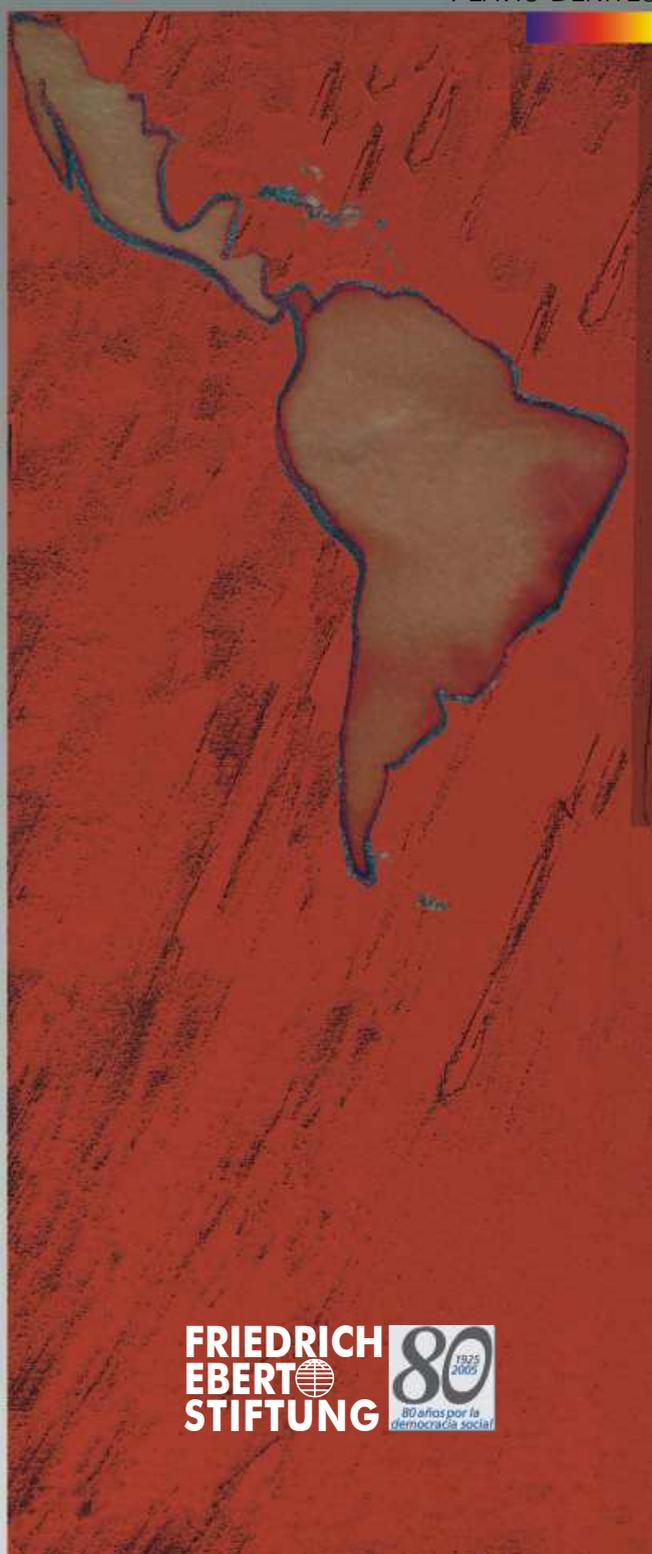


Los comités de empresa: ¿una estrategia para la acción del sindicalismo transnacional en América Latina?

FLAVIO BENITES



A N A L I S I S Y P R O P U E S T A S
O T R O S T Í T U L O S

Evaluación y Perspectivas de la
Acción Sindical en el Mercosur

ALVARO CORONEL

Seguridad Social en América Latina
y Conosur: mitos, desafíos, estrategias
y propuestas desde una visión sindical

ERNESTO MURRO

Tendencias actuales de las
relaciones laborales en Europa

FLAVIO BENITES

Las normas sociales de los acuerdos
comerciales y de inversión bilaterales
y regionales

THOMAS GREVEN

Los comités de empresa: ¿una estrategia
para la acción del sindicalismo
transnacional en América Latina?

FLAVIO BENITES

Los trabajos que publicamos son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no representan necesariamente el pensamiento de la Fundación Friedrich Ebert.

Se admite la reproducción total o parcial, a condición de mencionar la fuente y se haga llegar un ejemplar.

Los comités de empresa: ¿una estrategia para la acción del sindicalismo transnacional en América Latina?

FLAVIO BENITES



julio 2005

A N Á L I S I S Y P R O P U E S T A S

Flavio Benites

Es abogado y asesor del Sindicato Nacional de los sectores de Química, Minería y Energía (IGBCE), Alemania.

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG
FESUR – Representación en Uruguay
Plaza Cagancha 1145, piso 8
Casilla 10578, Suc. Pluna
e-mail: fesur@fesur.org.uy
<http://www.fesur.org.uy>
Tels.: [++598 2] 902 2938 / 39 / 40
Fax: [++598 2] 902 2941

Realización gráfica integral: www.glyphosxp.com

Depósito Legal: 336.162/05

ISSN: 1510-9682

Indice

1. PERSPECTIVAS PARA UN POSIBLE DESARROLLO DEL EXPERIMENTO DE LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS (CEEus) EN AMÉRICA LATINA	6
1.1 El origen de los Comités de Empresa Europeos (CEEus): la autonomía colectiva	6
1.2 La consolidación del experimento: el anclaje normativo	7
1.3 Las dificultades de expansión: la ausencia de una estructura sindical europea	7
1.4 El caso latinoamericano: ¿hacia la representación en la empresa?	8
2. EL DESARROLLO RECIENTE DE LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS	10
2.1 Introducción	10
2.2 La aplicación legal de la Directiva europea en Alemania	13
2.3 Las formas de participación de los trabajadores en la empresa	20
2.4 Para una clasificación de los Comités de Empresa Europeos	22
2.4.1 <i>El CEEu simbólico</i>	
2.4.2 <i>El CEEu prestador de servicios</i>	
2.4.3 <i>El CEEu orientado por proyectos</i>	
2.4.4 <i>El CEEu orientado hacia la participación</i>	
2.5 Dos ejemplos concretos de actuación efectiva	27
2.6 Apuntes para el proceso de reforma de la Directiva 94/45	32
2.7 ¿Hacia una nueva Directiva?	32
2.8 Conclusiones	33
<i>Bibliografía</i>	36



La experiencia de los comités de empresa europeos ha abierto un debate sobre las posibilidades que representan estas estructuras para la acción sindical en América Latina. Este documento presenta en su primera sección una descripción breve del funcionamiento de los comités de empresa en Europa, de sus aspectos legales dentro del Derecho Comunitario, y del accionar sindical que han tenido en los últimos 20 años. Asimismo expone las líneas generales para pensar en el traslado de la experiencia de los comités de empresa a la realidad latinoamericana.

La segunda sección permite, a partir de un repaso pormenorizado de lo que ha ocurrido con

los comités de empresa europeos, avanzar en el conocimiento de su origen, su funcionamiento y sus posibilidades. En particular se analizan:

- a. los impactos de las directivas europeas sobre el derecho laboral a nivel nacional,
- b. los problemas prácticos para el funcionamiento de los comités,
- c. los diferentes tipos de comités de empresa que han surgido a la luz de la normativa europea, y
- d. el desafío que genera para la coordinación de la acción sindical a nivel nacional y transnacional.

