



La democracia en el trabajo importa. Por una Directiva sobre los comités de empresa europeos que beneficie a las personas trabajadoras

Adoptada en el Comité Ejecutivo de 26-27 de marzo de 2024

Dado que solo uno de cada cinco comités de empresa europeos (CEE) es informado y consultado de manera efectiva antes de que se tome una decisión transnacional en su empresa, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) sigue abogando por un cambio en la Directiva sobre los comités de empresa europeos (DCEE). La CES presentó diez demandas claras en su posición de 2017 a favor de una [Directiva sobre CEE moderna en la era digital](#) y en sus respuestas exhaustivas a la [primera](#) y [segunda](#) consultas de los interlocutores sociales. En su resolución legislativa de iniciativa propia ([2019/2183\(INL\)](#)), el Parlamento Europeo respaldó la posición de la CES por amplia mayoría. Por ello, la CES celebra expresamente que la Comisión Europea, en su propuesta de *Directiva por la que se modifica la Directiva 2009/38/CE en lo relativo a la constitución y el funcionamiento de los comités de empresa europeos y a la aplicación efectiva de los derechos de información y consulta transnacionales*, de 24 de enero de 2024 ([COM\(2024\) 14](#) y [anexo](#)), haya recogido una parte sustancial de estas reivindicaciones que contribuirán a aportar claridad jurídica y unas condiciones equitativas.

Entre ellas figura, en particular, la definición de transnacionalidad, que se ha afinado al referirse no sólo a los trabajadores y trabajadoras que previsiblemente se vean afectados por una medida prevista en al menos dos países, sino también a los trabajadores y trabajadoras que se espera se vean afectados por las consecuencias de dicha medida en uno o varios países más. Se ha mejorado el acceso a la justicia y se han incluido las costas judiciales en el catálogo de costes que debe sufragar la dirección. Se han reforzado los requisitos subsidiarios, en particular mediante una segunda reunión anual, la supresión de la limitación a un máximo de un experto y la referencia explícita al experto sindical. Se ha incorporado el requisito de que el Órgano Especial de Negociación (OEN) debe celebrar su primera reunión en un plazo de 6 meses.

También se han especificado mejor los requisitos de confidencialidad, incluyendo criterios claros y una justificación válida para evitar que la dirección declare confidenciales asuntos al azar. Sin embargo, sería importante exigir que la información declarada confidencial pueda intercambiarse con los representantes de las trabajadoras y trabajadores a nivel nacional y local, ya que sin este intercambio no puede llevarse a cabo una consulta significativa. Gracias a éstas y otras mejoras, la CES considera que la propuesta tiene una base sólida. No obstante, debe reforzarse aún más para que los CEE puedan ejercer y hacer valer sus derechos de manera efectiva.



Aunque la Comisión Europea ha identificado el cumplimiento como un motivo clave de su propuesta, lo ha abordado de forma inadecuada: las infracciones por parte de la dirección se castigan actualmente con "sanciones" ridículamente bajas, que no son proporcionadas ni disuasorias. La CES pide que se adopten sanciones económicas basadas en el volumen de negocio, partiendo del 2% del volumen de negocio total anual a escala mundial exigido por el Parlamento Europeo. Además, la CES considera que la medida más eficaz es la introducción de medidas cautelares con respecto a las prerrogativas sindicales nacionales, con el efecto de que una decisión de la dirección debe suspenderse hasta que se hayan respetado los derechos de información y consulta del CEE. Ejemplos nacionales demuestran que la medida cautelar tiene el efecto disuasorio deseado y lleva a las empresas a cumplir la ley. Para contrarrestar las falsas alegaciones, la CES señala que la introducción del requerimiento judicial no introduce en modo alguno elementos de cogestión. Simplemente garantiza el cumplimiento de la ley en materia de derechos de información y consulta, nada más.

