados miembros, la composición del CEE, el número de miembros y los cambios en las normas de distribución en los Estados miembros tras un cambio significativo en el número de trabajadores en los Estados miembros;
- las tareas del CEE, los principios de consulta e información del CEE, el acuerdo sobre los principios de información y consulta de los representantes de los trabajadores y del CEE, respetando el principio de que los trabajadores deben ser informados y consultados sobre un tema determinado al nivel administrativo y representativo adecuado;
- el lugar, la frecuencia y la duración de las reuniones del CEE;
- la asignación de recursos financieros, activos y prestación de servicios para las actividades del CEE;
- la fecha a partir de la cual el acuerdo pasa a ser jurídicamente vinculante, la duración y la modificación o rescisión del acuerdo y los casos en que deba iniciarse una negociación de un nuevo acuerdo o una negociación de un nuevo acuerdo sobre la base del punto 3 de la presente ley, las normas de preparación, teniendo en cuenta los casos en que cambien las empresas de la UE o la estructura de un grupo de empresas o cuando aparezcan dos o más puntos de incompatibilidad en el acuerdo vigente;

- la composición de la comisión del CEE, que no podrá superar los 5 miembros, sus normas de constitución, sus tareas y su reglamento de trabajo.

El tipo de actividad de los CEE depende de su actividad, su estructura, las tradiciones de las empresas o grupos de empresas, la actividad de la organización de los representantes de los trabajadores y la voluntad de cooperación de la dirección central. La principal tarea y derecho de los CEE es informar y consultar en la toma de decisiones económicas. Aunque la consulta sólo es posible en asuntos relacionados con la toma de decisiones de la dirección de la empresa, debe comunicarse al CEE información sobre todos los asuntos internacionales de la empresa que afecten a los intereses de los trabajadores. Estos asuntos transnacionales son los que afectan al menos dos países miembros de la empresa operativa y tienen un impacto potencial en los asuntos de los trabajadores de la empresa o están relacionados con la transferencia de actividades de un país miembro a otro. La información facilitada por la dirección debe crear las condiciones para que los representantes de los trabajadores puedan hacer una evaluación completa de la decisión de la dirección y determinar su impacto previsto. La consulta debe ofrecer a los representantes de los trabajadores la oportunidad de expresar su propia opinión sobre las medidas propuestas por la empresa. Esta opinión debe tenerse en cuenta a la hora de tomar decisiones en la gestión de la empresa. Dicha consulta debe tener lugar en un momento conveniente para ambas partes, sin obstaculizar o retrasar innecesariamente el proceso de toma de decisiones y sin sobrepasar los límites de la responsabilidad de la dirección. La dirección debe responder al dictamen emitido por el CEE.

Comunicación y gestión eficaces de las reuniones

El orden del día debe ser definido conjuntamente por la dirección y el comité restringido. Sin embargo, el proceso debe ser democrático e incluir también la posibilidad de que los miembros del CEE transmitan al Comité Restringido peticiones / propuestas de temas para incluir en el orden del día. Debe fijarse un plazo para enviar la invitación y el orden del día a todos los miembros del CEE. Es esencial para una buena preparación de los miembros del CEE que éstos reciban también los documentos de trabajo con suficiente antelación a la reunión. El plazo debe mencionarse en el acuerdo.

El acuerdo debe especificar a quién se encarga la redacción del acta. La dirección central y el comité restringido deben tener la posibilidad de leer, transmitir enmiendas / comentarios y aprobar la versión final. Debe establecerse un calendario claro para garantizar que todos los miembros del CEE reciban las actas en un plazo razonable. Las actas deben estar disponibles en todas las lenguas necesarias. También en este caso debe fijarse un plazo.

