



## COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 04.04.2000  
COM(2000)188 final

### **INFORME DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO Y AL CONSEJO**

**sobre el estado de aplicación de la Directiva relativa a la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria  
(Directiva del Consejo 94/45/CE de 22 de septiembre de 1994)**

## **1. INTRODUCCIÓN**

El 22 de septiembre de 1994, el Consejo aprobó la Directiva 94/45/CE relativa a la constitución de un Comité de empresa europeo o de un procedimiento en las empresas de dimensión comunitaria y los grupos de empresas de dimensión comunitaria. Esta Directiva tiene por fundamento jurídico el apartado 2 del artículo 2 del Acuerdo sobre la Política Social anejo al Protocolo 14 sobre la Política Social anejo al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea. La Directiva se aplica así a todos los Estados miembros de la Comunidad Europea a excepción del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

El 15 de diciembre de 1997, se adoptó la Directiva 97/74/CE del Consejo. Este texto extiende la aplicación de la Directiva 94/45/CE al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

Todos los Estados miembros, a excepción del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, debían incorporar a su legislación la Directiva 94/45/CE, a más tardar el 22 de septiembre de 1996, mientras que la Directiva 97/74/CE deberá ser incorporada por el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, así como por todos los Estados miembros, a más tardar el 15 de diciembre de 1999.

Por lo tanto, este informe se refiere exclusivamente al estado de transposición de la Directiva 94/45/CE; a su debido tiempo se presentará otro informe sobre el estado de transposición de la Directiva 97/74/CE.

En la parte de análisis sobre las medidas de aplicación jurídica, el informe sigue la lógica y el orden de la Directiva.

## **2. TRANSPOSICIÓN JURÍDICA Y EVALUACIÓN PRÁCTICA**

Conviene destacar el esfuerzo realizado por la gran mayoría de los Estados miembros, no sólo para intentar respetar el plazo de transposición, que terminaba el 22 de septiembre de 1996, sino también para integrar fielmente la Directiva en la legislación nacional.

El plazo impuesto para la transposición de la Directiva fue respetado por cinco Estados (Dinamarca, Finlandia, Irlanda, Suecia y parcialmente Bélgica)<sup>1</sup>, los cuales adoptaron disposiciones de transposición que entraron en vigor el 22 de septiembre de 1996.

Estos Estados fueron seguidos de cerca por Austria (17 de octubre de 1996), Italia (transposición parcial el 6 de noviembre de 1996), Francia (12 de noviembre de 1996) y Alemania (1 de noviembre de 1996). Las transposiciones neerlandesa (5 de febrero

---

<sup>1</sup> Las abreviaturas utilizadas en este informe para los países en cuestión serán las siguientes: A: Austria, B: Bélgica, D: Alemania, DK: Dinamarca, EL: Grecia, E: España, Fin: Finlandia, F: Francia, IRL: Irlanda, I: Italia, L: Luxemburgo, NL: Países Bajos, P: Portugal, S: Suecia.

de 1997), griega (1 de marzo de 1997) y española (24 de abril de 1997) fueron más tardías.

Portugal adoptó una ley de transposición con un retraso significativo (ley publicada el 9 de junio de 1999 y que entró en vigor el 9 de julio de 1999).

El texto luxemburgués se está incorporando en la actualidad.

En Italia, la transposición se ha realizado sólo parcialmente mediante la firma, el 6 de noviembre de 1996, de un acuerdo interconfederal, que debe ser completado por una ley que extienda *erga omnes* las normas contractuales y que apruebe, entre otras cosas, normas en materia de sanciones y competencia jurisdiccional. El acuerdo interconfederal realiza solamente una transposición incompleta, debido a su contenido circunscrito y a su ámbito de aplicación limitado (no están cubiertos todos los sectores profesionales).

En Bélgica, el convenio colectivo fue completado por dos textos legislativos.

En cada país las normas de transposición elegidas son propias de su ordenamiento jurídico. En la mayoría de los casos, la vía de transposición es la legislación votada por el Parlamento. En Italia y Bélgica, el método de transposición elegido fue el convenio colectivo, completado en el caso de Bélgica por un procedimiento de extensión.

Los interlocutores sociales han participado a menudo, de manera formal o informal, en la elaboración de la transposición.

## **2.1. Evaluación de la transposición jurídica en las legislaciones nacionales**

La evaluación de la calidad de la transposición es muy positiva, aunque se haya realizado tras un período de tiempo muy breve después de la aplicación de la Directiva.

Cabe destacar el papel –nuevo y esencial– que, con la coordinación de la Comisión, ha desempeñado el grupo de expertos encargado de aplicar la Directiva. Este método de seguimiento de los trabajos de transposición debería generalizarse, en vista de los resultados positivos obtenidos en la aplicación de esta Directiva, especialmente compleja debido a su naturaleza transnacional y a la utilización conjunta que se ha hecho de conceptos comunitarios y de normas de derecho internacional privado.

Sin embargo, para que el resultado sea completo es necesario esperar a que todos los países hayan llevado a cabo sus trabajos de transposición (Luxemburgo e Italia).

Se abrieron procedimientos de infracción por falta de transposición contra Luxemburgo y Portugal. En este último caso, la Comisión renunció a su demanda a raíz de la entrada en vigor de la ley de transposición.

La Comisión iniciará un procedimiento de infracción por transposición incompleta contra Italia si este Estado miembro no completa por las vías adecuadas el acuerdo interconfederal celebrado en 1996.

Este informe destaca una serie de pequeños puntos de divergencia entre el texto de la Directiva y las leyes de transposición [método de contabilización de los trabajadores a tiempo parcial, número de representantes en el GEN (Grupo especial de negociación) superior al límite previsto por la Directiva, etc.] o falta de precisiones (sobre las reuniones preparatorias, por ejemplo). En cualquier caso, estas diferencias deben interpretarse dentro del espíritu de la Directiva.

La integración en los sistemas nacionales se ha efectuado sin dificultad, por una parte porque la Directiva hacía muy frecuentemente referencia a los mecanismos internos de cada Estado y, por otra, porque la Directiva se basa en el principio de la autonomía colectiva sobre el que reposa un gran número de legislaciones laborales de la Unión Europea. Incluso en un país como Irlanda, en el que los mecanismos de representación son voluntarios, la recepción de la Directiva se desarrolló de forma fluida.

Debe destacarse que, cualquiera que sea la calidad de las transposiciones, sigue habiendo puntos de la Directiva abiertos a interpretación. Estos puntos, que ya han sido detectados, se refieren principalmente a los siguientes aspectos:

- la noción de empresa que ejerce el control,
- los criterios geográficos y proporcionales,
- las condiciones de renovación de los acuerdos de anticipación (artículo 13),
- los cambios en la estructura del grupo,
- la propia noción de experto.

En un gran número de casos, estas cuestiones ya han sido o serán resueltas por las partes interesadas. En los demás casos, muy concretos, las dificultades de interpretación sólo podrán ser zanjadas caso por caso por los órganos jurisdiccionales.

En el plano del análisis jurídico, en muchos países se plantean los problemas de la determinación de la personalidad jurídica del Comité, la determinación de la ley aplicable a los acuerdos y, por supuesto, la naturaleza jurídica de estos acuerdos, lo que tiene una consecuencia directa sobre las normas de competencia jurisdiccional internacional.

