

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «La aplicación concreta de la Directiva sobre la constitución de un comité de empresa europeo (94/45/CE) y sobre los aspectos que, en su caso, deberían ser revisados»

(2004/C 10/05)

El 26 de noviembre de 2002, la Sra. Loyola de Palacio, Vicepresidenta de la Comisión Europea, pidió al Comité Económico y Social Europeo que elaborara, de conformidad con el artículo 262 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, un dictamen sobre el tema «La aplicación concreta de la Directiva sobre la constitución de un comité de empresa europeo (94/45/CE) y sobre determinados aspectos que, en su caso, deberían ser revisados».

La Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos del Comité en este asunto, aprobó su dictamen el 10 de septiembre de 2003 (ponente: Sr. Piette).

En su 402º Pleno de los días 24 y 25 de septiembre de 2003 (sesión del 24 de septiembre), el Comité Económico y Social Europeo ha aprobado por 122 votos a favor, 1 voto en contra y 6 abstenciones el presente Dictamen.

OBJETO DEL DICTAMEN

Con el fin de dar curso a las solicitudes del CESE en favor de una mayor implicación en la actuación comunitaria en el ámbito social, y en el espíritu del acuerdo marco entre la Comisión y el CESE, la Comisión ha solicitado al Comité un dictamen exploratorio acerca de la aplicación concreta de la Directiva 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, destinado a informar y consultar a los trabajadores, y de los aspectos que, en su caso, deberían ser revisados. Este dictamen podría resultar muy útil para que la Comisión tome una decisión acertada en 2003 sobre el curso que se debe dar a la solicitud presentada por determinadas partes y, en particular, el Parlamento Europeo, sobre la revisión de la Directiva 94/45/CE. Los interlocutores sociales, sin perjuicio de su autonomía y sus decisiones en este ámbito, podrán hallar en este dictamen el apoyo de una corroboración y de elementos objetivos compartidos.

Así pues, el presente documento pretende ser ante todo un corpus informativo y tiene por objeto examinar la experiencia adquirida a raíz de la aplicación de la Directiva.

1. Marco general de la Directiva 94/45/CE y de su revisión

1.1. La aprobación por parte del Consejo de Ministros, el 22 de septiembre de 1994, de la Directiva sobre la constitución de un comité de empresa europeos o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores, aplicable también al Reino Unido mediante la Directiva 97/74/CE del Consejo de 17 de diciembre de 1997, constituyó un avance decisivo para el desarrollo de un diálogo social verdaderamente europeo a escala de empresa en consonancia con la estructura transnacional de las empresas y grupos de empresas.

Este nuevo instrumento, de carácter verdaderamente transnacional, ha contribuido sobremanera al desarrollo de la dimensión europea de las relaciones sociales.

1.2. Los Estados miembros tenían que haber transpuesto la Directiva a su legislación nacional antes del 22 de septiembre de 1996 (el 15 de diciembre de 1999 en el caso de la Directiva 97/74/CE) (1). La dirección central de las empresas y de los representantes de los trabajadores recibieron el mismo plazo para la negociación de acuerdos voluntarios, en virtud del artículo 13 de la Directiva. A causa de la complejidad y el carácter muy innovador de esta Directiva en la medida en que articula dimensiones específicamente europeas y dimensiones nacionales, la coordinación de la transposición a las legislaciones nacionales resultó esencial para lograr disposiciones muy convergentes en lo que al contenido se refiere.

1.3. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Directiva 94/45/CE, la Comisión tenía la obligación de reexaminar, antes del 22 de septiembre de 1999, las modalidades de aplicación de la misma y proponer al Consejo, en su caso, las modificaciones oportunas.

1.4. En la actualidad, las negociaciones y el trabajo realizado por los comités de empresa europeos deberían haber dado pie a las suficientes experiencias concretas para hacer posible la revisión, teniendo en cuenta siempre que se trata de un proceso totalmente innovador.

1.5. Correspondía a la Comisión llevar a cabo dicha revisión «en consulta con los Estados miembros y los interlocutores sociales a nivel europeo».

1.6. La revisión tenía que examinar las modalidades de aplicación de la Directiva, y por tanto, todos los aspectos relacionados con la puesta en marcha y el funcionamiento de los comités de empresa europeos, además de ver si los límites de plantilla son adecuados.

(1) Los textos de las transposiciones a los ordenamientos nacionales de la Directiva 94/45/CE pueden consultarse en el sitio web http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/labour/directive_9445/index_en.htm.

