

## Proyecto de resolución sobre una hoja de ruta para una iniciativa legislativa vinculante sobre la mejora de la Directiva CEE

Adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de 30-31 de marzo 2023

El 2 de febrero de 2023, el Parlamento Europeo (PE) aprobó con 385 votos a favor, 118 en contra (y 99 abstenciones) el informe de iniciativa legislativa del eurodiputado Dennis Radtke (PPE) sobre la [Revisión de la Directiva sobre Comités de Empresa Europeos](#). El resultado es un éxito para el movimiento sindical. Más de cinco años de trabajo y el firme apoyo de las afiliadas, han sido necesarios para lograr este éxito parlamentario.

La [Estrategia de la CES para una mayor democracia en el trabajo](#), adoptada por el Comité Ejecutivo en 2018, seguida por la [Resolución de la CES sobre el año para una mayor democracia en el trabajo en 2021](#), tiene desde el principio –entre otras cosas- un fuerte enfoque en la consecución de diez reivindicaciones para una [Directiva de CEE](#) mejorada, definidas en la [posición de la CES para una Directiva de Comités de Empresa moderna](#) desde 2017. El trabajo de incidencia estratégica ha dado lugar al informe del PE sobre la [Democracia en el Trabajo: un marco europeo para los derechos de participación de los trabajadores y revisión de la Directiva sobre el comité de empresa europeo](#), que allanó el camino hacia el informe de iniciativa legislativa sobre la revisión de la Directiva CEE.

El PE pide cambios específicos para definir más claramente los derechos existentes y mejorar su aplicación. Ha hecho suyas nueve de las diez peticiones de la CES.

El informe parlamentario pide **un acceso efectivo a la justicia** y **sanciones disuasorias** con multas de hasta 20 millones de euros o el 4% de la facturación mundial de la empresa. Además, debería establecerse el **derecho a medidas cautelares** para detener cualquier decisión de la dirección si ha hecho caso omiso de los derechos de consulta del CEE. Debe garantizarse el acceso efectivo a la justicia de los CEE y los GEN (Grupos especiales de negociación) y, en caso de litigio, la dirección correrá con las **costas judiciales**.

El **experto sindical** deberá tener la posibilidad de participar en todas las reuniones del CEE, independientemente de la voluntad de la dirección. El CEE tendrá derecho a convocar a un segundo experto en caso necesario. El informe también prevé disposiciones para garantizar que el CEE disponga de los **recursos financieros y materiales necesarios** para su trabajo, en particular para consultar a los representantes de los trabajadores a escala nacional y regional.

**Los derechos de información y consulta** deben definirse mejor para garantizar una información oportuna y unas consultas significativas antes de tomar una decisión. Debe aclararse la definición de "**carácter transnacional**". La "**cláusula de confidencialidad**" debe limitarse a criterios objetivos. Deberían activarse requisitos subsidiarios en caso de que las negociaciones del GEN no sigan un calendario más claro.

Todos los acuerdos de CEE deberían entrar en el ámbito de aplicación de la Directiva revisada. De este modo, se acabaría por fin -25 años después de la adopción de la primera Directiva- **con la excepción de los acuerdos antiguos y anteriores a la Directiva** y se garantizaría que se aplican los mismos derechos y obligaciones a todos los acuerdos para asegurar la igualdad de trato de los trabajadores y la seguridad jurídica.

El PE no presentó ninguna propuesta sobre la petición de la CES relativa a la definición de **empresas** que ejercen el control. Sin embargo, pide a la Comisión Europea (CE) que presente una propuesta jurídicamente sólida para cubrir esta demanda y que estudie las

ventajas de incluir las franquicias o los contratos de gestión en el ámbito de aplicación de la Directiva.

El 1/03/2023, la **CE** envió su **carta de respuesta oficial** al PE, comprometiéndose a realizar un seguimiento con una propuesta legislativa. Paralelamente, la CE ha iniciado los trabajos relacionados con la evaluación de impacto en consonancia con el Programa "Legislar mejor". **Según la CE, el calendario de cualquier posible propuesta dependerá del resultado de la consulta en dos fases a los interlocutores sociales europeos.** Si los interlocutores sociales europeos deciden no entablar negociaciones por sí mismos, cabe suponer que la CE presentará una propuesta legislativa a más tardar el 31/01/2024, tal como solicitó el PE.

Según la planificación interna preliminar de la CE, **cabe esperar que la primera fase de la consulta se inicie antes de Semana Santa** de 2023 (finales de marzo o principios de abril), con un plazo de seis semanas para presentar la respuesta por escrito. La segunda fase de la consulta se iniciaría antes de las vacaciones de verano.

El calendario de la CE es difícil, ya que el Congreso de la CES tendrá lugar en medio de la consulta en dos fases y no está prevista ninguna reunión ordinaria del Comité Ejecutivo o de Dirección de la CES. **Así pues, la respuesta a la primera fase de la consulta debe prepararse y coordinarse de acuerdo con la hoja de ruta propuesta en el anexo**, con las organizaciones afiliadas y, en particular, con los miembros del Comité de Participación de los Trabajadores y Política de Empresa de la CES, y someterse a votación en un procedimiento escrito del Comité Ejecutivo.

El documento de consulta de la primera fase de consulta pretende describir la cuestión, en este caso los posibles problemas de los CEE para ejercer sus derechos, en principio sin proponer ninguna solución o instrumento jurídico. Debería invitarse a los interlocutores sociales europeos a formular observaciones sobre tres preguntas generales/estándar (lo que no excluye preguntas adicionales más específicas):

1. ¿Considera que la Comisión ha identificado correcta y suficientemente los temas y los posibles ámbitos de actuación de la UE?
2. ¿Considera necesaria una actuación de la UE para resolver los problemas detectados? En caso afirmativo, ¿cuál debe ser el alcance de esa acción?
3. ¿Consideraría la posibilidad de iniciar un diálogo en virtud del artículo 155 del TFUE sobre alguna de las cuestiones señaladas en esta consulta?