## **2.2. Evaluación de la aplicación práctica de la Directiva y perspectivas**

### **2.2.1. Consideraciones generales**

Obviamente, resulta muy difícil hacer una verdadera síntesis de la aplicación práctica de la Directiva, ya que su aplicación es muy reciente y el anexo que establece los requisitos subsidiarios no ha sido objeto, por el momento, de ninguna aplicación. Sin embargo, sobre la base de la experiencia actual es posible formular algunas observaciones generales.

Como ya se ha señalado, la integración en el sistema de relaciones laborales de los distintos países se ha desarrollado sin problemas hasta el momento, debido a las

opciones de respeto de los mecanismos de representación propios de cada Estado miembro.

La búsqueda de una articulación armoniosa entre la representación de los trabajadores a nivel nacional y a nivel transnacional fue una de las principales preocupaciones de los legisladores en el marco de la transposición de la Directiva. En la gran mayoría de los países se dio un lugar de primer o segundo plano a las organizaciones sindicales, con el fin de permitirles mantener el papel que desempeñan en las relaciones nacionales.

El órgano transnacional de representación reúne todas las condiciones para combinarse adecuadamente en los distintos países con las estructuras existentes de representación de los trabajadores, pero se deben destacar, junto a los efectos positivos, ciertos problemas derivados de la creación de un órgano transnacional: se puede esperar, por supuesto, que la CEE (Comité de empresa europeo) reactive el dinamismo de la concertación y que se instaure un nuevo diálogo entre los órganos elegidos, sindicales y «europeos», pero también se puede temer que surjan conflictos que tengan efectos transnacionales, como cierres de centros de trabajo o posibles conflictos entre las posiciones de los representantes de los trabajadores «internos» y «europeos».

Algunos países han tratado de reforzar el papel de los agentes sociales: así, en particular, la cláusula de la Directiva que permite la designación de un experto para asistir al GEN y al CEE ha facilitado la participación de los interlocutores sociales en el proceso.

Además, se puede mencionar el interés práctico, en el terreno de la cohesión y la concertación, de las medidas nacionales que imponen que las informaciones sobre la composición del grupo especial de negociación y del comité de empresa europeo se comuniquen a todos los niveles descentralizados del grupo, direcciones locales y representantes nacionales de los trabajadores.

Se destaca a menudo el interés de la apertura en las relaciones laborales del ámbito transnacional, tanto en el plano de la representación de los trabajadores como en el de la negociación colectiva.

En el plano puramente conceptual, también debe destacarse que los Estados interesados aceptaron respetar los conceptos –a veces nuevos– aprobados por la Directiva. La precisión es importante en el ámbito de la representación de los trabajadores, siempre tan sensible a nivel europeo.

En el terreno de los principios comunes, puede afirmarse que la Directiva y los textos de transposición permiten introducir en las relaciones laborales europeas una obligación de buena fe en las negociaciones, que reposa en un espíritu de colaboración entre las partes.

En el marco de la construcción de Europa, presentan un interés evidente los intercambios de conocimientos, influencias recíprocas y estrategias, al igual que la puesta en común de los intereses de los trabajadores de un mismo grupo.

La información transnacional y la representación transnacional de los trabajadores constituyen una respuesta nueva, esencial, ante las consecuencias para Europa de la globalización de la economía.

En un plano concreto, ya se ha llevado a la práctica la aplicación de la representación transnacional, puesto que casi 600 grupos de dimensión comunitaria, entre los más importantes, firmaron antes del 22 de septiembre de 1996 acuerdos de anticipación o celebraron un acuerdo según las normas del artículo 6 de la Directiva.

La firma de los acuerdos de anticipación se vio facilitada por el artículo 13 de la Directiva, que permite su validación; esta disposición permitió que los propios interlocutores sociales y las empresas transnacionales asumieran sus negociaciones. Las organizaciones sindicales europeas han desempeñado, por otra parte, un papel esencial en esta primera fase de negociación de los acuerdos. En la actualidad, el contencioso relativo a estos acuerdos de anticipación es muy poco importante.

## 2.2.2. Consideraciones específicas

Conviene recordar que los interlocutores sociales CES, UNICE y CEEP, con el apoyo de la Comisión Europea, organizaron en Bruselas del 28 al 30 de abril de 1999 una gran conferencia con el título «Comités de Empresa Europeos: práctica y desarrollo». Este acontecimiento representó una oportunidad única para cerca de 650 profesionales (representantes de empresas que han creado un comité de empresa europeo, miembros de la CEE, representantes de organizaciones de empresarios y trabajadores a nivel nacional y europeo, así como representantes de los Estados miembros) de hacer balance de las distintas experiencias en la aplicación de la Directiva.

Aunque ni la UNICE, ni el CEEP ni la CES hayan pedido una revisión inmediata de la Directiva, los debates que tuvieron lugar permitieron plantear una serie de problemas relativos a la aplicación de la Directiva, desde un punto de vista jurídico y práctico. Conviene destacar que la lista de los problemas que figuran a continuación no debe considerarse, en ningún caso, una relación exhaustiva:

- a) La Directiva se basa en el principio de la prioridad casi absoluta y la libertad de los interlocutores sociales para negociar acuerdos apropiados. Este enfoque ha resultado eficaz y ha permitido la firma de un gran número de acuerdos hasta el momento. No obstante, algunos acuerdos celebrados sólo garantizan un nivel muy bajo de información y consulta transnacional.
- b) Puede suceder que, tras una fusión de empresas o de grupos de empresas, en la nueva empresa o en el nuevo grupo existan dos o varios comités de empresa europeos. La Directiva no prevé actualmente que los acuerdos existentes contengan una cláusula de adaptación cuando intervenga un cambio en el perímetro de la empresa o el grupo. No obstante, según el espíritu de la Directiva, los acuerdos deben cubrir, en todo momento, a todos los trabajadores. Además, conviene observar que algunos Estados miembros ya han previsto la inserción de cláusulas de adaptación en los acuerdos existentes.

c) Durante el período entre la aprobación de la Directiva, el 22 de septiembre de 1994, y su fecha de transposición, el 22 de septiembre de 1996, se celebraron aproximadamente 450 acuerdos, denominados «predirectiva». Tras el 22 de septiembre de 1996, la frecuencia y el número de acuerdos celebrados disminuyó considerablemente. Sin duda alguna, el éxito de los acuerdos predirectiva se explica por la fuerte participación de los sindicatos europeos en el proceso de negociación de la mayoría de estos acuerdos, lo que no sucede en el marco de los acuerdos negociados sobre la base de los artículos 5 y 6 de la Directiva.