1.7. A raíz de dicha revisión y de una Conferencia con los interlocutores sociales celebrada en abril de 1999, el 4 de abril de 2000 la Comisión presentó al Parlamento y al Consejo su informe sobre la aplicación de la Directiva. El informe de la Comisión se centra, sobre todo, en la evaluación de las medidas de transposición tomadas por los Estados, pero recoge también una evaluación de la aplicación de la Directiva. Independientemente de la calidad de las transposiciones, la Comisión señala que algunos puntos de la Directiva siguen estando sujetos a interpretación. El informe señala, además, que la solución en dichos casos requiere o bien el acuerdo de las partes o bien el recurso a una instancia judicial. Por tanto, la Comisión no ha llegado a la conclusión, en esta fase, de que es necesario proponer una modificación de la Directiva.

1.8. La Presidenta del Parlamento Europeo remitió a continuación el texto para informe a la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, y para opinión a la Comisión de Asuntos Jurídicos y Mercado Interior y a la Comisión de Industria, Comercio Exterior, Investigación y Energía. La Resolución del Parlamento sobre el Informe se emitió el 17 de julio de 2001; en ella el Parlamento insta a la Comisión a que presente con celeridad una propuesta de modificación de la Directiva que incluya una serie de mejoras ⁽¹⁾.

1.9. Casi tres años después de la presentación del informe, y con la experiencia de un período más largo de aplicación, la Comisión estima que sí es conveniente proceder a un nuevo examen de la aplicación de la Directiva en la práctica, tanto más cuanto que esta cuestión figura en la agenda de política social de Niza de diciembre de 2000.

1.10. Desde que la Comisión publicara su Informe en abril de 2000, el mercado de trabajo europeo ha sufrido modificaciones considerables. La aceleración y el cambio de naturaleza de las reestructuraciones transnacionales como elemento más permanente en la vida de las empresas constituyen actualmente verdaderos retos para los comités de empresa europeos.

1.11. El ámbito de aplicación de la Directiva 94/45/CE incluirá a los nuevos países de la Unión Europea desde el momento de su adhesión, prevista para el 1 de mayo de 2004 para diez de ellos. La ampliación tendrá repercusiones importantes tanto para algunos de los comités existentes, que tendrán que integrar a los representantes de los trabajadores de dichos países, como para la entrada de nuevos grupos de empresas en el ámbito de aplicación de la Directiva, lo que sin duda planteará nuevos desafíos. Las reflexiones y acciones

relativas a los comités de empresa europeos deberán tener en cuenta en los próximos años la especificidad de las nuevas empresas que entren en el ámbito de aplicación de la Directiva así como las características consustanciales a los sistemas de relaciones sociales vigentes en estos nuevos países miembros. Como destacaron los interlocutores sociales en la conferencia «Comités de Empresa Europeos: práctica y desarrollo», de abril de 1999, será necesario un proceso de aprendizaje que permita a los agentes articular elementos y datos provenientes de culturas, prácticas y realidades diferentes, y vencer los obstáculos ligados a las diferencias sociales, económicas y culturales.

1.12. Además, el contexto legislativo también ha cambiado. Se han adoptado nuevas disposiciones comunitarias en materia de información y consulta a los trabajadores, como la Directiva de 8 de octubre de 2001 por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores (Directiva 2001/86/CE) y la Directiva de 11 de marzo de 2002 por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea (Directiva 2002/14/CE).

2. Situación actual

2.1. Una experiencia ya consistente

2.1.1. De las 1 865 empresas o grupos, con 17 millones de trabajadores en total, que entran en el ámbito de aplicación de la Directiva sobre los comités de empresa europeos, 639 (que emplean a un total de 11 millones de trabajadores) disponían de un comité a finales de 2002. El 72 % de estos acuerdos (es decir, 400) se celebró por anticipación, en virtud del artículo 13 de la Directiva, y el 28 % en virtud del artículo 6. De esta forma, los acuerdos de anticipación, prorrogados o modificados, según convenga, siguen siendo aún la base de la mayor parte de los comités europeos que funcionan actualmente. También se han registrado ⁽²⁾ siete acuerdos sobre procedimientos de información y consulta sin formación de comités de empresa europeos.

2.1.2. Más de la mitad de dichos acuerdos se celebraron en un solo año, en 1996. Desde entonces, cada año se celebran unos cuarenta acuerdos. Del conjunto de las empresas y grupos que entran actualmente en el ámbito de la Directiva, 1 200 con un total de seis millones de trabajadores pueden aún establecer un comité de empresa europeo o un procedimiento de información y consulta a los trabajadores. Estas empresas o grupos son a menudo de tamaño más limitado, y tienen un grado de integración transnacional menos pronunciado pero con actividades transfronterizas que ya no son desdeñables.

