

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Los comités de empresa europeos: un nuevo papel para promover la integración europea»

(2006/C 318/25)

El 12 de julio de 2005, de conformidad con el apartado 2 del artículo 29 de su Reglamento Interno, el Comité Económico y Social Europeo decidió elaborar un dictamen sobre: «*Los comités de empresa europeos: un nuevo papel para promover la integración europea*».

La Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos del Comité en este asunto, aprobó su dictamen el 6 de septiembre de 2006 (ponente: Sr. IOZIA).

En su 429º Pleno de los días 13 y 14 de septiembre de 2006 (sesión del 13 de septiembre de 2006), el Comité Económico y Social Europeo ha aprobado por 144 votos a favor, 76 en contra y 15 abstenciones el presente Dictamen.

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1 El Comité Económico y Social Europeo reconoce el papel fundamental de los comités de empresa europeos (CEE), que, a la vez que estimulan y mantienen la cohesión social, constituyen un instrumento de integración de los trabajadores europeos que facilita la percepción de la ciudadanía europea a través del conocimiento y el entendimiento recíprocos. Los más de 10 000 delegados de comités de empresa activos en Europa se erigen como protagonistas directos, y motivados, en la construcción de una nueva sociedad.

1.2 Basado en la búsqueda del consenso y el diálogo social, en el respeto de la entidad y la dignidad de la persona, en la conciliación de los distintos intereses, así como en la capacidad de conjugar el desarrollo con la atención a las personas y el medio ambiente, el modelo social europeo propugna la búsqueda de un espacio para el encuentro y la comparación entre las empresas de carácter supranacional. En opinión del CESE, la Directiva 94/45 ha desempeñado un importante papel en la consecución de estos objetivos.

1.3 La Comisión debía revisar a más tardar el 22 de septiembre de 1999, «en consulta con los Estados miembros y los interlocutores sociales a nivel europeo», las modalidades de aplicación de la Directiva con el fin de proponer al Consejo «si fuere necesario, las modificaciones necesarias».

1.4 La Comisión ha puesto en marcha la consulta con los interlocutores sociales. Si bien la UNICE y el CEEP se oponen a revisar la Directiva, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha solicitado, en reiteradas ocasiones, su revisión urgente.

1.5 El CESE ha examinado a fondo la situación actual, valiéndose también de una amplia audiencia con representantes del mundo laboral, los círculos empresariales y la sociedad civil.

1.6 Las experiencias que se han registrado hasta ahora reflejan numerosos aspectos positivos. Como ya se menciona en diversos estudios sobre esta cuestión, como ya han destacado los interlocutores sociales en algunos seminarios conjuntos, y como también recuerda el CESE, se han estipulado, con carácter voluntario, diversos acuerdos relacionados con la organización del trabajo, el empleo, las condiciones laborales y el perfeccionamiento profesional sobre la base de una colaboración en favor del cambio. Su adecuada puesta en práctica depende también únicamente de la voluntad de las partes.

1.7 La experiencia de los comités de empresa europeos plantea también algunas críticas: la más evidente la suscita el porcentaje aún demasiado reducido de comités que se han constituido en relación con el número de empresas que estarían obligadas a ello con arreglo a la Directiva, que contempla la posibilidad de constituir un comité de empresa europeo a iniciativa de empresas o trabajadores de, por lo menos, dos países miembros. Entre las causas que explican la aplicación incompleta de esta directiva cabe también mencionar la falta de iniciativa de los trabajadores, que, en algunos países, podría deberse a la inexistencia de legislación para la protección de los derechos sindicales en las empresas.

1.8 En los años posteriores a la Directiva 94/45 se reforzó el marco normativo comunitario sobre los derechos de información y consulta, especialmente en las directivas 2001/86, 2002/14 y 2003/72, que proporcionan conceptos más avanzados de información y de consulta que los previstos en la Directiva 94/45, así como unos procedimientos para la participación laboral más orientados a anticipar la consulta con respecto a las decisiones. Este tipo de procedimientos contribuyen a una mayor competitividad de las empresas europeas a escala mundial.

1.9 El CESE establece tres puntos principales y propone que sean tenidos en cuenta en una rápida actualización de la Directiva 94/45:

- coordinar las disposiciones en materia de información y consulta recogidas en la Directiva 94/45 con las disposiciones análogas que incluyan las mencionadas directivas;
- modificar el número de representantes de los trabajadores en el Grupo especial de negociación (GEN) y en los comités de empresa europeos, teniendo presente la ampliación de la Unión y el derecho de los representantes de cada país interesado a participar en ellos; la Directiva establecía un máximo de diecisiete, que correspondía al número de países destinatarios de la Directiva por aquel entonces;
- reconocer el derecho de los sindicatos nacionales y europeos a formar parte del Grupo especial de negociación y los comités de empresa europeos, con la posibilidad de recurrir también a expertos propios al margen de las reuniones previstas.

1.10 Tras un período razonable para la integración de los nuevos Estados miembros, y teniendo en cuenta las lecciones que extraigan los interlocutores sociales en los seminarios específicos donde se debate actualmente acerca de los comités de empresa europeos, el CESE propone que se proceda a un nuevo examen de la Directiva que tenga presentes estas experiencias y las indicaciones que ya se puedan formular desde ahora.

1.11 El CESE apoya la dimensión social de la empresa en la Unión Europea y el papel que desempeñan los CEE. El debate europeo ha centrado las peculiaridades de la Unión en el desarrollo sostenible y en el modelo social europeo. La responsabilidad social de la empresa en una economía global constituye una de las respuestas europeas a los problemas planteados por la globalización, cuyos efectos negativos podrían atenuarse mediante la sujeción a los convenios fundamentales de la OIT por parte de todos los Estados miembros de la OMC. Se considera que la empresa es un agente importante en el contexto social, capaz de aportar una contribución fundamental para mejorar la calidad de vida de todas las partes directamente afectadas, así como de las regiones. Conviene resaltar que, al igual que en lo que se refiere al propio comité de empresa europeo –y en particular en el ámbito transnacional– los avances en materia de diálogo social son especialmente relevantes cuando se efectúan en un marco normativo.

1.12 El CESE toma nota de las afirmaciones de la Comisión Europea en su Comunicación sobre la responsabilidad social de las empresas por lo que se refiere al importante papel que desempeñan los trabajadores y sus sindicatos a la hora de aplicar las prácticas de responsabilidad social⁽¹⁾. En dicha comunicación se sostiene que «el diálogo social, especialmente a escala sectorial, ha sido un medio eficaz de promover las iniciativas de la RSE, y los comités de empresa europeos también han desempeñado un papel constructivo en el desarrollo de las mejores prácticas en la RSE». A pesar de ello, es necesaria ya la adopción, aplicación e integración estratégica de la RSE por parte de las empresas europeas. Los trabajadores independientes, sus representantes y los sindicatos deben desempeñar un papel más activo en el desarrollo y aplicación de las prácticas en materia de RSE. Las partes interesadas externas –en especial, las ONG, los consumidores y los inversores– deberán comprometerse más a alentar y recompensar el comportamiento responsable de las empresas.