1.

Perspectivas para un posible desarrollo del experimento de los Comités de Empresa Europeos (CEEus) en América Latina

1.1 El origen de los Comités de Empresa Europeos (CEEus): la autonomía colectiva

A mediados de los años 80 ha surgido en Europa la demanda sindical en el sentido de caminar hacia una internacionalización de las distintas formas de representación colectiva de los trabajadores en la empresa. En realidad, dichos órganos de representación obrera siempre han existido en base a las respectivas legislaciones nacionales, lo cual ha resultado en modelos igualmente distintos de representación en los centros de trabajo.

La reivindicación obrera en el sentido de europeizar los comités de empresa existentes en el ámbito de cada país tenía su justificación en dos hechos fundamentales, que cambiaban fuertemente la situación anterior. El primero, una intensa ola de fusiones y de adquisiciones

entre las grandes empresas y grupos de empresas. El segundo, la percepción del avance normativo en el terreno de la construcción institucional de la Unión Europea.

La lucha obrera ha encontrado sus límites precisamente en la ausencia del desarrollo normativo necesario para establecer una base legal común a todos los Estados miembros de la Unión Europea, en los que lógicamente se tendría que aplicar y regular la posible actuación de dichos comités europeos de empresa. Este vacío normativo se debía, por una parte, a la ausencia de interés de las organizaciones empresariales en regular la figura de los CEEus. Las grandes empresas, sobre todo en Inglaterra con el apoyo abierto del gobierno de Thatcher, han demostrado una fuerte resistencia a la aprobación de una Directiva europea que creara la figura de los CEEus.

Pero por otra parte –y hay que decirlo– el carácter nacional de los sistemas de relaciones industriales bien así, la enorme diversidad entre ellos, también ha sido un factor decisivo para el retraso en la configuración de un modelo europeo para el ejercicio de los derechos de representación de los trabajadores en la empresa.

En este contexto, solamente se ha hecho posible la creación de CEEus, en aquel momento aún sin base normativa, en aquellas empresas multinacionales en las que la actuación sindical en los centros de trabajo era ya entonces un hecho consolidado y de no poca trascendencia. Se han firmado acuerdos entre Comités de Empresa y dirección de la empresa (o bien entre sindicatos y dirección de la empresa) para crear en el ámbito europeo organismos cuya competencia funcional básicamente se limitaba al ejercicio de los derechos de información y consulta. Este ha sido el marco en el que posteriormente se vino a regular, mediante una Directiva europea, la figura hoy conocida de los CEEus. Ello implica reconocer que ha sido precisamente el ejercicio de la autonomía colectiva de parte de los agentes sociales (en el caso, sindicatos o comités de empresa de un lado, y dirección de las empresas, por otro) lo que ha permitido la puesta en marcha del experimento «Europa» en materia de Derecho Colectivo del Trabajo.

1.2 La consolidación del experimento: el anclaje normativo

La aprobación de la Directiva de los CEEus (Nº 94/45, de 22 de septiembre de 1994) estableció la necesaria base legal –en el ámbito europeo– para la creación de los CEEus y para su funcionamiento. Pero a parte de ello, también ha convalidado aquellos CEEus que habían sido creados en fecha anterior a su vigencia, en clara alusión al ejercicio de la autonomía colectiva focalizado en el epígrafe anterior.

Y además de ello, esta Directiva devolvió a los agentes sociales la posibilidad de regular li-

bremente la creación de nuevos CEEus hasta dos años después de su vigencia, es decir, hasta el 22 de septiembre de 1996. Dicha maniobra legal ha fomentado un incremento significativo en la creación de nuevos CEEus en ese interregno de dos años, en la medida en que los empresarios buscaban con ello escaparse de los cauces legales mínimos que impondrían las futuras leyes nacionales de transposición de la Directiva. Por otra parte, los diversos sindicatos nacionales no abandonaban su objetivo de crear instancias europeas de representación unitaria y percibieron en ello su oportunidad para extender sus formas de actuación transnacional, al menos en Europa.

1.3 Las dificultades de expansión: la ausencia de una estructura sindical europea

Desde entonces se ha avanzado mucho en materia de creación, desarrollo y ampliación de las competencias de los CEEus. Algunos ejemplos concretos (con los datos estadísticos que le corresponden) ya hemos focalizado en este estudio y no hace falta repetirlo aquí. Lo que sí puede tener importancia para cuestionarse las posibilidades reales de desarrollo del experimento europeo en América Latina, es el papel que puedan jugar los sindicatos en este terreno. Y quizás, confrontándonos con la realidad europea, pensar y concebir formas de actuación sindical latinoamericanas para fortalecer los derechos de representación en una esfera internacional.

Sin lugar a dudas, los sindicatos europeos siguen siendo todavía hoy fuertemente marcados por una actuación a nivel de sector (o rama), con niveles de negociación colectiva distintos: nacional, regional o incluso, de empresa. Pero la negociación colectiva europea sigue siendo, salvando las excepciones, un terreno incógnito. El ámbito europeo queda relegado a una esfera de menor importancia. Ello implica a su vez una cierta «secundarización» de la actuación sindical en lo que se refiere a su necesario aporte a la actividad de los CEEus.

1.4 El caso latinoamericano: ¿hacia la representación en la empresa?

En América Latina los sindicatos se resienten todavía de la ausencia de marcos normativos nacionales que apoyen y protejan de manera efectiva su actuación. Las prácticas de la negociación colectiva, o mismo de diálogo social, quedan limitadas a sectores, regiones, o empresas determinadas y dejan así desprotegido a un gran contingente de trabajadores, para quien el sindicato o la negociación colectiva simplemente no existen, o tienen poca importancia.

El terreno de la representación de los trabajadores en su centro de trabajo es aún más complejo. En muchos casos, son los propios sindicatos los que demuestran resistencia a la construcción de órganos unitarios de representación obrera, con el temor de que estos puedan hacer concurrencia a su actuación y a partir de allí desencadenar una auténtica colaboración obrero-patronal. En realidad, figuras como las de *comisiones de fábrica* o *comités de empresa* son una excepción en el paisaje laboral latinoamericano. Del mismo modo, la figura de *delegados sindicales* en la empresa no se ha difundido en cuotas significativas.

En el ámbito normativo no se conocen todavía reglas aplicables a todos los países de los respectivos bloques (MERCOSUR, Pacto Andino, etc.) en materia de representación colectiva de los trabajadores. Es decir, el vacío normativo con el que antes se confrontaban los sindicatos europeos es hoy el plato fuerte en Latinoamérica. En este contexto, se tiene que buscar una vez más en la autonomía colectiva la clave para el desarrollo de la participación sindical en el ámbito de la empresa.

En este sentido, las comisiones de fábrica y comités de empresa ya existentes en los marcos nacionales de los países latinoamericanos pueden ser un importante punto de partida para la ampliación de los derechos de representación hacia otras unidades del mismo grupo de empresa multinacional en que actúan.

Lo mismo se puede decir del apoyo que le puedan prestar los CEEus efectivamente actuantes, desde su poder de representación junto a la dirección del respectivo grupo multinacional en la matriz. Para ello, se hace fundamental profundizar en el desarrollo del trabajo conjunto con los sindicatos nacionales de los países europeos que organizan a estos CEEus.