(1) Informe final del Parlamento Europeo A5-0282/2001, de 17 de julio de 2001, sobre el informe de la Comisión sobre el estado de aplicación de la Directiva del Consejo 94/45/CE — Comisión de Empleo y Asuntos Sociales.

(2) Base de datos Infopoint de la CES.

2.1.3. Una cuarta parte de los acuerdos inciden en el ámbito de aplicación de la legislación alemana, un 12-13 % corresponden a la legislación francesa, belga o británica, entre el 4 y el 7 % a la neerlandesa, sueca, italiana, irlandesa o finlandesa y menos de veinte pertenecen al ámbito de aplicación de la legislación austriaca, noruega, danesa, luxemburguesa, suiza o griega.

2.1.4. La ampliación es ya efectiva para un 30 % aproximadamente de los comités de empresa europeos existentes⁽¹⁾, que integran a miembros u observadores procedentes de países que entrarán en la Unión Europea el 1 de mayo de 2004. Los países candidatos han empezado a transponer la Directiva 94/45/CE a su legislación nacional, concretamente Polonia, la República Checa, Eslovaquia, Eslovenia y Hungría.

2.1.5. Más de 10 000 representantes de los trabajadores participan hoy directamente en el funcionamiento de los Comités europeos y realizan intercambios y prácticas interculturales, lo que representa uno de los fenómenos más visibles y sustanciales de la Europa social.

2.2. Negociación de los acuerdos

2.2.1. Lo acertado del principio en que se basa la Directiva, consistente en que los interlocutores sociales a escala de empresa tienen que asumir la iniciativa de las negociaciones, se ha visto confirmado por el número de acuerdos firmados en virtud de los artículos 6 o 13. Es evidente que el papel de los interlocutores sociales no ha sido siempre fácil, habida cuenta de la naturaleza compleja e intrínsecamente europea de este nuevo instrumento, pero, en general, los estudios indican que los interlocutores sociales suelen beneficiarse claramente de su experiencia mutua en materia de comités de empresa europeos.

2.2.2. Los acuerdos celebrados presentan una gran diversidad, ya se trate de acuerdos de anticipación, que son los más numerosos, o de acuerdos celebrados después de la entrada en vigor de la Directiva. En la mayoría de los casos, estos acuerdos contienen disposiciones relativas a la información y consulta transnacionales de los trabajadores, respetando así las exigencias prescritas por la Directiva. Tan solo ocho acuerdos se limitan a la información. Por otra parte, algunos de los acuerdos no comportan únicamente mecanismos centrales de información y consulta, sino que prevén también procedimientos descentralizados a nivel nacional sobre determinados aspectos de la información y consulta.

2.2.3. El diálogo social y el papel de los interlocutores sociales de la empresa se han visto fortalecidos por el mero hecho de la negociación entre la dirección central y el grupo especial de negociación sobre la creación de un comité de empresa europeo. Los distintos estudios de los acuerdos muestran que las federaciones sindicales europeas han desem-

peñado un papel importante como coordinadoras en más de tres cuartas partes de las negociaciones voluntarias y han sido cosignatarias de los acuerdos. A efectos de las negociaciones, los miembros del grupo especial de negociación han pedido con frecuencia para llevar a cabo su tarea el asesoramiento de expertos elegidos por ellos mismos, en particular, representantes de organizaciones relevantes de trabajadores a escala comunitaria.

2.2.4. El modo de negociación de un nuevo acuerdo queda fijado en la Directiva 94/45/CE. No obstante, cuando no se haya previsto nada al respecto en el acuerdo, la organización del funcionamiento o la renegociación de los acuerdos existentes, puede plantear la delicada cuestión de los negociadores y los signatarios.

2.2.5. La información sobre la estructura de la empresa o del grupo de empresas en Europa, los efectivos y los interlocutores en los distintos países suele ser la primera cuestión que se plantean los trabajadores de los 1 200 empresas o grupos de empresas que, en principio, desean emprender la negociación de un nuevo comité europeo o instaurar un procedimiento de información y consulta a los trabajadores. Tres asuntos llevados con carácter prejudicial ante el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas⁽²⁾ establecen el principio según el cual todas las informaciones indispensables para la apertura de negociaciones relativas a la creación de un comité de empresa europeo, en particular las informaciones sobre la estructura del grupo y los efectivos, deben ser transmitidas por las direcciones de las respectivas sociedades en el espacio económico europeo a los representantes de los trabajadores, independientemente del lugar donde el grupo tenga su sede o de la opinión de la dirección del grupo sobre la aplicabilidad de la Directiva.

