



Supporting the Public Services Sector
for Establishing and Promoting EWCs



Co-funded by
the European Union

LA CREACIÓN DE COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS

EN LA DIRECTIVA 2009/38/CE:

Hacia una mejor participación de los trabajadores en la empresa

MINI MANUAL 1

Supporting the Public Services Sector for
Establishing and Promoting EWCs

Presentamos este **Minimanual** sobre "La creación de comités de empresa europeos en la Directiva 2009/38: Hacia una mejor participación de los trabajadores en la empresa" (que se complementa con otro sobre "la creación de un sistema de información transnacional para los trabajadores del sector de los servicios públicos") elaborado en el marco del Proyecto *Supporting the Public Services Sector for Establishing and Promoting CEE*, con el objetivo de brindar, a los actores involucrados, una herramienta ágil, útil y comprensible tanto para quienes ya están iniciados en el mundo de los CEE, como para los que aún no han tenido esa oportunidad.

La metodología utilizada en su elaboración, con preguntas y respuestas sencillas sobre los contenidos básicos referentes al CEE, creemos que es adecuada para que pueda ser utilizada "sobre el terreno", ayudando tanto a los representantes sindicales, como a los representantes de los empleadores, en los procedimientos y en las tareas de establecimiento y gestión de un Comité de Empresa Europeo.

La creación de comités de empresa europeos en la Directiva 2009/38: Hacia una mejor participación de los trabajadores en la empresa

La Unión Europea apoya y complementa la acción de los Estados miembros en materia de participación de los trabajadores, a través de la información y la consulta a los trabajadores, con el objetivo de conseguir aspectos fundamentales de la política social europea como son: La mejora de las condiciones de vida y de trabajo; una protección social adecuada; un nivel de empleo elevado y duradero y la lucha contra las exclusiones.

¿Qué norma regula la constitución de un CEE?

La aplicación del derecho de información y consulta a los trabajadores reside en los Comités de Empresa Europeos (CEE), que se establecen a partir de la Directiva 2009/38/CE, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, que modificó y derogó la anterior Directiva 94/45/CE, reguladora de esta participación transnacional.

¿Cuál es el objetivo de la Directiva 2009/38?

Garantizar el derecho a información y consulta sobre cuestiones transnacionales para el personal de empresas o grupos de empresas de dimensión europea (con al menos mil empleados); mediante dos actuaciones: La constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores.

¿Qué es el CEE?

Es el comité constituido para llevar a cabo la información y la consulta a los trabajadores.

¿Qué se entiende por información y consulta?

La Información es la “transmisión de datos por el empleador a los representantes de los trabajadores para que estos puedan tener conocimiento del tema tratado y evaluar su impacto; mientras que la Consulta es “el diálogo entre la dirección central y los representantes de los trabajadores para permitir que estos expresen una opinión”.

¿Para qué sirve un CEE?

La tarea principal de los CEE es la de ser informados y consultados sobre los proyectos transnacionales.

¿Quién puede constituir Comités de Empresa Europeos?

Por un lado, las Empresas de dimensión comunitaria, que engan centros de trabajo en distintos Estados miembros de la Unión Europea o en los países del Espacio Económico Europeo; que emplee al menos a 1.000 trabajadores en ese conjunto y que emplee en, al menos, dos Estados miembros diferentes, a 150 trabajadores o más en cada uno de ellos.

Y, por otro lado, los Grupos de empresas de dimensión comunitaria que empleen a 1.000 trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros, que comprenda, al menos, dos empresas del grupo en Estados miembros diferentes y que, al menos, una empresa del grupo emplee a 150 trabajadores o más en un Estado miembro y que, al menos, otra de las empresas del grupo emplee a 150 trabajadores o más en otro Estado miembro.

¿Quién puede iniciar el procedimiento de constitución de un CEE?

La responsabilidad corresponderá, en todo caso, a la dirección central, por propia iniciativa, o por la petición escrita de un mínimo de 100 trabajadores, o de sus representantes, que pertenezcan, al menos, a dos centros de trabajo de la empresa o grupo de empresa situados en Estados miembros diferentes.

