

Ref. VS/2020/0033

PROYECTO EUROPEO

CROSS-BORDER CORPORATE REORGANISATION
AND THE FUTURE OF EMPLOYEE INVOLVEMENT
IN CORPORATE GOVERNANCE

REORGANIZACIÓN
TRANSFRONTERIZA DE
EMPRESA Y PARTICIPACIÓN
DE LOS TRABAJADORES EN
LA GESTIÓN CORPORATIVA

Fetico

Estudio 3

El Papel de los
Comités Europeos de
Empresa (CEE) en la
Gestión Corporativa

INFORME DE
LA SITUACIÓN
EN ESPAÑA

**LET US
PARTICIPATE**
Cross-border corporate reorganization
and the future of employee involvement
in corporate governance



Cofinanciado por la Unión Europea

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. NIVEL DE IMPLANTACIÓN DE LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS EN EUROPA Y EN ESPAÑA	4
3. MARCO LEGAL DE LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS: DIRECTIVAS EUROPEAS Y SU TRANSPOSICIÓN AL ORDENAMIENTO	6
4. EVALUACIÓN DE EXPERTOS	9
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	12



1. INTRODUCCIÓN

Este informe forma parte de los resultados de la investigación realizada en España en el marco del **Proyecto Europeo “Reorganización transfronteriza de empresas y participación de los trabajadores en la gestión corporativa”** financiado por la Dirección General de Empleo de la Comisión Europea, en el marco de los Programas de Promoción del Dialogo Social Europeo. El objetivo general del proyecto es mejorar la participación de los trabajadores en el dialogo social europeo.

En este informe se abordan los resultados de la investigación relativa a los procesos de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, a través de la figura de los **Comités de Empresa Europeos- CEE**.

¿Qué es un Comité de Empresa Europeo?

Son órganos de representación de los trabajadores que se crean en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, con el fin de facilitar los derechos de información y consulta de los trabajadores.

El Comité de Empresa Europeo tendrá derecho a:

- Ser informado sobre aquellas cuestiones que afecten al conjunto de la empresa.
- Mantener, al menos, una reunión anual con la dirección central, en la que será informado sobre la evolución y perspectivas de las actividades de la empresa.
- Ser consultado, con la antelación necesaria para que su criterio pueda ser tenido en cuenta, sobre las decisiones adoptadas en aquellas circunstancias excepcionales que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores, especialmente en los casos de traslados de empresas, cierres de centros de trabajo o empresas, o de despidos colectivos.

El objetivo de esta investigación es conocer cómo se llevan a efecto los derechos de información y consulta de los trabajadores en los Comités de Empresa Europeos y cómo se podría mejorar la eficacia y eficiencia en el funcionamiento de estos órganos de representación de los trabajadores.

Se analiza en el marco de este estudio cómo se ha transpuesto la legislación europea sobre Comités de Empresa Europeos a nuestro marco jurídico nacional y cómo se ha desarrollado la aplicación de esta normativa.

Metodología del Estudio

El Estudio se ha realizado entre los meses de marzo 2021 y junio de 2021. La metodología de investigación se ha centrado en el análisis de información disponible, a través de fuentes secundarias (estudios y análisis previos, información estadística, etc..) e información primaria a través de entrevistas individuales a miembros de Comités de Empresa Europeos.



2. NIVEL DE IMPLANTACIÓN DE LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS EN EUROPA Y EN ESPAÑA

De acuerdo con los datos aportados por el Instituto Sindical Europeo (ETUI) en su base de datos, el mayor incremento en la creación de Comités de Empresa Europeos CEE se produjo en el año 1996 cuando entró en vigor la Directiva 94/45/EC, solo en ese año se crearon 404 Comités. Desde entonces el número de Comités no ha dejado de incrementar cada año.

Actualmente, con datos de junio de 2021, el número total de CEE es el siguiente:

- CEE creados: 1.634
- CEE actualmente activos: 1.194
- Multinacionales que cuentan con CEE: 1.159

En cuanto a los países europeos donde se encuentra la sede central de las empresas, Alemania, Francia y el Reino Unido cuentan con el mayor número de Comités de Empresa Europeos, dado el tamaño de sus empresas y el desarrollo de las relaciones laborales en estos países.



