



# CONFERENCIA ANUAL DE LA CES SOBRE LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS

30 de septiembre –  
1 de octubre de 2014

International Trade Union House  
boulevard du Roi Albert II, 5  
1210 Bruselas (Bélgica)

El papel de los **comités de empresa europeos** en la **seguridad y salud** en el **trabajo y la anticipación del cambio**

CONFEDERATION  
**SYNDICAT  
EUROPEEN  
TRADE UNION**



Con el apoyo de  
la Comisión Europea

Wi-fi: International Auditorium  
Contraseña: brussels

# INTRODUCCIÓN

## I. La importancia fundamental de los comités de empresa europeos para la mejora de las condiciones laborales y la seguridad y la salud en el trabajo

Durante los últimos años las cuestiones relativas a las condiciones laborales y la seguridad y la salud en el trabajo (SST) se han convertido en una de las prioridades principales de la actuación sindical. La Comisión Europea había multiplicado el número de directivas e iniciativas a dicho efecto, como por ejemplo la Directiva marco 89/391/CEE del 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, que ya ha sido transpuesta a las legislaciones nacionales. Entre otras cosas, en esta Directiva se dispone que los empleadores están obligados a evaluar los riesgos laborales y a consultar a los trabajadores con respecto a todos aquellos asuntos que tengan que ver con la seguridad y la salud en el trabajo.

En la actualidad, en la mayoría de los Estados miembros de la Unión Europea se exige a los empleadores que ofrezcan a sus trabajadores un entorno en el que se respeten la seguridad, la salud y las condiciones laborales. En un reciente estudio<sup>1</sup> llevado a cabo por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) se ponía de relieve que la obligación legal impuesta por la mencionada Directiva marco sigue siendo uno de los principales elementos que influyen en la actuación de los responsables empresariales en materia de seguridad y salud y de condiciones laborales de los trabajadores. Por otro lado, **también se reconoce que el papel de los sindicatos, en particular de los órganos de representación de los trabajadores, en lo que respecta a las condiciones laborales y la seguridad y la salud en el trabajo es otro de los factores que impulsan la prevención de los riesgos derivados de tales cuestiones.**

---

1 *ESENER. Surveying Europe's enterprises*, presentación efectuada por la EU-OSHA durante la conferencia de la CES sobre el proyecto denominado «Representantes en materia de seguridad» (Budapest, 22 y 23 de mayo de 2013).

Además, ahora cada vez se exige con mayor frecuencia a los representantes de los trabajadores que en sus actividades transnacionales aborden asuntos relacionados con el trabajo. Por este motivo, **los comités de empresa europeos (CEE) se han convertido hoy en día en los interlocutores estratégicos del diálogo social en las empresas internacionales.** Por ello, las organizaciones sindicales europeas recomiendan encarecidamente que las cuestiones relativas al trabajo se incorporen a las actividades de los CEE y de los órganos del diálogo social sectorial europeos. De este modo, la posibilidad de vincular asuntos relativos a la salud en el trabajo a otras cuestiones difíciles a las que se enfrentan las empresas desempeña una función esencial.

La madurez ya alcanzada por los CEE suele estimular el establecimiento de **buenas prácticas** a este respecto. Por ello, pasamos ahora a comunicar tres hechos que suscitan el interés de los interlocutores sociales en sus actuaciones en materia de seguridad y salud y de condiciones laborales dentro de los CEE.

## **1. LA CRECIENTE DEMANDA PARA QUE LOS CEE SE OCUPEN DE ASUNTOS RELACIONADOS CON LA SST**

El reconocimiento de la importancia de estos asuntos y de las consecuencias que ellos tienen en los resultados de las empresas se ha generalizado cada vez más durante los últimos años. Así, por ejemplo, la Directiva del año 2004 sobre los requisitos mínimos en materia de seguridad y salud en relación con la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de agentes físicos, ha servido para concienciar aún más a los interlocutores sociales. Algunos centros de investigación, en particular la EU-OSHA y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound, con sede en Dublín), también se han dedicado a promover el mejor conocimiento de los asuntos que afectan a la seguridad y la salud en el trabajo, sus repercusiones y sus causas.

También durante los últimos años, el elevado número de disposiciones legislativas, acciones preventivas, nuevas tecnologías e innovaciones en cuanto a la organización del trabajo ha permitido mejorar sensiblemente la seguridad, la salud y las condiciones laborales de los trabajadores. No obstante, son todavía muchos los riesgos laborales existentes, tanto psicosociales como psicológicos, en el mundo del trabajo actual, en especial los derivados de la intensificación del trabajo, los efectos negativos de las nuevas tecnologías, el envejecimiento de la población activa y la ampliación de las vidas laborales.