Otra razón para explicar la disminución del número de negociaciones y acuerdos podría encontrarse en el hecho de que la mayoría de las grandes empresas ya ha firmado un acuerdo, y que ahora corresponde a las pequeñas y medianas multinacionales establecer un comité de empresa europeo. Estas empresas tienen características y exigencias específicas y, con frecuencia, un nivel de sindicación muy bajo.

d) Aunque el número de discusiones relativas a la Directiva sobre los comités de empresa europeos sea escaso, teniendo en cuenta la innovación que suponen las disposiciones transnacionales destinadas a establecer un sistema transfronterizo de información y consulta, un acontecimiento concreto planteó el problema de saber si el texto actual queda suficientemente claro con el fin de garantizar que la información y la consulta se realicen «dentro de plazos razonables» y, en cualquier caso, antes de que se tome la decisión.

e) En los debates sobre la aplicación práctica de la Directiva, se invocó repetidas veces la importancia de la formación para los miembros del grupo especial de negociación y del comité de empresa europeo. El principal argumento alegado es que la Directiva sobre los comités de empresas europeas es un instrumento de representación transnacional que abre nuevas posibilidades para la representación de intereses y para la comunicación transnacional. Por consiguiente, ello exige un cierto nivel de competencias a los miembros del comité de empresa europeo.

f) Otro problema planteado a menudo durante los debates sobre la aplicación práctica del texto se refiere a la eficacia de la circulación de información entre los distintos niveles de representación de los trabajadores. Con el fin de intercambiar informaciones y ser realmente consultado a escala comunitaria, es necesario que a nivel nacional haya buenos sistemas de información y consulta, y que los distintos niveles de representación de los trabajadores en las empresas o grupos de empresas estén vinculados unos a otros.

El artículo 15 de la Directiva 94/45/CE, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, establece lo siguiente:

«A más tardar el 22 de septiembre de 1999, la Comisión, en consulta con los Estados miembros y los interlocutores sociales a nivel europeo, revisará las modalidades de aplicación de la misma y estudiará, en particular, si los límites de la plantilla son adecuados, con el fin de proponer al Consejo, si fuere necesario, las modificaciones necesarias.»

A fin de ajustarse a las disposiciones de este artículo, la Comisión consultó a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a escala europea.

Continuará el ejercicio de evaluación de la aplicación de la Directiva, en coordinación con los debates actuales en el Consejo y en el Parlamento Europeo sobre las propuestas legislativas íntimamente relacionadas con el mismo (Propuesta de directiva por la que se establece un marco general relativo a la información y la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea [COM (1998) 612 final de 11.11.1998], proyecto de directiva relativa a la participación de los trabajadores en la sociedad europea).

A la vista de las conclusiones de esta evaluación, así como de la evolución de las referidas propuestas legislativas, la Comisión adoptará en su momento una decisión sobre una posible revisión de la Directiva.

### **3. ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS DE APLICACIÓN JURÍDICA**

#### **3.1. Ámbito de aplicación**

##### *3.1.1. Ámbito de aplicación material y geográfico*

- a) Todos los Estados miembros prevén que el ámbito de aplicación territorial sea la Unión Europea y el Espacio Económico Europeo. Dado que algunos de ellos habían excluido explícitamente al Reino Unido, estas disposiciones deben modificarse antes del 15 de diciembre 1999, como consecuencia de la extensión de la Directiva 94/45/CE al Reino Unido mediante la Directiva 97/74/CE, de 15 de diciembre de 1997.
- b) En algunos países, la marina mercante está implícita o explícitamente incluida en el ámbito de aplicación del texto de transposición (B, E, IRL, FIN, S, D, A, P), mientras que otros (EL, I) no permiten que este sector pueda acogerse a él. En Dinamarca y los Países Bajos, los trabajadores de la marina mercante no están excluidos del ámbito de aplicación del texto de transposición, pero no pueden ser elegidos o designados miembros del grupo especial de negociación y del comité de empresa europeo.
- c) Todos los países respetan el ámbito de aplicación material fijado por la Directiva, tanto en lo que se refiere al número de empleados que deben tener las empresas y los grupos de dimensión comunitaria (1 000 en total y al menos 150 en dos filiales o establecimientos) como sobre la exigencia de incluir unidades en al menos dos Estados miembros.
- d) Para el cálculo del personal, todos los países se refieren a la definición de trabajador por cuenta ajena que establece el Derecho nacional, según el procedimiento de calificación *lege fori* autorizado por la Directiva. Los criterios utilizados para caracterizar la relación laboral contemplan fundamentalmente la exigencia de una remuneración y de un vínculo de subordinación.

Para la contabilización del personal en sí mismo, se hace referencia, directa o indirectamente, a un cálculo sobre dos años.

Hay diferencias sobre la forma de contabilizar a los trabajadores a tiempo parcial: en Bélgica, se opta por un cálculo que se aparta un poco de la norma de *prorata temporis*<sup>2</sup>. En Irlanda, si los trabajadores trabajan menos de ocho horas por semana desde al menos 13 semanas, no se les tiene en cuenta para el cálculo del personal. En España, para el cálculo del personal se contabiliza o no a los trabajadores a tiempo parcial en función de la duración de su contrato de trabajo<sup>3</sup>. En siete países (A, D, EL, F, FIN, NL, P) se contabiliza a los trabajadores por cuenta ajena como trabajadores a tiempo completo, y en otros (I) a *prorata temporis*.

Se excluyen algunas categorías, como los aprendices (I, IRL), las personas que trabajan en su domicilio (I), los trabajadores estacionales u ocasionales (FIN), o el personal de dirección (A, D, IRL).

e) Todos los países, excepto Francia, Finlandia, Dinamarca, los Países Bajos y Suecia, prevén en sus textos de transposición que las atribuciones y competencias de los comités de empresa europeos y el alcance de los procedimientos de información y consulta de los trabajadores establecidos se extiendan, en el caso de una empresa de dimensión comunitaria, a todos los centros de trabajo situados en los Estados miembros y, en el caso de un grupo de empresas de dimensión comunitaria, a todas las empresas miembros del grupo situadas en los Estados miembros; sin embargo, puede preverse un ámbito de aplicación más amplio por medio del acuerdo contemplado en el artículo 6 de la Directiva.

### 3.1.2. Concepto de empresa o grupo de empresas

a) El concepto de empresa no está definido en muchos países, que se refieren explícita (EL, IRL, I) o implícitamente a la definición elaborada por el TJCE.

El concepto de establecimiento se precisa en Irlanda a partir de un criterio de separación geográfica. En Bélgica, el término «establecimiento» define una parte de la empresa que no tiene personalidad jurídica. La transposición austriaca se refiere al apartado 34 de la ley sobre la organización del trabajo.

Sólo los textos de transposición españoles y suecos mencionan explícitamente el caso de las empresas públicas. En Italia y Bélgica, donde la Directiva se incorporó a la legislación nacional por medio de convenios colectivos (en el caso de Bélgica, completado por un decreto real de extensión que no abarca a las empresas públicas), dichas empresas no están cubiertas, y ello representa una laguna que aún debe cubrirse.

b) El concepto de empresa que ejerce el control está suficientemente desarrollado en el texto de la Directiva, de forma que los textos de transposición no han pretendido modificarlo: el texto se recoge al pie de la letra en Italia, Grecia, Suecia, Irlanda,

---

<sup>2</sup> Si los empleados trabajan 3/4 de la jornada completa entran totalmente en el cálculo. En caso contrario, cuentan como una mitad.