1.13 El modelo social europeo se caracteriza no sólo por la protección que ofrece a los más débiles y por el bienestar, sino también por el respeto de los derechos en los que se basa la dignidad de las personas en cualquier lugar y circunstancia. En la Europa moderna, los derechos de ciudadanía se han de poder ejercitar de manera efectiva en cualquier sitio, incluidos los puestos de trabajo, y en especial en las empresas transnacionales. El CESE solicita a la Comisión que reconozca los nuevos elementos positivos que ha incorporado con su aprobación la Directiva 94/45, y que determine cuáles son las medidas más adecuadas para afianzar en la Unión los sentimientos de pertenencia.

(1) COM(2006) 136 final.

2. El contexto socioeconómico y normativo en el que operan los comités de empresa europeos

2.1 En primer lugar, el CESE pretende valorizar los distintos aspectos positivos de las experiencias que ya se vienen recogiendo desde hace diez años por lo que respecta a la aplicación de la directiva 94/45, sin pasar por alto, no obstante, las dificultades y críticas que han caracterizado la experiencia de los comités de empresa europeos. Con este fin, pretende solicitar a todas las partes interesadas –tanto las instituciones y órganos comunitarios como los interlocutores sociales a todos los niveles– que colaboren para mejorar este instrumento democrático de representación, que ya parece imprescindible para la consolidación del modelo social europeo y que cuenta con el respaldo del CESE, con vistas a un desarrollo y consolidación estables.

2.2 Con el presente dictamen de iniciativa, el CESE pretende imprimir una mayor nitidez al papel de los CEE a través de una actualización de la Directiva 94/45, con el fin de fomentar la integración y la cohesión social. Este objetivo reviste una importancia política cada vez mayor, especialmente en una fase como la actual, caracterizada por una menor tensión en pos de la construcción de una Unión Europea más fuerte y unida desde el punto de vista social.

2.3 Doce años después de la aprobación de la Directiva, son muchas las cosas que han cambiado en la Unión. El proceso de ampliación, que ha contado con el apoyo del CESE, desembocó en la incorporación de diez nuevos países en mayo de 2004, mientras que otros dos, Bulgaria y Rumanía, se hallan a las puertas de la adhesión. A pesar de los notables esfuerzos encaminados a armonizar las normativas nacionales con el acervo comunitario y de los considerables avances que se han logrado en la defensa de las condiciones de trabajo, es indudable que las organizaciones de trabajadores y de empresarios de algunos de estos países se enfrentan todavía a algunas dificultades para consolidar su nivel de representación.

2.4 El CESE desea que se refuerce diálogo social y considera que los comités de empresa europeos son un instrumento indispensable para ello, ya que introducen sistemas de contactos y consultas recíprocas que pueden promover la cultura del diálogo social en los Estados miembros.

2.5 La aprobación por el Consejo de Ministros, con fecha de 22 de septiembre de 1994, de la Directiva 94/45 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 los grupos de empresas de dimensión comunitaria», 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 sobremedida a desarrollar la dimensión europea de las relaciones sociales⁽²⁾.

(2) Dictamen del CESE 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» (ponente: Sr. PIETTE), DO C 10 de 14.1.2004, pág. 11.

2.6 De conformidad con el artículo 15 de la Directiva 94/45/CE, la Comisión debía revisar a más tardar el 22 de septiembre de 1999, «en consulta con los Estados miembros y los interlocutores sociales a nivel europeo» sus modalidades de aplicación con el fin de proponer al Consejo, «si fuere necesario, las modificaciones necesarias». 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, en particular si los límites de plantilla son adecuados.

2.7 Aun considerando que se habría tratado de un proceso indudablemente innovador, la Comisión consideraba que, a fecha de 22 de septiembre de 1999, las negociaciones y las actividades emprendidas en el seno de los comités de empresa europeos proporcionarían elementos suficientes y experiencias concretas para permitir una revisión de la Directiva.

2.8 El 4 de abril de 2000, la Comisión presentó al Parlamento y al Consejo su informe relativo a la situación de la aplicación de la Directiva. El informe de la Comisión se centra sobre todo en la evaluación de las medidas de transposición adoptadas por los Estados, pero recoge también una evaluación de la situación 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 consideró necesario proponer en esta fase una modificación de la Directiva.

2.9 El Parlamento Europeo ha mostrado su interés por la revisión de la Directiva. En su Resolución relativa a la situación de la aplicación de la Directiva y a la necesidad de su revisión, aprobada el 4 de septiembre de 2001, el Parlamento Europeo destacaba el papel de los organismos supranacionales de representación de los trabajadores y valoraba los límites y oportunidades que se derivan del ejercicio de los derechos de información y consulta ⁽³⁾. Por consiguiente, el Parlamento Europeo invitaba a la Comisión a presentar en breve una propuesta de modificación de la Directiva para mejorar una serie de aspectos: además de permitir a los trabajadores influir en la toma de decisiones de la dirección de la empresa y de prever sanciones adecuadas, el PE consideraba oportuno que se revisara el propio concepto de empresa de dimensiones comunitarias por lo que respecta a los límites de plantilla. Según el Parlamento Europeo, el ámbito de aplicación de la Directiva debería haber reducido el límite de 1000 a 500 trabajadores, y de 150 a 100 para las empresas presentes en, al menos, dos Estados miembros (como ya se sabe –también en el procedimiento de aprobación de la Directiva– las propuestas del Parlamento y de la Comisión sugerían un umbral numérico más bajo que el previsto en la Directiva 94/45) ⁽⁴⁾.

2.10 En 2004, tras un largo período de aplicación de la Directiva 94/45, la Comisión consideró oportuno proceder a un nuevo examen de la situación de aplicación de esta Directiva, más aún teniendo en cuenta que esta cuestión figuraba en la agenda social que se aprobó en Niza en diciembre de 2000.

⁽³⁾ Doc. PE (A5-0282/2001).

⁽⁴⁾ Informe final del Parlamento Europeo A5-0282/2001 de 4 de septiembre de 2001 sobre la Comunicación de la Comisión relativa a la situación de la aplicación de la Directiva 94/45/CE del Consejo.

3. El proceso de revisión de la Directiva 94/45

3.1 El 20 de abril de 2004, la Comisión emprendió la primera fase de consultas con los interlocutores sociales para la revisión de la Directiva 94/45 y procedió a recabar su opinión sobre:

- la mejor manera de garantizar en los próximos años un pleno aprovechamiento de las capacidades y posibilidades de los comités de empresa europeos con vistas a promover un diálogo social supranacional, constructivo y fructífero en el plano empresarial;
- la posibilidad de encaminar la acción comunitaria a someter a consideración o, incluso, revisar la Directiva sobre los CEE;
- el papel que pretenden desempeñar los interlocutores sociales acerca de las cuestiones relativas a la gestión de un contexto en rápida y profunda transformación, y a las consecuencias sociales derivadas de dicho contexto.