Recibida la petición, la dirección central se dirigirá a sus direcciones en los Estados miembros para que constituyan la Comisión negociadora del Comité, o el procedimiento de información y consulta a los trabajadores.

¿Quiénes son los actores en el CEE?

Por un lado, los representantes de los trabajadores previstos en las legislaciones y/o las prácticas nacionales y, por otro lado, la dirección central de la empresa de dimensión comunitaria o la empresa que ejerza el control en el caso de un grupo de empresas de dimensión comunitaria.

¿Qué es la comisión negociadora?

La Comisión negociadora, es el grupo constituido para negociar con la dirección central la constitución de un comité de empresa europeo o un procedimiento de información y consulta a los trabajadores.

¿Cuál es el procedimiento de celebración de reuniones de la Comisión Negociadora?

Correspondiendo a la comisión negociadora fijar, junto con la dirección central, mediante un acuerdo escrito, el alcance, la composición, las atribuciones y la duración del mandato de los CEE o de las modalidades de aplicación de un procedimiento de información y consulta.

¿Cómo se produce la toma de acuerdos en la negociación del CEE?

Podrán decidir por escrito establecer uno o más procedimientos de información y consulta en lugar de crear un CEE, estableciendo las modalidades con las que se producirán las reuniones entre el CEE y la Dirección Central.

La comisión negociadora podrá decidir, por mayoría de, al menos, dos tercios de los votos, no iniciar negociaciones o anular las que estén en curso, finalizando, así, el acuerdo.

¿Cuál es la composición de un CEE?

Los miembros elegidos o designados en proporción al número de trabajadores empleados en cada Estado miembro por la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria, considerando que a cada Estado le corresponderá 1 miembro por cada 10%, o fracción, del número de trabajadores empleados en el conjunto de los Estados miembros. Si el CEE tuviese más de 12 miembros, se elegirá un comité restringido de 3 miembros, que será el encargado de recibir la información y de asistir a las reuniones.

¿Cómo se elige a los miembros de un CEE?

La forma de elección o designación de estos representantes se establecerá por cada Estado para su territorio, garantizando que exista representante, aunque no lo haya en la empresa.

¿Qué garantías tienen los miembros de un CEE para el desarrollo de sus funciones?

Dispondrán de los medios necesarios para representar colectivamente los intereses de los trabajadores, teniendo derecho a informar a los representantes de los trabajadores de los establecimientos o de las empresas, recibirán la formación adecuada (sin pérdida de salario) para cumplir sus funciones y gozarán de una protección y garantías similares a las previstas en su legislación nacional.

¿Qué competencias tiene el CEE?

Ser informado y consultado sobre aquellas cuestiones que afecten al conjunto de la empresa; mantener, al menos, una reunión anual con la dirección central, y ser informado, con la antelación necesaria para poder opinar sobre 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.

¿Cuándo y cómo se produce la información al CEE?

La información y la consulta a los trabajadores se realizará en el momento apropiado para que pueda producirse un debate sobre el tema; y la Información facilitada por el empleador debe permitir conocer, a los representantes de los trabajadores, la situación y elaborar una respuesta (fase de consulta) sobre el tema planteado.

Y se efectuarán al nivel pertinente de dirección y de representación, en función del tema tratado y únicamente sobre temas de alcance transnacional; exigiéndose que la dirección central informe y consulte a los representantes de los trabajadores sobre las novedades de la empresa y de cualquier decisión relevante que les pueda afectar, facilitando la información que permita entablar negociaciones en el marco del CEE.

¿Qué tipo de información debe aportar la dirección central?

En particular sobre: La estructura, la situación económica y financiera, la evolución probable de las actividades, la producción y las ventas de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria.

Y, en especial sobre: La situación y evolución probable del empleo, las inversiones, los cambios sustanciales que afecten a la organización, la introducción de nuevos métodos de trabajo o de nuevos métodos de producción, los traslados de producción, las fusiones, la reducción del tamaño o el cierre de empresas, de establecimientos o de partes importantes de estos, y los despidos colectivos.



- THIS COPY IS FREE-

“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”



**Supporting the Public Services Sector
for Establishing and Promoting EWCs**



**Co-funded by
the European Union**