



Comisión Ejecutiva Confederal

¿Cuál es el papel efectivo y la importancia del Comité de Empresa Europeo (CEE)?

La susodicha pregunta intentó contestarse el 11 de mayo de 2021 en el curso de una conferencia internacional que cerraba un proyecto titulado “CEE: el manejo adecuado de la información económica como clave para una comunicación y negociación productiva”. Debido a las restricciones sanitarias vigentes, la conferencia se celebró de forma remota gracias a lo cual pudieron participar en dicho evento casi 100 personas interesadas en estos temas. Los participantes de Polonia, Bélgica y los países asociados, a saber: Italia, Rumanía, Macedonia del Norte, Bulgaria y Croacia intercambiaron opiniones acerca del acceso a la información financiera, información sujeta a las disposiciones sobre confidencialidad, así como los cambios legales deseables en cuanto al funcionamiento de los CEEs.

Por desgracia, la pandemia que se mantenía desde hacía más de un año en muchos casos sirvió como pretexto para no comunicar información a los CEEs y las reuniones de los Comités con las direcciones centrales se celebraban en su mayoría en línea. Paradójicamente, el aislamiento impuesto por el régimen sanitario dio lugar a una intensificación de las relaciones dentro de los Comités, sobre todo a través de las redes sociales.

En las intervenciones de los expertos que tomaron parte en la conferencia predominaba el tema del acceso de los miembros de los CEEs a la información. De acuerdo con los supuestos iniciales, un CEE es un órgano cuyo objetivo consiste en incluir a los representantes de los trabajadores de empresas de dimensión comunitaria en los procesos de información y consulta. A la larga habría de incluir a los empleados en los mecanismos de toma de decisiones, incluso en los casos en que las decisiones se toman en el extranjero, a nivel de compañías multinacionales europeas.

Sin embargo, las conclusiones de la conferencia indican que la realidad está muy lejos de estos ambiciosos supuestos. Muy pocas direcciones centrales admiten a los CEEs a consultas y en la mayoría de los casos los comités se perciben como conductos para transmitir información hacia los trabajadores. Además, merece la pena preguntarse, ¿de qué tipo de información se trata? El caso es que con frecuencia la información importante llega a los CEEs casi en el mismo momento en que se hace pública y la información que se comunica con anterioridad suele estar sujeta a las disposiciones sobre confidencialidad. Desgraciadamente, la información clasificada por la dirección como privilegiada en muchos casos tiene que ver con los asuntos que afectarán las condiciones de empleo de los trabajadores puesto que la información relativa a las posibles decisiones sobre reestructuración puede llevar a modificaciones importantes de la organización del trabajo o los contratos laborales. Se trata de las decisiones relativas a las cuestiones transnacionales tales como fusiones, traslados, adquisiciones o despidos colectivos.



Comisión Ejecutiva Confederal

La clave para desarrollar las capacidades del CEE es el conocimiento de sus miembros sobre la situación económica de su propia compañía. El estilo y la calidad de la información comunicada por la dirección central depende de la cultura de la empresa y la importancia otorgada al diálogo con los representantes de los trabajadores. Las compañías en que la dirección trata a los miembros del CEE con respeto y seriedad siguen siendo una minoría. Con mucha más frecuencia los CEEs son tratados como un mal necesario. En tal situación la consecución del conocimiento contribuye a edificar la importancia del Comité y la posición de sus miembros en el CEE.

No son aisladas las situaciones en que las direcciones centrales alegan la confidencialidad de la información por motivo, por ejemplo, de los requisitos del mercado financiero. Para poder comprobar si la información que interesa es, efectivamente, información confidencial, merece la pena que los miembros del CEE tomen conocimiento de lo dispuesto en el RAM, esto es Reglamento comunitario sobre el abuso de mercado (Market Abuse Regulation, MAR), relativo a la utilización de la información privilegiada y la manipulación de mercado que está en vigor desde julio 2016 y contiene definición de información privilegiada. Según dicho Reglamento, se entiende por información privilegiada cualquier información que:

- es de carácter concreto;
- no se haya hecho pública;
- se refiere, directa o indirectamente, a uno o varios emisores o a uno o varios instrumentos financieros.

¿Cuándo estamos ante la comunicación ilícita de información confidencial? En virtud del Reglamento RAM, cuando una persona que posee información privilegiada la revela a cualquier otra persona. Las excepciones tienen que ver con las circunstancias cuando dicha revelación se produce en el normal ejercicio del trabajo, profesión o funciones: tales situaciones excluyen y suprimen el carácter ilícito de comunicación de información privilegiada, dado que en estos casos la comunicación de información privilegiada es admisible y legítima. No obstante, si un miembro del CEE transmitiera información confidencial comunicada por la dirección central a un sujeto distinto de los representantes de los trabajadores a nivel del centro de trabajo, tales como las secciones sindicales de la empresa, por ejemplo, la hiciera pública o la explotara, se trataría de comunicación ilícita de información privilegiada en el sentido del Reglamento RAM.

No toda la información clasificada por la dirección central como confidencial efectivamente lo es. No está sujeta a las restricciones en cuanto a su transmisión hacia el nivel nacional la información relativa a las decisiones que pueden afectar la organización del trabajo o los contratos laborales, relacionada por ejemplo con las fusiones, adquisiciones o despidos colectivos.