3.2 En el acto de apertura de las consultas, la Comisión afirmó que el marco de referencia institucional ha sufrido profundos cambios respecto del que examinó en su informe del 4 de abril de 2000. Efectivamente, este informe no tomaba en consideración elementos nuevos como la Agenda de Lisboa y la ampliación de la Unión. Refiriéndose en especial a este segundo aspecto, la Comisión ha destacado cómo «la ampliación de las actividades en los nuevos países miembros hará aumentar el número de las empresas que son objeto de esta directiva» y que «allí donde las empresas o los grupos con sociedades afiliadas de los nuevos Estados miembros dispongan ya de comités de empresa europeos, estos deberán extenderse para garantizar la representación de estas nuevas sociedades afiliadas». La aplicación de la Directiva sobre los comités de empresa europeos tras el 1 de mayo de 2004 tendrá como consecuencia la aparición de un mayor número de representantes, y de representantes nuevos, por parte de los nuevos Estados miembros, con distintas condiciones económicas, tradiciones sociales, idiomas y culturas, todo lo cual se traduce en una mayor complejidad y en un aumento de los costes.

3.3 El Comité Económico y Social Europeo aprobó el 24 de septiembre de 2003 un dictamen en el que llamaba la atención de la Comisión sobre algunos de los aspectos que debían tenerse en cuenta de cara a una posible revisión de la Directiva ⁽⁵⁾.

3.4 Es su respuesta, la UNICE ha mostrado su firme oposición a revisar la Directiva sobre los comités de empresa europeos ⁽⁶⁾. El mejor modo de desarrollar la información y la consulta a los trabajadores en las empresas comunitarias pasa por el diálogo en el seno de las sociedades afectadas por la Directiva. Una intervención del poder legislativo de la UE sería contraproducente puesto que podría menoscabar los avances que se registran gradualmente en el funcionamiento de los comités empresa europeos. Por su parte, el CEEP se ha declarado contrario a una revisión de la Directiva en esta fase. El CEEP no

⁽⁵⁾ Véase la nota 2.

⁽⁶⁾ Véase el documento con fecha de 1 de junio de 2004.

está de acuerdo con una revisión de la Directiva 94/45, pero solicita que se haga un mejor uso de los instrumentos existentes y, en particular, del procedimiento de información y de consulta. Los interlocutores sociales europeos pueden desempeñar un papel fundamental en este proceso, especialmente en los nuevos Estados miembros. Además, los estudios monográficos que han establecido las bases para orientar la gestión del cambio y sus consecuencias sociales destacan la importancia de una información y una consulta eficaces, a la vez que inspiran las actividades posteriores de los interlocutores sociales, en especial en los nuevos Estados miembros (7).

3.4.1 Por el contrario, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha respondido en sentido positivo, confirmando algunas de las observaciones ya recogidas en su anterior resolución de 1999 (8). Con una argumentación basada en los acuerdos y las prácticas que se han registrado hasta la fecha, la CES considera que los límites y las carencias imputables a la normativa no pueden corregirse únicamente recurriendo al instrumento de la negociación, de carácter voluntario, y quizás continuando el seguimiento de las experiencias, bastante positivas, de las buenas prácticas, sino que resulta absolutamente «urgente y necesaria» una revisión de la propia Directiva (9).

3.5 La Comisión ha emprendido la segunda fase de consultas con los interlocutores sociales europeos sobre la revisión de la Directiva relativa a los comités de empresa europeos, aunque conjuntamente con la consulta relativa a las reestructuraciones. Con motivo del comienzo de esta segunda fase de consultas sobre la revisión de la Directiva 94/45, el CESE ha expresado su satisfacción, aun con reservas, por el hecho de que el procedimiento correspondiente se ha aplicado de manera contextual y conjuntamente con otro tema distinto: «(...) **si bien es cierto que los comités de empresa europeos desempeñan un importante papel en las reestructuraciones, también es cierto que, independientemente de ello, desde hace tiempo era necesario proceder a la revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos**» (10).

4. La experiencia de los CEE. Una cuestión de método: valorizar los aspectos positivos y reflexionar sobre los resultados negativos

4.1 Las experiencias que se han registrado hasta ahora reflejan numerosos aspectos positivos. Los estudios destacan el creciente número de CEE que están funcionando de manera eficaz, incluso en las nuevas condiciones. Cómo se subrayó en la declaración conjunta de los interlocutores sociales de abril de 2005 titulada «Lecciones sobre los comités de empresa europeos», los CEE han contribuido, entre otros aspectos, a que los representantes de los trabajadores y los propios trabajadores comprendan mejor el mercado interior y la cultura empresarial supranacional en una economía de mercado. Diversos estudios revelan que es cada vez mayor el número de comités de

empresa europeos que funcionan de manera eficaz, contribuyendo también a la mejora del diálogo social de carácter sectorial. Como ya se menciona en diversos estudios sobre esta cuestión, como ya han destacado los interlocutores sociales en algunos seminarios conjuntos, y como también recuerda en particular el CESE, se han estipulado, con carácter voluntario, diversos acuerdos relacionados con la organización del trabajo, el empleo, las condiciones laborales y el perfeccionamiento profesional sobre la base de una colaboración a favor del cambio (11).

4.1.1 Todas las propuestas de revisión analizan los principales problemas aparecidos durante los diversos procesos de seguimiento que se han llevado a cabo sobre las actividades de los CEE en Europa. Un estudio muy reciente (12) demuestra que, en la actualidad, casi el 75 % de los comités de empresa europeos no respeta las disposiciones de la Directiva cuando se trata de facilitar información a su debido tiempo en caso de reestructuraciones. Otra circunstancia muy importante que se desprende del examen de las respuestas de los 409 delegados, pertenecientes a 196 CEE, es la observación de 104 delegados el sentido de que se han negociado y acordado textos conjuntos en el ámbito de los comités europeos respectivos. Si tenemos en cuenta que, según un importante estudio de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (13), los acuerdos suscritos, directa o indirectamente, por los comités de empresa europeos se elevaban en 2001 a 22, podemos hacernos una clara idea, aunque parcial, de la constante evolución que sufren las funciones de estos comités de empresa, que asumen una capacidad de negociación propia y verdadera.

