

Hoja de información nº 4

29 de mayo de 2008

Los CEE ante los tribunales

La directiva 94/45/CE constituye el documento clave de la legislación europea sobre los comités de empresa europeos. Esta directiva establece las disposiciones que han de ser incorporadas al derecho nacional de todos los Estados miembros de la UE, definidas como las reglas comunes de base aplicables a todos los CEE en toda Europa. Sin embargo, esta directiva no explica de manera clara numerosos aspectos fundamentales relacionados con las normas en materia de CEE, lo que ha generado toda una serie de problemas y una situación de incertidumbre para los comités de empresa europeos. Algunos trabajadores han tenido que acudir a los tribunales para poder resolver sus problemas, mientras que algunos CEE, que han querido entablar una acción judicial ante los tribunales, no han conseguido ni siquiera que se fije una fecha para el inicio del procedimiento judicial. Está claro que las acciones judiciales deberían ser siempre el último recurso empleado por los CEE, ya que, pensándolo bien, éstas no sólo resultan onerosas y toman mucho tiempo, sino que, además, sus resultados son imprevisibles. No obstante, la acción ante los tribunales como último recurso debe ser siempre algo factible. En el marco de nuestra campaña actual dirigida a la mejora de la legislación en materia de CEE, la CES solicita que la directiva no sólo sea más equitativa, sino también más clara y más comprensible. Consideramos que es importante que cualquier persona que participe en los CEE se encuentre ante reglas eficaces y transparentes que puedan ser respetadas con confianza.



Los procedimientos judiciales son costosos y toman tiempo

- En 2007, la duración media de un procedimiento ante el TJCE era de 18,7 meses.
- Tras 5 años de procedimiento y una sentencia positiva dictada por el TJCE, el caso Kühne & Nagel todavía no se ha resuelto!

Cuando los tribunales se ven obligados a colmar lagunas

Desde que la directiva entró en vigor, algunos jueces nacionales dentro de la UE, así como el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE), han tenido que zanjar algunos casos relacionados con los CEE. Estas decisiones de los tribunales pueden ayudar a aportar la claridad que necesitamos con respecto a los puntos relativos a los CEE en los casos en los que la directiva se muestra excesivamente imprecisa. Las sentencias pueden contribuir a una formulación más nítida de las normas con miras a obtener una nueva directiva mejorada. Existen

tres puntos clave con respecto a los cuales la CES pide que la jurisprudencia sea incluida en la nueva directiva.

1. Constitución de un CEE

El TJCE ha sentenciado en varias ocasiones (casos Kühne & Nagel y Bofrost) que la dirección tiene la evidente obligación de proveer a las partes interesadas la información que éstas requieran para evaluar las posibilidades de constitución de un CEE, a saber: la estructura del grupo, el reparto del número de trabajadores y las referencias de los representantes clave de los trabajadores que estén concernidos.

2. Información y consulta

Los jueces se han visto a menudo en la necesidad de formar su propio juicio sobre el contenido de los términos «información» y «consulta», dado que las definiciones contempladas en la directiva eran demasiado vagas. En el caso *Gaz de France*, el Tribunal de Primera Instancia de París se opuso a la fusión con Suez alegando que el CEE no había sido informado de manera correcta, exhaustiva y adecuada sobre el plan de reestructuración. Dicha decisión pone en evidencia la necesidad de proveer a los CEE la información completa en un plazo suficiente para que éstos puedan formular un dictamen que la dirección deberá tener en cuenta. La CES solicita que la definición europea de las nociones de información y consulta se formule por lo menos con la misma precisión que la empleada en la «directiva SE» adoptada recientemente.

3. Decisiones transnacionales

La directiva nos dice que los CEE deben ser informados y consultados en lo que respecta a las decisiones de carácter transnacional, si bien el significado de dicha disposición no siempre es clara. En el caso de *British Airways*, un juez consideró que la decisión de reestructurar en un país revestía carácter transnacional cuando la dirección que tomaba la decisión estaba situada en otro país. Así lo ha interpretado siempre la CES. Sin embargo, una vez más, dicha interpretación ha sido refutada por la dirección en determinados casos. Esta interpretación errónea también debería ser corregida mediante una mejor reescritura de la nueva directiva.

Cuando los tribunales dan malas noticias

Las decisiones de los jueces pueden, evidentemente, ser contrarias o favorables a los intereses de los trabajadores. Pese a ello, incluso las sentencias desfavorables pueden estar sirviendo como llamada de atención de las lagunas que la directiva sobre los CEE presenta actualmente y ayudarnos a introducir las modificaciones substanciales que deben hacerse en la legislación.

Por ejemplo, la sentencia de los tribunales franceses en el caso *Alcatel-Lucent* puso de manifiesto el carácter impreciso del artículo 13 de la directiva, que contempla los acuerdos concluidos antes de su entrada en vigor. En este caso, el tribunal francés consideró que dichos acuerdos no entraban en el ámbito de aplicación de la directiva ni del derecho francés que la había incorporado. Esto plantea interrogantes en lo que respecta a las posibilidades de renegociación de dichos acuerdos cuando éstos no protegen suficientemente

los intereses de los trabajadores. La CES estima que la directiva debe ser modificada ahora para dar cabida de manera explícita a esta renegociación.

El caso Grongaard y Bang puso en evidencia otro problema real. El caso surgió debido a que el texto de la directiva no ofrece precisiones en cuanto a la información que puede ser considerada como confidencial y la manera como ésta debe ser tratada. Cuando el TJCE tuvo que dictaminar con respecto a este caso, hizo una interpretación muy restrictiva de la noción de confidencialidad, lo que provocó inquietud en la CES ante la posibilidad de que los derechos fundamentales de los CEE a una información y consulta eficaces se vieran comprometidos por una actitud abusivamente precavida en materia de confidencialidad. Pedimos, por tanto, que en la nueva directiva se defina con mayor precisión la noción de confidencialidad, de tal manera que ésta preserve los derechos de los trabajadores y proteja al mismo tiempo la empresa y sus accionistas.