<sup>3</sup> Se incluye dentro del personal fijo de la empresa a los trabajadores a tiempo parcial que tienen contratos de duración indeterminada, o de una duración superior a dos años. Los contratos de duración determinada inferiores a dos años se contabilizan en función del número de días trabajados durante los dos años que preceden a la fecha en la que se inició el procedimiento de negociación. Se cuenta un trabajador más por cada cuatrocientos días o fracción de días trabajados.

Bélgica, Austria, Dinamarca y Portugal, o con términos diferentes que respetan las premisas establecidas por la Directiva y su jerarquía en Irlanda, Alemania y España, y con algunas precisiones suplementarias en Francia.

Las leyes de transposición también hacen frecuentemente referencia al derecho de sociedades, bien para precisar o bien para añadir algo a los mecanismos generales de la Directiva.

Así pues, en los Países Bajos, se respetan las premisas planteadas por la Directiva, así como su jerarquía, pero para apreciar el capital y los derechos de voto el texto excluye las situaciones en que una empresa los detenta por cuenta de otra (participaciones indirectas). Por otra parte, las acciones emitidas se asignan a los acreedores.

En Finlandia, la referencia al derecho de sociedades permite pensar que también se recogen las premisas planteadas por la Directiva, así como el criterio de «controlling interest» para caracterizar el control sobre las filiales.

El texto irlandés tiene el mérito de abordar el problema que plantea la adscripción de las empresas conjuntas (joint ventures) (compartidas al 50/50%).

### **3.2. Solicitud de negociación**

Todos los países respetan las obligaciones previstas por la Directiva, tanto por lo que se refiere a las obligaciones que pesan sobre la dirección central como sobre la determinación de las entidades legítimas que pueden dar el impulso de la negociación (100 trabajadores o sus representantes en al menos dos Estados miembros).

Las disposiciones italianas prevén, además, que las organizaciones sindicales signatarias del convenio colectivo aplicable puedan pedir la creación del grupo especial de negociación.

En Suecia se precisan las obligaciones impuestas a la dirección central, y en los Países Bajos, Alemania y Austria se refuerzan en lo que se refiere a la difusión de la información a las direcciones locales y a las organizaciones sindicales. En Austria, los solicitantes tienen derecho a pedir a la dirección central o a la dirección local que les comunique el número de trabajadores de la empresa o el establecimiento. Estas precisiones revisten un gran interés, puesto que la información relacionada con la constitución de un grupo especial de negociación se comunica entonces a todos los interesados en el grupo de dimensión comunitaria.

### **3.3. Grupo especial de negociación (GEN)**

#### **3.3.1. Criterio geográfico y proporcional**

Todos los países respetan la Directiva por lo que se refiere a la distribución geográfica de los miembros del GEN (uno por país) y la distribución proporcional de los miembros suplementarios en función del personal que trabaja en cada país. Varios Estados miembros afinaron la distribución en tramos de personal, y Dinamarca prevé umbrales para los miembros suplementarios (umbral de 2 000 y después de 5 000) pero, en todos los casos, parece que se respeta el principio de la proporcionalidad.

### *3.3.2. Número de representantes*

Por lo que se refiere al número de representantes en el GEN (3-17), a menudo se indica expresamente (DK, EL, FIN, I, IRL, NL), pero a veces se omite (B, D, E, S, A, P). En algunos casos, el método de distribución de los miembros no corresponde al límite máximo de 17 miembros fijado por la Directiva (A, D, E, F) pero el grupo deberá estar instalado en más de 14 Estados para que, en estos países, se sobrepase el límite máximo de 17.

### *3.3.3. Modificación de la estructura del grupo en curso de negociación*

La mayoría de los Estados miembros no prevé ninguna modificación en la composición del GEN durante el período de las negociaciones (A, F, FIN, I). Sin embargo, en España, en los Países Bajos, en Portugal y en Grecia se introdujeron algunas disposiciones particulares en caso de modificación de la estructura de la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria.

### *3.3.4. Representantes de terceros países*

La mayoría de los países previó la posibilidad de integrar representantes de terceros países, pero con modalidades diferentes: como observadores, sin derecho a voto (EL, E, F, NL, P), o autorizando su elección o su nombramiento conforme al Derecho nacional como miembro de pleno derecho (DK), o previendo que las modalidades de su nombramiento y su estatuto se establecerán mediante un acuerdo firmado entre la dirección central y el GEN (A, D, EL). En Portugal, la dirección central no está obligada a asumir los gastos relativos a estos observadores.

Finlandia, Dinamarca, Italia y Bélgica no han previsto ninguna disposición relativa a los terceros países.

### *3.3.5. Información sobre la composición del GEN*

La mayor parte de los Estados miembros prevé que la dirección central debe ser informada de la composición del GEN, pero algunos países, como Finlandia, establecen que el campo de esta obligación de información debe ampliarse a todo el personal, a las organizaciones sindicales y a las direcciones locales (I), o a las direcciones locales (A). Del mismo modo, en Alemania la dirección central debe informar a las direcciones locales, a las representaciones de los trabajadores existentes así como a los sindicatos presentes en los establecimientos situados en ellas.

### *3.3.6. Composición del GEN*

El nombramiento de los representantes del GEN se organizó en cada país en función de sus estructuras de representación y en relación con ellas.

**Bélgica:** elección por los miembros del consejo de empresa o, en su defecto, por el comité encargado de la salud y la seguridad. Si no existiera, la comisión paritaria puede permitir a la delegación sindical que elija a los miembros del GEN para Bélgica.

**Dinamarca:** elección por los representantes del comité de cooperación, o bien por los delegados sindicales, o bien elección por los empleados.

**Alemania:** designación por las estructuras existentes en el orden siguiente: comité de grupo, consejo central de empresa, consejo de empresa, comité de establecimiento.

**Grecia:** elección según el orden siguiente: por las organizaciones sindicales; en su ausencia, por el comité de empresa; en última instancia, por los trabajadores.

**España:** designación de común acuerdo entre las representaciones sindicales que en su conjunto formen la mayoría de los miembros del (de los) comité(s) de empresa o, cuando proceda, de los delegados del personal, o bien por acuerdo entre la mayoría de los miembros de estos comités y delegados.

**Francia:** designación por las organizaciones sindicales entre los miembros elegidos del comité de empresa o establecimiento, o entre los representantes sindicales en el grupo; a falta de organización sindical en el grupo en Francia, elección por los trabajadores.

**Irlanda:** designación o elección por los trabajadores, posibilidad de un acuerdo entre la dirección central y los empleados.

**Italia:** designación por las organizaciones sindicales signatarias del convenio colectivo. En su ausencia, acuerdo entre las organizaciones sindicales y la dirección central sobre la designación de los miembros.

**Países Bajos:** elección por el comité constituido a más alto nivel: comité de grupo, comité central, comité de empresa; si todos los comités de empresa no están representados en estos otros comités, la designación debe hacerse conjuntamente por estos comités no representados y el comité de grupo; si una parte de los trabajadores no está representada en el comité de empresa, estos últimos deben poder expresarse sobre la elección de los miembros del GEN; a falta de comité de empresa, elección por los trabajadores.

**Austria:** designación por las estructuras existentes en el orden siguiente: comité de grupo, consejo de empresa, comité de establecimiento; los representantes sindicales pueden ser designados como miembros del GEN aunque no sean miembros de un comité de empresa.