4.2 La experiencia de los comités de empresa europeos muestra también algunos aspectos críticos que requieren una atenta reflexión a fin de mejorar este instrumento democrático de representación y participación de los trabajadores, que se ha convertido ya en un elemento indispensable del modelo social europeo. La crítica más evidente la suscita el porcentaje demasiado reducido de comités que se han constituido en relación con el número de empresas que, con arreglo a la Directiva, estarían obligadas a ello a petición de los trabajadores. En diciembre de 2004, de un total superior a 2000 empresas destinatarias de la Directiva, se habían constituido aproximadamente 800 comités de empresa europeos (14), que representaban a cerca del 70 % del personal de dichas empresas destinatarias. Entre las causas que explican la aplicación incompleta de esta Directiva cabe también mencionar la falta de iniciativa de los trabajadores, que, no obstante, se debe en algunos países a la débil representación de los trabajadores en sus puestos de trabajo, algo que podría achacarse también a una normativa nacional que no ofrece protección suficiente. Se trata de un aspecto que merecería ser examinado en profundidad con vistas a encontrar posibles soluciones.

4.3 El nuevo, y más amplio, ámbito territorial de aplicación de la Directiva 94/45/CE hace naturalmente necesario un proceso de reflexión y de estudio que permita a todos los interesados, ya sean de los antiguos Estados miembros o de los países que se han incorporado más recientemente a la UE, asimilar elementos e información de culturas, prácticas y realidades diversas, así como superar los obstáculos relacionados con las diferencias sociales, económicas y culturales, y todo ello a fin de reforzar el sistema de relaciones laborales europeas en su conjunto.

(7) Véase el documento del CEEP con fecha de 18 de junio de 2004: «Answer to the first-stage consultation of the European Social Partners on the review of the European Work Councils Directive».

(8) Véase el documento con fecha de 1 de junio de 2004.

(9) Memorando sindical a la Presidencia luxemburguesa de la Unión Europea — ETUC marzo de 2005.

(10) Dictamen del CESE sobre la «Comunicación de la Comisión — La Agenda Social» (ponente: Sra. ENGELEN-KEFER), DO C 294 de 25 de noviembre de 2005, pág. 14.

(11) Ibidem.

(12) Jeremy Waddington, Universidad de Manchester. «The views of ewc representatives for ETUI», noviembre de 2005.

(13) Mark Carley, «Bargaining at European level», Textos negociados de manera conjunta por los CEE, Dublín 2001.

(14) Kerckhofs and Pas, Base de datos de los CEE, Instituto Europeo de Sindicatos (ETUI) (diciembre de 2004).

4.3.1 Sin embargo, las cuestiones relacionadas con la ampliación de la Unión son sólo un aspecto del cambio, más amplio y general, que sufren el mercado de trabajo y el sistema empresarial de la UE. De hecho, la aceleración de las reestructuraciones supranacionales, que se han convertido ya en una constante en la vida de las empresas, y la nueva naturaleza que éstas han adquirido constituyen para los comités de empresa europeos desafíos seguramente más exigentes que los que se le plantearon al poder legislativo comunitario en la Directiva 94/45, y una muestra de ello es la actividad normativa que se ha venido sucediendo desde entonces por lo que respecta a la participación de los trabajadores.

4.4 Así pues, el contexto legislativo ha sufrido una considerable transformación. Se han promulgado nuevas normas comunitarias en materia de información y consulta de los trabajadores, ya sea en el ámbito transfronterizo –como la Directiva 2001/86/CE de 8 de octubre de 2001 sobre la implicación de los trabajadores en la sociedad europea, la Directiva sobre la sociedad cooperativa europea (SCE) y la Directiva sobre las fusiones– o en el ámbito nacional, como la Directiva 2002/14/CE 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.

4.5 El nuevo y más exigente papel que deberán desempeñar los CEE queda también recogido en la Comunicación de la Comisión sobre las reestructuraciones de las empresas transfronterizas ⁽¹⁵⁾.

4.6 El CESE ha expresado en numerosos dictámenes su postura favorable y su respaldo al desarrollo y el reforzamiento de los CEE ⁽¹⁶⁾, haciéndose eco del importante papel que éstos desempeñan en las reestructuraciones transfronterizas. En el sector de la industria metalúrgica, los CEE han desempeñado un papel fundamental en numerosos litigios relacionados con reestructuraciones, contribuyendo a alcanzar acuerdos para mantener los lugares de producción y salvaguardar los puestos de trabajo.

5. El papel de la Directiva 94/45 en la evolución de las relaciones laborales europeas

5.1 Es posible que la Directiva 94/45 sea una de las normativas más importantes que se hayan aprobado en el ámbito de las relaciones laborales a escala europea. A pesar de determinadas limitaciones y lagunas que ya han sido señaladas por distintas partes, es indudable que esta Directiva ha contribuido de manera considerable a poner en marcha el proceso de construcción de «unas nuevas prácticas supranacionales para las relaciones laborales», conjugando nuevos modelos de solidaridad entre trabajadores de distintos países y de comparación constructiva entre los representantes de los trabajadores y las empresas supranacionales, y previendo por primera vez modali-

dades comunes de representación y de defensa «sin fronteras» de algunos derechos fundamentales de los trabajadores.

5.2 Sin embargo, como demuestran los datos relativos a la aplicación de la Directiva, su contribución dinámica a la construcción de un modelo integrado de relaciones laborales y a la consolidación del modelo social europeo parece menos incisiva desde hace algunos años. A este debilitamiento contribuyen diversos elementos estructurales relacionados con la transformación del mercado de trabajo y del sistema empresarial. El CESE ya se ha ocupado de estos factores en sus dictámenes sobre la agenda social de la Comisión y sobre las reestructuraciones. La menor incidencia de la acción de los CEE también puede explicarse por el hecho de que los derechos de información y consulta de que disponen estos comités de empresa no les «permiten concretamente la intervención adecuada» en la definición y la aplicación de las políticas industriales de las empresas. En otros casos, los comités de empresa europeos sí han visto reconocido su papel.

5.3 Por el contrario, como ha destacado el CESE en un reciente dictamen, **«a escala empresarial, sectorial e interprofesional, la política industrial europea debe definirse y aplicarse con la contribución de los interlocutores sociales, cuyos conocimientos expertos, como primeros actores afectados, resultan fundamentales. Ello requiere que las empresas comuniquen claramente sus objetivos dentro de plazos que permitan concretamente la intervención adecuada de las demás partes interesadas»** ⁽¹⁷⁾.

5.4 Un factor de debilidad en la acción de los CEE parece estribar en el hecho de que las modalidades de información y consulta, temas que son objeto de revisión de la Directiva 94/45, no parecen coherentes ni en el nuevo marco económico y estructural ni en el nuevo marco normativo comunitario, tal como queda constituido por las citadas directivas 2001/86 y 2003/72, y por la Directiva 2002/14. En estas directivas, los procedimientos de información y consulta no son una mera medida formal: así pues, no se trata de obligaciones rutinarias que la empresa pueda asumir con vistas al cumplimiento meramente formal y «a posteriori» de las normas legislativas del proceso decisorio, sino que son procedimientos que han de ejecutarse en las fases iniciales de dicho proceso.