Fuente: Instituto Sindical Europeo (ETUI) - Base de datos de CEE 6/2021

Por lo que se refiere a la distribución sectorial, los sectores en los que nos encontramos un mayor número de CEE son Metal y Servicios, tal como se puede comprobar en el siguiente gráfico:



Fuente: Instituto Sindical Europeo (ETUI) - Base de datos de CEE 6/2021

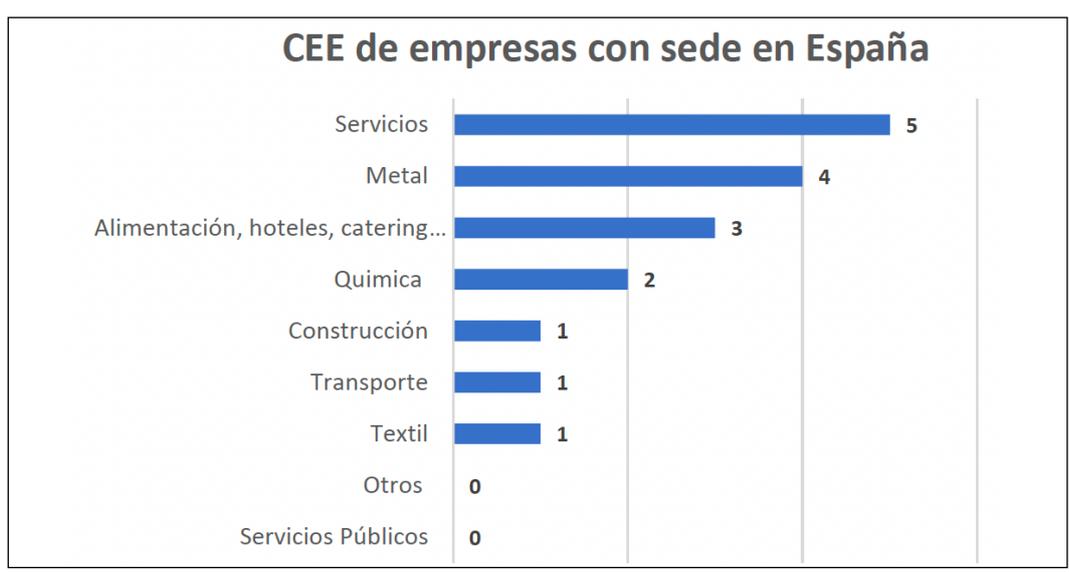


En términos de tamaño de las empresas, más del 40% (481 en total) de los CEE se encuentran en empresas con menos de 5.000 empleados; un tercio (378 en total) operan en empresas con más de 10.000 empleados y el 16% (186 en total) existen en empresas con un número de empleados entre 5.000–10.000. No hay datos disponibles para el 10% restante más o menos.

En España, donde la legislación comunitaria relativa al establecimiento de Comités de Empresa Europeos en empresas multinacionales se traspuso de forma casi textual, la creación de CEE ha sido inferior a la media europea, del total de los 1.634 CEE constituidos, solamente 17 se han creado bajo la legislación española, por tener las empresas su sede central en España, mientras que el número de empresas con filiales en España que cuentan con CEE es muy superior, prácticamente un tercio de los CEE existentes cuentan con representación de filiales españolas.

Podemos decir por tanto que la mayor participación de los representantes sindicales españoles en Comités de Empresa Europeos se da por la vía de la integración en Comités creados en otros Estados miembros.

Los sectores más representativos entre los CEE creados por empresas con sede central en España son: Servicios (con 5 Comités) y Metal (con 4 Comités)



Fuente: Instituto Sindical Europeo (ETUI) – Base de datos de CEE 6/2021

Se estima que la mitad de las empresas españolas que reúnen las condiciones para crear comités de empresa europeos no han constituido aun estos órganos. Entre los motivos de esta baja cobertura, en opinión de los expertos, manifestada en distintos estudios consultados, está la reticencia de las empresas a ceder, aunque sea de forma parcial, el control del poder. Se señala también la escasa tradición en la negociación multinacional de los sindicatos españoles, debida, en parte, a que la conformación de empresas multinacionales en España es un fenómeno relativamente novedoso, que se ha producido en las últimas décadas, en comparación a otros países europeos.

