

Hoja de información nº 1

6 de mayo de 2008

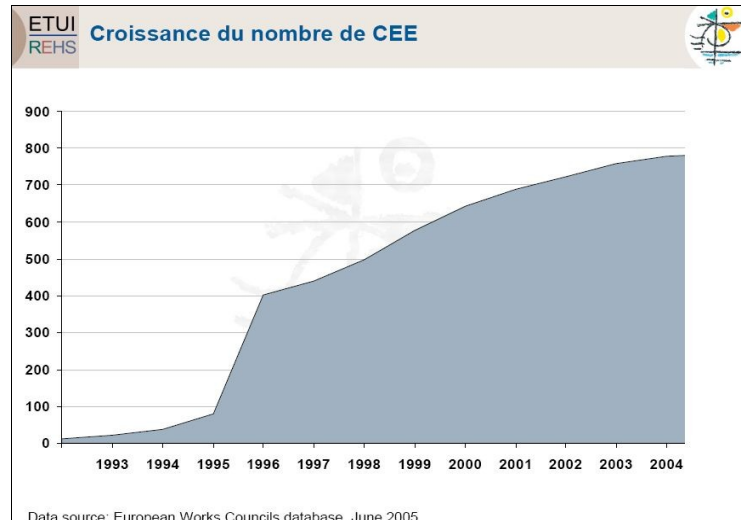
¿Qué son los comités de empresa europeos?

La evolución de la Unión Europea ha llevado a numerosas empresas multinacionales a extender sus actividades a la escala europea. La disminución de las barreras comerciales y la armonización de las normas significan que todo, incluso el empleo y el dinero, puede circular con mayor facilidad dentro de la UE; una ventaja que, como es de suponer, aprovechan las grandes empresas. La consecuencia de ello es que sean cada vez más numerosas las decisiones importantes que las empresas multinacionales toman a nivel europeo. De esta manera, los aspectos cruciales relacionados con la vida laboral (y, por ende, con el futuro) de un número cada vez mayor de personas que trabajan en estas empresas dependen cada vez más de la decisión de sus empleadores, quienes trabajan a escala europea y a menudo viven en otros países.

Antes de que los comités de empresa europeos alcanzaran el progreso que han logrado hoy, la mayoría de los trabajadores que vivían esa situación no tenían mecanismos de hacerse escuchar por esos grandes empresarios en cuyas manos estaba su futuro. Las decisiones eran a menudo presentadas por la dirección como algo que ya había sido decidido por la sede principal. Tampoco existía un mecanismo de consulta con los trabajadores de otros países que se veían afectados por dichas decisiones. La dirección podía dar a los trabajadores de cada país, y a veces lo hacía, informaciones diferentes. Cuando las empresas elaboraban nuevas políticas y métodos que les permitiesen obtener algún provecho de la UE, los trabajadores concernidos por estas innovaciones carecían de las herramientas necesarias para participar en ello.

Un equilibrio de intereses

Se trataba de una situación problemática, ya que, de no haber control, la UE no iba a lograr un equilibrio entre los intereses de las grandes empresas y los intereses de los trabajadores europeos a quienes daba empleo. A finales de los años 80, los miembros de la dirección de ciertas empresas comenzaron igualmente a darse cuenta



de que la falta de canales de comunicación y de consulta adecuados a escala europea les planteaba problemas. La ausencia de canales de comunicación fiables y compartidos y de reglas de transparencia daba paso al temor y los rumores acerca de las reestructuraciones, generando con ello problemas en una mano de obra muy dispersa.

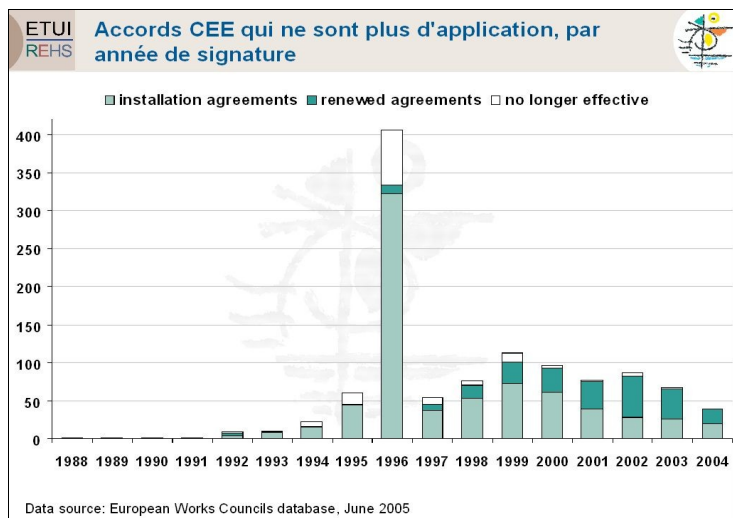
¿Para qué sirven los CEE?