Hay por otra parte casos concretos en los que ya se pudo crear Comités Mundiales de Trabajadores de una determinada empresa o grupo económico. Son los conocidos ejemplos de Volkswagen y de Daimler-Chrysler, además de otros. Sus formas de actuación pueden igualmente fomentar y apoyar la creación de órganos regionales (por ejemplo, en Sudamérica) de representación obrera, incluso con el objetivo de descentralizar competencias que hoy quedan integralmente asumidas por el comité mundial. También aquí, la creación y fomento de proyectos comunes y de esferas de actuación conjunta con los sindicatos europeos es un instrumento básico para que los sindicatos del Cono Sur puedan llegar a resultados palpables en materia de representación colectiva de ámbito internacional.

La negociación e implantación de los llamados *Códigos de Conducta* en las empresas constituye también un momento estratégico para la ampliación de la influencia sindical en los países latinoamericanos, en la medida en que los valores y principios asumidos (o negociados) por la empresa multinacional y que son parte de su respectivo *código de conducta* sean también aplicables a la realidad sudamericana.

Este es el caso por ejemplo del *Código de Conducta* de Daimler-Chrysler, pero no así el de OPEL-GM. A partir del contenido de un código de conducta se puede fomentar, desde los sindicatos, la necesidad de creación de una instancia regional de «contacto», o de «diálogo social en la empresa», que sirva para impulsar la futura creación de un comité latinoamericano (o Sudamericano, o en ámbito del MERCOSUR) de trabajadores.

En síntesis, son grandes los desafíos hacia la construcción de una representación latinoamericana de trabajadores en la empresa. Pero, por otro lado, son también muchas las posibilidades, caminos e instrumentos que para ello pueden ser utilizados. Se ha intentado aquí presentar de manera objetiva los posibles desarrollos del experimento de los CEEus en la realidad sindical de Latinoamérica.

El desfase normativo, por un lado, y los conocidos límites en las prácticas de la autonomía colectiva y del diálogo social, por otro, son obstáculos muy fuertes para la extensión de los derechos colectivos de los trabajadores

en la región. Sin embargo, todo este análisis que aquí se propone no nos debe hacer olvidar de una asignatura pendiente, que incumbe a todo el movimiento sindical, que es, la de luchar por la efectiva democratización de los respectivos modelos nacionales de relaciones de trabajo.

Y para ello, es fundamental asegurarse el soporte normativo al derecho de libertad sindical y el derecho de representación colectiva de los trabajadores en la empresa. Sin estos cauces legales mínimos se hace difícil avanzar. Así lo demuestra la historia reciente del movimiento sindical europeo.

2.

El desarrollo reciente de los Comités de Empresa Europeos

2.1 Introducción

El fenómeno de la globalización supone un enorme desafío para los sindicatos y exige nuevas formas de actuación para afrontar las consecuencias de ese proceso sobre las relaciones laborales. Es cada vez más difícil –o, dicho de otra manera, menos efectivo– asegurar derechos en los convenios colectivos de ámbito nacional, al menos en lo que a las grandes empresas se refiere: esto porque los centros de decisión empresarial se trasladan con gran velocidad y en muchos casos de modo informal hacia la matriz de los grandes grupos económicos. Hasta ahora no se ha generado todavía un nivel de negociación colectiva transnacional, ni tampoco se pudo poner en marcha una efecti-

va representación de los trabajadores más allá de las fronteras de cada país.

Según los datos que actualmente se disponen, las 500 empresas más grandes del mundo emplean a 43 millones de trabajadores y sus ventas alcanzan los U\$ 13.000 millones, mientras sus ganancias sobrepasan los U\$ 500 millones de dólares¹.

Al mismo tiempo se hace notar el incremento de las fusiones y adquisiciones entre empresas a nivel internacional, para cuya realización se repiten los argumentos en torno a una mayor sinergia y a la reducción de costes operacionales, a fin de obtener una mayor competitividad en el escenario mundial. Aun-

¹ Véase el Informe de Inversiones de la Conferencia de Comercio y desarrollo de las Naciones Unidas (UNCTAD–2000), New York y Genève, 2000, p. XV.

que en realidad, no siempre se logran alcanzar dichos objetivos.

En muchos casos, las fusiones generan aparatos burocráticos dotados de muy poca agilidad y, lógicamente, con estructuras nada flexibles. Sus efectos sobre el empleo no se tienen en cuenta y tampoco se dispone de mecanismos apropiados para su control. El balance de las fusiones llevadas a cabo hasta ahora se muestra claramente negativo: más de la mitad acaba por deshacerse y el 85% no alcanza los objetivos propuestos al inicio². La masiva pérdida de puestos de trabajo es su consecuencia lógica.

Además de lo que se ha mencionado, también hay que tener en cuenta que se introducen nuevos sistemas de producción en distintas fábricas de una misma empresa, cuyas técnicas se encuentran absolutamente *standartizadas* y obviamente orientadas hacia la obtención de mayores cuotas de productividad. La organización de la producción y del trabajo, la gama de productos que se van a ofrecer y los mercados donde venderlos se definen cada vez más en escala mundial.

En este contexto, no hace falta insistir en la importancia de construirse una nueva institucionalidad, que sea capaz de afrontar los desafíos de la llamada globalización en materia de relaciones laborales, y no solo en los países industrializados. El reciente desarrollo normativo en el ámbito del Derecho Comunitario del Trabajo refuerza el papel de los sujetos colectivos en la empresa, en especial, mediante la figura de los comités de empresa europeos, aunque limitando formalmente sus competencias al ejercicio de los derechos de información y consulta.

Según los datos de que dispone la Confederación Alemana de los Trabajadores (DGB), exis-

ten actualmente 772 Comités de Empresa Europeos (en adelante, CEEus) que cubren empresas de distintos sectores de actividad. El montante de empresas o grupos de empresas que se encuentran bajo el alcance de la Directiva de los CEEus³ es de aproximadamente 1.850. Entre las empresas alemanas se encuentran 125 CEEus; 95 entre las empresas inglesas y otros 92 entre las norteamericanas.

Los demás CEEus están repartidos desigualmente entre empresas de distinta nacionalidad. Hasta ahora el experimento se concentra, en realidad, más en algunos sectores de actividad que en otros. En la industria metalúrgica y electrónica el número total de CEEus alcanza el 235 sobre un total de 550 empresas –que según la normativa europea– están obligadas a tenerlo. Lo importante aquí es, sin lugar a dudas, el hecho de que a través de los CEEus un 70% de los trabajadores metalúrgicos está ya representado por dichos organismos, con lo cual se detectan en esta rama de la economía los avances más significativos en materia de actuación colectiva en el ámbito europeo y, en algunos casos, esta viene plasmada precisamente por la capacidad de intervención de los CEEus.

En Alemania se han creado muchos CEEus a partir del año 1996, lo cual en parte debe ser entendido como resultado del intento de muchas empresas de –mediante los llamados acuerdos voluntarios, también conocidos como acuerdos «predirectiva»– escaparse de la aplicación del contenido mínimo de la Directiva 94/45 y de la Ley de transposición alemana. Tras el 22 de septiembre de 1996, el número de acuerdos celebrados se ha reducido de manera considerable. Por una parte, el éxito de los *acuerdos predirectiva* se explica por la fuerte participación de los sindicatos nacionales en los procesos de negociación de estos acuerdos.

2 Véase al respecto la revista Manager Magazin 3/2000: el informe de Simon Kucher and Partners–strategy and Marketing Consultants.

3 Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria – publicación: Diario Oficial de las Comunidades Europeas; 30.09.94; L 254/64.