**Portugal:** designación de común acuerdo entre, sucesivamente, los órganos elegidos y los sindicatos, entre los órganos elegidos si no hay sindicatos representados en la empresa o el establecimiento, entre los sindicatos que representen al menos a 2/3 de los trabajadores, entre los sindicatos que representen al menos a un 5% de los trabajadores; a falta de acuerdo, a falta de designación, en ausencia de órgano elegido y de sindicato o a petición de al menos 1/3 de los trabajadores, los representantes en el GEN son elegidos por sufragio directo y secreto, sobre la base de listas presentadas por al menos 100 trabajadores o un 10% de ellos.

**Finlandia:** organización de una elección por acuerdo; a falta de acuerdo, la elección debe ser organizada por los delegados de salud y seguridad y delegados del personal más representativos.

**Suecia:** elección por el sindicato signatario del convenio colectivo de la empresa que ejerce el control; si hay varios sindicatos, deben negociar un acuerdo para

organizar la elección; a falta de acuerdo, el sindicato más representativo procede a la designación.

Así pues, en todos los países que dejan al comité de empresa o a los representantes internos a la empresa una parte importante de la representación de los trabajadores, en particular en el terreno de la información y la consulta de los trabajadores (o de la codecisión), el nombramiento de los miembros del GEN se efectúa a través de ellos. De esta forma, se da el papel central al comité de empresa (o al comité central de empresa o al comité de grupo) en Alemania, Austria, Dinamarca, Finlandia, Francia, los Países Bajos y Bélgica, y se da un papel subsidiario a los delegados del personal o a los delegados sindicales en Dinamarca y Bélgica.

Las organizaciones sindicales tienen un papel central de designación, conjuntamente con el comité de empresa, en Italia, Grecia, Portugal y en España.

Pero también tienen una función indirecta, bien porque las organizaciones sindicales elaboran las listas en las que se encuentran los elegidos (F, S), porque desempeñan un papel esencial para la constitución de los comités de empresa o de grupo, o porque los miembros del GEN deben haber sido obligatoriamente elegidos de entre las listas elaboradas por las organizaciones sindicales (F), o ser los titulares de la designación con carácter subsidiario (B).

Las elecciones que se organizan en Suecia entre los representantes de los sindicatos signatarios del convenio colectivo aplicable permiten también a las organizaciones sindicales desempeñar un papel importante.

Debido al método voluntario de representación existente en Irlanda, el sistema de elección no puede basarse en este país sobre una representación ya existente. La elección por todos los trabajadores puede también sustituirse por un acuerdo firmado entre los empleados y la dirección de cada empresa afectada por la representación transnacional.

En caso de falta del órgano encargado a título principal de la designación o la elección de los miembros del GEN, los Estados miembros adoptan diferentes sistemas: la designación se confía a los delegados del personal (B, DK) o a los delegados de salud y seguridad (B, FIN), o los miembros son nombrados por acuerdo entre la dirección central y las organizaciones sindicales (I) o los trabajadores (IRL), o bien se organiza una elección por todos los trabajadores (F, NL, P). En Suecia, en ausencia de un sindicato vinculado por un acuerdo colectivo con la empresa de control, la organización local de trabajadores que agrupe al mayor número de trabajadores se encarga de la designación con carácter subsidiario.

Sólo tres Estados miembros no han previsto mecanismos subsidiarios: España, Alemania y Austria. En estos países, los trabajadores tienen derecho a la constitución de una representación de los trabajadores, y les es imputable la falta de constitución de un comité de centro. Además el umbral de constitución de estos comités es muy bajo (5 trabajadores en Austria y Alemania, 6 en España).

Por último, puede destacarse que todos los Estados miembros se preocuparon por garantizar la representatividad de los trabajadores y establecer un sistema de

designación de los miembros del GEN que esté en armonía con las estructuras internas de representación y que se ajuste al papel atribuido, en cada país, a las organizaciones sindicales.

### **3.4. Acuerdos - artículo 6**

La mayoría de los Estados miembros respetan las menciones indicadas en la Directiva con respecto al contenido del acuerdo que resulta de la negociación entre la dirección central y el GEN. Sin embargo, varios de ellos añadieron en sus textos nacionales algunas normas no previstas por la Directiva:

- las legislaciones española, finlandesa, francesa, irlandesa e italiana prevén algunas normas por lo que se refiere a la selección de los representantes de los trabajadores para los procedimientos de negociación y la constitución del comité de empresa europeo;

- en lo referente al contenido del acuerdo por el que se crea el comité de empresa europeo, las legislaciones española y griega exigen la identidad completa de las partes que celebran el acuerdo; el acuerdo interconfederal italiano exige que el contenido de la información y la consulta esté definido en el acuerdo; la ley irlandesa exige que el acuerdo determine el método según el cual las informaciones facilitadas a los representantes de los trabajadores se comunicarán a los trabajadores en el Estado miembro en cuestión, y, por otra parte, se registrará la opinión de los trabajadores sobre la información así comunicada; la legislación portuguesa prevé la posibilidad de que las partes determinen la ley aplicable al acuerdo, así como las materias que deban ser consideradas confidenciales;

- por lo que se refiere al contenido del acuerdo que instituye los procedimientos de información y consulta, las leyes francesas, irlandesas y neerlandesas exigen que el acuerdo prevea los establecimientos a los que se aplica el procedimiento, la manera en que los trabajadores o sus representantes son informados y consultados sobre las cuestiones transnacionales que afecten significativamente a los trabajadores, los recursos financieros y materiales asignados para la ejecución del procedimiento, la duración del acuerdo y su procedimiento de renegociación; la ley austriaca exige que se definan en el propio acuerdo las consecuencias de las reestructuraciones para el comité de empresa europeo.

La mayoría de los textos de incorporación hacen referencia al principio de la autonomía colectiva. Los otros lo suponen, de forma implícita; por lo tanto, en todos los países, el acuerdo fija todas las condiciones de instauración y de funcionamiento del órgano transnacional de representación elegido.

Varios textos establecen, en principio, la obligación de negociar de buena fe o en un clima de cooperación<sup>4</sup>. En España, se prevé expresamente que las negociaciones

---

<sup>4</sup>

Finlandia, Francia, los Países Bajos y Suecia omiten en su texto de transposición negociar con un espíritu de colaboración; no obstante, en algunos Estados miembros, como los Países Bajos, el principio de la negociación de buena fe es un principio general del Derecho Civil. Además, teniendo en cuenta el alcance jurídico de los considerandos, así como de la jurisprudencia nacional en la materia, la ausencia de esta noción en algunos textos de transposición no limita su alcance jurídico.

pueden suspenderse en caso de mala fe de una de las partes, lo que se asimila a una negativa a abrir las negociaciones.

Además de las menciones obligatorias impuestas por la Directiva, Bélgica previó la elaboración de un protocolo que fija todas las medidas concretas de funcionamiento del comité de empresa europeo, que en los demás países se encuentran detalladas en el reglamento interno del Comité.

Por lo que se refiere al funcionamiento del comité de empresa europeo y del procedimiento de información y consulta de los trabajadores en sus relaciones con la dirección central, los textos daneses, franceses, finlandeses y neerlandeses no imponen explícitamente la obligación de trabajar en un espíritu de colaboración respetando los derechos y obligaciones recíprocas.