Por otra parte, los interlocutores sociales están desempeñando un papel cada vez más relevante a medida que la Comisión Europea elimina poco a poco las políticas europeas en materia de salud en el trabajo. **Todos los años, más de cuatro mil trabajadores sufren un accidente en el lugar de trabajo y más de tres millones se ven afectados por un accidente grave que provoca más de tres días de baja laboral<sup>2</sup>. En conjunto, el 24,2% de los trabajadores piensa que el trabajo pone en peligro su seguridad y su salud, y el 25% considera que había tenido importantes efectos negativos en su salud<sup>3</sup>.**

Por consiguiente, los efectos de las condiciones laborales en la salud de los trabajadores se han convertido en uno de los puntos fundamentales de discusión de los CEE. Así, algunos de los convenios de CEE han permitido crear grupos de trabajo con el fin de abordar cuestiones específicas asociadas a la seguridad y la salud en el trabajo y las condiciones laborales. Por ejemplo, el caso actual de las negociaciones que se están llevando a cabo en las empresas Arcelor Mittal y GDF Suez.

## **2. LOS BENEFICIOS DEL INTERCAMBIO TRANSNACIONAL DE INFORMACIÓN SOBRE EL TRABAJO**

El intercambio de información sobre asuntos relacionados con el trabajo que tiene lugar en los CEE y que afectan a todos los que en ellos participan mejora notablemente la calidad del diálogo social. **De hecho, los intercambios de información sobre actividades laborales y condiciones de trabajo han demostrado ser más fáciles de consensuar, que las cuestiones relativas a los salarios y al empleo. Además, las discusiones sobre las condiciones laborales y los riesgos para la salud en el trabajo (por ejemplo, el ruido, las relaciones, las herramientas de trabajo) sirven para unir a los miembros de los CEE. Así, la discusión sobre estos asuntos permite superar las diferencias existentes en cuanto al tamaño del lugar de trabajo, la situación económica, las características específicas locales y nacionales o la cultura del diálogo social, y también identificar situaciones comunes.** A consecuencia de ello, las cuestiones que afectan a las condiciones laborales y la seguridad y la salud en el trabajo se incorporan con frecuencia al diálogo a la hora de establecer convenios. A modo de ejemplo, el **CEE de France Telecom/Orange** realizó un estudio sobre los riesgos psicoló-

---

2 Estadísticas europeas en materia de accidentes en el trabajo (ESAW), 2011.

3 Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS), 2010.

gicos de todos los trabajadores en dieciséis países europeos. Así, mediante un grupo de trabajo se elaboró un cuestionario de evaluación, del que se han difundido sus resultados. Posteriormente se organizó una reunión con los responsables de las distintas filiales nacionales de la empresa a fin de comunicarles las conclusiones específicas para cada país. Cabe también señalar que esta labor proseguirá en las negociaciones nacionales.

### **3. LA CAPACIDAD PARA LOGRAR RESULTADOS CONJUNTOS TANGIBLES QUE SEAN ÚTILES PARA LAS ACTIVIDADES EMPRENDIDAS**

**La mejora de las condiciones laborales constituye una de las prioridades puestas de manifiesto en las encuestas hechas a los trabajadores sobre lo que esperan de los sindicatos, por lo cual este asunto se convierte en un claro mandato para nosotros, ya que ¿cómo vamos hablar de la defensa de los derechos de los trabajadores si no abordamos la necesidad básica de seguir vivos y proteger su salud?** Además, esta cuestión afecta a todos los trabajadores, independientemente de que sean empleados asalariados o directivos.

Por lo tanto, la dirección de las empresas puede presentar una evaluación de la situación con respecto a las condiciones laborales y la seguridad y la salud en el trabajo en algunas filiales europeas para su revisión por parte del CEE. Ahora bien, es posible que las conclusiones de dicho informe no reflejen la realidad en opinión de los representantes de los trabajadores en los CEE. Por consiguiente, es también posible llevar a cabo un análisis colectivo específico y determinar una estrategia de actuación. La identificación y el reconocimiento de las realidades a las que se enfrentan los trabajadores pueden así facilitar la puesta en marcha de acciones muy operativas derivadas de las comparaciones y los intercambios de información efectuados en los CEE. Por ejemplo, ConsultingEurope ha brindado apoyo a siete CEE del mismo sector como parte de un proyecto llevado a cabo por la federación sindical europea UNI Europa. Así, los interlocutores sociales pudieron analizar conjuntamente los problemas existentes por medio de un cuestionario, una reunión conjunta y visitas a las empresas. También se informó de las actividades orientadas a la prevención de riesgos laborales (por ejemplo, los derivados del calor o del ruido) que ya han sido emprendidas con éxito en un centro de trabajo y después se llevaron a la práctica en otros lugares de trabajo que pudieran

estar expuestos al mismo problema. Los representantes de la dirección en los CEE revisan regularmente la puesta en marcha de acciones preventivas.

Otra posibilidad es que un accidente grave ocurrido en uno de los países representados en un CEE puede provocar la realización de un análisis de las condiciones de trabajo y los mecanismos de prevención en centros de trabajo de otros países, lo cual implica que los CEE pueden ayudar a reducir el índice de accidentes y garantizar la supervisión transnacional. Así, por ejemplo, el CEE de Michelin se ha esforzado por introducir un sistema transversal en la empresa que permita al comité supervisar los accidentes laborales y los mecanismos de prevención en todos los lugares de trabajo.

