

Hoja de información nº 2

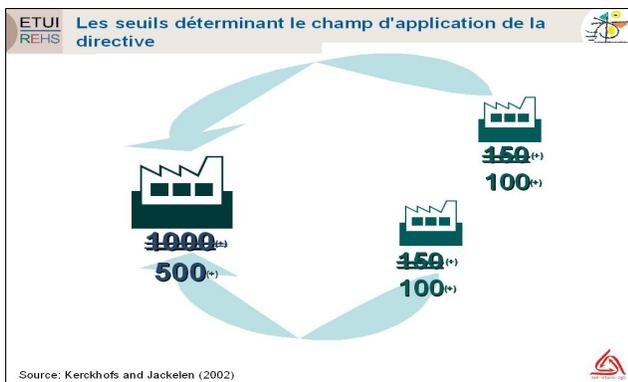
8 de mayo de 2008

¿Qué se debe cambiar? Razones para revisar la directiva sobre los CEE

Existen numerosos aspectos en la directiva que deben mejorarse. Dichos aspectos pueden resumirse en [cinco puntos esenciales](#):

1. El problema más importante estriba, probablemente, en el hecho de que a un alto número de CEE no se les garantiza una **información y consulta** adecuadas. Consideramos que esta situación se debe parcialmente al hecho de que la directiva no estipula de manera correcta lo que se debe entender por «información» y «consulta» en el plano europeo. Nuestro deseo es que la directiva sea modificada a fin de adoptar las definiciones de la directiva de 2001, más claras, relativas a las sociedades anónimas europeas (la Directiva SE). Esto aclararía un gran número de confusiones que existen y eliminaría algunas malas prácticas.

La CES desea un cambio en las reglas injustas relativas al tamaño de las empresas incluidas en la directiva:



2. Otra petición importante de la CES es la eliminación (o por lo menos la disminución) de los **obstáculos para la creación de los CEE** mismos. Existen varios obstáculos, pero el que nos preocupa en especial es la norma que estipula que la directiva sobre los CEE se aplica únicamente a las empresas con más de 1.000 trabajadores en Europa, y 150 o más en, por lo menos, dos países de la UE. No nos parece justo (o acorde con el derecho internacional) que los trabajadores de numerosas multinacionales con

menos de 1.000 empleados no puedan tener un CEE. Por ello, desearíamos que se suprima, o que por lo menos se disminuya, este umbral para poder incluir a las empresas en Europa con más de 500 trabajadores y 100 o más en dos Estados miembros diferentes.

3. Otro asunto esencial es el reconocimiento **del papel de los sindicatos** y el derecho de los CEE a contar con un responsable sindical que los asista en todos los aspectos relacionados con su trabajo. Una de nuestras principales reivindicaciones es que los afiliados sindicales de los CEE y los órganos de negociación tengan derecho a trabajar con un responsable sindical que pueda participar en las reuniones y prestar ayuda cuando los miembros lo deseen. Esto ya se está aplicando en la mayoría de los CEE que funcionan bien, pero existe un gran número de empresas donde la dirección sigue negándose a dejar participar a los responsables sindicales en las reuniones de los CEE.

4. Se precisa un gran número de mejoras para garantizar que los CEE y los órganos que negocian los acuerdos CEE (Comisiones Negociadoras) cuenten con las **herramientas y las condiciones** necesarias para llevar a cabo su tarea. Cabe señalar, muy particularmente, el hecho de que actualmente muchos CEE no tienen derecho a la formación. Desearíamos también que los CEE tengan la posibilidad de abordar más temas, tales como las políticas del grupo para la salud y la seguridad y la igualdad de géneros. El hecho de que sólo se organice una reunión del CEE por año y que no estén autorizadas las reuniones de seguimiento sin la participación de la dirección plantea problemas adicionales. Por otra parte, los derechos en lo que respecta a los expertos, la interpretación, la traducción de documentos y el acceso a los lugares de trabajo son insuficientes.