No pocos analistas apuntan como motivo para las dificultades encontradas por los sindicatos para dar seguimiento a la creación de nuevos CEEus, una vez cerrado el plazo de dos años, el hecho de que ahora corresponde a las pequeñas y medianas multinacionales hacerlo (JACOBI, 2000). Como se sabe, este es un terreno en el que tradicionalmente la acción sindical se encuentra menos consolidada en los distintos sectores de actividad. De cualquier modo, estos 7 años transcurridos desde entonces permiten ya un análisis de las prácticas y de los resultados obtenidos en este nuevo espacio de actuación colectiva de los trabajadores en ámbito transnacional.

Como regla general, se puede afirmar que los acuerdos por los que se establece un CEEu reflejan básicamente el contenido mínimo previsto en el apartado relativo a los procedimientos subsidiarios de la Directiva 94/45. Ello implica reconocer que, al menos desde el punto de vista formal, se atribuyen a estos gremios solamente los derechos de información y consulta. Y haciéndose aquí un paréntesis retrospectivo, se debe admitir que, quizás, no podría haber sido de otra manera, en la medida en que la Directiva 94/45 ha sido aprobada por una mayoría de los Estados miembros de la Unión Europea, en su momento, con el voto en contra del Reino Unido⁴.

Así, la necesaria unanimidad, requisito para la regulación de derechos de representación colectiva de los trabajadores, no pudo ser alcanzada, por lo cual se optó por establecer un mecanismo más blando, de información y consulta, haciendo uso de la vía del Art. 2^o del Protocolo del Acuerdo Social del Tratado de Maastricht (actual Art. 138, ex Art. 118 del TUE). No es objeto de este estudio examinar los antecedentes políticos y el contexto en que se logró aprobar aquella Directiva, pero es nece-

sario recordar que, en caso de que se hubiese hecho hincapié en torno a la creación de un CEEu con derechos de representación colectiva de los trabajadores, posiblemente otros países además del Reino Unido se hubieran opuesto a la regulación del tema en ámbito europeo.

En concreto, la práctica de los CEEus, en lo que al ejercicio de sus derechos de información y consulta se refiere, demuestra una clara predominancia de los sistemas nacionales de relaciones de trabajo (DEINERT, 1999) a la hora de confrontarse con la empresa en que actúa. El modelo legal practicado en el país donde la empresa tiene su sede es el que configura en gran medida los marcos de actuación del respectivo CEEu.

Teniéndose en cuenta que no se establecen garantías mínimas de contenido para los *acuerdos voluntarios* de creación de CEEus firmados hasta la fecha límite del 22 de septiembre del 1996, sus marcos reguladores son muy variados, en general, a la baja, respecto a lo que determina la Directiva 94/45. Hay casos de CEEus que solamente funcionan para intercambiar *e-mails* y reunirse burocráticamente una vez al año con la dirección de la empresa, hasta otros gremios que tienen su identidad propia y objetivos de actuación bastante bien definidos y que así han podido alcanzar resultados importantes (PLATZER, 1999).

El trabajo de los CEEus en Alemania enseña algunas limitaciones muy evidentes cuando, por ejemplo, se tienen en cuenta los marcos normativos para su actuación. Las reuniones con la dirección de la empresa, en regla, establecidas en acuerdo, una vez al año, son claramente insuficientes para activar un flujo continuo de informaciones o para el efectivo ejercicio del derecho de consulta. Las informacio-

4 La postura de autoexclusión del Reino Unido, manifestada en su momento mediante el *opting out*, vino más tarde a ser superada, tras el cambio político y la llegada del Partido Laborista al gobierno de aquel país. El resultado en términos de la política social comunitaria ha sido la aprobación de la Directiva 97/74/CE, de 15 de diciembre de 1997, por la que se amplía al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte la Directiva 94/45/CE, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. Publicación: Diario Oficial de las Comunidades Europeas (DOCE); 16.01.1998; L 10/23.

nes son transmitidas al CEEu con mucho retraso, lo cual acaba por impedir cualquier medida concreta de su parte, quitándole así la posibilidad de ejercer su derecho de consulta.

Una información importante dada a conocer tardíamente se hace completamente inútil desde la perspectiva de la defensa de los derechos de los trabajadores, no dejando margen siquiera a su participación, tantas veces reivindicada por los sectores empresariales (PLATZER, 2001). En cuanto a este tema, el ejemplo quizás más significativo sea aquel del cierre de la planta de RENAULT en la ciudad belga de Vilvoorde. En fecha más reciente, se puede mencionar el caso de la asociación estratégica entre FIAT y General Motors Europa, de cuyo contenido el CEEu tuvo conocimiento por la prensa.

Tampoco se pueden olvidar las dificultades de comunicación entre los miembros de los CEEus procedentes de distintos países, aunque en muchos casos se haya establecido el inglés como idioma oficial en sus encuentros y se haya puesto en marcha una masiva capacitación de sus integrantes (PLATZER, 2001). Por otra parte, hay que señalarse que muchos CEEus, o parte de sus miembros, todavía no disponen de la posibilidad –por cuestiones materiales, de capacitación técnica o de política empresarial– de comunicación a través de e-mail. Otra dificultad no menos importante es la que se refiere a la predominancia de los temas en su dimensión nacional y, por consiguiente, de una aparente concentración de los intereses de los trabajadores en esta esfera.

Pero no todo son dificultades y problemas. Hay por otra parte algunos resultados positivos que pudieron ser alcanzados por los CEEus. Un ejemplo importante en este sentido es el de haber podido hacer valer en la práctica los niveles más altos del derecho de información, según la regulación de la materia en los ordenamientos jurídicos nacionales. Es decir, la práctica de la empresa en el suministro de informaciones al CEEu obedece de hecho a lo que determina la normativa del país donde la empresa tiene su matriz (KLEBE, 2000). Como

se ve, esta característica de predominio de la legislación nacional, de resto aquí anteriormente referida, no siempre resulta negativa para la acción de los CEEus.

Así, por ejemplo, los trabajadores de otros países pueden aprovecharse de los derechos de información aplicables en Alemania. Pero para ello, más importante que los cauces legales, lo que aquí cuenta es la práctica cotidiana de los representantes de los trabajadores a nivel nacional, en cuanto al uso concreto de las posibilidades de intercambio regular de informaciones (PLATZER, 2001). Estos mecanismos permiten a los CEEus ampliar su margen de actuación, superando los límites impuestos por las insuficiencias del texto de la Directiva 94/45 y de la Ley alemana de Transposición, del 28.10.96.

En este sentido, también se debe destacar los avances obtenidos en torno a la solidaridad de las plantillas de los distintos países, en cuanto a la distribución de la capacidad productiva de la empresa y la asignación de productos a una y otra planta, temas clave para asegurar nuevas inversiones y puestos de trabajo.

El asunto ya no es más un tema prohibido: los integrantes de los CEEus ya tienen claro la necesidad de debatir esta cuestión como parte de sus atribuciones y se han podido consensuar medidas destinadas a evitar la competición entre plantillas de distintos países (PLATZER, 2001). Esta es sin duda una base importante para que se llegue, en un futuro no tan lejano, a la formación de verdaderas representaciones colectivas de intereses de los trabajadores en ámbito europeo.