Debe proporcionarse interpretación simultánea en todas las lenguas necesarias para todas las reuniones. No es aceptable restringir el número de lenguas necesarias por razones de coste. Todos los miembros del CEE deben poder comprender y participar activamente en las reuniones. La formación lingüística no puede utilizarse como excusa para cancelar la interpretación. Aun así, esta formación es necesaria para que los miembros del CEE adquieran un conocimiento suficiente de una lengua común para su comunicación fuera de las reuniones.

Los intérpretes deben ser profesionales cualificados. La dirección no puede designar a personas para que actúen como intérpretes. Todos los documentos deben ser traducidos a las lenguas necesarias por traductores profesionales para garantizar la calidad de los textos.

Las reuniones presenciales siguen siendo la forma normal de funcionamiento de los CEE. Las reuniones preparatorias e informativas con los representantes de los trabajadores del CEE también deben celebrarse en persona, con la asistencia de intérpretes profesionales. Las federaciones sindicales europeas consideran que no es aconsejable recurrir a reuniones híbridas o en línea para las reuniones plenarias de los CEE, especialmente en la fase inicial de una negociación, cuando los miembros no se conocen especialmente bien.

Podrían preverse reuniones en línea o híbridas para las reuniones de los grupos de trabajo del CEE (si los hubiera), o para el CEE o el comité restringido, siempre que estas reuniones en línea / híbridas del comité restringido ayuden a que se celebren reuniones más frecuentes, además de las ya previstas en su acuerdo de CEE. La decisión de convocar una reunión en línea o híbrida debe estar sujeta al acuerdo de los miembros del CEE y decidirse caso por caso. Si decide recurrir a reuniones en línea o híbridas de forma permanente para las reuniones del grupo de trabajo del CEE y cualquier reunión adicional del comité restringido, puede considerar adaptar su acuerdo de CEE en consecuencia. En tal caso, póngase en contacto con el experto/coordinador sindical que asiste a su CEE y con su federación sindical europea.

Para garantizar la calidad de las reuniones en línea o híbridas, las federaciones sindicales europeas recomiendan los siguientes principios:

1. acordar formalmente con la dirección las normas y condiciones específicas para el uso de reuniones en línea o híbridas. El primer objetivo es garantizar que todos los delegados se beneficien por igual de las mismas condiciones de trabajo de alta calidad, y que nadie se vea perjudicado (por ejemplo, por no tener acceso a un equipo informático adecuado o por no estar presente en la sala en una reunión híbrida);

2. solicitar el sistema de videoconferencia / híbrido de mejor calidad, es decir, el que prevea:
 - a. participación por vídeo, con la posibilidad de ver a todos los participantes en la pantalla;
 - b. interpretación simultánea en todos los idiomas requeridos, proporcionada por intérpretes profesionales;
 - c. posibilidad de que todos los participantes soliciten tomar palabra;
 - d. una sala de chat, donde los delegados pueden interactuar durante la reunión con la debida confidencialidad;
 - e. participación de expertos externos y coordinadores sindicales que asistan al CEE;
 - f. un alto nivel de ciberseguridad y protección de la privacidad, garantizando al mismo tiempo que los cortafuegos y otros dispositivos de seguridad de la red no impidan a los delegados convocar reuniones entre ellos (sin la dirección), ni impidan la participación de expertos externos y coordinadores sindicales;
3. garantizar el acceso y la formación en el uso del sistema de videoconferencia para todos los delegados. Los miembros del CEE deben tener acceso al equipo necesario (ordenador/tableta, conexión a Internet de alta velocidad, auriculares, cámara web) y a una oficina o sala (doméstica) dedicada para permitir su participación significativa en la reunión. Antes de que se celebre la primera reunión en línea o híbrida, deberá realizarse una sesión de formación y una prueba del sistema de videoconferencia elegido. Por supuesto, corresponde a los delegados del CEE decidir, junto con su federación sindical, qué es lo mejor, dependiendo de su propia situación específica, siempre que el diálogo social se mantenga en condiciones de alta calidad. El experto / coordinador sindical designado para asistir a su CEE, así como las federaciones sindicales europeas, quedan a su entera disposición en caso de que tengan alguna pregunta.