La posibilidad de que los CEE recurran a un experto sindical, actualmente mencionada en los requisitos subsidiarios como una "disposición opcional", debe ser una disposición "obligatoria", mencionada en el cuerpo legal de la directiva.

La CES lamenta que la Comisión no haya seguido su propuesta de incluir a las empresas de franquicia en el ámbito de aplicación de la Directiva. Esto da lugar a que multinacionales gigantes no creen un CEE. La CES toma nota de las preocupaciones prácticas de la Comisión. Sin embargo, ha propuesto alternativas para que sean consideradas.

Los temas enumerados en los requisitos subsidiarios, sobre los que el CEE debe ser informado y consultado, deben ajustarse a las circunstancias actuales. La CES subraya la necesidad de informar y consultar también al CEE sobre las condiciones de trabajo y empleo en las cadenas de subcontratación y los diferentes modelos empresariales, como las franquicias, los planes de transición climática, las políticas de competencias y formación, así como sobre el desarrollo y la aplicación de una política, un plan y una estrategia eficaces de diligencia debida, tal como se establece en la Directiva sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial.

La CES acoge con satisfacción la supresión de todas las exenciones. Esto despeja el camino para que las empresas con lo que se llama acuerdo previo a la directiva establezcan un CEE de conformidad con la Directiva CEE. Sin embargo, la Comisión no ha propuesto ninguna medida para garantizar que estos acuerdos pre-directiva no caigan en un vacío legal, creando inseguridad jurídica e imprevisibilidad de facto. Por ello, la CES pide que se adopten disposiciones para que los acuerdos pre-directiva se mantengan en el Derecho nacional en caso de consentimiento mutuo y que exista una obligación directamente aplicable de efecto posterior, en caso de que se soliciten negociaciones de acuerdo con el Artículo 5 de la Directiva.

La Comisión Europea opina que los nuevos requisitos de la Directiva modificada no pueden aplicarse automáticamente a todos los acuerdos de CEE y que, por lo tanto, habría que renegociar los 750 acuerdos actualmente incluidos en su ámbito de aplicación. La CES está en total desacuerdo con esta opinión, en particular porque no se trata de una necesidad legal. La CES subraya que, tras la refundición de 2009, la Comisión y el Grupo de Expertos designado por ella adoptaron expresamente un punto de vista jurídico diferente, según el cual las disposiciones mejoradas de la nueva Directiva son aplicables automáticamente a todos los acuerdos. La CES considera que esta argumentación sigue siendo válida hoy en día.



Aunque la CES reconoce las ventajas de las reuniones virtuales en determinadas situaciones, ha quedado demostrada la importancia de las reuniones cara a cara sobre las reuniones virtuales, en particular para un organismo en el que la confianza, aunque importante, no es un hecho y debe construirse con el tiempo. Debe mantenerse el principio de que las reuniones deben celebrarse en persona. El CEE debe tener derecho a decidir la forma de la reunión respectiva en función de sus necesidades. Por lo tanto, debe rechazarse la propuesta de la Comisión de celebrar más reuniones virtuales. La CES aboga por la creación de un comité tripartito permanente de seguimiento que identifique los problemas de transposición a la legislación nacional en una fase temprana y desarrolle soluciones conjuntas.

La CES apoya activamente el proceso legislativo, trabajando en estrecha coordinación con sus organizaciones afiliadas en la próxima campaña electoral europea para garantizar que los miembros del Parlamento Europeo actuales y futuros apoyen una Directiva sobre CEE fuerte y eficaz que satisfaga las demandas de la CES y redunde en beneficio de los trabajadores y trabajadoras.

En este contexto, la CES apoya firmemente al Parlamento Europeo en su intención de finalizar su informe con un mandato de trío en la actual 9ª legislatura. La CES pide a la Presidencia belga y al Consejo que finalicen el mandato del Consejo para que el trío pueda comenzar inmediatamente después de que haya sido constituido el 10º Parlamento Europeo.

Traducido por Internacional CEC UGT