Hay por tanto aun un amplio margen de mejora para impulsar la creación de nuevos Comités de Empresa Europeos en España.



3. MARCO LEGAL DE LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS: DIRECTIVAS EUROPEAS Y SU TRANSPOSICIÓN AL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

Directivas Europeas

- Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un Comité de Empresa Europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.
- Directiva 2009/38/CE, de 6 de mayo, por la que se modifica la Directiva 94/45/CE

Transposición de estas Directivas a nuestro ordenamiento jurídico:

- Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.
- Ley 10/2011, de 19 de mayo, por la que se modifica la Ley 10/1997

La norma básica originaria sobre la materia es la **Directiva 94/45/CE** que regula por primera vez el procedimiento para la creación de los Comités de Empresa Europeo, y que supuso un importante avance en la dimensión europea de las relaciones laborales.

El objetivo de esta normativa fue adecuar los procedimientos de información y consulta a los trabajadores, establecidos en la legislación y prácticas nacionales, a la nueva estructura transnacional adoptada por las empresas.

La transposición de esta directiva en el derecho español se realizó, de forma casi literal, por medio de la **Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.**

La Directiva 94/45/CE fue objeto de sucesivas ampliaciones, por este motivo en el año 2009 se adoptó una versión refundida mediante la **Directiva 2009/38/CE, de 6 de mayo, sobre la constitución de un Comité de Empresa Europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.**

A su vez en nuestro ordenamiento jurídico nacional también se traspuso esta versión refundida mediante la aprobación de la **Ley 10/2011, de 19 de mayo, por la que se modifica la Ley 10/1997, de 24 de abril.**

El objeto y ámbito de aplicación de la normativa sobre Comités de Empresa Europeos

Tanto la normativa europea como la nacional regulan de una manera muy flexible el ejercicio de los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, mediante la constitución de un órgano estable e institucionalizado como es el Comité de Empresa Europeo, o a través de otro procedimiento alternativo que se acuerde por las partes.



Son consideradas empresas de dimensión comunitaria, a estos efectos, aquellas que ocupan a más de 1.000 trabajadores en el Espacio Económico Europeo y, por lo menos en dos Estados miembros diferentes empleen a 150 o más trabajadores en cada uno de ellos.

Competencias de los Comités de Empresa Europeos

Es preciso distinguir claramente las competencias del CEE de aquellas que corresponden a los órganos nacionales de representación de los trabajadores. Las competencias del CEE se limitan a las "cuestiones transnacionales", que según la propia ley son *"las que afectan al conjunto de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria o, al menos, a dos centros de trabajo o empresas del grupo situados en Estados miembros diferentes"*.

Esta delimitación territorial excluye de las competencias materiales de los Comités de Empresa Europeos la información y consulta sobre cuestiones de interés para los trabajadores que afectan exclusivamente a empresas situadas en un solo Estado miembro.

La Ley recoge de manera no taxativa algunas de las cuestiones sobre las que los CEE deben ser informados y consultados: situación económica y financiera, situación y evolución del empleo, evolución probable de las actividades, cambios relevantes que afecten a la organización, introducción de nuevos métodos de trabajo o de nuevos métodos de producción, traslados de la producción, fusiones, cierre de empresas, de centros de trabajo.

Resultan esenciales los conceptos de información y consulta que se contemplan en la normativa aplicable, europea y española.

Por información se entiende *"la transmisión de datos por el empresario a los representantes de los trabajadores para que estos puedan tener conocimiento del tema tratado y examinarlo."*

La consulta, por su parte, supone *"la apertura de un diálogo y el intercambio de opiniones entre los representantes de los trabajadores y la dirección central"*. La consulta se efectuará de modo que permita a los representantes de los trabajadores reunirse con la dirección central y obtener una respuesta motivada a cualquier dictamen que puedan emitir.

Con los conceptos de información y consulta se pretende que el ejercicio de estos derechos "se efectúe en tiempo y forma y, naturalmente, antes de la toma de decisiones por parte de las empresas, para hacer posible una influencia real y efectiva de los representantes de los trabajadores en la formación de la voluntad de las empresas, lo que se entiende sin perjuicio del poder de decisión inherente a la empresa.