## 4. CONCLUSIONES

Los CEE han logrado ya una cierta madurez en su cometido como órganos de representación, lo cual les permite ir mucho más allá que simplemente aplicar las directivas europeas. La existencia de CEE activos que cuentan con representantes que trabajan en el área de la seguridad y la salud es la diferencia fundamental entre una empresa que oficial y rutinariamente aplica la normativa y otra que brinda una protección auténtica a sus trabajadores. Por lo tanto, los comités de empresa europeos constituyen una buena vía para dar solución a las cuestiones relativas a las condiciones laborales y la seguridad y la salud en el trabajo, debido a las razones siguientes:

- El intercambio transnacional de información entre los interlocutores sociales sobre asuntos relacionados con el trabajo es más fácil, ya que por lo común las cuestiones se solventan mediante consenso.
- Las actuaciones de los CEE a dicho respecto hacen que sea más fácil para los trabajadores comprender tales actividades de modo específico, ya que sus acciones se basan en prácticas profesionales reales.
- El intercambio de buenas prácticas mejora el apoyo que los CEE ofrecen en conjunto.
- La comparación con situaciones mejores en otros centros de trabajo puede hacer que los empleadores emprendan nuevas acciones.

*Jean-Jacques Paris y Liesbeth Van Criekingen  
(ConsultingEuropa / SECAFI)*

## II. La reestructuración, la anticipación del cambio y la crisis económica

Las reestructuraciones, tanto empresariales como sociales, son una característica constante del entorno económico, que se derivan del progreso tecnológico y las innovaciones, así como de los cambios sociales y políticos que influyen sobre todo en el mercado laboral y las políticas sociales. A pesar de que la Unión Europea siempre ha atravesado fases de reestructuración acelerada en sectores específicos (por ejemplo, el siderúrgico o el textil) o en economías nacionales (por ejemplo, el proceso de transformación en los países de Europa central y del este), la reestructuración habida tras la crisis económica de 2008 es diferente.

Así, es importante destacar los dos aspectos siguientes: **en primer lugar**, la crisis de 2008 puso fin súbitamente a un período de constante crecimiento neto del empleo. Entre los años 2002 y 2008 el empleo en los 27 países de la UE se incrementó en 14,2 millones de puestos de trabajo, la mayoría en el sector servicios, que aumentó su porcentaje con respecto al empleo total del 67 al 72 por ciento. Durante este período la expansión del empleo en otros sectores logró compensar las pérdidas habidas en la industria y la agricultura. Con anterioridad al año 2008 se eliminaron cinco millones de puestos de trabajo en el sector industrial. Sin embargo, según las cifras de Eurostat la crisis de 2008 afectó de lleno a la industria en especial y se perdieron otros seis millones de puestos de trabajo antes del año 2012.

**En segundo lugar**, la reestructuración habida tras la crisis económica es aún más preocupante, ya que en gran medida ha sido provocada por los propios países. La crisis de 2008 acabó con una etapa comparativamente larga de creación neta de empleo y causó un continuo y acusado aumento de la tasa de paro, que sigue presente en todos los Estados miembros de la Unión, salvo Alemania. A consecuencia de las políticas de austeridad, las disparidades del mercado de trabajo entre los Estados miembros han llegado a un punto nunca visto desde el establecimiento de la Unión Europea en 1993. Así, en 1994 la tasa media de desempleo en la UE era del 10,7% con un 3,8% en Austria y un 22% en España, los dos extremos. En 2013, el índice medio de paro en la UE era del 11%, y las divergencias entre países se habían intensificado, con un 4,9% en Austria y un 27,5% en Grecia y un 26,1% en España. La crisis del empleo es mucho más acusada en aquellos países que han sido las principales víctimas

de los programas de «reforma estructural» elaborados por la troica tras los años 2009 y 2010, es decir, Grecia, España y Portugal.

## 1. ¿HACIA LA DESAPARICIÓN DE UNA EUROPA SOCIAL?

Al dedicar un enorme volumen de gasto al rescate del sector financiero para librarlo de las consecuencias de sus propias faltas, y al efectuar «reformas estructurales» que incluían disminuciones del gasto público, privatizaciones, reducciones salariales y de las prestaciones sociales y debilitamiento de la negociación sindical colectiva y de la seguridad en el empleo, Europa ha adoptado un enfoque en materia de gobernanza económica y monetaria que suele considerar que el progreso y los logros sociales del pasado son, en el mejor de los casos, un complemento de lujo, aunque cada vez más frecuentemente los considera un incómodo obstáculo para la necesaria restauración de la competitividad.