2.2.6. La creación de las condiciones y medios para emprender las negociaciones incumbe a la dirección central, que tiene que tener en cuenta distintos aspectos de la organización práctica de las reuniones: desplazamientos, alojamiento, interpretación, asignación de tiempo, etc., todo ello a su cargo. Esta cuestión es especialmente crucial para los grupos europeos de dimensión media que constituyen la mayor parte de las empresas aún susceptibles de abrir negociaciones. Podría resultar útil una reflexión sobre las modalidades de un apoyo particular al establecimiento del diálogo social transnacional en estas empresas, por ejemplo a través de las líneas presupuestarias abiertas en este ámbito.

⁽¹⁾ Instituto Sindical Europeo, European Works councils — facts and figures, Bruselas, noviembre de 2002.

⁽²⁾ C-62/99 Bofrost, sentencia de 29 de marzo de 2001; C-440/00 Kühne & Nagel, conclusiones presentadas el 11 de julio de 2002. C-349/01 ADS Anker GmbH, conclusiones presentadas el 27 de febrero de 2003.

2.2.7. La negociación, que tiene que empezar en un plazo de seis meses a partir de la solicitud de los trabajadores o de la iniciativa de la dirección, podrá durar tres años. Generalmente, las negociaciones duran menos. Las condiciones en que tienen lugar suelen ser determinantes al principio del funcionamiento de los comités europeos.

2.2.8. Numerosas empresas adaptan o renegocian su(s) comité(s) europeo(s) a raíz de fusiones, cesiones o modificaciones importantes del tamaño de la empresa. Las cuestiones de la adaptación adecuada de la composición de las estructuras de representación en caso de modificación del tamaño de la empresa o grupo y del mantenimiento efectivo de éstas durante los periodos de transición afectan de forma esencial a la capacidad del/de los comité(s) para gestionar las reestructuraciones. La mitad de los acuerdos incluyen las cuestiones relacionadas con la reestructuración en los ámbitos de competencia de los comités europeos: 51 % de los acuerdos hacen referencia a las fusiones, 47 % al cierre de los establecimientos y 53 % a las deslocalizaciones (1). Los cambios estructurales de las empresas han planteado diversas cuestiones en la mayor parte de los comités.

2.3. Funcionamiento de los Comités de empresa europeos

2.3.1. Los informes publicados conjuntamente por la Comisión Europea (DG Empleo y Asuntos Sociales) y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo han establecido una distinción entre los acuerdos por los que se creaba un comité de empresa europeo cuyo potencial parecía limitarse a una existencia formal o simbólica y que se reunía una vez al año, y los acuerdos por los que se creaba un comité de empresa europeo capaz de asumir un papel dinámico, con unos representantes del personal que siguen estando activos entre reuniones y mantienen contactos permanentes con la dirección (2).

2.3.2. Sin embargo, los comités de empresa europeos existentes están en continua evolución y se desarrollan siguiendo un proceso constructivo interno, de modo que, para determinar en qué medida los acuerdos ofrecen posibilidades reales de desempeñar un papel más activo, hay que hacer hincapié no solo en las disposiciones del acuerdo, sino también en el estudio de experiencias concretas.

2.3.3. Los resultados de los distintos estudios (Lecher (3) en particular) muestran que la celebración de un acuerdo sirve mejor como punto de partida que el desenlace de la evolución del comité de empresa europeo como órgano en sí.

2.3.4. Los estudios que han analizado el funcionamiento de los comités de empresa europeos basándose en monografías, encuestas o intercambios de experiencias revelan que se está produciendo en realidad un proceso dinámico de desarrollo por etapas sucesivas. Si bien al principio se manifestaban ciertas reticencias ante las iniciativas de solicitud de creación de comités de empresa europeos, hoy día son muchos los que reconocen su papel positivo en la mejora del diálogo social y de la información y consulta en el seno de la empresa.

2.3.5. Un documento publicado por la patronal de los Países Bajos, en el que se señalan los cometidos y el papel de los comités de empresa europeos de 17 empresas con sede central en dicho país, muestra que la mayor parte de los empresarios consideran que el comité de empresa europeo aporta o puede aportar una plusvalía, sobre todo en caso de reestructuración (4). Algunos empresarios estiman, no obstante, que los comités europeos no han contribuido a mejorar el diálogo social en la empresa. Una encuesta realizada en multinacionales japonesas (5) concluye también con una evaluación positiva de los comités de empresa europeos por una amplia mayoría de los ejecutivos interrogados. Un reciente estudio realizado por una consultora americana entre responsables de 24 grandes multinacionales, mayoritariamente americanas, aporta también una evaluación positiva de la experiencia de los comités de empresa europeos (6). En la mayoría de los casos, la práctica superó las disposiciones previstas por el acuerdo, las direcciones se muestran más abiertas hoy al examen de las cuestiones en su dimensión transnacional que en el período inicial, la confidencialidad plantea muy pocos problemas, la contribución de los expertos es apreciada y la consulta sobre las reestructuraciones se considera positiva. Globalmente, y aunque estas estructuras requieren mucho tiempo y medios, tres cuartos de los responsables interrogados consideran que los comités de empresa europeos representan un valor añadido para la empresa. Varios responsables señalan incluso beneficios inesperados vinculados a los comités de empresa europeos a través de la mejora que han inducido en la disciplina y la coordinación empresarial en el proceso de decisión.