5.5 En las directivas que completan los reglamentos comunitarios relativos a los estatutos de las sociedades europeas y las sociedades cooperativas europeas, los procedimientos de información y consulta no tienen como única finalidad dar a conocer a los representantes de los trabajadores las decisiones definitivas que adopte la empresa sobre los procesos correspondientes, como las transformaciones y las reorganizaciones empresariales de ámbito supranacional, sino que también persiguen el objetivo de otorgar a los representantes de los trabajadores el derecho a «ejercer su influencia» en estas decisiones.

⁽¹⁵⁾ COM(2005) 120 final.

⁽¹⁶⁾ Dictamen sobre «El diálogo social y la participación de los trabajadores, claves para adelantarse a las transformaciones industriales y gestionarlas» de 29 de septiembre de 2005, ponente: Sr. Zöhrer; DO C 24 de 31.1.2006, pág. 90.

⁽¹⁷⁾ Dictamen del CESE sobre el tema «Alcance y efectos de la deslocalización de empresas» (ponente: RODRÍGUEZ GARCÍA CARO), DO C 294 de 25 de noviembre de 2005, pág. 9, punto 4.5.10.

6. La información y la consulta de los trabajadores, componente esencial del modelo social europeo

6.1 Los procedimientos de información y consulta de los trabajadores (así como los relativos a la participación, en el sentido más estricto del término, de conformidad con las directivas 2001/86 y 2003/72) constituyen elementos esenciales no sólo de los sistemas de relaciones laborales de la Unión Europea, sino del propio modelo social europeo, como se desprende de la inclusión de estos derechos en las fuentes primarias de la UE ⁽¹⁸⁾ y su constante evolución en el Derecho comunitario derivado. Estos derechos se ven finalmente reconocidos y protegidos en una amplia serie de directivas ⁽¹⁹⁾, cuyo proceso culmina en diciembre de 2000 con la firma de la Carta de los Derechos Fundamentales, y con su posterior incorporación en el Tratado por el que se establece una Constitución para Europa ⁽²⁰⁾.

6.1.1 Cabe destacar en particular que la Carta de los Derechos Fundamentales precisa que estos derechos deben ejercerse «con suficiente antelación»: de este modo, se favorecería una interpretación orientada hacia la naturaleza predominantemente preventiva de los propios derechos, de conformidad con los logros normativos (véanse las directivas anteriormente mencionadas) y jurisprudenciales más recientes ⁽²¹⁾.

6.1.2. Ya sea en el marco jurídico nacional como en el supranacional, la evolución progresiva y constante de la normativa sobre los derechos de información y consulta desde mediados de los años setenta se explica por el interés del legislador comunitario por evitar que los procedimientos en cuestión se reduzcan a un mero proceso formal y rutinario. Como es bien sabido, estos derechos se reforzaron de manera determinante a raíz de lo ocurrido tras el cierre en febrero de 1997 de la fábrica de Renault en Vilvoorde, que también tuvo significativas implicaciones judiciales.

6.2 Un informe elaborado a instancias del Consejo Europeo de Luxemburgo de noviembre de 1997 por un grupo de expertos, el denominado Grupo Gyllenhammar, destacó la necesidad de un nuevo marco normativo comunitario para definir unas disposiciones mínimas que, además de fijar principios, reglas y modalidades comunes a los Estados miembros en materia de información y consulta, fueran coherentes con la estrategia comunitaria para el empleo. Esta estrategia, basada en los conceptos de «anticipación», «prevención» y «capacidad de inserción laboral» que, posteriormente, han pasado a ser elementos de la Estrategia Europea de Empleo, debe integrarse en las políticas públicas de los Estados miembros. De este modo, es posible incidir positivamente en el empleo a través de una intensificación del diálogo social, también en el ámbito empresa-

rial, que facilite un cambio acorde con el mantenimiento del objetivo prioritario, que es el empleo.

6.3 En este contexto se enmarca y valoriza, «la participación de los trabajadores en la marcha y el futuro de la empresa» a fin de «fortalecer la competitividad de ésta» ⁽²²⁾. Esta participación, precisa el legislador, constituye «una condición previa para el éxito de los procesos de reestructuración y adaptación de las empresas a las nuevas condiciones inducidas por la globalización de la economía» ⁽²³⁾.

6.4 Esta última previsión reviste especial importancia para la efectividad de los procedimientos de información y consulta y, por ende, para la participación eficaz y sustancial de los trabajadores, sobre todo cuando se afirma ⁽²⁴⁾ en las disposiciones de referencia subsidiarias aplicables que si la sociedad «decide no seguir la opinión o el criterio manifestado por el órgano de representación, este último tendrá derecho a reunirse de nuevo con el órgano competente de la sociedad europea o de la sociedad cooperativa europea a fin de intentar llegar a un acuerdo».

6.5 Las empresas europeas y, en particular, las organizadas en grandes grupos, están inmersas en procesos de reestructuración cada vez más intensos y veloces. El CESE destacaba en un reciente dictamen que «las reestructuraciones que se producen como consecuencia primera de ello tienen en la mayoría de los casos repercusiones dolorosas sobre todo en el empleo y las condiciones de trabajo», y concluía que «la participación y la cooperación de los trabajadores, así como de sus representantes en las empresas y de sus sindicatos, son, a nivel empresarial, una aportación esencial para una gestión y superación socialmente responsables de las transformaciones». Por último, afirmaba que «los comités de empresa europeos desempeñan en este contexto un papel especial. Hay que partir de la base de que el diálogo social transnacional sigue teniendo un desarrollo dinámico al nivel empresarial, tal como muestran ejemplos de acuerdos sobre medidas de reestructuración adoptados por empresas conjuntamente con comités de empresa europeos o asociaciones sindicales europeas» ⁽²⁵⁾.

6.6 La calidad y la intensidad de estos procesos de reestructuración han puesto de manifiesto la insuficiencia de los instrumentos legislativos y de negociación de que disponen actualmente los representantes de los trabajadores y de los interlocutores sociales a todos los niveles y, por lo tanto, la necesidad de una participación más amplia y activa de las distintas instancias de las organizaciones sindicales. Por consiguiente, no se trata solamente de completar la fase de aplicación formal de la Directiva sobre los CEE, sino de garantizar, en primer lugar, la

⁽¹⁸⁾ Véase el artículo 137 del TCE, ahora artículo III-210 del nuevo Tratado de Roma.

⁽¹⁹⁾ Como la relativa a la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos o de traspaso de empresas (Directivas 98/59 y 2001/23), la relativa a la mejora de la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva 89/391 y directivas específicas), sobre la participación de los trabajadores en general (directivas 2002/14) y en modelos empresariales específicos (Directiva 2001/86 sobre la implicación de los trabajadores en la sociedad europea y la Directiva 2003/72, sobre la participación de los trabajadores en la sociedad cooperativa europea).