Al haberse concentrado exclusivamente en la austeridad fiscal y en la insistencia estoica de que los países poco competitivos deben correr con todos los costes del reajuste, se ha provocado el **desmantelamiento** y la desaparición generalizados de la que denominábamos una «**Europa social**», y con ello el modelo que pretendía distinguir a la Unión Europea del resto de las regiones del mundo. En lo que atañe a la gestión de la reestructuración, tanto en el ámbito de las empresas como en otros de más alcance, este modelo o dimensión social se traduce en nociones como la participación de los trabajadores, el diálogo social, las políticas proactivas del mercado laboral y las normas mínimas y los marcos legales de la UE en cuanto a la información, la consulta y otros derechos de los trabajadores en situaciones de reestructuración empresarial. No obstante, debido principalmente a la falta de voluntad política, no ha sido posible contar con un marco legal de anticipación de la reestructuración y de gestión del cambio de forma sostenible y socialmente responsable, tal como pedía el Parlamento Europeo. Así, en lugar de crear un marco jurídico europeo proactivo para hacer frente a las reestructuraciones, a finales de 2013 la Comisión Europea adoptó la Comunicación denominada «Marco de calidad para la anticipación del cambio y la reestructuración», en la que básicamente se incluye un conjunto de principios generales y recomendaciones para su aplicación de manera exclusivamente voluntaria por todas las partes implicadas<sup>4</sup>. Sin embargo, no es solo la

---

4 [http://ec.europa.eu/news/pdf/131213\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/news/pdf/131213_es.pdf). Véase también la posición de la CES en la página web <http://www.etuc.org/press/eu-guidelines-restructuring-let-down-millions-workers-etuc-condemns-%E2%80%98wishes-wishful-thinking%E2%80%99#.UzQiJvldUfw>.

naturaleza puramente voluntaria de ese marco de calidad lo que provoca serias dudas y escepticismo acerca de los efectos concretos de esta iniciativa. La CES y sus organizaciones afiliadas son plenamente conscientes de las carencias de los marcos legales y las directivas ya existentes, puesto que la mayoría ya ha sido incorporada a las legislaciones nacionales e implica normas claramente definidas que deben aplicarse en situaciones de reestructuración y cambio empresarial.

Tal como la CES ha aprendido de la experiencia, tanto a través de sus miembros nacionales como de actividades conjuntas, como es el caso del reciente proyecto denominado «La anticipación del cambio y la reestructuración en empresas multinacionales por medio de una mayor cooperación sindical transnacional»<sup>5</sup>, los marcos jurídicos actuales sobre la participación de los trabajadores muy a menudo no funcionan en la práctica, debido a defectos y carencias intrínsecos, pero también debido a que muchas veces las normas no se respetan o incluso son efectivamente socavadas por las empresas y la dirección.

Asimismo, hemos aprendido que la crisis económica actual, la austeridad fiscal y los programas de «reforma estructural» no solo han acelerado las reestructuraciones empresariales y los necesarios ajustes asociados a la crisis, sino también que han provocado un círculo vicioso de empeoramiento de las condiciones laborales y de debilitamiento de los derechos de participación de los trabajadores y de negociación sindical colectiva. Con independencia de las situaciones concretas nacionales y sectoriales, las federaciones sindicales europeas han comprobado el énfasis puesto en el valor dado a los accionistas, las reestructuraciones empresariales centradas en la competitividad mediante la reducción de costes, el empeoramiento de las condiciones de trabajo y la constante limitación de los salarios y las prestaciones sociales, así como la expansión de modalidades de trabajo más flexibles e inseguras en las empresas y los sectores económicos.

Otra de las conclusiones del proyecto de la CES y las federaciones sindicales europeas ha sido que las reestructuraciones empresariales y sectoriales **no cuentan con estrategias industriales de amplias miras que vayan más allá de las puras reducciones de costes**. Las decisiones de las empresas no siempre se adoptan con una actitud responsable, sino que muchas veces se presta más

---

<sup>5</sup> Este proyecto de dos años de duración ha sido llevado a la práctica por la CES en colaboración con cuatro federaciones sindicales europeas (la EFFAT, la FETCM, UNI-Europa e IndustriAll).

atención a los resultados financieros que a la sostenibilidad de la economía real y la base industrial. Sin embargo, en la práctica, algunas empresa no atraviesan ningún tipo de dificultad económica o financiera, por lo que la única lógica subyacente en las reducciones de empleo y en la constante presión sobre los salarios y las condiciones laborales es aquella basada en el incremento de dos dígitos de la cifra de beneficios. En algunas empresas incluso las iniciativas de reducción de costes, cuyo objeto es la mano de obra, son contrarias a la legislación de la Unión Europea y a veces ocultan (o revelan, según el caso) la importante carencia de estrategias industriales o las estrategias solo a corto plazo.

Por lo tanto, las reestructuraciones empresariales centradas en incrementar el valor para los accionistas pueden considerarse la contrapartida de la austeridad fiscal y de los programas de reforma estructural que pretenden mejorar la competitividad de las economías nacionales en su conjunto. Así, no es de extrañar que, a consecuencia de las reformas estructurales, el alcance de la negociación sindical colectiva desde el año 2008 haya disminuido de manera espectacular en España, Portugal y Grecia.

