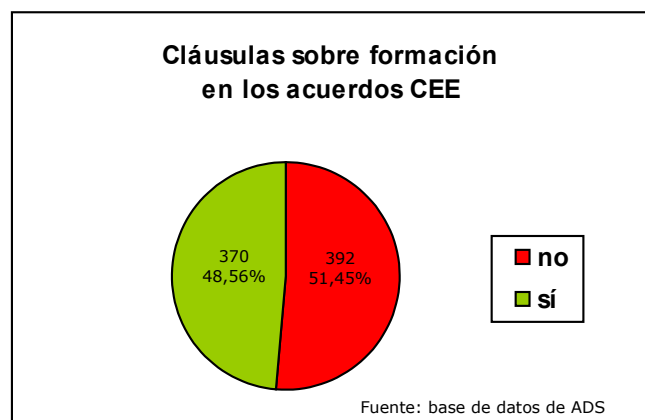


Hoja de información nº 3

16 de mayo de 2008

La formación: una herramienta indispensable para los representantes de los comités de empresa europeos

A pesar de que en la directiva 94/45/EC sobre la constitución de comités de empresa europeos no se haya previsto nada al respecto, más de 350 acuerdos tienen ya en cuenta las necesidades específicas de formación incluyendo cláusulas que establecen la formación de los representantes de los trabajadores. Como se ha podido comprobar gracias a un gran número de encuestas y evaluaciones, estas formaciones contribuyen a reforzar la cohesión entre los representantes de los trabajadores y la eficacia de los comités de empresa europeos. Si se espera que los representantes de los trabajadores participen activamente en la anticipación y la gestión de las reestructuraciones de las empresas en Europa, es absolutamente indispensable que se reconozcan las necesidades de formación de estos representantes y que dichas necesidades se tomen en cuenta a la hora de revisar la directiva.



La tarea de los representantes de los trabajadores requiere una formación intensa y continua

Las necesidades de formación de los representantes se hace evidente a la luz de las tareas que éstos deben desempeñar. Según la directiva:

«...es preciso que las empresas y grupos de empresas que trabajen en varios Estados miembros informen y consulten a los representantes de los trabajadores afectados por sus decisiones...»;

...deben adoptarse las disposiciones adecuadas para velar por que los trabajadores... sean debidamente informados y consultados...

...el comité de empresa europeo... debe ser informado y consultado sobre las actividades y proyectos de la empresa o grupo de empresas, de forma que pueda evaluar sus efectos eventuales sobre los intereses de los trabajadores...»

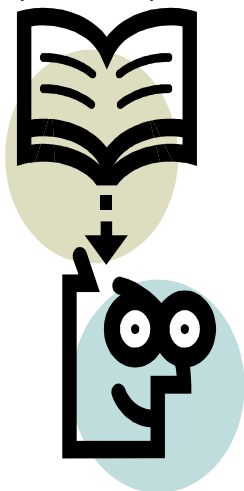
Las intervenciones de los representantes de los trabajadores implican, por tanto, que éstos estén capacitados para:

- comprender las informaciones que les llegan sobre la evolución de las actividades de las empresas de dimensión multinacional;
- analizar el contenido de los proyectos y las evoluciones estratégicas presentadas por la dirección;
- evaluar los efectos probables de las medidas que afectan considerablemente los intereses de los trabajadores;
- desarrollar junto con los representantes de los demás países, de culturas e idiomas diferentes, posiciones comunes y opiniones que se presentarán a la dirección.

Los comités de empresa europeos han inaugurado de esta manera una nueva etapa en los sistemas de representación, ya que reúnen a los representantes de los trabajadores que tienen la obligación de participar en dicho procedimiento internacional de información y consulta con la dirección central europea. Esta tarea significa un reto y una responsabilidad considerable para los representantes, quienes a menudo carecen de la formación necesaria para asumir este tipo de tareas. Esta es la razón por la cual exigimos que la formación se convierta en un derecho inalienable. **Como lo indican ciertos estudios universitarios, y lo confirman los representantes de los trabajadores, la formación en una prioridad absoluta.** No es una exigencia que emana de los burócratas sindicalistas de Bruselas. Un estudio del profesor Waddington demostraba ya en el año 2001 que los miembros de los comités de empresa europeos consideraban que la formación de los representantes de los trabajadores era uno de los puntos más importantes que había que tener en cuenta en una futura revisión de la directiva sobre los CEE; el 96,2% de las personas consultadas estaba de acuerdo en afirmar que la formación era un asunto prioritario, mientras que un 93,4% exigía normas más claras sobre la obligación de la dirección de dar información y un 90,9% de los representantes exigía derechos específicos en caso de fusión o adquisición (90,9%). (Fuente: European Trade Union Yearbook 2001)