⁽²⁰⁾ Artículo II-87: «Derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa», que hace suyo el contenido del artículo 21 de la Carta Social Europea del Consejo de Europa, revisada en 1996, así como los puntos 17 y 18 de la Carta comunitaria de 1989.

⁽²¹⁾ Tribunal de Justicia, sentencia de 29 de marzo de 2001, caso 62/99, Bofrost, y sentencia de 11 de julio de 2002, caso 440/2000, Kuehne.

⁽²²⁾ Véase el séptimo considerando de la Directiva 2002/14.

⁽²³⁾ Véase el noveno considerando de la Directiva 2002/14.

⁽²⁴⁾ Véanse no sólo la Directiva 2001/86, sino también la Directiva 2003/72, segunda parte de las disposiciones de referencia.

⁽²⁵⁾ Dictamen del CESE sobre «El diálogo social y la participación de los trabajadores, claves para adelantarse a las transformaciones industriales y gestionarlas» de 29 de septiembre de 2005, ponente: Sr. Zöhrer; DO C 24 de 31.1.2006, pág. 90.

plena eficacia de los acuerdos y las normas nacionales de transposición y, en segundo lugar, adecuar tanto los procedimientos de información y consulta como los derechos de los comités de empresa europeos a unas condiciones de mercado sometidas a una transformación y a unas políticas de gestión más intensas.

6.7 A este respecto, no parece que sea suficiente con una mayor atención y voluntariedad en las negociaciones, algo que por lo demás siempre es bienvenido, sino que se debe intervenir adecuadamente en aquellos elementos de la Directiva que, si no se modifican de manera oportuna, pueden hacer insignificante el papel de los comités de empresa europeos en general, a pesar de las buenas prácticas que se han registrado hasta ahora. Así pues, existe el riesgo de que la difusión de procedimientos esencialmente rutinarios en el ámbito supranacional –que, por lo demás, es el nivel en el que fundamentalmente se adoptan numerosas decisiones empresariales no sujetas a escrutinio sindical–, o la prevalencia de «malas prácticas» sobre las distintas «buenas prácticas» que se han registrado hasta la fecha en materia de información y consulta, puedan condicionar negativamente la efectividad propiamente dicha de los derechos de información y consulta a escala nacional. Y todo ello sin olvidar el efecto contraproducente que esta circunstancia podría producir en términos de legitimación y autoridad en las relaciones con los trabajadores y con la dirección de las empresas locales. Esto influiría a su vez negativamente en la cultura del derecho de información y consulta de carácter vinculante, como queda finalmente reflejada en la Carta de Niza y en las directivas 2001/86, 2003/72 y 2002/14 (parafraseando la ley de Gresham, se podría decir que «la mala información ahuyenta la buena»).

6.8 Es fundamental el reconocimiento formal de las organizaciones sindicales. En las directivas sobre la implicación de los trabajadores en la sociedad europea y en la sociedad cooperativa europea se hace por primera vez referencia a las organizaciones de trabajadores como sujetos que pueden integrar el Grupo especial de negociación. Las directivas precedentes –sobre los derechos de información y consulta– no reconocían en ningún momento a las organizaciones sindicales, como tales, un papel directo (o de apoyo) en las negociaciones. Estos elementos, así como las particularidades nacionales, han de ser tenidos en cuenta en la posible revisión de la Directiva, junto con otros aspectos que se indicarán a continuación.

7. ¿Por qué es oportuno examinar nuevamente la Directiva previamente a una renegociación de su revisión?

7.1 En opinión de muchos, los principales motivos que justificarían una revisión de la Directiva son tres.

7.1.1 El primer motivo está relacionado con la evolución que han registrado las directivas relacionadas con esta cuestión, que hace necesaria su conformidad con la Directiva de 1994. Se trata de una tarea de simplificación y coordinación al objeto de eliminar las definiciones divergentes de información y de consulta recogidas en las distintas directivas.

7.1.2 El segundo motivo está relacionado con la ampliación de la Unión, que conlleva lógicamente una modificación del número de representantes en los GEN y en los comités de empresa europeos mediante un incremento proporcional.

7.1.3 El tercer motivo reside en el reconocimiento del derecho de los sindicatos nacionales y europeos a participar en las negociaciones y a formar parte de los comités de empresa europeos (con arreglo a lo previsto en las directivas sobre la implicación de los trabajadores en la sociedad europea y en la sociedad cooperativa europea), con la posibilidad de recurrir a expertos propios también al margen de las reuniones.

7.1.4 Asimismo, si se valoran las prácticas vigentes en los CEE, parece oportuna una revisión de la Directiva 94/45, también a la luz de las perspectivas que pudieran abrirse en materia de responsabilidad social de las empresas y del nuevo papel que pueden desarrollar las organizaciones de la sociedad civil junto con las empresas en el plano europeo y mundial, además de la acción que han de emprender las referidas empresas para garantizar el respeto de los derechos sociales y sindicales fundamentales en su propio ámbito.

7.2 Las lecciones que han expuesto los interlocutores sociales ⁽²⁶⁾ sobre los comités de empresa europeos podrían profundizarse y beneficiar sus prácticas con vistas a mejorar y desarrollar aún más los acuerdos. Sin embargo, esto no debería impedir que iniciaran los trabajos para relanzar el funcionamiento de los comités de empresa europeos con vistas a definir las bases de una revisión, una vez transcurrido un periodo razonable de integración de los nuevos Estados miembros en el proceso de los CEE. En futuros debates y negociaciones se tendrán presentes los siguientes aspectos:

- a) imprimir una mayor claridad al texto actual relativo a las modalidades y a la calidad de información y la consulta: sería necesaria una afirmación explícita sobre el carácter preventivo (o de anticipación) de los procedimientos de información y consulta, especialmente sobre temas «con orden del día» o que hayan sido solicitados por los representantes de los trabajadores. No admitir la naturaleza preventiva de los procedimientos en la normativa comunitaria sobre los comités de empresa europeos daría lugar a una grave asimetría entre, por una parte, los procedimientos de la Directiva 94/45 y, por el otro, la implicación de los trabajadores (como queda recogida en las directivas sobre la sociedad europea y sobre la sociedad cooperativa europea), con el consiguiente riesgo de que éstas se vean debilitadas. Además, la difusión de procedimientos *poco eficaces* de información y consulta en las empresas de dimensión comunitaria (obligadas por la Directiva 94/45) puede producir «imitaciones» negativas en los procedimientos de información y consulta a los que están obligadas las empresas nacionales por distintas directivas comunitarias ⁽²⁷⁾;

⁽²⁶⁾ Lecciones sobre los CEE; CES, Unice, Ueapme e y CEEP, 7 de abril de 2005.

⁽²⁷⁾ Protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos o de traspaso de empresas, así como sobre la base de la Directiva 2002/14.