(1) Base de datos de los acuerdos, Infopoint — CES.

(2) Comités de empresa europeos. Estudio comparativo entre los acuerdos basados en el artículo 6 y el artículo 13. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Mark Carley — Paul Marginson, 2000.

(3) Lecher W., Nagel B. & Platzer H.W.: The Establishment of European Works Councils. From Information Committee to Social Actor, Ashgate Publishing, Aldershot, 1999.

(4) Lamers, J.: The added value of European Works Councils, AWWN, Haarlem, 1998.

(5) S. Nakano in European journal of industrial relations, vol. 5 nº 3 p. 307-326.

(6) Organization Resources Conselors Inc. ORC European Works Councils Survey 2002, resumido en EIROnline 01/2003.

2.3.6. Paralelamente a las distintas etapas de desarrollo, los comités de empresa europeos se distribuyen a menudo según el tipo de funcionamiento (Lecher): algunos resultan ser una extensión de estructuras nacionales de representación del país que tiene la sede central, con lo que suponen una fuente de información adicional de uso nacional; otros están bajo la guía de los representantes del país dominante, por lo que el aspecto transnacional es perceptible, pero está poco desarrollado; otros han desarrollado una auténtica «identidad colectiva supranacional», con igualdad entre sus miembros y adopción de posiciones comunes.

2.3.7. Las cuestiones relativas al momento, el contenido y la incidencia de la información y la consulta transnacionales constituyen elementos determinantes del funcionamiento de los comités de empresa europeos, en particular:

- la calidad de la información regular y específica (por parte de la dirección y de los miembros a sus colegas) y su accesibilidad concreta al conjunto de los interesados se consideran esenciales para que pueda instaurarse en el comité de empresa europeo un diálogo de calidad y para que éste pueda desempeñar un papel activo. De este modo, algunos comités han decidido crear un cuadro de indicadores y determinar los tipos de información necesaria y el modo de analizarla;
- la cláusula de confidencialidad figura en 87 % de los acuerdos y a menudo es objeto de debates en la práctica, sobre todo en las reestructuraciones. No obstante, la instauración de un clima de confianza parece haber atenuado el problema gracias a los mecanismos de diálogo establecidos.

2.3.8. La experiencia ha demostrado que el surgimiento de una intervención precoz del comité de empresa europeo en todos los procesos decisorios puede contribuir a favorecer una gestión responsable y preventiva, sobre todo cuando se trata de reestructuraciones.

2.3.9. La noción de transnacionalidad de las cuestiones abordadas por el comité europeo suele ser objeto de debates concretos, sobre todo en el caso de decisiones que, de hecho, afectan sólo a un país pero que, en la práctica, tienen repercusiones estratégicas que rebasan el nivel meramente nacional. La Directiva sobre la implicación de los trabajadores en la Sociedad Europea (SE), aunque se trate de un ámbito diferente, en particular por el carácter puramente opcional de la SE, prevé que la información comunicada al órgano de representación de los trabajadores afectará a las cuestiones

relativas a la propia SE y a cualquiera de sus filiales o establecimientos situados en otro Estado miembro o a cuestiones que excedan de las competencias de los órganos decisorios en un único Estado miembro.

2.3.10. Las investigaciones llevadas a cabo por la Fundación Europea en doce empresas o grupos de empresas que han acordado textos comunes transnacionales ⁽¹⁾ así como los bancos de datos de los acuerdos ⁽²⁾ revelan que algunos comités de empresa europeos comienzan a superar su papel de información y consulta elaborando dictámenes comunes, códigos de conducta, instrucciones, programas de acción y acuerdos a nivel europeo, en particular en materia de salud, seguridad y medio ambiente, derechos fundamentales, movilidad, formación, pensiones complementarias, fusiones, cierres, deslocalizaciones y reestructuraciones.