En varios países (A, D, F, I, E, P), se exige la mayoría de dos tercios para decidir la no apertura de negociaciones o la cancelación de las negociaciones en curso. Este punto no se precisa expresamente en las disposiciones de transposición de otros Estados miembros.

### **3.5. Disposiciones subsidiarias**

Todos los Estados miembros respetan las condiciones de aplicación de las disposiciones subsidiarias (negativa de apertura de las negociaciones durante seis meses o falta de acuerdo en un plazo de tres años), a veces con algunas adaptaciones:

Finlandia, Italia y Suecia prevén la aplicación de las disposiciones subsidiarias cuando un acuerdo anterior a la Directiva (predirectiva) expirado no se haya renovado en los seis meses siguientes a su denuncia (FIN) o expiración (S).

España y Suecia prevén la aplicación de las disposiciones subsidiarias cuando no se haya renovado un acuerdo posterior a la Directiva en los seis meses siguientes a la expiración de su período de validez.

#### *3.5.1. Sobre la composición de los miembros del comité de empresa europeo*

Todos los Estados miembros adoptan normas de designación de los miembros del comité de empresa europeo idénticas a las utilizadas para la composición del GEN.

Las normas relativas a la distribución geográfica son también idénticas a las del GEN (un miembro por país), así como en lo que se refiere a la distribución proporcional de los miembros en función del personal.

En todos los Estados miembros se ha previsto la posibilidad de crear un comité limitado a tres miembros. En algunos Estados miembros (B, E, IRL), este comité puede ampliarse a otros miembros en caso de circunstancias excepcionales.

La mayoría de los Estados miembros prevé expresamente un número mínimo de tres y un máximo de treinta miembros para el comité (límite máximo no precisado en B, NL y P).

Austria y Dinamarca permiten la presencia de representantes sindicales permanentes, si ya son miembros de un comité de empresa nacional.

### *3.5.2. Sobre la información y la consulta*

Todos los Estados miembros prevén una información y una consulta de los trabajadores según lo dispuesto en la Directiva, y en Italia, Francia, España, Grecia, Austria y Portugal incluso el derecho a emitir un dictamen en caso de circunstancias excepcionales. En los Países Bajos puede emitirse un dictamen, formulado en un plazo razonable después de la reunión.

Algunos Estados miembros (por ejemplo, IRL) precisan que la información y la consulta del comité de empresa europeo debe hacerse de buena fe. Aunque los textos no recojan expresamente la necesidad de tener este espíritu de colaboración, puede considerarse que esta obligación es implícita, o que se deriva del espíritu de los textos, o incluso de los principios generales de derecho.

Austria y Alemania excluyen parcialmente a las empresas ideológicas del ámbito de la información y la consulta del comité de empresa europeo. Suecia las excluye simplemente en lo que se refiere a los objetivos y la orientación de sus actividades.

### *3.5.3. Sobre la competencia del comité de empresa europeo*

Las competencias del comité de empresa europeo, tal como las prevé la Directiva, tanto para la reunión anual como para circunstancias excepcionales, se aplican con gran fidelidad en todos los Estados miembros. Por lo que se refiere a la dimensión transnacional de los temas tratados, los términos recogidos por las disposiciones nacionales son, a veces, ligeramente diferentes de los de la Directiva.

Por lo que respecta a la reunión anual, además de la exigencia de un documento informativo dirigido previamente, en todos los Estados miembros se recoge casi textualmente la competencia general. Italia añade la igualdad de oportunidades y los Países Bajos, el medio ambiente. Como en la Directiva, la lista de los temas enumerados no es exhaustiva.

Las circunstancias excepcionales, según lo dispuesto en la Directiva (o con términos parecidos, como en Italia, donde se habla de incidencia sensible sobre los intereses de los trabajadores), dan lugar a reuniones extraordinarias en todos los Estados miembros.

Por último, cabe destacar que en algunas disposiciones nacionales (A, B, IRL, P) se prevén explícitamente reuniones preparatorias para que el comité de empresa europeo pueda reunirse antes de entrevistarse con la dirección central. En los demás Estados miembros, si bien la Directiva prevé explícitamente estas reuniones previas, no se menciona esta posibilidad, pero la falta de disposición no implica, no obstante, que la dirección central pueda rechazar estas reuniones, como cualquier otro medio, cuando sean necesarias para el buen funcionamiento del comité de empresa europeo.

### *3.5.4. Sobre la organización temporal de la información y la consulta*

Las expresiones utilizadas en algunos textos para prever el momento de la consulta en caso de circunstancias excepcionales son diferentes, pero todas se inspiran en el principio de la realización de las obligaciones "con tiempo suficiente" establecido por el TJCE: la consulta debe tener lugar cuanto antes (IRL, FIN, NL, P) o con la antelación suficiente para ser útil (E).

La ausencia de disposición expresa no prejuzga la obligación de la dirección central de cumplir las obligaciones de información y consulta «con tiempo suficiente», puesto que ello se deriva de la interpretación que da el Tribunal de Justicia de la obligación de dar a las normas comunitarias un efecto útil. Esta interpretación tiene preeminencia sobre los jueces nacionales.

Varios Estados miembros (A, I, F, NL, P) prevén también que, en el plazo de 4 años después de la aplicación de las disposiciones subsidiarias, deberán volver a abrirse negociaciones. En Alemania y Austria, el CEE debe tomar una decisión con el fin de una reapertura de las negociaciones sobre la base del artículo 6 de la Directiva.

### *3.5.5. Sobre el cambio de estructura del grupo*

El reajuste en la composición del Comité está previsto:

en Dinamarca, Alemania y Portugal, en función del número de empleados que trabajan en los distintos países;

en Francia, en el momento de la renovación del Comité (cada dos años);

en los Países Bajos, en caso de cambios que lo justifiquen (integración de miembros suplementarios).

### *3.5.6. Sobre la presidencia del Comité*

En algunos Estados miembros se han adoptado normas precisas para definir las modalidades de elección del presidente del comité de empresa europea: se nombra tras un acuerdo que debe alcanzarse entre la dirección central y el comité (EL, E, IRL), o bien se organiza una alternancia entre la dirección y el comité (NL), o el protocolo de instalación debe preverlo (B), o se elige entre los miembros del comité (A, D), o la presidencia recae sobre la empresa que ejerce el control (F).

## **3.6. Los acuerdos de anticipación (artículo 13)**

Todos los Estados miembros recogen las condiciones que exige el artículo 13 de la Directiva para validar estos acuerdos de anticipación. En varios países hay un desfase entre la fecha de referencia prevista por la Directiva (22/09/1996) y la fecha de entrada en vigor de los textos de transposición que validan estos acuerdos (D, F). En Austria, la ley tiene un efecto retroactivo que valida los acuerdos para la fecha prevista por la Directiva. Italia y los Países Bajos prevén la validez de los acuerdos firmados tras la fecha de 22 de septiembre de 1996. En Italia son válidos los acuerdos firmados hasta noviembre de 1996 y, en los Países Bajos, los firmados hasta febrero de 1997.