El procedimiento de creación de un Comité de Empresa Europeo

El procedimiento para la negociación del acuerdo por el que se creará el CEE se iniciará a solicitud de, al menos, 100 trabajadores, o sus representantes, en un mínimo de dos Estados miembros, o a iniciativa del empleador.

La composición y el funcionamiento de cada CEE se adaptará a la situación específica de la empresa y se recogerá en el acuerdo firmado por los representantes de la Dirección y los representantes de los trabajadores (la Comisión Negociadora) de los diferentes países involucrados.



Se reconoce en la Ley el principio de autonomía de las partes para determinar el contenido del acuerdo y todo lo relativo a la estructura y funcionamiento del CEE. No obstante, establece un contenido mínimo que deberá contener el acuerdo al que lleguen la dirección central y la comisión negociadora: los acuerdos en los CEE deben adoptarse por mayoría de sus miembros, podrán elegir un presidente y establecer un reglamento interno de funcionamiento, reconoce el derecho a reunirse previamente a cualquier reunión con la dirección central, sin la presencia de ésta, el derecho a ser asistido por expertos de su elección y establece que los gastos derivados de su actividad deben ser sufragados por la dirección central, en los términos que se acuerden.

Si el número de miembros del CEE fuera superior a doce, deberá elegir en su seno un "comité restringido" compuesto por tres miembros. Este comité restringido será el encargado de recibir la información y de celebrar las reuniones.

Funcionamiento de los CEE

a) Reunión ordinaria anual con la dirección central

El CEE mantendrá al menos una reunión anual con la dirección central de la empresa, que deberá ser convocada por la dirección central con una antelación mínima de un mes, acompañando a la convocatoria de reunión un informe sobre la evolución y perspectivas de las actividades de la empresa.

El CEE y el comité restringido tendrán derecho a reunirse con carácter previo a cualquier reunión que deban celebrar con la dirección central, sin la presencia de ésta.

b) Reuniones extraordinarias con la dirección central o con otros niveles de dirección

El CEE debe ser informado con la debida antelación de aquellas decisiones que vayan a adoptarse por parte de la empresa y que afecten de manera relevante a los intereses de los trabajadores, especialmente en los casos de traslados de empresas, cierres de centros de trabajo o empresas, o despidos colectivos.

Las reuniones extraordinarias de información y consulta se efectuarán con la antelación necesaria para que el criterio del Comité pueda ser tenido en cuenta a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones, sobre la base de un informe elaborado por la dirección.

El CEE podrá emitir un "dictamen" al finalizar la reunión, o en un plazo máximo de siete días, pero en ningún caso se abrirá un proceso de negociación entre el CEE y la Empresa, ya que el CEE no tiene capacidad negociadora, está corresponde únicamente a los órganos de representación de los trabajadores a nivel nacional.

4. EVALUACIÓN DE EXPERTOS

La evaluación de los Comités de Empresa Europeos, desde la perspectiva de expertos, todos ellos miembros de estos Comités, se ha realizado a través de entrevistas cualitativas en profundidad diseñadas “ad hoc” para conocer la opinión de los expertos sobre el funcionamiento y eficacia de estos órganos transnacionales de información y consulta a los trabajadores.

Estructura y método de realización de la entrevista

Las entrevistas han sido diseñadas y planificadas siguiendo las Directrices dadas por el Coordinador del Estudio a nivel europeo. El cuestionario de la entrevista se ha dividido en dos partes:

- I. Valoración General sobre los Comités de Empresa Europeos
- II. Propuestas para mejorar la eficacia de estos órganos.

Las entrevistas se han realizado individualmente, a través de medios on-line y otras de forma presencial.

Selección y perfil de los entrevistados

Los entrevistados han sido seleccionados teniendo en cuenta su pertenencia a Comités de Empresa Europeos en activo.

Perfiles	Número de entrevistas realizadas
Representantes sindicales Miembros de CEE	5

Los CEE a los que pertenecen los entrevistados tienen una media de 25 miembros, en todos ellos existen por tanto comités restringidos, de los que forman parte también dos de los representantes sindicales entrevistados.

Resultados de la información aportada por los entrevistados

El análisis de la información obtenida se ha estructurado teniendo en cuenta los dos apartados de la entrevista:

Valoración General sobre los Comités de Empresa Europeos

En todos los casos el comité de empresa europeo al que pertenecen los entrevistados mantiene una única reunión anual con la dirección central de la empresa, que es el mínimo que establece la Ley. Sólo en algunos casos los comités restringidos mantienen alguna reunión más con la dirección. El motivo fundamental de no reunirse con más asiduidad es el coste para las empresas de organizar este tipo de reuniones.