2.3.11. La práctica demuestra también que la instauración de un diálogo social real y fructífero en el seno del comité de empresa europeo depende del modo de funcionamiento de éste, en función de la forma en que circula la información, la capacidad de coordinación y la reacción a que dicho funcionamiento da lugar:

- El comité restringido, mesa o secretaría, presente en tres cuartas partes de los comités, su composición, frecuencia de reunión y vínculos con las instancias nacionales de representación, sus posibilidades de acceder a los distintos sitios web y los medios de que disponen para la traducción son todos ellos factores esenciales en el funcionamiento de los comités.
- Los medios y capacidades de los miembros varían según los comités europeos: la formación está ya prevista en un 42 % de los acuerdos y responde a necesidades específicas relacionadas con el ejercicio de las funciones de representación a nivel europeo; la posibilidad de recurrir a expertos está prevista en la mayor parte de los acuerdos (57 % de los acuerdos prevén la participación de expertos en las reuniones plenarias y preparatorias), pero los peritajes siguen siendo objeto de debate, teniendo en cuenta las características específicas y prácticas habituales de las instancias nacionales y la presencia de representantes sindicales permanentes en algunos países; los medios de comunicación, incluida la posibilidad de estar en contacto con los diferentes sitios representados, la traducción e interpretación, en función de las necesidades, resultan esenciales; la frecuencia de las reuniones ordinarias del comité plantea, asimismo, un problema práctico (83 % de los acuerdos limitan explícitamente el número de reuniones a una sola o a una reunión ordinaria con posibilidad de una reunión extraordinaria; 14 % de los acuerdos prevén dos reuniones ordinarias).

⁽¹⁾ Joints texts negotiated by European Works Councils, M. Carley, EFMWC, Dublin, 2001.

⁽²⁾ Banco de datos Infopoint de la CES.

- El procedimiento de información y consulta afecta esencialmente a los temas previstos en la Directiva y resulta particularmente importante en caso de reestructuración. No obstante, algunos comités amplían dicho procedimiento a las medidas programadas por la dirección, principalmente en los ámbitos siguientes: formación continua, medio ambiente, salud y seguridad, igualdad de oportunidades, eventual participación financiera de los trabajadores y, aunque hasta ahora su práctica sea marginal, actividades culturales y sociales.

El comité de empresa europeo está resultando ser una instancia de debate para la concreción de objetivos como los iniciados en Lisboa, uno de cuyos elementos fundamentales guarda relación con la educación y formación a lo largo de toda la vida.

2.3.12. La capacidad de adaptación y evolución del comité de empresa europeo en función de los cambios en el grupo o con el fin de mejorar su funcionamiento (proceso dinámico) reviste también una gran importancia en la práctica. El acuerdo belga de transposición de la Directiva hace referencia, en sus disposiciones subsidiarias, al cambio de estructura o de dimensiones de la empresa o del grupo y prevé una serie de reglas aplicables en ese caso. Dichas reglas pueden fijarse en un protocolo de colaboración.

2.3.13. Algunos acuerdos abordan de manera particular las diferentes actividades o divisiones dentro de un mismo grupo. Si bien determinados comités de empresa europeos constituyen una instancia única a pesar de la gran variedad de sus actividades, la organización por profesiones en el seno de un mismo comité es ya efectiva en más de uno de cada diez comités (estudio de la Fundación Europea de Dublín — 2000). La mayor parte de las empresas correspondientes ha establecido también mecanismos relativos a la circulación de la información y la articulación entre los diferentes niveles e instancias de diálogo.

2.3.14. Es constante el desequilibrio en la proporción entre hombres y mujeres en el seno de los grupos especiales de negociación y de los comités de empresa europeos, lo que refleja sin duda un desequilibrio que existe también en los órganos de representación a nivel nacional. Sería oportuno proceder a una reflexión sobre las vías de reducción voluntaria de este desequilibrio, habida cuenta en particular del lugar que los comités de empresa europeos tienen en el modelo social europeo.

2.3.15. Algunos acuerdos y determinadas disposiciones nacionales de transposición prevén además una representación equilibrada de las diferentes categorías de trabajadores en los comités de empresa europeos.

2.3.16. La cuestión de la personalidad jurídica de los comités de empresa europeos, de su facultad de promover acciones en justicia, administrar un patrimonio y celebrar acuerdos se plantea de manera diferenciada según los Estados miembros.

2.3.17. 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, como en cuanto al respeto de las obligaciones vinculadas al funcionamiento del comité. No obstante, pueden surgir problemas para ejercer dicho derecho en algunos casos, sobre todo cuando un grupo extraeuropeo ubique su sede central europea en un Estado que no tenga representantes de los trabajadores en el comité de empresa europeo. En tal caso, los representantes pueden tropezar con dificultades prácticas y verse en la imposibilidad de ejercer su derecho a recurrir a los tribunales competentes en el país donde esté situada la sede central (caso de Bélgica, por ejemplo, donde el Derecho permite que las organizaciones de representantes de los trabajadores recurran ante las instancias jurisdiccionales laborales).