2.2 La aplicación legal de la Directiva europea en Alemania

La integración normativa de los CEEus en el ordenamiento jurídico alemán se ha efectuado sin mucha dificultad, sobre todo porque la Directiva 94/45 hace referencias muy frecuentes a los mecanismos internos de cada Estado. Pero también, porque esta Directiva tiene

por base el principio de la autonomía colectiva, sobre el cual reposa el modelo alemán y un gran número de legislaciones laborales de los países miembros de la Unión Europea. El plazo de transposición de la Directiva 94/45 se terminaba el 22.09.96. El camino elegido en Alemania para la transposición ha sido el de la legislación votada por el Parlamento⁵, de manera que la Ley de Comités de Empresa Europeos⁶ fue aprobada el 28.10.96.

El contenido sistemático de la Ley alemana de los CEEus, en adelante, *EBRG*, no enseña particularidades significativas en relación a las demás normas nacionales de transposición (BLANKE, 1999). No obstante, su aplicación en la práctica demuestra que es posible avanzar más allá de los estrechos cauces legales a la hora de negociar el acuerdo para la formación de un CEEu o para definir sus competencias materiales.

El análisis empírico de la actuación de los CEEus será objeto del apartado 4 de este trabajo. Aquí se hace una síntesis de los dispositivos legales vigentes, que a su vez configuran el marco jurídico en que deben operar dichos organismos transnacionales de representación colectiva, la principio definidos como de información y consulta. Los artículos de la *EBRG*, en alemán denominados *parágrafos*, vienen indicados por su número, precedidos del símbolo «§».

La *EBRG* recoge el principio de las tres fases para la constitución de un CEEu, en la línea de lo que ya antes establecía la Directiva 94/45. Es decir, la primera fase o posibilidad es aquella prevista en el Art. 13 de la Directiva. Según el § 41 de la *EBRG*, los acuerdos firmados hasta la fecha límite del 22.09.96 quedan convalidados, desde que sigan vigentes y alcancen a todos los trabajadores de la empre-

sa en los centros de trabajo localizados en los Estados miembros de la UE. Su contenido debe asegurar el derecho de información y consulta a todos los trabajadores. La contraparte firmante puede ser un sindicato o la representación legal de los trabajadores en la empresa. No se exige en estos acuerdos firmados al abrigo del Art. 13 de la Directiva 94/45 la negociación con el GEN (gremio especial de negociación).

La segunda fase o posibilidad jurídica prevista en la *EBRG* es que la empieza el 23.09.96. En ella se hace obligatoria la negociación entre la empresa o grupo, de una parte, y el GEN, en representación de los trabajadores (§8). Se trata aquí de un mecanismo de negociación estructurado legalmente, que supone la participación de al menos un trabajador de cada Estado miembro en que la empresa esté instalada (§10).

En estos acuerdos, ahora firmados en la línea de lo establecido por el Art. 6 de la Directiva 94/45, la empresa ya no puede ahorrarse los necesarios costes de traducción, viaje, hotel y alojamiento de los miembros del GEN, antes evitables por la vía del Art. 13. Pero además de los costes, la *EBRG* asegura el papel negociador del GEN, apoyando su actuación al exigir a la empresa que le suministre toda la información necesaria al efectivo ejercicio de sus funciones (§8, 2).

La tercera fase o posibilidad jurídica legalmente prevista para la constitución del CEEu es aquella que se refiere a la negativa de la empresa a establecer negociaciones con el GEN para tal fin (§21). En tal hipótesis, o bien en el caso de que tras 3 años de negociaciones entre la empresa y el GEN no se haya llegado a un acuerdo, se debe constituir el llamado CEEu legal, que seguirá los procedimientos mínimos establecidos en los §§ 21–37 de la *EBRG*. Tam-

5 En otros países miembros de la UE, como por ejemplo, en Bélgica e Italia, el mecanismo elegido para la transposición ha sido el convenio colectivo, que, en el caso de Bélgica fue complementado por un procedimiento de extensión, que desafortunadamente excluye a las empresas públicas de su ámbito de aplicación.

6 *Gesetz über Europäische Betriebsräte, EBRG*, del 28.10.1996, publicada en: *Bundesgesetzblatt Teil I*, el día 31.10.1996, pág. 1548. Esta ley entró en vigor el 1 de noviembre de 1996.

bién en caso de que ambas las partes certifiquen antes del transcurso de los 3 años el fracaso de las negociaciones, tendrá lugar la creación de un CEEu legal (§21, 1).

El ámbito de aplicación de la EBRG alcanza todos los países de la UE y también aquellos otros que se encuentran en el ámbito del llamado Espacio Económico Europeo (§2)⁷. El sector de la Marina Mercante no ha sido excluido del ámbito de aplicación de la EBRG.⁸

En lo que se refiere a los criterios legales para el cálculo del personal, la EBRG contabiliza todos los trabajadores por cuenta ajena como si fueran trabajadores a tiempo completo, incluso los aprendices y trabajadores a domicilio (MÜLLER, 1997). Para el cálculo se debe tener en cuenta el número medio de trabajadores ocupados a lo largo de los últimos dos años (§ 4). Por otro lado, la EBRG excluye del cómputo al personal de dirección, según los criterios adoptados por la Ley alemana de Representación de los Trabajadores en la Empresa (BVG, § 5).

Las atribuciones y competencias de los CEEUs y el alcance de los procedimientos de información y consulta establecidos se extienden necesariamente a todos centros de trabajo (o empresas) situados en los Estados miembros (§ 17,2). Sin embargo, se puede prever un ámbito de aplicación más amplio por medio del acuerdo contemplado en el Art. 6 de la Directiva 94/45 (BLANKE, 1999).

Para decidir la no-apertura o la cancelación de las negociaciones en curso, la EBRG exige una mayoría de dos tercios de los miembros del GEN (§ 15). Este tema no se encuentra mencionado expresamente en muchas normas de transposición de otros Estados miembros, lo cual constituye un diferencial de la ley ale-

mana, aunque no esencial, a ser valorado positivamente.

En este caso de ruptura unilateral de las negociaciones por parte del GEN, no tendrá lugar la creación de un CEEu legal (§21, 2). Por el contrario, se permite la presentación de una nueva solicitud para apertura de negociaciones solamente después de 2 años, a menos que las partes negociadoras establezcan expresamente para tal fin un plazo más corto (§15, 2).

Las normas adoptadas por la EBRG respecto a la designación de los miembros del CEEu (§ 23) son prácticamente idénticas a aquellas utilizadas para definir la composición del Grupo Especial de Negociación (§ 11), es decir, serán nombrados por los órganos de representación de los trabajadores en la empresa o en el grupo. El mismo criterio legal se utiliza para la distribución geográfica de los miembros del CEEu, o sea, un miembro por país, como mínimo (§ 10,1 para el GEN y § 22, 2 para el CEEu).

También se observa en la EBRG el criterio de la proporcionalidad en función del número de trabajadores computados (§ 22,3 y 4), lo cual significa una cierta progresión a la hora de definir la composición numérica del CEEu: donde hay más trabajadores, habrán más representantes (BLANKE, 1999). El número máximo de miembros que puede alcanzar un CEEu es 30 (§ 22, 1).

Por otra parte, en lo que a los derechos de información y consulta se refiere, la EBRG limita parcialmente su aplicación a las empresas ideológicas (*Tendenzunternehmen*). Este límite no es de ninguna manera irrelevante, puesto que aquí están ubicadas no solamente las organizaciones religiosas, sino también los

7 Estos 3 países miembros del *Espacio Económico Europeo* son Noruega, Islandia y Liechtenstein. Además de ellos la EBRG alcanza naturalmente a los 15 Estados miembros de la Unión Europea, una vez incorporado el Reino Unido al ámbito de aplicación de la Directiva 94/45 (véase nota 5 supra).