Por lo que se refiere a las reuniones de los miembros de los CEE entre sí, sin la asistencia de la empresa, la media también es de una reunión anual, normalmente previa a la que el Comité mantiene con la empresa, y en la que se suelen decidir los temas a tratar en esta reunión.



Los entrevistados, en su mayoría, consideran que estas reuniones son insuficientes.

Los logros más tangibles de los CEE se refieren a su función como órganos de transmisión de información a los trabajadores sobre cuestiones transnacionales de las empresas multinacionales para que estos tengan conocimiento de los mismos.

Los cuestiones sobre las que suelen informar las empresas en estas reuniones anuales con el CEE son principalmente: resultados económicos anuales, situación económica y financiera de la empresa a nivel global y por países, datos de empleo, estrategia de desarrollo y expansión, cambios estructurales y organizativos, etc.

Por lo que se refiere a los derechos de consulta a los trabajadores, especialmente sobre aquellas cuestiones que afectan considerablemente a los intereses de los trabajadores, como es el caso de traslados de empresa, planes de reestructuración susceptibles de tener un impacto en el empleo, cierre de centros de trabajo o despidos colectivos, los entrevistados consideran que este tipo de información por lo general no llega al CEE con la suficiente antelación y de forma clara para que pueda ser evaluada por el Comité y que la opinión del mismo respecto a estos temas pueda ser tenida en cuenta por las empresas.

En opinión de los entrevistados, aunque algunas sugerencias o propuestas que hace el CEE son tenidas en cuenta por la empresa, por lo general los acuerdos adoptados en el marco de los CEE tienen una capacidad de influencia muy limitada en los procesos de toma de decisiones de las empresas.

Respecto a la posibilidad de que los CEE recurran al asesoramiento de expertos externos, que prevee la Ley, la mayor parte de los miembros de los CEE entrevistados señalan que sus Comités suelen recurrir al asesoramiento de estos expertos, especialmente en temas económicos y financieros y en algunos casos cuentan con la participación permanente en las reuniones de miembros de las organizaciones sindicales europeas, que les asesoran sobre los temas a tratar.

Aunque los CEE no tienen capacidad para negociar condiciones de trabajo y empleo, ya que esta capacidad es objeto de la negociación colectiva a nivel nacional y la regulación laboral es diferente en cada país, los entrevistados consideran que sería conveniente que los CEE tuvieran capacidad para desarrollar una estrategia sindical a nivel europeo, que permitiera establecer unos objetivos comunes mínimos, sobre determinadas cuestiones, que se deberían tener en cuenta, a posteriori, en los procesos de negociación colectiva seguidos en los distintos países europeos en los que la empresa tenga sedes.

Entre las dificultades manifestadas por los entrevistados para el trabajo en estos Comités están:

- La falta de operatividad de estos órganos, debido a las barreras culturales e idiomáticas, y en general por la falta de recursos económicos que los miembros tienen a su disposición para que el Comité pueda reunirse al margen de la empresa, dada la complejidad de la logística para preparar y organizar estas reuniones.
- La diferente normativa laboral aplicable en cada país.
- La complejidad de la documentación aportada por las empresas, especialmente la documentación económica y financiera.



- Un aspecto que destacan algunos de los entrevistados es el tema de la confidencialidad de la información facilitada por las empresas al Comité, lo que impide que se pueda utilizar esta información a nivel sindical en los países de origen.

No obstante, a pesar de las dificultades señaladas, la opinión de los entrevistados es unánime respecto a las ventajas que aporta la existencia de estos Comités, principalmente el acceso a una información global de las empresas, y el poder conocer de antemano los planes y estrategias futuras de las mismas, lo que permite poner en contexto la realidad de las empresas tanto a nivel internacional como a nivel local.

Algún entrevistado señala también entre las ventajas de estos órganos, la posibilidad de poner en marcha acciones sindicales conjuntas en los distintos países europeos en los que estas empresas tienen sedes de trabajo.