- b) en el caso de comités muy numerosos, y teniendo presentes las funciones que deben desarrollar, prever una estructura de secretaría permanente y un organismo restringido para garantizar la preparación de los encuentros, la organización de la documentación sobre el orden del día, la distribución por anticipado del orden del día y de los documentos en la distintas lenguas y, posteriormente, de los actos y documentos relativos a las decisiones adoptadas ⁽²⁸⁾.
- c) coordinar las distintas experiencias, por ejemplo mediante las directrices de los sectores industrial y/o de servicios, y garantizar una comunicación regular y ágil entre los miembros del GEN en las fases precedentes a la constitución del comité de empresa europeo y, posteriormente, entre sus miembros, entre una y otra reunión de dicho comité;
- d) garantizar reuniones, con una duración y organización adecuadas, entre los miembros del CEE previamente a la sesión de encuentro con los representantes de la dirección;
- e) reconocer el derecho de los sindicatos nacionales y europeos –que, con arreglo a lo previsto en la revisión de la Directiva, son miembros del GEN y de los CEE– a valerse de expertos de confianza, y no solamente en las reuniones;
- f) adaptar los acuerdos existentes a los cambios en el «perímetro» empresarial. En particular, es necesario prever de manera explícita una fase específica de negociación suplementaria en caso de concentraciones transfronterizas, vinculándola a las directivas vigentes en la materia;
- g) ofrecer un apoyo a la formación inicial –y posteriormente periódica– de los miembros de los CEE;
- h) incluir entre los temas que son objeto de información y consulta el relacionado con la RSE (como contempla la Directiva sobre la sociedad cooperativa europea), implicando a las organizaciones de ámbito europeo que muestren interés en las actividades empresariales;
- i) prestar atención a la importancia que puedan tener las consecuencias y la divulgación de la información relativa a la vida, la actuación y la toma de posiciones del CEE ante los representantes y los trabajadores en las distintas sedes de un grupo empresarial en cada uno de los países donde dicha empresa desarrolle sus actividades;
- j) garantizar en el seno de los CEE (como se contempla en la Directiva 2003/72) una representación adecuada de las personas con discapacidades y un verdadero equilibrio entre hombres y mujeres;

⁽²⁸⁾ Del análisis de los acuerdos que llevó a cabo Infopoint en abril de 2004 se desprende que únicamente en un 51 % de los comités de empresa europeos se había previsto un organismo restringido de coordinación. Esto puede representar un problema toda vez que la mayoría de los comités de empresa europeos, cerca del 70 %, prevén un único encuentro anual. El no disponer de un organismo que pueda garantizar la continuidad de las relaciones con los representantes de los trabajadores en cada una de las empresas y los países, con la dirección de la empresa y con las federaciones europeas, puede suponer una gran desventaja en el funcionamiento y la eficacia del propio CEE.

- k) prever incentivos para las empresas que aseguren una plena aplicación de la Directiva y medidas disuasorias para las que la obstaculicen;
- l) promover, mediante las oportunas adaptaciones de los procedimientos aplicables, la participación en los CEE de todas las categorías de trabajadores, incluidos los ejecutivos.

8. La acción de los CEE en una Unión más amplia: su contribución al reforzamiento de la cohesión social europea

8.1 Uno de los temas a los que conviene dedicar una reflexión particular es seguramente el relativo a la transformación que ha tenido lugar en el mercado de trabajo y la realidad social como consecuencia del proceso de ampliación.

8.2 Si pensamos que sólo en Polonia las empresas susceptibles de acoger un comité de empresa europeo son 425 y que este país registra más de 100 delegados participantes en este tipo de comités con arreglo a acuerdos voluntarios ⁽²⁹⁾, podemos hacernos una idea de cómo el instrumento del CEE puede convertirse en un formidable vehículo de integración y desarrollo de un modelo social europeo que establezca unas normas mínimas de referencia. En la UE-15, y aún más en la Unión ampliada, los CEE contribuyen de manera concreta a crear una conciencia europea a través del conocimiento y el reconocimiento derivados de la diversidad de los sistemas nacionales.

8.3 Son muchos los obstáculos que hay que superar para constituir un comité de empresa europeo, ya sea entre los quince o entre los diez nuevos Estados miembros. Algunos de estos países presentan un nivel reducido de diálogo social. La legislación para la transposición de la Directiva en los nuevos países es buena en el plano formal, pero ineficaz en la práctica. La Comisión debería determinar cuáles son los obstáculos que no han permitido aplicar de manera efectiva esta directiva.

8.4 Hoy por hoy, los comités de empresa europeos constituyen un importante instrumento para que los trabajadores puedan hacerse una idea supranacional del funcionamiento de su empresa. El proceso de integración europea en el sistema productivo requiere el reconocimiento de un nuevo papel de los comités de empresa europeos, particularmente en una fase de la economía en que las fusiones transfronterizas y la constitución de sociedades europeas están aumentando de modo progresivo.

8.5. Presencia de los CEE en los nuevos Estados miembros

⁽²⁹⁾ Estudio NSZZ Solidarnosc A. Matla 2004.

País	MT	CY	LV	LT	BG	SI	EE	TR	RO	SK	CZ	HU	PL
Número de CEE posibles: (empresas afectadas por la Directiva 94/45 CE)	56	65	155	162	163	185	181	256	263	340	636	662	819
Número de CEE constituidos	29	33	84	87	89	108	101	136	140	199	333	334	425
Observadores						3		3	2	2	8	2	5
Delegados	5	2	8	9	5	13	10	5	5	24	73	58	80

La primera línea muestra el número de posibles CEE con arreglo a la actual distribución de los trabajadores; en la segunda línea se indica el número concreto de CEE que se han creado; la tercera línea muestra el número de observadores invitados a participar en comités de empresa europeos, mientras que la cuarta y última línea indica el número de delegados designados a dichos comités con derechos plenos.

Si se establecieran todos los comités de empresa europeos, habría 3 943 delegados, y si se garantizara la presencia de delegados procedentes de los nuevos países en los comités constituidos su cifra se elevaría a 2 098. No obstante, sólo se han elegido 322, es decir, un 8,17 % del total posible, y un 15,35 % en los comités europeos de empresa ya creados (fuente: ETUI, *op.cit.*).