8 En otros países la Marina Mercante quedó excepcionada en la norma de transposición de los CEEus. Es el caso, por ejemplo, de Holanda, Italia, Dinamarca y Grecia, aunque por distintas razones.

vehículos de comunicación (periódicos, revistas, etc.). No obstante, tal limitación legal no implica la no-existencia del CEEu en esas empresas, sino que, en realidad, supone límites concretos al ejercicio de sus derechos de información y de consulta (§ 34).

La EBRG no establece un número máximo de representantes de los trabajadores en el GEN, pero para que se sobrepase el límite de 17 miembros fijado en la Directiva se hace necesario que el GEN esté instalado en más de 14 Estados miembros (§ 10). La participación de representantes de terceros países (no miembros de la UE) está prevista mediante la celebración de un acuerdo a ser firmado entre el GEN y la dirección central de la empresa (§ 14). En dicho acuerdo se debe establecer su estatuto y las formas de su nombramiento⁹.

Según la EBRG, la dirección central de la empresa debe informar a las direcciones locales (centros de trabajo), a las representaciones de los trabajadores ya existentes, así como a los sindicatos presentes en los establecimientos situados en ellas, respecto de la composición del GEN (§ 12). Sus miembros, conforme lo referido anteriormente, serán designados por los órganos de representación interna de los trabajadores, existentes en la empresa, en el orden siguiente: consejo de grupo, consejo

central de empresa y consejo de centro de trabajo (§ 11)¹⁰.

Así pues, se deja a las estructuras de representación legal de los trabajadores en la empresa el nombramiento de los miembros del GEN. Esta opción se corresponde al modelo alemán de relaciones laborales, que otorga a los representantes legales —y no a los sindicatos— las tareas relativas al ejercicio de los derechos de información y consulta¹¹.

En la hipótesis poco probable de que no exista el órgano encargado de la designación de los miembros del GEN, la EBRG no ha previsto mecanismos subsidiarios. Teniendo en cuenta que la Ley *BVG*¹² asegura el derecho a constituir un Consejo de Empresa (*Betriebsrat*) en establecimientos que cuenten a partir de 5 trabajadores, y que estos de hecho existen y suelen jugar un papel clave en las relaciones laborales, no llega a ser problemática tal omisión de la EBRG¹³.

Respecto a la organización temporal de la información y consulta, la EBRG no establece ninguna disposición expresa, aunque esté claramente orientada por el principio de la realización de las obligaciones con tiempo suficiente (DÄUBLER, 2000). Esta ausencia de disposición expresa en la EBRG no elimina la obliga-

9 La ley de transposición española, en cambio, ha regulado el tema de manera distinta y muy clara: los representantes de terceros países pueden ser integrados en el GEN como observadores, sin derecho a voto, lo cual parece dispensar la necesidad de un acuerdo previo.

10 La ley alemana de representación de los trabajadores en la empresa (*Betriebsverfassungsgesetz, BVG*, de 1972) establece distintos niveles de actuación para la defensa de los intereses obreros. Así, el derecho del trabajo alemán regula las figuras jurídicas del *Konzernbetriebsrat-KBR* (Comité de empresa del grupo de empresas), *Gesamtbetriebsrat-GBR* (Comité de empresa general) y *Betriebsrat-BR* (comité de empresa o de centro de trabajo), todas ellas referidas en el texto. La figura clave para el cotidiano de las relaciones laborales es la última, la del BR. No es este el lugar para profundizar en el análisis de un tema tan complejo. Pero, en cualquier caso, vale destacar que no se adopta aquí la expresión comité de empresa para traducir la nomenclatura alemana, sino la de consejo de empresa, puesto que esta se ajusta más al carácter y las competencias de esta figura en el modelo alemán. Es el consejo de empresa el órgano responsable por ejercer los derechos de cogestión en el centro de trabajo, competencia esta que no debe confundirse con el ejercicio de la cogestión en el ámbito de la empresa. Para el ejercicio de esta última atribución, bastante más compleja, la legislación alemana prevé la figura del Consejo de Administración (*Aufsichtsrat*), que también cuenta con la participación de los trabajadores, pero siguiendo distintos modelos legales conforme el sector a que se aplica.

11 En cambio, los sindicatos asumen un papel central en la designación de los miembros del GEN, por ejemplo, en Italia y España, aunque conjuntamente con el Comité de Empresa. Las características propias de los modelos nacionales se hacen notar en distintos puntos de las leyes de transposición de la Directiva cuando son comparadas entre sí.

12 Véase la Ley de Representación de los Trabajadores en la Empresa (*Betriebsverfassungsgesetz-BVG*), de 15.01.1972, en su § 1.

13 La Ley Española de transposición de la Directiva CEEus tampoco ha previsto mecanismos subsidiarios para tal hipótesis.

ción de la dirección central de cumplir con su deber de información y consulta con la debida antelación, puesto que ello se deriva de la interpretación que da el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE) de la obligación de dar a las normas comunitarias un *efecto útil*¹⁴. Tal interpretación tiene, como se sabe, preeminencia sobre los órganos judiciales nacionales. Pero este también es un punto en el que la actuación de los CEEus se resiente de la ausencia de un soporte legal más efectivo¹⁵.

El mandato de los miembros del CEEu tiene duración de 4 años (§36,1). Sobre la eventual necesidad de un reajuste en la composición del CEEu, en virtud de un cambio de estructura en la empresa o grupo, la EBRG determina que el mismo tendrá lugar observándose siempre el número de trabajadores en los distintos países que se encuentren bajo el ámbito de aplicación de la Directiva (§ 36,2). El mismo criterio se aplica a la eventual necesidad de reajuste del número de miembros o de su procedencia, en cuanto a los acuerdos predirectiva (§ 41, 4).

Esta cuestión tiene particular relevancia práctica, no solamente a la hora de las frecuentes fusiones de empresas y grupos, sino también en los casos en que el acuerdo para la creación del CEEu extienda su ámbito geográfico de aplicación hacia países no comunitarios. En esta última hipótesis no es la ley, sino el acuerdo el que asegura el cómputo del número de trabajadores en las plantas de terceros países para fines de reajuste en la composición del CEEu. Con la ampliación de la UE hacia los países del Este (mayo del 2004), el problema queda resuelto parcialmente, al menos en lo que a los nuevos Estados miembros se refiere.

El Presidente del CEEu se elige entre sus miembros (§ 25), criterio este que no repre-

senta ninguna especificidad del modelo alemán de relaciones laborales. En el ámbito europeo, los rasgos distintivos en esta materia quedan por cuenta de la legislación francesa, que establece el criterio de que la presidencia del CEEu recaerá sobre la empresa que ejerce el control, una clara consecuencia del modelo francés de los *comités d'entreprise*, en los que el empleador tiene su cuota de participación (RÉGENT, 1998:80).

La EBRG recoge las condiciones que exige el artículo 13 de la Directiva para validar los llamados acuerdos «predirectiva» (§ 41). La previsión legal, no obstante, no puede encubrir el desfase temporal existente entre la fecha límite prevista por la Directiva (22.09.96) y la fecha de entrada en vigor de la ley alemana de transposición (01.11.96), que convalida dichos acuerdos. Sin embargo, en la práctica de los CEEus, no se plantean conflictos relacionados a este tema. También se autorizó legalmente la revisión de los acuerdos «predirectiva» en los seis meses posteriores a la fecha límite (22.09.96), con la finalidad de hacerlos compatibles con las exigencias del Art. 13 de la Directiva (§ 41, 3). Pero tampoco esta previsión tuvo trascendencia en la realidad (BLANKE, 1999).