La ley portuguesa reconoce explícitamente los acuerdos celebrados en un tercer país, con tal de que respeten las condiciones fijadas en él, cuando sea aplicable la legislación nacional.

Las condiciones del artículo se aclaran en Bélgica, en donde se prevén todas las situaciones en las que las firmas validan el acuerdo<sup>5</sup>, en Alemania y los Países Bajos, en donde se exige una participación adecuada de los trabajadores, y en España, en donde se ejerce un control de la legitimidad de los signatarios<sup>6</sup>.

Por otra parte, algunos Estados miembros han introducido criterios suplementarios con relación a los previstos por el artículo 13 de la Directiva como condición de validez de estos acuerdos de anticipación. En Irlanda, el acuerdo debe haber sido aceptado por la mayoría de los trabajadores a los que se aplica. En Austria, la protección de los representantes de los trabajadores se aplica *ex lege* también en el caso de los acuerdos según el artículo 13, y debe informarse sobre el texto del acuerdo a todos los organismos de representación del personal. En Dinamarca, el acuerdo debe referirse a la información de la consulta sobre cuestiones relativas a las empresas o a los centros de trabajo situados en varios Estados miembros.

Algunos Estados miembros (A, B, D, FIN) permitieron una revisión de los acuerdos en vigor en los seis meses posteriores al 22/09/1996, para hacerlos compatibles con las exigencias del artículo 13.

En Grecia y Bélgica se añadieron algunas condiciones relativas a la forma escrita de los acuerdos para autorizar su validación.

La posibilidad de renovar estos acuerdos está prevista en Irlanda, Austria, Francia, Alemania, Bélgica, España y los Países Bajos. Existen distintas disposiciones, en función de que los acuerdos se hayan celebrado por una duración determinada o no.

Por último, algunos Estados miembros prevén integrar los cambios de estructura del grupo en el sistema establecido a través de acuerdos de anticipación (NL al cabo de 5 años).

### **3.7. Los expertos**

En todos los países están previstas disposiciones que autorizan al GEN y al comité de empresa europeo a recurrir a expertos. La mayoría de los países exigen que el recurso al experto sea necesario (EL, DK, FIN, S) y/o que la dirección central sólo asuma el coste de un experto (A, B, D, EL, F, IRL, NL, P). En los Países Bajos se precisa que se trata de un experto por cada punto del orden del día. El derecho a recurrir a varios expertos, aunque la dirección central sólo se haga cargo del coste de una misión, permite al GEN y al CEE hacerse asistir por representantes sindicales, pertenecientes a confederaciones nacionales o europeas, y a la vez solicitar un experto «técnico».

---

<sup>5</sup> Firma por las organizaciones sindicales que hayan firmado el convenio colectivo representadas en el grupo, por la mayoría de los delegados del personal del país en cuestión, por la mayoría de los trabajadores y por una organización europea designada por organizaciones sindicales de la empresa. Estas presunciones de validez para algunos tipos de signatarios existen también en Alemania, Francia e Italia.

<sup>6</sup> Este control de la legitimidad de los signatarios también está previsto en Finlandia y los Países Bajos.

En los acuerdos concluidos en virtud del artículo 6 queda claro que el recurso a los expertos debe negociarse, al igual que las modalidades precisas para la asunción de los costes.

### **3.8. Otras modalidades de funcionamiento**

#### *3.8.1. Medios materiales y financieros*

Todos los países prevén la obligación de la dirección central de garantizar la carga de los gastos de funcionamiento del órgano transnacional de representación.

Por lo que se refiere al GEN, se precisa, en general, que el objeto de esta asunción de gastos son los medios materiales y financieros necesarios para la ejecución de su tarea (DK, FIN, P, A). Aunque no se precise la finalidad, es evidente que la determinación de los gastos que debe asumir la dirección central se efectúa de forma concreta, a partir de las necesidades objetivas de funcionamiento.

A veces se detallan dichas necesidades (I, IRL, P, A): reuniones, material, viajes, traducciones, alojamiento y gastos de expertos. En Suecia y en España se mencionan también los gastos de designación de los miembros del GEN.

Por lo que se refiere al CEE introducido según las condiciones subsidiarias, se encuentra la misma fórmula general: la dirección central debe asumir los gastos necesarios para el funcionamiento del CEE. Casi siempre se especifican estos gastos: viajes, traducciones, gastos de organizaciones, reuniones, alojamiento y material (sin precisiones sobre fax, teléfono, ordenadores); en Alemania, se indica la obligación de proporcionar locales.

En todos los países pueden preverse contenciosos sobre el carácter necesario y/o razonable de los gastos incurridos por el CEE, que se dejan a la valoración de los jueces nacionales, en función de la utilidad objetiva de estos gastos de funcionamiento, en el marco de una representación transnacional.

#### *3.8.2. Medios otorgados a los representantes*

En todos los países, los representantes gozan de un derecho de ausencia para garantizar sus funciones y estas ausencias se remuneran, pero los créditos de horas concedidos son muy variables: 20 horas al mes en Francia, 8 horas cada 4 meses en Italia, 2 horas por semana en Grecia, 60 horas al año en España, permiso por ausencia necesaria en Austria, posibilidad de ausencia razonable en Irlanda, derecho general no precisado en los Países Bajos, o derecho que debe determinarse por acuerdo entre el empresario y la organización representativa de los trabajadores en Suecia.

### **3.9. Confidencialidad**

#### *3.9.1. Obligación general de confidencialidad*

A excepción de Bélgica, que sólo ha previsto la obligación de confidencialidad en un texto de acompañamiento de la ley de transposición, en el texto de transposición todos los países imponen a los representantes del GEN y del CEE, así como a los expertos, una obligación de confidencialidad.

La obligación es general y continua, generalmente sin limitación de duración; a veces va acompañada de un término (final de todos los mandatos en Irlanda, 3 años en Italia). La obligación de confidencialidad rige, por supuesto, las relaciones entre los representantes y los expertos con terceros, pero en Suecia y Austria también se precisa que la obligación no rige entre los propios representantes, para evitar contenciosos relativos a la circulación de la información dentro del CEE.

### **3.9.2. Derecho a retener informaciones confidenciales**

En Dinamarca, Suecia, Italia, Grecia, Irlanda, España, los Países Bajos y Portugal se ha introducido el derecho de la dirección central a retener informaciones que considere confidenciales (apartado 2 del artículo 8 de la Directiva).

Francia y Austria no han utilizado esta posibilidad, y Alemania no la ha utilizado para el GEN.

El carácter confidencial de la información debe poder apreciarse a partir de criterios objetivos: además de los procedimientos de derecho común, a veces están previstos algunos procedimientos específicos en Grecia, Bélgica y Portugal, y en Finlandia se introduce el recurso al arbitraje.

### **3.9.3. Sanciones vinculadas a la violación de la obligación de confidencialidad**

Todos los países prevén sanciones, cuya naturaleza es diferente según el país: sanciones civiles (F, P), generalmente penales: Irlanda (*offence*), Alemania, Finlandia y Francia (para los secretos de fabricación).

No hay sanción específica en España ni en Grecia. En Dinamarca son objeto de un texto diferente de la ley de transposición.