## **2. LA PARTICIPACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES, FACTOR CLAVE PARA UNA MEJOR ANTICIPACIÓN Y UNA GESTIÓN MÁS SOSTENIBLE DEL CAMBIO**

Al mismo tiempo que el movimiento sindical europeo sigue luchando para que se suspendan los programas de austeridad fiscal y se apliquen firmes medidas de impulso a la industria y al empleo, la **participación de los trabajadores en las empresas** y el **reequilibrio entre las expectativas financieras de los accionistas y los valores de todas las partes implicadas** deben ser considerados **factores clave para la anticipación y la gestión del cambio de modo sostenible**. A dicho respecto, ningún otro órgano colectivo de representación de los intereses de los trabajadores refleja mejor los retos a los que éstos se enfrentan y la experiencia lograda por medio de buenas y malas prácticas que los CEE y las estructuras de participación de los trabajadores en las grandes empresas multinacionales europeas.

El proyecto de la CES y las federaciones sindicales europeas, así como la experiencia de los representantes de los trabajadores en empresas transnacionales y CEE, han puesto muy claramente de manifiesto que la competi-

vidad sostenible y a más largo plazo, así como las respectivas reorganización empresarial y gestión de la reestructuración, **solo pueden lograrse y aplicarse eficazmente con la contribución y el apoyo efectivos de los trabajadores**, por lo que nunca deben ser contrarias a éstos.

Por consiguiente, es necesario que los trabajadores y sus representantes sindicales cuenten con los medios legislativos y prácticos que les permitan cumplir sus cometidos en todos los ámbitos que correspondan, en especial el europeo y el nacional. Esto implica cubrir las lagunas existentes entre las disposiciones de la legislación europea, la correspondiente normativa de aplicación nacional y la práctica, en lo que respecta a los derechos de información, consulta y participación. Por ello, deben abordarse las cuestiones relativas al ejercicio real de los derechos de información y consulta de los CEE y también deben eliminarse las limitaciones a su derecho a actuar como representantes de todos los trabajadores europeos. Es preciso evaluar el impacto de la actual legislación de la UE en esta materia y, en caso necesario, modificarla en cuanto su lenguaje y aplicación práctica, por los poderes legislativos nacionales y europeos.

La experiencia adquirida por los CEE, tanto en forma de buenas como de malas prácticas, pone de relieve que los procesos de información y consulta sesgados o parciales representan una amenaza a la capacidad de los trabajadores para comprender el alcance total del cambio y para emprender una consulta significativa y anticiparse al cambio. Por este motivo, es crucial mejorar la eficacia de la participación, la información y la consulta de los trabajadores, ya que así se asegura el potencial de innovación, cuyo peculiar valor añadido reside en el hecho de que es el resultado de un proceso participativo de toma de decisiones.

**El potencial de la implicación de los trabajadores llega a su punto culminante cuando ofrece soluciones a conflictos de modo permanente y decisivo.**

La mejor manifestación de dicho potencial se encuentra en la negociación sindical colectiva. Por consiguiente, es preciso que la consolidación del vínculo existente entre la implicación de los trabajadores y la negociación sindical en el ámbito de las empresas transnacionales y el establecimiento de un marco legal adecuado en la UE en cuanto a la información, la consulta y la representación en los consejos de las empresas en el ámbito europeo, así como la formalización de convenios de empresas transnacionales fiables y efectivos, puedan ser considerados mecanismos importantes para promover

la adopción de soluciones específicas frente a retos asociados a la gestión del cambio, en particular en lo que incumbe a su anticipación.

**Es absolutamente necesario establecer un marco reglamentario más integrado a fin de gestionar la reestructuración de manera coherente, igual y responsable** en toda Europa. En dicho marco debe incluirse la obligación de que la dirección de las grandes empresas multinacionales ponga en marcha procedimientos de consulta a fin de lograr un acuerdo con los sindicatos en el ámbito que corresponda (europeo, nacional o local) con anterioridad a la aplicación de cualquier medida de reestructuración.

Este planteamiento demuestra el respeto hacia el método participativo, la contribución de los trabajadores al proceso decisorio en el interés de la empresa y de la sociedad en general, y la máxima eficacia de las medidas conjuntamente acordadas en todos los ámbitos. Además, aplica un enfoque más coordinado y coherente, así como supervisar las condiciones de trabajo y los derechos laborales en todos los niveles y en sus diferentes dimensiones.

Debido a la compleja interacción existente entre los ámbitos transnacional y local en las grandes empresas multinacionales, así como entre empresas y sectores económicos, la necesidad de establecer estrategias integradas debe ir mucho más allá de la dimensión propia de la empresa. Por ello, se hace cada vez más apremiante la necesidad de enmarcar la reestructuración de las empresas en una perspectiva más amplia, en particular de alcance sectorial. Así, hoy en día es aún más urgente y vital contar con una orientación y un programa de política industrial novedosos e integrados que también se reflejen en importantes inversiones públicas y privadas en I+D, innovación e infraestructuras.

La promulgación de una estrategia de política industrial de este tipo afectaría a todo el potencial de política sectorial y de elaboración de normas reglamentarias, es decir, se trata de incorporar las iniciativas de reestructuración de las grandes empresas multinacionales a un marco de política industrial más amplio, aceptar las demandas sindicales sobre la reindustrialización de Europa, implicar al diálogo social europeo interprofesional y sectorial y garantizar la participación de los representantes sindicales y patronales nacionales afectados, así como de las autoridades nacionales, con el objeto de presentar iniciativas concebidas para que se efectúe una anticipación proactiva del cambio.