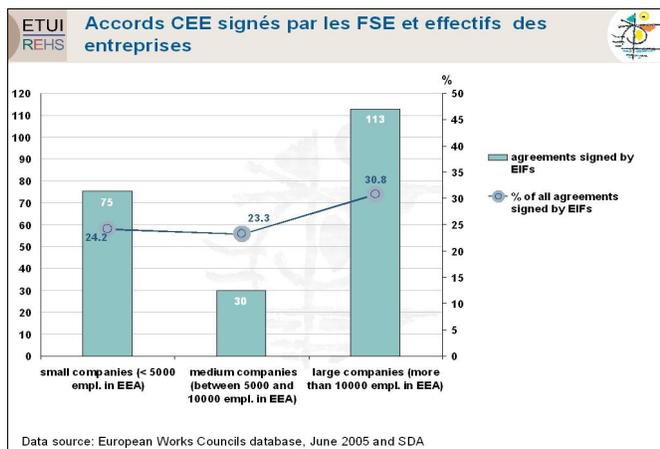
La opinión de los trabajadores

«El comité de empresa europeo de Securitas fue creado en 1996, y

actualmente cuenta con 90.000 trabajadores en 14 países europeos. La reunión anual del CEE se realizó los días 19 y 20 de noviembre de 2007 en Varsovia. ...los miembros del CEE no están satisfechos con el sistema actual de representación de los trabajadores a nivel europeo. ...

Para garantizar que los trabajadores tengan una mejor representación, es fundamental que la directiva reconozca el papel de los sindicatos. La situación actual complica innecesariamente el diálogo con la dirección. La Carta de Niza, que proclamó los derechos fundamentales, reconoce el derecho de asociación; la directiva debería reconocer entonces que los sindicatos representan un actor clave del diálogo social europeo a nivel de la empresa.»

Gunnar Larson, presidente del CEE de Securitas, en una carta dirigida al Comisario Europeo Vladimir Spidla en diciembre de 2007.



5. Por último, existe un gran número de cuestiones **técnico / jurídicas** que deben resolverse. Al respecto, cabe decirse, por ejemplo, que la directiva actual no aporta soluciones satisfactorias a los trabajadores de las empresas con alianzas estratégicas o comerciales y ni a las franquicias, ni establece un procedimiento claro en materia de renegociación de los acuerdos. Deseamos así mismo estar seguros de que la nueva directiva se redacte de tal forma que pueda ser aplicada a

todos los acuerdos de los CEE actuales, que las comisiones negociadoras dispongan de normas más justas, incluyendo plazos de negociación más cortos, y que se instauren mecanismos para hacer que los empleadores respeten los acuerdos contraídos con los CEE.

¿Cómo podemos estar seguros de que esos cambios serán aplicados?

Los desafíos que deberemos enfrentar son numerosos, y, para tener éxito, necesitaremos el apoyo y la solidaridad de todos los sindicatos europeos y de nuestros aliados del mundo de la política y del gobierno. No obstante, nuestras exigencias son justas y razonables. Éstas tienen simplemente como objetivo hacer que la legislación haga lo que se supone que debe hacer siempre: garantizar que todos los trabajadores de las empresas europeas más grandes puedan participar en los cambios introducidos en sus empresas e intervenir de manera efectiva, desde el principio, en el desarrollo de los planes de la dirección.

Actualmente nos encontramos en una fase del proyecto europeo en la que son cada vez más numerosos los trabajadores que empiezan a preguntarse si Europa se ocupa de ellos como lo hacen los grandes empresarios. Mejorar la directiva sería una señal positiva para todos los trabajadores, y no únicamente para los de las multinacionales. No reforzar la directiva después de todo ese tiempo sería un aviso muy negativo para toda Europa. La lucha será muy ardua, pero es importante, y, si nos mantenemos unidos, podremos lograr una verdadera victoria en beneficio de una Europa más justa.

«La Comisión, al igual que el Parlamento y el Consejo, deben demostrar que tienen capacidad para fortalecer los derechos de los trabajadores y la dimensión social de la Unión Europea, y que están dispuestos a hacerlo.»

John Monks, Secretario General de la CES.

Enlaces útiles:

Página web de la CES: <http://www.etuc.org/>

Base de datos del ETUI sobre los CEE: www.ewcdb.org

Base de datos de la Agencia de Desarrollo Social (ADS): <http://www.sda-asbl.org/DbInfo/inizio.asp>

Para más información, contactar:

Patricia Grillo, Responsable de prensa y comunicaciones

Telf.: +32 (0)2 2240430 - Móvil: +32 (0)477 770164 - E-mail: Pgrillo@etuc.org