El GEN y el CEEu están autorizados legalmente a recurrir a expertos, pero la empresa queda obligada a asumir solamente los costes correspondientes a un experto (§ 30). La realidad demuestra que son necesarios diversos expertos para tratar temas distintos en las tareas de apoyo técnico y político a las actividades de los CEEus. De ahí resulta que, en muchos casos, se negocian márgenes más amplios en lo que a los costes se refiere. Este es un tema clave para hacer más efectivo el soporte sindical al trabajo de los CEEus, pues mediante la invitación de expertos se asegura

14 Respecto al llamado «efecto útil» de la Directiva 94/45, véase la Sentencia del TJCE, de 29.03.2001 (caso «bofrost») y el preciso comentario de TERRADILLOS ORMAETXEA, en: Revista de Derecho Social – RDS, N.º15, julio–septiembre 2001, pp. 149–151.

15 Respecto a las carencias del soporte legal a la actuación de los CEEus y también en cuanto a los posibles efectos de la jurisprudencia del TJCE sobre esta materia, a partir del caso «bofrost» (véase nota anterior), el reciente artículo de JUNKER (2002) es una excelente contribución, incluso con la transcripción de la referida sentencia en apartado.

también la participación de representantes sindicales (KLEBE, 2000), que acompañan las reuniones y la actuación del comité (§ 29).

Es importante destacar aquí la obligación de confidencialidad a que están sometidos los expertos, traductores y también los miembros del GEN y del CEEu, respecto a las informaciones sensibles a la empresa (§ 39). La EBRG también asegura a la empresa el derecho de retener informaciones confidenciales (conforme lo previsto en el apartado 2 del artículo 8 de la Directiva 94/45), adoptando respecto a este tema una posición idéntica a la de la ley de transposición española (§ 39, 1).

Los miembros del GEN y del CEEu están legalmente protegidos en el ejercicio de sus funciones de representantes de los trabajadores. La EBRG traslada a ellos la misma protección asegurada a los miembros de los consejos de empresa y también las garantías previstas en la Ley alemana de protección contra el despido¹⁶ (§ 40).

En cuanto a medios materiales y financieros, la EBRG prevé la obligación de que la dirección central de la empresa asuma la carga de los gastos de funcionamiento del CEEu (§30). Aunque no se precise la naturaleza de estos costes, queda claro que su determinación se debe efectuar en base a datos concretos, verificables a partir de las necesidades objetivas de funcionamiento del comité.

La EBRG asegura de modo expreso la obligación de la empresa de proporcionar el espacio físico adecuado, traductores, personal de apo-

yo y medios materiales necesarios al ejercicio de las funciones del CEEu (§ 30). Los miembros del comité gozan de *tiempo libre* para realizar sus funciones de representación (§ 40,1), derecho este que se aplica, según la previsión legal, como extensión lógica de la protección de los representantes de los trabajadores en la empresa¹⁷.

En cuanto a las competencias y derechos asegurados al CEEu, figuran las así llamadas reuniones anuales con la dirección central de la empresa (§ 32) y también la posibilidad de que se convoquen otras reuniones en caso de que sobrevengan circunstancias excepcionales que puedan afectar la marcha de la empresa y, consecuentemente, los intereses de los trabajadores (§ 33). Según la ley, la empresa debe informar y consultar al CEEu, como mínimo una vez al año sobre la marcha de los negocios y las perspectivas de la empresa mediante la presentación anticipada de los datos que correspondan (§32,1). El texto legal especifica los temas objeto de la información y consulta mediante una lista¹⁸ (§32,2).

La EBRG también ha previsto la posibilidad de que el CEEu se organice en niveles distintos, por ejemplo, creando una comisión ejecutiva (§ 26, 1), cuando el comité esté compuesto por nueve o más miembros. Una vez que exista dicha comisión, incumbirá a esta el contacto con la dirección central de la empresa entre una y otra reunión anual. La comisión deberá también recibir información en caso de que sobrevengan circunstancias excepcionales que puedan afectar la marcha de la empresa y/o los intereses de los trabajadores (§ 33,2).

¹⁶ La ley alemana de protección contra el despido (*Kündigungsschutzgesetz – KschG*) prevé en su § 15, 1 la protección de los representantes de los trabajadores en la empresa: durante el ejercicio de su mandato y hasta un año después de su término queda prohibido el despido de los miembros del Consejo de Empresa.

¹⁷ Aquí la EBRG incorpora expresamente –en su § 40, 1– el contenido protector establecido en la Ley de Representación de los trabajadores en la empresa (*Bundesverfassungsgesetz–BVG*, § 37).

¹⁸ Los temas que la ley determina como siendo objeto de los derechos de información y consulta del CEEu son los siguientes: 1) estructura de la empresa o del grupo y su situación económica y financiera; 2) el desarrollo previsto para nuevos negocios, producción y lucros; 3) nivel de empleo y sus perspectivas; 4) programa de inversiones; 5) cambios estructurales en la organización de la empresa; 6) introducción de nuevas formas de organización del trabajo o de la producción; 7) traslado de empresas o plantas y traslado de parte de la producción de una planta a otra; 8) fusiones o separaciones de empresas o plantas; 9) reducción de capacidad productiva o cierre de una empresa, planta o sectores esenciales de una planta; 10) despidos colectivos.

Respecto a la caracterización de lo que sea *dimensión transnacional* de los temas a ser tratados, es decir, la competencia principal del CEEu en el ejercicio de sus derechos de información y consulta, la EBRG ofrece una definición muy genérica. Se establece que el comité europeo es competente en situaciones en que, por lo menos dos centros de trabajo o empresas sean afectados en dos Estados miembros distintos (§ 31). Este es, sin embargo, un tema de enorme relevancia para la actuación de los CEEus, como se verá en el apartado 4. En la práctica, el texto legal se muestra poco preciso y muchas veces incluso dificulta la actuación de los CEEus a la hora de definir si se está o no delante de un problema de dimensión transnacional.

No obstante, se viene consolidando en la doctrina alemana el entendimiento de que la *dimensión transnacional* de un tema – y por tanto, de la competencia de los CEEus y de su esfera de información y consulta– se da cuando dos empresas o centros de trabajo en dos Estados miembros quedan *involucradas* en la decisión. Ello significa que no se trata de «efectos», sino que la decisión misma afecta, como mínimo, a dos plantas. Por ejemplo, cuando una empresa cuya matriz se encuentra en Alemania decide el cierre de una planta situada en España, el hecho se configura como de dimensión transnacional. En tal hipótesis, el CEEu deberá ser informado y consultado antes de que se adopte la decisión pretendida por el empleador¹⁹. Esta interpretación coincide con el enfoque jurisprudencial adoptado en

la sentencia del caso Renault–Vilvoorde²⁰, cuya línea vino posteriormente a influenciar la aprobación de los textos de las Directivas 2001/86 y 2002/14²¹.

La EBRG prevé también un sistema de sanciones aplicables en caso de violación de las obligaciones introducidas por su propio texto (§§ 43, 44 y 45). Ello tiene particular alcance para los trabajadores, en lo que se refiere a la obligación de la empresa de establecer un gremio especial de negociación (el GEN), como también respecto a sus obligaciones relativas al funcionamiento del propio CEEu.