Debe distinguirse entre al menos dos tipos de expertos: un experto externo que sea coordinador sindical y que asista al CEE como asesor permanente. El coordinador debe tener derecho a asistir a todas las reuniones, incluidas las reuniones plenarias del CEE y las reuniones del comité restringido. Otros expertos en la materia a los que el CEE pueda recurrir ocasionalmente cuando necesite conocimientos especializados en un área específica.

El tiempo de viaje y el tiempo dedicado por los miembros del CEE y del comité restringido a las reuniones plenarias, preparatorias e informativas, así como a la formación, deben contarse como horas de trabajo y pagarse en consecuencia. Además, los miembros del CEE deben disponer del tiempo libre necesario para realizar las tareas y responsabilidades que conlleva el mandato. Este tiempo libre también debe contabilizarse como horas de trabajo.

Como parte de sus tareas, los miembros del CEE tienen el deber de informar a los representantes de los trabajadores o, en ausencia de estructuras adecuadas, a toda la plantilla, sobre el trabajo del CEE. (Véase la directiva CEE, punto 10.2). No basta con limitar la obligación de informar a una declaración general emitida conjuntamente por la dirección y el CEE, después de las reuniones del CEE. No se debe privar a los miembros del CEE de la posibilidad de comunicarse personalmente con los trabajadores a los que representan, sin ninguna interferencia de la Dirección. Por lo general, los representantes de los trabajadores utilizarán los órganos nacionales establecidos de representación de los trabajadores para informar a sus representados.

La Directiva CEE no es muy útil a la hora de definir qué información es confidencial y cómo tratarla. Su artículo 8 deja en manos de los Estados miembros el tratamiento de esta cuestión. El diálogo que tiene lugar en el seno del CEE debe ser abierto y transparente. La confidencialidad sólo debe abarcar la información que se haya designado explícita y razonablemente como tal. Tratar toda la información como confidencial no es aceptable, ya que impediría a los miembros del CEE cumplir con sus obligaciones, especialmente en su comunicación con los trabajadores nacionales o los órganos de representación de los trabajadores. Para evitar la clasificación abusiva de la información como confidencial, la dirección central debe proporcionar una explicación de por qué dicha información debe seguir siendo confidencial y durante cuánto tiempo se aplica la confidencialidad. Esta obligación (también para los expertos externos) debe seguir aplicándose incluso después de la expiración del mandato de los miembros del CEE, pero sólo mientras la información siga siendo confidencial.

Procesos de información y consulta

La legislación de la UE sobre CEE pretende salvar la distancia entre la toma de decisiones cada vez más transnacional de las empresas y los derechos de información y consulta de los trabajadores, definidos y limitados a nivel nacional.

Cuando las decisiones de las empresas se toman a nivel supranacional, el sistema nacional de información y consulta no permite a los trabajadores de los distintos Estados miembros organizar conjuntamente sus aportaciones y expresar sus opiniones o preocupaciones sobre estas cuestiones transnacionales.

Los CEE promueven una comprensión compartida de los retos transnacionales a los que se enfrentan las grandes empresas multinacionales y la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, con vistas a compartir información sobre posibles soluciones, facilitar su aplicación y aumentar el impacto de las opciones estratégicas adoptadas por el empresario.

Su potencial debe aprovecharse plenamente en el contexto actual de la doble transición digital y medioambiental y de las profundas transformaciones industriales.

Definición de información y consulta

Artículo 1 de la Directiva sobre el 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 sobre el 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 el 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 el 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.