Por último, la gestión del cambio y el fomento de la innovación de un modo sostenible y orientado al futuro no son posibles sin una población activa bien preparada, cualificada y motivada. Por ese motivo, preparar y capacitar a los trabajadores para hacer frente al cambio es de vital importancia, no solo en el interés de la continua empleabilidad de los trabajadores que pierden el empleo, sino también como respuesta a las necesidades de crecimiento de las empresas y las economías que se enfrentan a múltiples y rápidos cambios.

### **3. LA CONFERENCIA 2014 SOBRE LOS CEE**

La CES es plenamente consciente de que en el actual contexto político el cumplimiento de todas estas demandas y objetivos exige un planteamiento conjunto, coordinado y a más largo plazo por parte del movimiento sindical europeo. Por ello, los CEE y la experiencia de las empresas transnacionales son elementos fundamentales, ya que ejemplifican en pocas palabras los retos y las carencias a los que nos enfrentamos, así como las buenas prácticas que demuestran el valor añadido concreto y los efectos positivos de la participación colectiva de los trabajadores para anticipar y gestionar el cambio de forma eficaz y sostenible.

Mediante el proceso de recopilación de experiencias y de nuevos intercambios de información sobre necesidades concretas, con el propósito de lograr una mejor coordinación sindical europea, la Conferencia 2014 sobre los CEE constituye un importante avance en el largo camino hacia el logro de una mejor anticipación del cambio y gestión de la reestructuración en Europa.

*Claudia Menne / Wolfgang Kowalsky / Marina Monaco / Eckhard Voss*

# PROGRAMA

---

## MARTES, 30 DE SEPTIEMBRE DE 2014

---

- 13:30 Inscripción de los participantes – Refrigerio de bienvenida
- 14:00 Discurso de bienvenida: *Claudia Menne, Secretaria Confederal de la CES*
- 14:10 Apertura de la Conferencia:  
**Josef Stredula, Secretario General de CMKOS**
- 14:30 **Los CEE, impulsores de la seguridad y la salud en el trabajo**  
Introducción: *Jean-Jacques Paris / Liesbeth Van Criekingen (ConsultingEuropa / Secafi-Groupe Alpha)*
- 15:00 Experiencias en el sector público/energético  
*Bob van Passen, CEE de GDF Suez*  
Discusión – Evidencias de los trabajadores. Ejemplos
- 15:30 Pausa
- 16:00 Experiencias en el sector tabaquero  
*Jean-Marc Barnasson, CEE de Philip Morris International*  
Discusión – Evidencias de los trabajadores. Ejemplos
- 16:30 Experiencias en el sector del transporte  
*Jens Ole Nielsen, CEE de Deutsche Post – DHL 3F*  
Discusión – Evidencias de los trabajadores. Ejemplos
- 17:00 **La labor de los CEE para una mejor política en materia de seguridad y salud en el trabajo – Comentarios y conclusiones**  
*Brenda O'Brien, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y Claudia Menne*
- 17:15 Fin del primer día

---

## MIÉRCOLES, 1 DE OCTUBRE DE 2014

---

08:30 Inscripción de los participantes

09:00 Hacia la revisión de la Directiva sobre los CEE  
**Jan Willem Goudriaan, Secretario General de la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP)**

09:15 **La anticipación del cambio: planificación de contingencia y reestructuraciones**

*Presidente: Jan Cremers, Universidad de Ámsterdam*

Experiencias en los sectores farmacéutico y químico

*Iris Gürtler, CEE de Merck*

Discusión – Evidencias de los trabajadores. Ejemplos

Experiencias en el sector cementero

*Uwe Barkmann, Presidente del CEE de Holcim*

Discusión – Evidencias de los trabajadores. Ejemplos

Experiencias en el sector del metal

*Karoline Mis, CEE de Mahle*

Discusión – Evidencias de los trabajadores. Ejemplos

11:00 Pausa

11:30 **Mesa redonda: El papel futuro de los CEE a veinte años vista**

*Presidenta: Aline Hoffmann, Instituto Sindical Europeo ETUI (pendiente de confirmación)*

*Angelo di Cristo, miembro del Comité Restringido del CEE de Unicredit, coordinador del Comité de Diálogo Social Sectorial de Uni Europa Finance*

*NN*

*NN*

13:00 Conclusiones: *Claudia Menne, Secretaria Confederal de la CES*

13:15 Fin de la Conferencia. **Almuerzo bufé**

# ORADORES

## POR ORDEN DE INTERVENCIÓN

**Claudia MENNE** - De 2006 a 2011 fue Presidenta del Departamento de Igualdad de Género y Políticas de la Mujer de la Confederación de Sindicatos Alemanes (DGB). Durante ese mismo período, fue también Vicepresidenta del Lobby Alemán de la Mujer y Presidenta del Comité de las Mujeres de la Confederación Europea de Sindicatos. En el Congreso de Atenas de la CES, celebrado en mayo de 2011, fue nombrada Secretaria Confederal de la CES y responsable de las áreas de igualdad de género, lucha contra la discriminación, protección social y participación de los trabajadores.