¿Qué tipo de formación?

Desde un punto de vista sindical, la solidaridad europea entre los trabajadores es un objetivo de importancia vital. Por ello, es muy importante desarrollar una buena cohesión entre representantes que proceden de culturas nacionales y de sistemas de representación diferentes. Incluso aquellos representantes que ya cuentan con una gran experiencia en sus instancias locales o nacionales se topan con necesidades de formación específicas cuando se convierten en representantes en un comité de empresa europeo.



Independientemente de la buena o mala voluntad de su dirección central, un comité de empresa europeo sólo puede ser eficaz si el mismo constituye el núcleo de una red de representaciones locales y nacionales.

Estos representantes no deben por tanto limitarse a participar en el procedimiento de información y consulta con la dirección central, sino que deben también ser capaces de establecer procedimientos de información y consulta entre todas las instancias locales y

nacionales de representación de las multinacionales en las que trabajan. Estos procedimientos deberían permitirles verificar la fiabilidad de la información suministrada por la dirección central y evitar que las direcciones locales enfrenten a los trabajadores de un país con los trabajadores de otro país. Además de los conocimientos técnicos, económicos o lingüísticos, estos representantes necesitan formación adecuada que les permita:

- familiarizarse con los diferentes sistemas nacionales de representación de los trabajadores que participan en el comité de empresa europeo;
- superar las dificultades de comunicación, lo que no se reduce simplemente a una cuestión de idioma sino también de diferencias de expectativas, debido tanto a la diversidad de culturas nacionales como a las costumbres en materia de representación;
- identificar los ámbitos de comunicación y de cooperación con los demás representantes;
- desarrollar una estrategia de comunicación y de información entre los trabajadores representados y el comité de empresa europeo;
- conocer los recursos nacionales a fin de poder utilizarlos mejor y ponerlos a la disposición de

lo colegas de otros países menos favorecidos, con los que cuentan los organismos nacionales (por ejemplo, los conocimientos y experiencia financieros en Francia, la codecisión en Alemania, la representación en los consejos de administración o en los organismos de supervisión, etc.).

Si bien es cierto que la comunicación intercultural será siempre el núcleo central de cualquier formación internacional, también es cierto que ahora han surgido nuevas necesidades que requieren ser tomadas en consideración. A mediada que asuntos como la responsabilidad social de las empresas, el desarrollo duradero o la salud y la seguridad se vayan incluyendo en el orden del día de las reuniones europeas, los representantes de los trabajadores se verán cada vez más en la necesidad de recibir una formación adecuada.

La CES, el Instituto Sindical Europeo y la formación

La CES y el Instituto Sindical Europeo cuentan con una larga experiencia en materia de formación de los representantes de los trabajadores y de los miembros de los comités de empresa europeos. El movimiento sindical europeo y los representantes en los comités de empresa europeos están convencidos de que la directiva sobre los CEE debe incluir unos derechos a la formación sólidos. Las condiciones de trabajo y de empleo de millones de trabajadores europeos dependen de la capacidad de los comités de empresa europeos de participar activamente en estos procedimientos



complicados de información y de consulta. Si estos representantes no disponen de formación, los objetivos de la directiva no podrán alcanzarse.

Enlaces útiles:

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

Base de datos del ISE sobre los CEE: <http://www.ewcdb.org>

Base de datos de la Agencia de Desarrollo Social (ADS): <http://www.sda-asbl.org/DbInfo/inizio.asp>

Para más información, contactar a:

Bruno Demaitre - Responsable de los cursos de formación del ISE Email: bdemaitre@etui-rehs.org