Capacitación y formación

Ser miembro de un CEE requiere muchos conocimientos y muchas capacidades. Por nombrar sólo algunas: hay que conocer las normas y reglamentos sobre los CEE y los CEE-SE; a menudo son útiles los conocimientos de lenguas extranjeras; hay que saber trabajar en entornos interculturales y sobre comunicación transcultural; y es importante comprender los principios financieros y empresariales. Sin el dominio de estas competencias, un miembro de un CEE puede no estar a la altura de todo el potencial de su mandato.

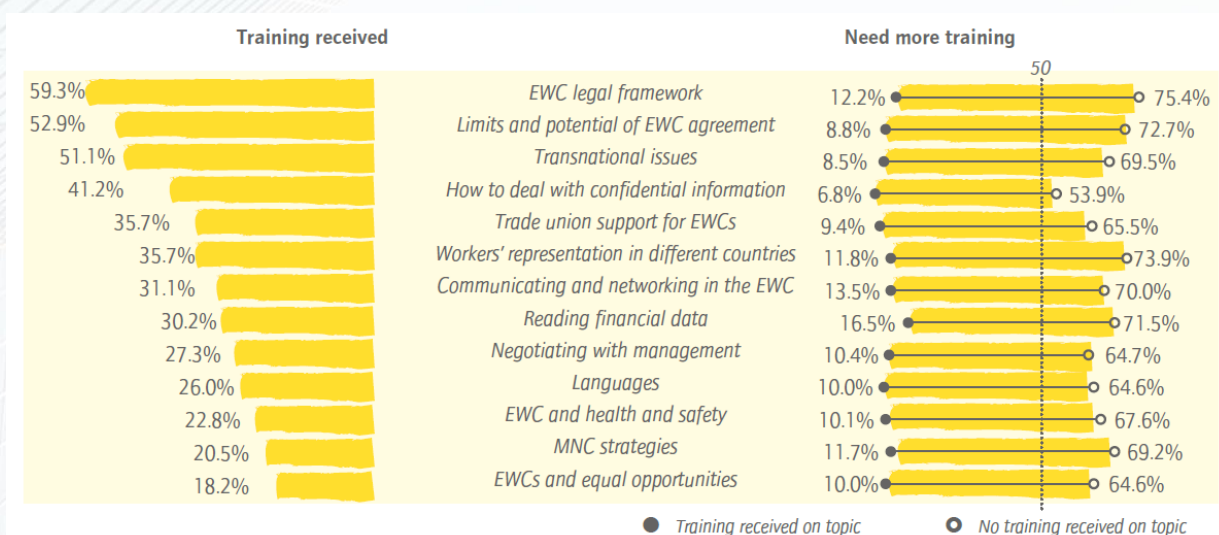
Por esta razón, la Directiva refundida sobre los CEE incluyó claramente el derecho de los miembros de los CEE a asistir a cursos de formación sin pérdida de salario (véase el artículo 10.4). En efecto, la formación es esencial para que los miembros del CEE puedan desempeñar correctamente sus funciones. Los cursos de formación deben considerarse parte integrante de su mandato y remunerarse como horas de trabajo. Todos los gastos relacionados con la formación, incluidos los gastos de viaje y alojamiento, deben ser sufragados por la dirección. Si bien las necesidades de formación pueden determinarse en conversaciones con la dirección, el CEE es el más indicado para evaluar qué tipo de formación necesita. Por consiguiente, los miembros del CEE «deben poder cursar la formación que necesiten» (Directiva CEE, considerando 33). Es importante distinguir entre la formación individual y la formación colectiva dirigida a todo el CEE. Ambas posibilidades deben estar previstas en el acuerdo.

Según el estudio realizado por el ISE (Stan De Spiegelaere & Romuald Jagodziński, 2018), la mayoría de los miembros del CEE afirman haber recibido algunos días de formación en los últimos tres años (59,1 %). Sin embargo, esto también significa que más de uno de cada tres dice no haber asistido a ninguna formación en este mismo periodo.