**JOSEF STREDULA** – De 46 años de edad, es Presidente de la mayor confederación sindical de la República Checa. Tras estudiar en el Instituto Técnico de Opava, comenzó a trabajar en la fundición Vítkovické železářny en un puesto técnico. En noviembre de 1989 participó en la puesta en marcha de nuevos sindicatos en la República Checa. Ha participado activamente en sindicatos y en actividades sindicales desde febrero de 1990. En 1993 fue elegido Vicepresidente de OS KOVO (Sindicato Checo de Metalúrgicos) y en 2005 fue elegido Presidente del mismo. En abril de 2014 fue nombrado Presidente de la confederación ČMKOS.

**JEAN-JACQUES PARIS** – Ha trabajado durante 25 años como abogado laboralista europeo y experto en relaciones industriales y sindicales en el ámbito de la UE. Antes de incorporarse al Grupo Alpha en el año 1998, trabajó como Administrador en la Comisión Europea (1990-1998) en la Dirección General de Asuntos Sociales, lugar donde se elaboró la Directiva sobre los comités de empresa europeos en 1994. También ha sido investigador en el Instituto Universitario Europeo de Florencia (1986-1990). En el Grupo Alpha trabaja como consultor en contacto directo con empresas e interlocutores sociales, por lo que ha adquirido nuevos conocimientos expertos en el campo del Derecho del Trabajo y las relaciones industriales y sindicales. También ha asesorado a interlocutores sociales para la constitución de varios CEE.

**LIESBETH VAN CRIEKINGEN** – Tras finalizar sus estudios de Antropología (K. U. Lovaina, Bélgica) trabajó en la empresa Nike Inc. A partir de su experiencia en Vigeo y ARACT Aquitaine, se incorporó a SECAFI en 2012 para dedicarse al análisis de riesgos laborales y organizacionales. Asimismo, coordina las actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y de condiciones laborales en el ámbito europeo.

**BOB VAN PASSEN** – Comenzó a trabajar en el año 1976 en la empresa química Union Carbide como operador técnico en el área de electrónica y mantenimiento. En 1981 se trasladó a la central nuclear de Doel en Flandes, Bélgica (Electrabel, GDF Suez), donde participó en el servicio de planificación para el cierre y las obras de revisión de la central. Ha sido Secretario del CEE de GDF Suez desde 2009 y también ha sido miembro del sindicato belga durante más de treinta años. La sociedad matriz de Electrabel, GDF Suez, tiene actividades en dieciséis países y cuenta con 45 miembros en el CEE, que se reúne dos veces al año.

**JEAN-MARC BARNASSON** – Ha trabajado en Philip Morris International desde el año 1992 como supervisor de ventas. Ocupa el puesto de Secretario del comité de empresa de Philip Morris Francia desde 2008, y también es miembro del comité de salud y representante en el CEE. En 2010 llevó a cabo, en colaboración con sus compañeros franceses, una encuesta sobre el estrés en las operaciones francesas de Philip Morris, tras acaecer diversos hechos críticos como situaciones de agotamiento, desmotivación o falta de reconocimiento. En cooperación con la alta dirección de Philip Morris han creado un comité directivo con el fin de llevar a la práctica los planes de acción. Presentará las iniciativas del CEE en las fábricas de Philip Morris de otros países en materia de reducción de la carga de trabajo y del estrés en el lugar de trabajo.

**JENS-OLE NIELSEN** – Procede de Dinamarca, donde ha trabajado en el Centro de Aviación de Copenhague de DHL Express durante 20 años. Es el enlace sindical de mayor rango de CPH HUB y ha sido miembro del CEE de DPDHL desde el año 2003. Como miembro del Presídium del CEE, participa en el grupo de trabajo conjunto en materia de seguridad y salud con la dirección de DPDHL y también es portavoz del equipo del CEE del comité comercial de DHL Express.

**BRENDA O'BRIEN** – Es Directora de la Oficina de Enlace en Bruselas de la EU-OSHA, que representa los intereses de dicha entidad ante las instituciones

comunitarias y otras organizaciones internacionales y europeas, como las de interlocutores sociales europeos y de partes implicadas en la seguridad y la salud en el trabajo. Con anterioridad, trabajó en la sede principal de la Agencia en Bilbao en el ámbito de las campañas públicas y los programas para las PYME. Antes, había trabajado en Bruselas durante varios años con los sindicatos europeos, especializada en el diálogo social europeo, las actividades de representación y defensa, las relaciones con la prensa y las campañas públicas. Es licenciada en Estudios Europeos por la Universidad de Limerick y posee el título de Máster en Sociología por el Trinity College de Dublín.