5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En la última parte de la entrevista se invitó a los entrevistados a plantear propuestas, ideas o sugerencias que, en su opinión, podrían mejorar la eficacia y eficiencia de los Comités de Empresa Europeos.

Entre las propuestas de mejora planteadas por los entrevistados están:

- Incrementar el número de reuniones anuales entre el CEE y la dirección de la empresa, al menos a dos, así como las reuniones entre los miembros del Comité, para analizar los temas a tratar con la empresa.
- Promover el intercambio de representantes sindicales entre sedes de la empresa de distintos países.
- Crear grupos de trabajo dentro de los Comités para abordar determinados asuntos de interés.
- Aprovechar los sistemas de información y comunicación digital para interactuar, organizar y desarrollar la interlocución entre los agentes sociales.
- Facilitar un conocimiento básico de la normativa laboral de cada país con representación en los Comités. Así mismo se debería facilitar una formación económica básica a los miembros de los Comités para que la información aportada por las empresas sea más comprensible para éstos.
- Mejorar los procedimientos de consulta y convertir estos CEE en foros de negociación, en los que se pueda llegar a acuerdos laborales puntuales a nivel europeo, que sean de aplicación a todas las plantillas.
- Es necesaria una actitud proactiva por parte de los miembros de los CEE para proponer temas a debate y mejoras en el funcionamiento y eficacia de estos órganos.

Podemos concluir que, en general, gracias a las Directivas que regulan los Comités de Empresa Europeos y su transposición a la legislación nacional, han mejorado los procesos de información a los trabajadores en las empresas multinacionales, especialmente en aquellas cuestiones que afecten de manera relevante a los intereses de los trabajadores. En cuanto a los procedimientos de consulta, la legislación ha sido menos efectiva, ya que según lo manifestado por los entrevistados y señalado en la literatura al respecto, los CEE tienen una escasa influencia en los procesos de toma de decisiones en las empresas, especialmente en casos de reestructuración que afectan al empleo.

Es necesario por tanto seguir mejorando la eficacia de los Comités de Empresa Europeos para garantizar que los derechos de consulta a los trabajadores se llevan a efecto.

No obstante, a pesar de sus limitaciones los CEE han demostrado ser un foro muy útil de comunicación e intercambio de conocimientos y experiencias entre los representantes sindicales a nivel europeo, lo que puede reportar beneficios para los sindicatos y para los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA Y RECURSOS UTILIZADOS

- **European Workers Participation Portal (from ETUI)**
<https://www.worker-participation.eu/European-Works-Councils>
- **European Works Councils Database Portal**
<http://www.ewcdb.eu>
- **Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo**
<https://www.eurofound.europa.eu/es/node/52251>
- **Los comités de empresa europeos y su implantación en España. Un modelo de reconocimiento avanzado de derechos de información y consulta en empresas con dimensión comunitaria**
Rodrigo Palomo Vélez
versión On-line ISSN 0718-0012
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122016000100012>
- **Comités de Empresa Europeos: evaluaciones y requerimientos**
Informe CES-2016
Resultados del estudio realizado por Coordinadores de los CEE en el marco del proyecto "Acción de la CES en favor de la participación de los trabajadores" (VS/2014/0490)
https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/europeanworks_councils_ces_es.pdf
- **Gestión de la Representación transnacional de trabajadoras y trabajadores. Cómo abordar eficazmente el reto de los Comités de Empresa Europeo**
<https://es.slideshare.net/ChristopheTeissierAS/cmo-abordar-eficazmente-el-reto-de-los-comits-de-empresa-europeos>
Spanish version of a handbook resulting from a project co funded by the DG Employment, social affairs and inclusion of the European Commission
Christophe Teissier - ASTREES
Project Manager chez Association Travail, Emploi, Europe, Société (ASTREES)
- **Informe sobre la aplicación por parte de los Estados miembros de la Directiva 2009/38/CE (versión refundida). Bruselas, 14.5.2018 COM (2018) 292 final.**
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=COM:2018:292:FIN&rid=2>
- **"CEE: el manejo adecuado de la información económica como clave para una comunicación y negociación productiva".**
Informe elaborado en el marco del Proyecto VS/2019/0025
Jan Czarzasty Gdansk 2021
https://www.ugt.es/sites/default/files/comite_empresa_eu-manejo_informacion_economica_1.pdf