Podemos igualmente tomar nota de aquellos casos cuyo desenlace no ha sido totalmente satisfactorio. Todos debemos tener claro que a la parte que representa a los trabajadores en un CEE se le debe ofrecer la posibilidad de entablar acción judicial en el caso de que la dirección no respete el acuerdo. Sin embargo, esto no figura en la directiva. Cabe señalar al respecto aquel caso en el que dicha omisión tuvo como consecuencia que el juez señalase a los miembros del CEE de P&O que su demanda sería declarada inadmisibile si éstos entablaban una acción



Casos del TJCE

- **Kühne & Nagel**, 13.01.2004 (C-440/00)
- **Bofrost**, 29.03.2001 (C-62/99)
- **ADS Anker**, 15.07.2004 (C-349/01)
- **Grongaard & Bang**, 22.11.2005 (C-384/02)

Si desea ver un resumen de los casos nacionales, consulte la siguiente página: www.ewcdb.org

judicial. El problema que se planteaba era que el presidente del CEE era un directivo y que éste (como es natural) no estaba de acuerdo en que se llevara a la empresa ante los tribunales. Aun así, el caso habría podido ser abordado si no se hubiese presentado otro problema crucial: no había seguridad de que los gastos judiciales en los que hubiesen incurrido el CEE y sus miembros pudiesen, en un caso como éste, ser sufragados. Éste es un factor que impide muchas veces a los CEE defender sus derechos ante los tribunales.

Las sanciones deben ser disuasivas

Otro obstáculo con el se topan los CEE que desean seguir la vía judicial es que las sanciones tomadas contra los empleadores que no respetan sus obligaciones legales se dejan completamente a la discreción de los diferentes gobiernos nacionales. Esto ha tenido como resultado la promulgación de ciertas leyes nacionales caracterizadas por su imprecisión y laxismo. La CES desea que la nueva directiva garantice sanciones proporcionadas y disuasivas. Es importante que se impida a las empresas que descuidan sus obligaciones gozar de impunidad, en particular cuando ello implica violaciones graves y persistentes a los derechos de los trabajadores. Aun cuando las sanciones financieras sean de gran cuantía, existe poca probabilidad de que una multa máxima de

cinco mil euros produzca algún efecto disuasivo en las grandes multinacionales. Los tribunales belgas, en el caso de *British Airways*, y los jueces franceses, en el caso de *Gaz de France*, dictaminaron que las decisiones tomadas por la dirección central, que tuviesen gran repercusión en los trabajadores, debían ser suspendidas hasta tanto no se terminase el proceso de información y consulta. Ésta es una manera de garantizar que las empresas respeten sus obligaciones y, en tal sentido, la CES solicita que se incorpore este principio en la revisión de la directiva. Debemos estar atentos al factor tiempo, ya que los representantes de los trabajadores necesitan poder disponer de medios de recurso judiciales, tales como las órdenes judiciales, que garanticen la posibilidad de ser informados y consultados antes de que las decisiones de su empresa se apliquen de manera irreversible.

Disolución del CEE

Algunos CEE no cuentan ni siquiera con la posibilidad de introducir un recurso legal por no haber sido informados ni consultados correctamente debido a que la decisión sobre la cual no fueron consultados tiene como consecuencia la desaparición efectiva de éstos. Cuando una empresa deja de existir como resultado de una fusión o de una absorción, los nuevos empleadores pueden declarar el cese del CEE. Por consiguiente, es importante que exista una nueva directiva mejorada que garantice que, cuando se produzcan modificaciones en la estructura de las multinacionales, los antiguos CEE permanezcan en su sitio hasta que se concluyan nuevos acuerdos. En un entorno financiero de transformaciones rápidas, ésta es la única manera de garantizar la participación de los trabajadores y el acceso a la justicia en los meses siguientes a la modificación de cualquier estructura.

La punta del iceberg: el problema del acceso de los CEE a la justicia

Del examen de las resoluciones judiciales podemos extraer muchas lecciones, pero no debemos olvidar que dichas resoluciones no reflejan más que un ínfimo porcentaje de todos los problemas que los CEE enfrentan en toda Europa. Los problemas relacionados con los gastos procesales, la capacidad jurídica de los CEE para comparecer en juicio, las tímidas sanciones y los plazos insuficientes para poner en práctica ciertas intervenciones son algunos de los obstáculos que se interponen a la justicia. La directiva no suprime los obstáculos del miedo y la ignorancia. La ausencia en la directiva de cualquier disposición relativa a la formación y las restricciones concernientes a los expertos tienen como consecuencia que ciertos miembros de los CEE no posean las bases suficientes en materia de derecho relativo a los CEE para empezar tan siquiera a defender su posición. La falta de protección adecuada para los representantes de los trabajadores que emprenden acciones judiciales ha dado igualmente origen a decisiones que han implicado la aplicación de medidas de represalia contra las miembros del CEE que han participado en dichas acciones.

La CES está muy preocupada por estos problemas que constituyen medidas poderosamente disuasivas para aquellos miembros de los CEE que tratan de defender sus derechos. Por consiguiente, mientras no exista una directiva revisada que aborde dichos problemas, no dejaremos de cuestionar la calidad del acceso de los CEE a la justicia y la eficacia misma de las leyes.

Enlaces útiles

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

Base de datos de ETUI-REHS sobre los acuerdos CEE: <http://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 a: **Séverine Picard**, asesor jurídico de la CES - spicard@etuc.org