**JAN-WILLEM GOUDRIAAN** – En mayo de 2014, durante el IX Congreso de la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP) fue elegido nuevo Secretario General de la organización. Comenzó sus actividades en el sindicato holandés de servicios públicos AbvaKabo-FNV en 1989. En noviembre de 1992 se incorporó a la FSESP, donde ocupó el puesto de Secretario General Adjunto desde el año 1997. Puso en marcha el diálogo social con la patronal en los sectores de gas y electricidad, así como con los gobiernos locales. Junto con las delegaciones sindicales, negoció acuerdos sobre comités de empresa europeos y convenios con empresas transnacionales, entre las que se incluyen las principales de los sectores de energía y agua de Europa, así como un innovador acuerdo sobre la promoción de la igualdad de trato y la igualdad de retribución en GDF Suez. Ha impulsado eficazmente la dimensión social de la Comunidad Energética del Sudeste de Europa y ha sido contrario a la privatización de las compañías de agua en la Unión Europea, entre otras cosas. Fue uno de los proponentes de la pionera y efectiva Iniciativa Ciudadana Europea sobre el derecho al agua y la salubridad pública, que consiguió recoger 1,9 millones de firmas, y de la que es Vicepresidente. Asimismo, es miembro del Comité Ejecutivo de la CES y también del Consejo Ejecutivo de la Internacional de los Servicios Públicos, la federación mundial de los sindicatos de servicios públicos.

**JAN CREMERS** – Es investigador principal del Instituto de Estudios Avanzados sobre el Trabajo de Ámsterdam. Ha trabajado como dirigente sindical europeo y como Director General del Fondo holandés de Formación de Comités de Empresa. En su condición de diputado del Parlamento Europeo negoció la revisión de la Directiva sobre los CEE. En colaboración con Sig Vitols y Michael Stollt ha escrito el libro titulado *A Decade of experience with the European Company* (en español, algo así como «Diez años de experiencia con la

Sociedad Anónima Europea»), publicado por el Instituto Sindical Europeo ETUI en marzo de 2013. En noviembre de ese mismo año recibió el título de Doctor en Humanidades por la Universidad de Westminster en reconocimiento a su labor en materia de política social europea.

**IRIS GÜRTLER** – Comenzó su carrera profesional en Merck como documentalista médica de supervisión de pruebas clínicas y gestión de pruebas hace 27 años. En 1997 se incorporó al área de Garantía de Calidad de GCP como auditora y asesora de GxP. Fue elegida miembro del comité de empresa local en 1998, donde asumió diversas responsabilidades y pasó a presidir el Euroforo MERCK en el año 2012. Uno de sus objetivos principales ha sido el establecimiento de una estrategia interna y externa de comunicación para el comité de empresa europeo de la compañía.

**UWE BARKMANN** – De 61 años de edad, trabaja en Holcim (D) AG, filial alemana de la empresa suiza Holcim Ltd. Ha sido miembro y Presidente del comité de empresa y del comité central de empresa durante 27 años, y ha participado en las negociaciones sobre los comités de empresa europeos desde el año 1995. En 1998 fue nombrado Secretario del denominado Foro Europeo.

**KAROLINE MIS** – comenzó como referente para los CEE de Mahle, un proveedor automovilístico de Stuttgart. Previamente, preparó su doctorado sobre la europeización de las relaciones industriales polacas utilizando el ejemplo de los CEE. Tiene experiencia como analista y consultora en Polonia, Alemania y Bélgica.

**ALINE HOFFMANN** – Es responsable de la Unidad de Europeización de las Relaciones Industriales del Departamento de Investigación del Instituto Sindical Europeo (ETUI). Asimismo, es coordinadora del Centro Europeo de Competencias y Participación de los Trabajadores del ETUI, cuyo fin es emprender actividades de investigación, formación y asesoramiento para apoyar y promover la representación de los trabajadores en diversos estratos de las empresas multinacionales. Antes de incorporarse al ETUI en octubre de 2012, ocupó el puesto de Presidenta del grupo de CEE del sindicato metalúrgico alemán IG Metall y fue responsable sindical nacional, coordinadora del CEE y representante de los trabajadores en el Consejo de Supervisión del Grupo Bosch.

**ANGELO DI CRISTO** – Hijo de inmigrantes italianos, nació en Gran Bretaña en 1962. Comenzó sus actividades sindicales en 1990 en el sector bancario italiano. Sus primeros trabajos fueron en cajas de ahorros, y sus actividades sindicales internacionales dieron comienzo en 1999. Es Director y coordinador nacional de su sindicato, FABI, el Grupo UniCredit, miembro de la Dirección Nacional de FABI y sigue dedicándose al CAE y a actividades sindicales internacionales a través de la oficina de FABI International Europe y de Uni Europa Finance. De 2009 a 2011 presidió el CAE del Grupo Unicredito, y en la actualidad es miembro del Comité Restringido. En UNI Europa Finance ocupa el puesto de coordinador del diálogo social del sector bancario con la Comisión Europea.







Boulevard du roi Albert II, 5 | B-1210 Bruxelles  
Tel + 32 2 224 04 11 | fax + 32 2 224 04 54/55  
etuc@etuc.org | www.etuc.org

Con el apoyo de la Comisión Europea