Varios países tienen procedimientos específicos (a menudo de urgencia) para los conflictos relativos a la violación de secretos de fabricación (en particular en Francia, Alemania y en Bélgica).

## **3.10. Protección de los representantes de los trabajadores**

En todos los países se protege el ejercicio de las funciones de representante de los trabajadores.

En algunos países (D, EL, IRL), el principio de igualdad de trato se recuerda expresamente como garantía fundamental del ejercicio de las funciones.

Esta protección se organiza en cada país según las modalidades propias de la representación de los trabajadores. En algunos, esta protección se deriva del convenio colectivo (DK), pero por lo general el texto de transposición remite al estatuto general de los representantes del país, los delegados sindicales o los representantes sindicales (B, E, F, I, NL, S, A, P).

Para despedir a estos representantes se exige un motivo serio, independiente de la actividad, o una falta grave (FIN, F). En Finlandia se precisan los motivos que el empresario no puede alegar (enfermedad, huelga, opiniones religiosas, etc.).

En Francia, Alemania y Finlandia existen procedimientos específicos de autorización previa al despido.

### **3.11. Sanciones**

Todos los países han previsto un sistema de sanciones aplicables en caso de violación de las obligaciones introducidas por la Directiva, tanto por lo que se refiere a las obligaciones de establecer un órgano especial de negociación (GEN), como en cuanto al respeto de las obligaciones vinculadas al funcionamiento del órgano de representación transnacional.

Los sistemas varían: las sanciones se derivan de las normas de violación de los convenios colectivos (DK, S), o de los mecanismos generales del Derecho del trabajo.

Algunos países prevén, como sanciones, multas de diferentes tipos: DK (multa compensatoria), FIN (multa condicional), o de forma más amplia sanciones penales que permiten al juez imponer penas diversas: IRL (*offence*), EL, E (infracción administrativa), B (multas administrativas), A y D (infracción administrativa), F (delito de obstrucción), P (cuasidelito).

En algunos países no hay precisiones sobre la aplicación de estas sanciones en caso de violación de las obligaciones cuando éstas se derivan de un acuerdo de anticipación, lo que supone que regulan también esta hipótesis, excepto en Dinamarca y Suecia, donde los acuerdos de anticipación no están cubiertos por el sistema de sanciones.

Por lo general, son los órganos jurisdiccionales ordinarios los que tienen que pronunciar estas sanciones. En Grecia, se trata de la administración prefectoral. Además, también en Grecia, las multas se pagan a un fondo de bienestar de los trabajadores.

### **3.12. Vías de recurso**

En todos los países son los tribunales competentes los que regulan el contencioso relacionado con la representación de los trabajadores.

Se trata generalmente (A, B, D, E, EL, F, I, S, NL y P) de los tribunales de trabajo (para el contencioso individual) y/o de los órganos jurisdiccionales ordinarios (DK, FIN, F) para el contencioso colectivo, o de la jurisdicción de sociedades (NL).

En Irlanda se ha elegido el arbitraje, lo que merece destacarse habida cuenta de la naturaleza transnacional de los litigios (sólo es posible la apelación si se plantean cuestiones de Derecho).

Por último, se constatan algunas particularidades: en Finlandia existe un papel de supervisión que corresponde al Ministro de Trabajo, en Italia el acuerdo interconfederal propone la creación de una comisión especial para regular las cuestiones consustanciales al órgano transnacional.

## **ANEXO**

### Referencias de las medidas de transposición de la Directiva 94/45/CE sobre los comités de empresa europeos

- Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria - *Publicación:* Diario Oficial de las Comunidades Europeas; 30.9.94; L 254/64.
- Directiva 97/74/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, por la que se amplía al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte la Directiva 94/45/CE sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria - *Publicación:* Diario Oficial de las Comunidades Europeas; 16.1.98; L 10/23.

### Bélgica

- Arrêté royal du 22.03.1996 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 62, conclue le 6 Février 1996 au sein du Conseil national du Travail, concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs. *Publicación:* Moniteur Belge de 11.04.1996, p. 8465.
- Arrêté royal du 27.11.1998 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 62bis du 6 octobre 1998 modifiant la convention collective de travail n° 62 du 6 février 1996, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs. *Publicación:* Moniteur Belge de 16.12.1998, p. 935.
- Arrêté royal portant exécution de l'article 8 de la loi du 23 avril 1998 portant des mesures d'accompagnement en ce qui concerne l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs. *Publicación:* Moniteur Belge de 17.10.1998, p. 1252.
- Loi du 23 avril 1998 portant des mesures d'accompagnement en ce qui concerne l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs. *Publicación:* Moniteur Belge de 21.05.1998, p. 2192.
- Loi du 23 avril 1998 portant des dispositions diverses en ce qui concerne l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de

dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.  
*Publicación:* Moniteur Belge de 21.05.1998, p. 2192.

### **Dinamarca**

Lov N. 371 af 22.05.1996 om europæiske samarbejdsudvalg - *Publicación:* Ministerialtidende, j. nr. 1996-534-8

### **Alemania**

Gesetz über Europäische Betriebsräte (EBRG) vom 28.10.1996 - *Publicación:* Bundesgesetzblatt Teil I de 31.10.1996, S.1548

### **Grecia**

Decreto presidencial nº 40/97; 18.3.1997 - *Publicación:* FEK A nº 39; 20.03.97; p. 599

### **España**

Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria N 10/97; 24.4.1997 - *Publicación:* Boletín Oficial del Estado N 99; 25.04.97; p. 13258

### **Francia**

Loi N. 96-985 du 12.11.1996 relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective - *Publicación:* Journal Officiel de la République Française; 13.11.1996; p. 16527

Intégration au Code du Travail sous les articles L 439-1 modifié, L 439-6 à L 439-24, L 483-1-2

### **Irlanda**

Transnational Information and Consultation of Employees Act of 1996; Transnational Information and Consultation of Employees Act of 1996 (Commencement) Order of 1996; 3.7.1996 - *Publicación:* Statutory Instruments nº 20 de 1996; Statutory Instruments nº 276 de 1996

### **Italia**

Accordo Interconfederale per il Recepimento della direttiva 94/45 CE del 22.9.1994; 06.11.1996

### **Países Bajos**

Wet van 23.1.1997 op de Europese ondernemingsraden tot uitvoering van richtlijn nr. 94/45/EG - *Publicación:* Staatsblad 1997/32 pp 1-15; 4.2.1997

## **Portugal**

Lei nº 40/99 de 9 de Junho que assegura a informação e consulta dos trabalhadores em empresas ou grupos de empresas transnacionais e regula a instituição de conselhos de empresa europeus ou de procedimentos simplificados de informação e consulta em empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária. DR nº 133 de 9 de Junho de 1999, p. 3237 e ss. Entrada en vigor: 9 de julio de 1999.

## **Austria**

Bundesgesetz vom 17. Oktober 1996, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz, das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes und das Bundesgesetz über die Post-Betriebsverfassung geändert werden - *Publicación: Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich Nr. 601/96, 31.10.1996.*

## **Finlandia**

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta 614/96; 9.8.1996

## **Suecia**

Lag (1996:359) om europeiska företagsråd ; utfärdad den 9 maj 1996

## **Luxemburgo**

Retraso en la transposición