2.4. *La articulación entre el diálogo social nacional y europeo*

2.4.1. El principio de subsidiariedad ha sido respetado con creces por la Directiva 94/45/CE, habida cuenta de la consideración de las distintas formas de representación, información y consulta a los trabajadores en las empresas. El método de elección o designación de los representantes de los trabajadores se determina en cada Estado miembro.

2.4.2. La interacción entre el nivel local y el europeo ha contribuido, en algunos casos, a la mejora de las prácticas nacionales.

2.4.3. Así, aprovechando la creación del comité de empresa europeo, algunas empresas han instaurado, en ocasiones a través de acuerdos, comités de grupo (entre sedes) a nivel nacional. Según una encuesta entre los representantes belgas de la Confederación de sindicatos cristianos CSC-ACV (Confédération des Syndicats Chrétiens/Algemeen Christelijk Vakverbond), el comité de empresa europeo ha dado lugar a la creación de redes de comunicación entre sedes a nivel nacional en un 35 % de los casos. Según la misma encuesta, el 67 % de los representantes considera que el comité de empresa europeo ha contribuido a mejorar el funcionamiento del comité de empresa local ⁽¹⁾.

2.4.4. Asimismo, en algunas empresas, el comité de empresa europeo ha contribuido también a eliminar los obstáculos a la información, consulta y comunicación con el personal, en vista del punto 5 del anexo a la Directiva relativo a la información, por parte de los miembros del comité de empresa europeo, a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, al conjunto de los trabajadores.

(1) Le CENE est-il sur la bonne voie? CSC y Hoger Instituut voor de arbeid, Veerle Cortebeek, Joris Van Ruysseveldt, Lovaina, 2002.

2.4.5. Por otra parte, con el fin de reforzar la coherencia entre direcciones locales, algunos grupos han iniciado también reuniones transnacionales de direcciones en paralelo a la constitución de los comités de empresa europeos.

2.4.6. La información y la consulta a través de los comités de empresa europeos han facilitado el surgimiento de una toma de conciencia europea del diálogo social a través de la información y la consulta, pero también gracias a la oportunidad cultural extraordinaria de celebrar intercambios a nivel transnacional. En el marco de la construcción de Europa, habida cuenta de la diversidad de los modos de representación, los intercambios de conocimientos e influencias recíprocas, al igual que la puesta en común de los intereses de los trabajadores y de los empresarios de un mismo grupo, suponen un avance cultural real.

3. Conclusiones

3.1. Los distintos informes y estudios sobre los acuerdos y sobre las prácticas de los comités de empresa europeos confirman que las experiencias adquiridas permiten hoy sacar una serie de conclusiones en relación con la manera en que puede organizarse un proceso de negociación destinado a la creación de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta de los trabajadores para que sea simple, democrático y eficaz. Por lo que se refiere a la esencia de la Directiva, es decir, la manera de poner en práctica el derecho de las trabajadoras y trabajadores a la información y a la consulta, las experiencias tampoco faltan.

3.2. Por su composición, el CESE ha podido sin duda alguna aportar unos puntos de vista específicos sobre el proceso dinámico del ejercicio del diálogo social que está en marcha en las empresas y grupos de empresas. El CEE es un órgano aún muy joven, pero en constante evolución. La proporción de acuerdos renegociados cada año es prueba de ello.

3.3. La información y la consulta en el Comité de empresa europeo, y la dinámica de su papel y sus prácticas pueden sin duda ser de utilidad al conjunto de los actores interesados, incluido el propio ciudadano. Las respuestas ofrecidas en el marco de la mundialización de las empresas y de las reestructuraciones tienen efectos en las condiciones de vida y de trabajo, pero también en el clima social existente de puertas afuera de las empresas.

3.4. Se han examinado varios casos concretos de aplicación de la Directiva y del funcionamiento de los comités de empresa europeos que han permitido al Comité Económico y Social Europeo identificar las aportaciones de dichos comités al

diálogo social y al desarrollo europeos. No obstante, quedan pendientes algunas cuestiones fundamentales que esencialmente se refieren a los siguientes aspectos:

- Los conceptos de «efecto útil» y «tiempo suficiente» para la información y consulta a los trabajadores;
- El ámbito de aplicación de la Directiva 94/45/CE, por ejemplo, en lo referente a la empresa conjunta, la exclusión posible de la marina mercante y el propio concepto de empresa, debido a la diversidad de formas de la actividad empresarial, diversidad que va a extenderse aún más a nivel europeo debido a la entrada de empresas asociativas, cooperativas y mutualistas con actividades económicas cada vez más importantes y cada vez más transfronterizas. No obstante, las empresas públicas se mencionan explícitamente en las transposiciones nacionales de dos países, Suecia y España;
- La cuestión de la representación y de la proporcionalidad de la representación en el seno de los comités europeos, que no está regulada por normas transnacionales;
- La cuestión de las repercusiones de los comités de empresa europeos en el diálogo social en las empresas a escala nacional;
- La cuestión de la posibilidad de que los representantes de los comités de empresa europeos puedan desplazarse a los lugares donde se hallan los trabajadores a los que representan y puedan entrar en comunicación con éstos y con sus representantes en dichos lugares;
- La cuestión de la relación entre el comité de empresa europeo y las autoridades de regulación en materia de competencia. El Reglamento (CEE) n° 4064/89 del Consejo sobre el control comunitario de las concentraciones prevé que «los representantes reconocidos de los trabajadores» pueden ser oídos como «personas físicas o jurídicas que justifiquen un interés suficiente» en el marco del examen de una operación de concentración sometida al control comunitario. Sin embargo, los representantes de los trabajadores no tienen actualmente garantizado el acceso al correspondiente dossier, ni siquiera a una versión «no confidencial» del mismo. Esta cuestión va dirigida prioritariamente a las autoridades comunitarias en el marco de una mejor articulación entre política social y política de competencia.

3.5. Las opiniones divergen también en el seno del Comité en cuanto al alcance de las comprobaciones y reflexiones sobre la aplicación de la Directiva y el funcionamiento de los comités europeos. Algunos miembros consideran que el presente dictamen exploratorio debe limitarse a un corpus de información, sin pretender influir en eventuales debates futuros entre interlocutores sociales sobre la revisión de la Directiva 94/45/CE, por cuanto la Comisión ha declarado en su programa de

trabajo la intención de consultar a los interlocutores sociales en el otoño de 2003. Otros miembros opinan que las constataciones realizadas en el Comité relativas a la aplicación de la Directiva y el funcionamiento de los Comités europeos deberían servir de base para examinar los aspectos que eventualmente requieran una revisión de la Directiva 94/45/CE.

Bruselas, 24 de septiembre de 2003.

El Presidente

del Comité Económico y Social Europeo

Roger BRIESCH

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se establece un programa de acción comunitario para la promoción de organismos activos a escala europea en el ámbito de la juventud»

(COM(2003) 272 final — 2003/0113 (COD))

(2004/C 10/06)

El 24 de junio de 2003, de conformidad con el artículo 149 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, el Consejo decidió consultar al Comité Económico y Social Europeo sobre la propuesta mencionada.

La Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos del Comité en este asunto, aprobó su dictamen el 10 de septiembre de 2003 (ponente: Sra. van Turnhout, copONENTES: Sr. Soares y Sr. Pezzini).

En su 402º Pleno (sesión del 24 de septiembre de 2003) el Comité Económico y Social Europeo ha aprobado por 128 votos a favor y 1 voto en contra el presente Dictamen.

1. Síntesis

1.1. El Comité Económico y Social Europeo apoya esta medida, dado que garantiza el mantenimiento de una financiación esencial para los organismos activos a escala europea en el ámbito de la juventud.

1.2. No obstante, el CESE se muestra muy crítico con la propuesta de reducir la financiación en un 2,5 % anual a partir del tercer año. En el presente dictamen se exponen las repercusiones probables de dicha propuesta. Asimismo, el Comité defiende que dichas organizaciones deben tratarse de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 162 del Reglamento (CE, Euratom) nº 2342/2002 de la Comisión ⁽¹⁾. Son organis-

mos que persiguen un objetivo de interés general europeo ⁽²⁾, por lo que no debe aplicárseles el apartado 2 del artículo 113 del Reglamento (CE, Euratom) nº 1605/2002 del Consejo.

1.3. El CESE se felicita de la estabilidad financiera que dicha medida supondrá para el Foro Europeo de la Juventud, como garantía de que podrá seguir creciendo y consolidándose.

⁽²⁾ Artículo 162 del Reglamento (CE, Euratom) nº 2342/2002 de la Comisión.

Se entiende por organismos que persiguen un objetivo de interés general europeo:

- a) los organismos europeos con fines educativos, formativos, informativos o de investigación y de estudio de las políticas europeas, así como los organismos europeos de normalización;
- b) las redes europeas representativas de organismos sin ánimo de lucro que operen en los Estados miembros o en terceros países candidatos, que promuevan principios y políticas inscritos en los objetivos de los Tratados.»

⁽¹⁾ Artículo 108 del Reglamento Financiero.