9. La dimensión social de la empresa en la Unión Europea y el nuevo papel de los comités de empresa europeos — la responsabilidad social de la empresa en la economía global

9.1 El CESE también ha abordado recientemente en un importante dictamen el papel que desempeñan los comités de empresa europeos en las estrategias sobre la RSE ⁽³⁰⁾. Así, en este dictamen se destaca la importancia del diálogo con los interlocutores interesados más importantes para los objetivos de las empresas: trabajadores, clientes, proveedores, representantes territoriales, organizaciones de consumidores y medioambientales: **«El compromiso voluntario (en la RSE) y un diálogo bien dirigido con las partes interesadas son elementos indisolubles; este diálogo es especialmente importante para los interlocutores que forman parte de la cadena de valor».**

9.2 En este contexto, el CESE afirma que, **«a nivel europeo, el planteamiento voluntario o negociado para analizar lo que está en juego en la RSE en todas las multinacionales que tienen un comité de empresa europeo es un paso decisivo. Además permite integrar a los nuevos Estados miembros en esta dinámica. Los comités de empresa europeos deberían tener un papel que desempeñar en la incorporación de la RSE a la política de la empresa. Son un foro privilegiado para los interlocutores internos, sabiendo que una política coherente de RSE debe tener en cuenta también a los interlocutores externos, en particular, al conjunto de los trabajadores (trabajadores temporales, empleados de los subcontratistas presentes, artesanos y otros trabajadores autónomos que trabajen para la empresa) y, en la medida de lo posible, al conjunto de la cadena de valor (subcontratistas, proveedores)».**

9.3 En su Comunicación sobre la estrategia de desarrollo sostenible ⁽³¹⁾, la Comisión ha invitado a las empresas que cotizan en bolsa a publicar en sus informes anuales la «triple línea de fondo», que mide sus resultados con criterios económicos, medioambientales y sociales. La divulgación de estos datos también debería incumbir a los comités de empresa europeos.

9.3.1 En la letra b) de la parte II de sus disposiciones de referencia, la reciente Directiva sobre la sociedad cooperativa europea ha señalado la responsabilidad social entre los temas que son objeto de consulta entre empresas de trabajadores.

9.4 El CESE acoge favorablemente el hecho de que, según este planteamiento, la empresa ya no es únicamente un mero sujeto económico, sino que se la considera un agente importante en el contexto social, capaz de aportar una contribución fundamental para mejorar la calidad de vida de todas las partes directamente afectadas, así como de las regiones.

9.5 El CESE toma nota de las afirmaciones de la Comisión Europea en su reciente comunicación de 22 de marzo de 2006 sobre la responsabilidad social de las empresas, donde destaca el importante papel que desempeñan los trabajadores y sus sindicatos a la hora de aplicar prácticas de responsabilidad social ⁽³²⁾.

⁽³⁰⁾ Dictamen del CESE sobre el tema «Instrumentos de información y evaluación de la responsabilidad social de las empresas en una economía globalizada» (ponente: Sra. PICHENOT), DO C 286 de 17 de noviembre de 2005, pág. 12.

⁽³¹⁾ COM(2001) 264 final.

⁽³²⁾ COM(2006) 136 final.

«La sensibilización, comprensión y aceptación de la RSE han mejorado en los últimos años, en parte como consecuencia del Foro RSE y de otras medidas que fueron apoyadas por la Comisión. Al mismo tiempo, las iniciativas de las empresas y las demás partes interesadas han hecho avanzar el desarrollo de la RSE en Europa y en el mundo. El diálogo social, especialmente a escala sectorial, ha sido un medio eficaz de promover las iniciativas de la RSE, y los comités de empresa europeos también han desempeñado un papel constructivo en el desarrollo de las mejores prácticas en la RSE. Sin embargo, debe seguir aumentando la adopción, aplicación e integración estratégica de la RSE por parte de las empresas europeas. Habría que seguir reforzando el papel de los trabajadores, de sus representantes y de sus sindicatos en el desarrollo y aplicación de las prácticas de la RSE. Las otras partes interesadas, incluidas las ONG, los consumidores y los inversores, deberían desempeñar un mayor papel en el fomento y la recompensa del comportamiento empresarial responsable. Las autoridades públicas a todos los niveles deberían seguir aumentando la coherencia de sus políticas en favor del desarrollo sostenible, el crecimiento económico y la creación de empleo. El concepto que tiene la UE de la prosperidad, la solidaridad y la seguridad a largo plazo también se extiende a la esfera internacional. La Comisión reconoce los vínculos entre la aceptación de la RSE a escala de la UE y del mundo, y considera que las empresas europeas deberían actuar con responsabilidad dondequiera que operen, con arreglo a los valores europeos y a las normas internacionalmente aceptadas».

9.6 En la Directiva 2003/51, por la que se modifican las directivas sobre las cuentas anuales y consolidadas, la Unión Europea solicita explícitamente que, para comprender la evolución de los negocios de la empresa, el análisis debería incluir, si fuera necesario, indicadores de resultados no financiero y, en particular, con datos relativos al medio ambiente y a los trabajadores. Ante estas situaciones, los comités de empresa deberían recibir información, de carácter financiero y no financiero, relacionada con el ámbito de la responsabilidad social de la empresa. La Directiva reconoce la pertinencia de las cuestiones

medioambientales y sociales en el contexto de la gestión empresarial.

9.7 En su Dictamen sobre la responsabilidad social de las empresas⁽³³⁾, el CESE propugnaba el recurso a un sistema de colaboración a nivel europeo. Una responsabilidad social de las empresas específica al contexto de la UE podría elaborarse en el marco de las prácticas comunes y de las acciones voluntarias entre los interlocutores sociales.

9.8 Con este fin, la sociedad civil organizada puede contribuir considerablemente, en el marco de un proceso dialéctico cooperativo, participando en la elaboración de los objetivos (derechos humanos, estándares sociales, prioridades en materia de política sanitaria y medioambiental, etc.) y comprometiéndose con un mayor nivel de transparencia y apertura en las actividades empresariales. No se persigue en ningún caso introducir confusión entre los papeles que desempeñan los empresarios, los sindicatos y las ONG, sino el enriquecimiento de todos los agentes interesados mediante prácticas comparativas y razonadas sobre temas comunes. Tal acción reforzará indudablemente sus cometidos tradicionales y mejorará el acervo existente sin impedir su evolución.

9.9 El modelo social europeo se caracteriza no sólo por el bienestar y la protección que ofrece a los más débiles, sino también por respetar la dignidad de las personas en cualquier lugar y circunstancia. En la Europa moderna, los derechos de ciudadanía se han de poder ejercer de manera efectiva en cualquier sitio, incluidos los puestos de trabajo. Las directivas en materia de derechos que se han mencionado y la Directiva sobre los comités de empresa europeos tienen el gran mérito de haber armonizado estos derechos, reconociendo así, al menos formalmente, la misma dignidad a los trabajadores de todos los países de la Unión. El proceso no sólo no ha concluido todavía, sino que se ve ahora reforzado y estimulado. Se solicita a la Comisión que reconozca los nuevos elementos que han surgido en estos doce últimos años y que se decante por las opciones más adecuadas con vistas a consolidar en los países miembros el sentimiento de pertenencia a la Unión.

Bruselas, 13 de septiembre de 2006.

La Presidenta
del Comité Económico y Social Europeo
Anne-Marie SIGMUND

⁽³³⁾ Dictamen del CESE sobre el tema «Libro Verde — Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas» (Ponente: Sra. HORNUNG-DRAUS), DO C 125 de 27.5.2002.