El derecho a la formación está claramente establecido en la Directiva refundida de CEE; es responsabilidad de la dirección proporcionar a los miembros del CEE acceso a la formación y, lo que es más importante, cubrir los costes y liberar a los miembros del CEE de sus

obligaciones laborales. Sin embargo, tener derecho a la formación no significa que todos los miembros del CEE reciban realmente formación.

Si nos centramos en los que no han recibido ninguna formación en los últimos tres años, los miembros suplentes y normales tienen más probabilidades de no haber recibido ninguna formación en comparación con los titulares de cargos. Entre estos últimos, sólo uno de cada cuatro no ha recibido formación en los últimos tres años. Además, los miembros del CEE que no cuentan con el apoyo de un coordinador sindical tienen más probabilidades de no haber recibido ninguna formación en comparación con los que cuentan con el apoyo de uno. Entre los primeros, casi uno de cada dos no ha recibido ninguna formación en los últimos tres años, frente a uno de cada tres de los que cuentan con la ayuda de un coordinador.



Fuente: Stan De Spiegelaere & Romuald Jagodziński, (2018), *Can anybody hear us? An overview of the 2018 survey of EWC and SEWC representatives*, Instituto Sindical Europeo

Más de la mitad de los miembros de los CEE han recibido algún tipo de formación sobre el marco jurídico, el acuerdo del CEE y sobre la comprensión de las cuestiones transnacionales. Los demás temas son menos comunes, ya que sólo una cuarta parte ha recibido formación sobre, por ejemplo, negociación o idiomas, y aún menos sobre salud y seguridad, estrategias de las multinacionales o igualdad de oportunidades.

En cuanto a la identificación de las necesidades de formación, casi independientemente del tema, alrededor del setenta por ciento de los miembros del CEE que no han recibido formación expresan la necesidad de recibir formación sobre ese tema. La única excepción es cómo tratar la información confidencial, para la que sólo algo más de la mitad de los que aún no han recibido dicha formación dicen necesitarla.

Como era de esperar, cuando los miembros del CEE han recibido formación sobre un tema, expresan menos necesidad de formación adicional sobre ese tema específico. Sin embargo, aproximadamente uno de cada diez en cada caso sigue diciendo que quiere más formación, incluso cuando ya ha recibido formación sobre ese tema. Los casos atípicos son la lectura de datos financieros y la comunicación y creación de redes, en los que el 16,5% y el 13,5%, respectivamente, de los que han recibido dicha formación siguen pensando que podrían beneficiarse de una mayor formación sobre el tema.

Seguimiento y evaluación

La eficacia final de la labor del CEE dependerá obviamente de la calidad del trabajo y la cooperación de los representantes de los trabajadores y de la voluntad de la dirección central de emprender el proceso de información, consulta y negociación con el CEE. Está claro que incluso el CEE que mejor funcione, formado por representantes de los trabajadores muy comprometidos, cooperativos y bien informados, puede toparse con un muro de falta de cooperación y de voluntad de diálogo por parte de la dirección central. Pueden darse situaciones en las que la dirección central viole la legislación nacional/directivas/contratos por los que se establecen los CEE. Este pensamiento es obvio. Sin embargo, hay que subrayar que la primera parte de la reflexión - la parte dirigida a los representantes de los trabajadores - tiene como objetivo principal sensibilizar a los miembros de los CEE para que busquen oportunidades de aumentar la eficacia de su trabajo, independientemente de la actitud de la dirección central.

Dimensiones instrumentales para identificar áreas de mejora (perspectiva de los sindicatos):

- Cuestiones de procedimiento
 - ¿Se reúne el CEE con la dirección central más de una vez al año?
 - ¿Existen grupos de trabajo dentro del CEE dedicados a áreas/cuestiones/problemas específicos?
 - ¿Se celebra siempre una reunión preparatoria de los representantes de los trabajadores antes de la reunión con la dirección central?
 - ¿Se celebra siempre una reunión después de la reunión con la dirección central para resumir la reunión celebrada con la dirección central?
- Alcance de los temas tratados por el CEE
 - Decisiones estratégicas de la dirección (políticas corporativas).
 - Gestión financiera (incluidas las inversiones).
 - Posición en el mercado, negocio y evolución.