Los comités de empresa europeos (CEE) fueron creados para abordar estos problemas. Éstos han sido constituidos para:

- ofrecer a los representantes de todos los trabajadores europeos una línea de comunicación directa con los miembros de la dirección sin importar de qué país vengan;
- garantizar que los trabajadores de países diferentes reciban la misma información, en el mismo momento, acerca de las políticas y planes transnacionales;
- ofrecer a los representantes de los trabajadores, tanto en los sindicatos y como en los comités de empresa nacionales, la posibilidad de concertar entre ellos y elaborar una respuesta común europea a los planes de sus empleadores a fin de

que éstos puedan después elevarla a la dirección antes de que dichos planes se pongan en marcha.

millones de trabajadores europeos. La mayoría de estos CEE fue creada a partir de acuerdos negociados, razón por la cual éstos se diferencian ligeramente los unos de los otros. Algunos funcionan bien y ofrecen una información y una consulta reales y efectivas en el plano europeo, conforme a su misión, mientras que otros no han logrado nunca alzar el vuelo. Cuando los CEE no funcionan, se debe, en numerosos casos, a ciertas lagunas de la directiva.



¿Qué significa la Directiva sobre los comités de empresa europeos?

La [Directiva sobre los CEE \(95/45/CE\)](#) es una ley europea que obliga a todos los gobiernos nacionales de los Estados miembros de la UE a promulgar leyes nacionales que otorguen a los trabajadores el derecho de crear comités de empresa europeos en las empresas multinacionales. La directiva, que data de 1994, estipula que los CEE deben ser creados mediante negociaciones celebradas entre los representantes de los trabajadores y la dirección central. Indica cuáles son las empresas afectadas, cuáles son los procedimientos de negociación, las normas mínimas relativas a los acuerdos negociados y como último recurso (disposiciones subsidiarias) concierne al tipo de CEE que se ha de crear en caso de que los representantes de los trabajadores no lleguen a un acuerdo (después de tres años).

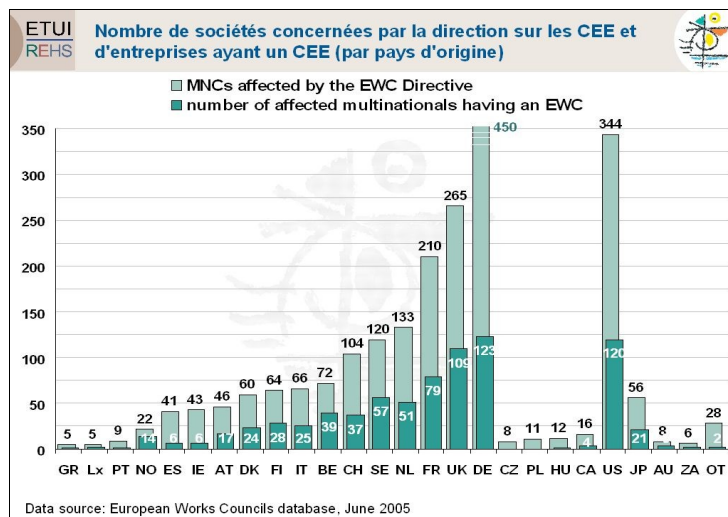
Progresos realizados hasta ahora

La directiva sobre los CEE puede considerarse un éxito en muchos aspectos. Actualmente, más de 800 empresas multinacionales cuentan con un CEE y estos últimos engloban a más de 14

La opinión de los trabajadores

«Con el transcurso de los años, los comités de empresa europeos se han convertido en instituciones esenciales del llamado diálogo social europeo. La revisión de la directiva 94/45/EC ayudaría a los CEE a incrementar su eficacia. En vista del proceso de globalización que se está produciendo actualmente, urge fortalecer la participación de los trabajadores si se quiere evitar que éstos se conviertan en la parte perdedora de dicho proceso».

Bob Welham, presidente del CEE de Akzo Nobel, carta dirigida al Comisario Europeo Vladimir Spidla, noviembre de 2007.



Enlaces útiles:

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

Base de datos del ETUI sobre los CEE: www.ewcdb.org

Base de datos de la Agencia de Desarrollo Social (SDA) sobre los CEE: <http://www.sda-asbl.org/>

Para más información, contactar:

Patricia Grillo, Responsable de prensa y comunicaciones

Telf.: +32 (0)2 2240430 - Móvil: +32 (0)477 770164 - E-mail: Pgrillo@etuc.org