Comisión Ejecutiva Confederal

A continuación, se ofrecen dos ejemplos de resoluciones judiciales relativas a la transmisión de información sobre reestructuración, clasificada por la dirección central como confidencial.

1. España: en febrero de 2018, justo después de una reunión del CEE de la compañía estadounidense IBM, la vicepresidenta del Comité informó a los comités de empresa españoles de que se estaba acercando una reducción de plantillas; estos, a su vez, informaron de ello a sus trabajadores. Muy pronto fue despedida sin preaviso, pese a que llevaba largos años en la empresa y en el CEE. Aunque el 3 de septiembre de 2018 el Juzgado de lo Social de Madrid declaró la nulidad del despido, la multinacional recurrió la sentencia y continuó el procedimiento judicial ante instancias superiores, lo cual terminó al final en un fracaso dado que la Directiva comunitaria dispone claramente que los miembros de los CEEs pueden (y deben) informar a los comités de empresa de sus países.

La decisión del Tribunal Supremo español significa que incluso si la dirección central considera expresamente la información relacionada con la reestructuración como confidencial, no se puede obligar al CEE a mantener la confidencialidad en caso de que se trate de los puestos de trabajo.

2. Dinamarca: en 2000, un representante de los trabajadores en el consejo de administración de un banco informó al presidente de su sindicato sobre los planes de fusión con otro banco. Contra los dos se inició un proceso penal por haber revelado información privilegiada. El 22 de noviembre de 2005, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) estimó que la comunicación de información relativa al ejercicio de las actividades profesionales es legítimamente admisible en caso de que se trate de la revelación de información con el objeto de ejercer las funciones sindicales. Considerando la postura del TJUE, a 14 de mayo de 2009 el Alto Tribunal de Justicia danés resolvió que los representantes de los trabajadores pueden informar a su sindicato sobre la próxima fusión.

¿Y cómo los miembros del CEE pueden comprobar en práctica si la información que se les comunica es efectivamente privilegiada? Para este fin es recomendable servirse de un conjunto de preguntas concretantes elaboradas en el marco del proyecto:

1. ¿Tiene esta información valor comercial por ser confidencial? Si la respuesta es afirmativa, preguntar: ¿De qué tipo?
2. ¿Existe algún tipo de protección contra la divulgación de esta información (no sólo a los miembros del CEE, sino contra la divulgación en general)? Si la respuesta es afirmativa, preguntar: ¿Qué tipo de protección?
3. ¿Se trata de información concreta?



Comisión Ejecutiva Confederal

4. ¿Esta información tiene que ver directamente con la empresa (grupo de empresas)?
5. ¿Es probable que esta información tenga un impacto **significativo** (no cualquiera, sino significativo) en el precio, por ejemplo, de las acciones de la empresa? Si la respuesta es afirmativa, preguntar: ¿Cuán importante?
6. ¿Se refiere esta información a una persona individual e identificable?
7. ¿Podría la divulgación de esta información, según criterios objetivos, perturbar el negocio? Si la respuesta es afirmativa, preguntar: ¿De qué manera?
8. ¿Podría la divulgación de esta información perjudicar a la empresa? Si la respuesta es afirmativa, preguntar: ¿De qué manera?
9. ¿Es esta información conocida públicamente o de fácil acceso (para quienes manejan este tipo de información)?
10. ¿Se ofrece esta información en los sitios web de la empresa o en otros registros accesibles (se trata de una obligación legal de publicarla)?

Las respuestas afirmativas a las preguntas 1 a 8 y las respuestas convincentes a las preguntas adicionales, además de las respuestas negativas a las preguntas 9 a 10, indican que puede tratarse de una información confidencial.

Al recoger la información privilegiada conviene hacerse la pregunta si se trata de datos efectivamente necesarios y en caso que sí, para qué se necesitan desde el punto de vista de los intereses de los trabajadores. En caso de que la información útil vaya acompañada de información superflua es mejor no recibirla. Cuanta menos información confidencial, menos riesgo de pérdida accidental y la eventual responsabilidad por ello. Además, es preciso recordar que toda información confidencial debe almacenarse de forma que impida su pérdida o acceso por personas no autorizadas, por ello es aconsejable, por ejemplo, proteger el soporte de tal información mediante una contraseña o un código.

Y, para terminar, un ejemplo práctico de operación con información privilegiada y utilización de la misma. En uno de los grupos de capital se adoptó la regla de incluir a un miembro del CEE como asesor sindical en las negociaciones de la empresa a nivel nacional. Gracias a ello, al tener acceso a la información a nivel transnacional, dicha persona puede verificar si los datos proporcionados por las direcciones de las respectivas empresas nacionales son correctos.

A modo de resumen: es importante que los CEE fortalezcan su papel y parece que es posible conseguirlo, siempre que se apliquen conjuntamente dos reglas. En primer lugar, para miembros de los CEEs deberían elegirse representantes de los sindicatos que en sus organizaciones cuentan con el apoyo de expertos. Sin embargo, para que su participación en los comités no sea la de marionetas, hay que observar al mismo tiempo la regla número 2, a saber: es imprescindible que los miembros de los CEEs vayan profundizando en sus conocimientos sobre las formas de utilizar con eficacia y provecho para sus trabajadores la



COMISIÓN EUROPEA
DG Employment, Social Affairs and Inclusion

COMISIÓN NACIONAL
NSZZ



Comisión Ejecutiva Confederal

información que se les comunica en el curso de las reuniones del Comité, incluida la clasificada como confidencial.