- Cambios tecnológicos.
 - Fusiones / adquisiciones, procesos de reestructuración.
 - Gestión de recursos humanos (planes de empleo y reestructuración).
 - Políticas de formación.
 - Políticas antidiscriminatorias.
 - Información social y divulgación de información no financiera.
 - Cuestiones de actualidad, como la descarbonización, la digitalización, los riesgos psicosociales y el trabajo a distancia.
- Representatividad del CEE y comunicación
 - Si hay representantes de los trabajadores de países no pertenecientes a la UE entre los representantes de los trabajadores (por supuesto, la pregunta sólo tiene sentido si la empresa tiene sedes significativas en países no pertenecientes a la UE). Durante las negociaciones del contrato/durante el seguimiento, ¿plantearon los miembros del CEE la exigencia de incluir a representantes de los trabajadores de países no pertenecientes a la UE (total o parcialmente) en el trabajo del CEE y en sus reuniones con la dirección central?
 - ¿Intercambian los representantes de los trabajadores información de forma continua sobre cuestiones relevantes para sus localidades (puede tratarse de cuestiones que no se planteen o no puedan plantearse en una reunión con la dirección central porque no cumplen el requisito de «cuestión transnacional»)?
 - ¿Responden los representantes de los trabajadores de forma honesta y completa a las preguntas de otros representantes, aunque se refieran a cuestiones delicadas, intercambian información sobre los salarios en determinados grupos/categorías de trabajadores? Si se ha producido una reestructuración de carácter local (por ejemplo, despidos de grupos relativamente pequeños en la sede X), ¿obtiene información del representante de los trabajadores de la sede sobre lo que se ha negociado (por ejemplo, información sobre indemnizaciones por despido, etc.)?
 - ¿Estarías de acuerdo con la siguiente frase? Los miembros del CEE actúan como un solo equipo, simplemente nos conocemos y nos comunicamos bien.
 - Solidaridad sindical y sentido del interés común
 - ¿Estarías de acuerdo con la siguiente frase? Somos conscientes de que la dirección central puede intentar enfrentar a un lugar con otro, pero esto nos da automáticamente la señal de alarma.
 - ¿Estaría de acuerdo con la siguiente frase: todos los sindicatos reciben un trato similar por parte de la dirección central? Si lo desea, ¿recibirá un convenio colectivo / acuerdo salarial, etc. celebrado por los sindicatos de otro lugar de la empresa?

Dimensiones instrumentales para identificar áreas de mejora desde la perspectiva de la dirección central

- ¿Puede indicar cuál es, en su opinión, el valor añadido resultante de las reuniones de la dirección central con el CEE? ¿Lo considera únicamente como el cumplimiento de una obligación legal de la empresa?
- ¿Se celebran las reuniones del CEE con la dirección central en diferentes lugares, de modo que con ocasión de la reunión los miembros del CEE y los representantes de la dirección central conozcan los diferentes lugares?
- ¿Puedes indicar las reivindicaciones de los miembros del CEE que se plantearon durante la negociación del acuerdo del CEE y sabe por qué la dirección central las rechazó? ¿Se debió únicamente a que la dirección central no ve la necesidad de ir un paso más allá de las normas mínimas establecidas en la directiva/ley nacional?
- ¿Puedes señalar disposiciones del contrato por el que se crea el CEE que consideraría impulsadas por las especificidades de la empresa que representa?
- ¿Disponen los CEE de grupos de trabajo sobre alguna cuestión/desafío/área? ¿Inspiró la dirección central su creación?
- ¿Se informa a los empresarios locales sobre las reuniones del CEE con la dirección central?



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