**La CES preparará su proyecto de respuesta a estas preguntas sobre la base de su posición a favor de una Directiva sobre CEE moderna en la era digital**, centrada especialmente en el acceso efectivo a la justicia, la aplicación y el papel de los sindicatos. **La CES rechazará cualquier instrumento jurídicamente no vinculante, como un manual, recomendaciones o código de conducta.** Un instrumento jurídicamente vinculante podría ser una revisión, una refundición de la Directiva sobre los CEE o un acto jurídico independiente como una Directiva de aplicación.

Mientras que una revisión podría reabrir la Directiva, en una refundición sólo podrían abordarse algunos artículos específicos, mientras que grandes partes de la Directiva permanecerían intactas. Una Directiva de aplicación no modificaría la Directiva sobre los CEE, sino que crearía una nueva directiva con el objetivo de reforzar la aplicación de los derechos consagrados en la Directiva sobre los CEE.

La CES está firmemente comprometida con el DSE (diálogo social europeo) consagrado en el artículo 155 del TFUE. Sin embargo, la **CES sólo podrá entablar tales negociaciones si el documento de consulta de la CE es suficientemente claro en cuanto a la posible dirección, acción y contenido, y si conduce a un resultado jurídicamente vinculante.** Además, las organizaciones patronales europeas también

deben estar dispuestas a entablar negociaciones para negociar un instrumento jurídicamente vinculante que incluya las reivindicaciones de la CES.

Hasta ahora, las declaraciones públicas de BusinessEurope indican una clara oposición a cualquier cambio jurídicamente vinculante. Por tanto, cabe suponer que no tienen intención de negociar. No obstante, en caso de que quisieran hacerlo, sería importante evaluar si tal medida retrasaría el proceso hasta el punto de poner en peligro la posibilidad de que la Comisión Europea actuara a su debido tiempo.

Dado que la **segunda fase de la consulta está prevista para antes de las vacaciones de verano**, el plazo de seis semanas para responder a la consulta podría caer durante las vacaciones de verano. Si tal situación se produjera y se considerara inconveniente, la CES podría solicitar a la Comisión Europea que ampliara el plazo de seis semanas para la respuesta, con el fin de organizar una coordinación adecuada con las organizaciones afiliadas y la toma de decisiones por parte del Comité Ejecutivo de la CES.

Traducido por Internacional CEC UGT

## Anexo: Hoja de ruta hacia una Directiva CEE mejorada

01 Marzo 2023	Carta de respuesta oficial de la Comisión Europea al Parlamento Europeo en la que se indica su intención de presentar una propuesta jurídica.
Final de marzo /principio de abril (día x) <sup>1</sup>	La Comisión Europea <b>pone en marcha la primera fase de la consulta a los interlocutores sociales europeos</b> . Los interlocutores sociales disponen de 6 semanas para responder sobre la necesidad de una acción de la UE en un tema específico y sobre si los IISS de la UE desean participar en las negociaciones del diálogo social de la UE.
x+7	<b>Proyecto de respuesta de la CES</b> - enviado a las organizaciones afiliadas (en particular a los miembros del Comité de Participación de los Trabajadores y Política de Empresa - PTPE) y al Comité Ejecutivo
x+14	<b>Plazo para que las organizaciones afiliadas envíen enmiendas a la CES</b> sobre el proyecto de respuesta de la CES
x+18	<b>Debate sobre el proyecto de respuesta de la CES</b> , más enmiendas, en la reunión (en línea) del Comité PTPE
x+22	<b>Proyecto de respuesta actualizado de la CES</b> – enviado a las organizaciones afiliadas (en particular a los miembros del CPTPE)
x+25	<b>Fecha límite para enmiendas</b>
x+28	<b>Respuesta final de la CES</b> enviada al Comité Ejecutivo y adopción mediante procedimiento escrito
x+40	Fecha límite para respuesta (tarjetas de voto) – 2/3 mayoría necesaria
x+42	Fin de las 6 semanas – Respuesta final de la CES enviada a la Comisión
22-26 mayo	Congreso de la CES
Junio	<b>Reunión específica del CPTPE</b> - preparación de un debate estratégico a la luz de la 2ª fase de consulta (contenido y pregunta sobre si nos dirigimos a las organizaciones europeas de empleadores para negociar).
Final de junio / principio de julio	La Comisión Europea <b>lanza la 2ª fase de consulta</b> . En principio los interlocutores sociales europeos disponen de 6 semanas para decidir sobre la necesidad de una acción de la UE sobre <b>el contenido de la legislación y sobre si los IISS de la UE desean entablar negociaciones en el marco del diálogo social de la UE</b> .
Después de finalizar la segunda fase de consulta	Si los interlocutores sociales europeos no aceptan entablar negociaciones, lo más probable es que la Comisión presente una propuesta legislativa antes de finales de enero de 2024. En caso de que los interlocutores sociales europeos acepten entablar negociaciones, el Comité Ejecutivo de la CES deberá decidir el mandato y la composición de la delegación encargada de negociar. Los interlocutores sociales europeos tendrían que llegar a un acuerdo/directiva hasta aproximadamente <b>julio de 2024</b> . La Comisión no podrá presentar una propuesta legislativa durante este periodo. Si las negociaciones fracasan, la Comisión recién elegida podría decidir presentar (o no) una propuesta legislativa en otoño de 2024.

<sup>1</sup> x = calendario provisional, en un escenario basado en un proceso de consulta rápida.