Estarán legitimados para proponer la acción el GEN, el CEEu, la dirección central de la empresa y también el sindicato que esté representado en el centro de trabajo respectivo. Se protege también a la empresa, estableciendo incluso sanciones de carácter penal para el caso de incumplimiento del deber de guardar secreto profesional respecto a las informaciones suministradas para la actuación del CEEu. Serán los Tribunales de Trabajo los que tendrán la competencia para juzgar el contencioso relacionado con la representación de los trabajadores en el CEEu (Art.2 de la EBRG)²².

El examen de la EBRG demuestra, entre otros aspectos, algunas insuficiencias respecto al reconocimiento del papel de los sindicatos y de su participación en materia de información y consulta junto a los CEEus. No se asegura el acceso del sindicato al centro de trabajo para el ejercicio de sus competencias legalmente

¹⁹ Según la doctrina, en el ejemplo citado, la matriz alemana es un centro de trabajo involucrado, en la medida en que allí se toma la decisión, y la planta española el otro, pues allí se debe ejecutarla. Véase al respecto, la posición unánime de los tres comentarios a la EBRG: (Blanke, EBRG § 31 nota lateral n.º 5; Kittner in: DKK, EBRG § 31, nota lateral n.º 3; Müller, EBRG, § 31, nota lateral n.º 1).

²⁰ Para un análisis detallado del caso Renault–Vilvoorde, véase el artículo de Marie–Ange Moreau: «À propos de l'affaire Renault», in: Revista Droit Social, N.º 5, Mai 1997, pp. 493–509, con la transcripción de la sentencia del Tribunal de Grande Instance de Nanterre y su posterior confirmación por la Cour D'Appel de Versailles. Tras el artículo y las sentencias, se encuentran precisas observaciones de Antoine Lyon–Caen respecto a la decisión.

²¹ Véase el apartado 5 (infra).

²² La sistemática alemana de numeración legal presenta algunas particularidades en relación al derecho español. Por ejemplo, en el caso de la EBRG, la ley está compuesta por solamente 3 artículos: el primero se divide en 45 §§ (parágrafos), cuyo contenido ha sido analizado en este trabajo; el segundo altera la legislación de la Ley Procesal del Trabajo con el fin de incorporar la competencia que corresponde a los nuevos procedimientos judiciales introducidos por la propia EBRG; el tercero establece que la EBRG entrará en vigor el día siguiente a su publicación oficial.

previstas. Tampoco se prevé la legitimación sindical para la iniciativa con vistas a la creación de un CEEu. Igualmente no se menciona el derecho de participación sindical en las reuniones del GEN o del CEEu. Ello no ha impedido, sin embargo, que los sindicatos tuviesen intensa participación en la negociación de los acuerdos para formación de CEEus hasta aquí firmados. Según los datos disponibles, el 45% de los acuerdos predirectiva ha tenido la participación del sindicato como contraparte (BLANKE, 1999).

Respecto a la naturaleza jurídica del acuerdo de creación de un CEEu, se aplica la regla general, según la cual será el ordenamiento nacional el que definirá sus efectos jurídicos (DÄUBLER, 2000). En el derecho alemán, este tipo de acuerdo no puede ser caracterizado como un *contrato colectivo* (*Tarifvertrag*), en la medida en que la ley reserva tal competencia negociadora a los sindicatos. Es lo que establece la Ley de Negociación Colectiva (*Tarifvertragsgesetz–TVG*), en su § 2.²³ Por otro lado, existe la posibilidad teórica de encuadramiento de dichos acuerdos en la categoría de los acuerdos de empresa (*Betriebsvereinbarungen*), celebrados por el Consejo de Empresa (*Betriebsrat*) con el empleador, según la Ley de Representación de los trabajadores en la empresa (*Betriebsverfassungsgesetz*). Pero tampoco esto sería posible, en la medida en que los requisitos de legitimación para la negociación de acuerdos de empresa no están presentes en las formas de composición del GEN.²⁴

La solución con vistas a definir los efectos jurídicos del acuerdo de creación del CEEu en el derecho alemán viene del reconocimiento de

la posibilidad otorgada al legislador para crear otras formas de contratos colectivos –paralelos al contrato colectivo ya existente y al acuerdo de empresa– atribuyéndoles también efectos normativos. En el caso de la EBRG, el legislador ha hecho uso de tal posibilidad (BLANKE, 1999)²⁵. Se trata aquí pues, de un nuevo tipo de contrato colectivo, dotado de efecto normativo, creado por el legislador para regular la figura jurídica de los acuerdos de constitución del CEEu en Alemania.

La EBRG se debe interpretar conforme la Directiva 94/45, en la medida en que transpone su contenido al derecho interno. La aplicación análoga del contenido de la Directiva, no obstante, solamente puede tener lugar indirectamente, en caso de laguna del texto legal (DÄUBLER, 2000).

Esta etapa de implantación de los CEEus demuestra que la jurisprudencia viene siendo muy importante a la hora de aplicar los preceptos de la EBRG al caso concreto. Ello se puede ejemplificar por el hecho de que la ley no establece un mecanismo que permita frenar una toma de decisión por parte de la empresa si esta incumple los derechos de información y consulta. Pero aún así, en tal hipótesis, el CEEu podrá obtener judicialmente la satisfacción de sus derechos, a través de una medida cautelar²⁶ (DÄUBLER, 2000).

2.3 Las formas de participación de los trabajadores en la empresa

La participación de los trabajadores en la empresa se encuentra regulada en Alemania y

23 La expresión alemana que da nombre a esta ley, quizás exigiera traducirla (literalmente) por Ley de Contrato Colectivo. Ocurre que su contenido no trata propiamente del contenido de los contratos colectivos, sino más bien de reglas y procedimientos aplicables a la negociación de los mismos, con lo cual «Ley de negociación colectiva» parece retratar mejor su objeto de regulación.

24 Esta imposibilidad jurídica en cuanto a los requisitos para caracterizar el acuerdo de creación del CEEu como un acuerdo de empresa se refiere, sobre todo, al origen y a la legitimación de los miembros del GEN: estos son elegidos en base a los distintos modelos nacionales y en algunos casos provienen exclusivamente de la esfera sindical, lo cual no es compatible con el modelo de alemán de representación de los trabajadores en la empresa.

25 También los otros dos comentarios a la EBRG (DÄUBLER, 2000 y MÜLLER, 1997) asumen idéntica posición a la del autor citado en el texto.

26 En el derecho alemán, la medida cautelar (*einstweilige Verfügung*) tiene en esta hipótesis amplia aceptación jurisprudencial, sobre todo tras el episodio Renault–Vilvoorde.

en Europa a través de mecanismos de distinta intensidad, como son la *cogestión*, la *codecisión*, la *consulta* y la *información* (SCHIEK, 1997:232). Entre ellos, la *cogestión* es la más intensa, mientras la *información* es la más blanda. Se puede examinar por separado cada uno de estos conceptos jurídicos en lo que a su aplicación en el derecho alemán se refiere.

La *cogestión* implica que, en el ámbito del centro de trabajo, la regulación pertinente no puede ser el resultado de una decisión unilateral del empleador, sino del consenso entre las partes (DÄUBLER, 1998: 746). En caso de conflicto, una comisión independiente formada *ad hoc* debe encargarse de la decisión. En términos concretos, el modelo de *cogestión* significa que los representantes de los trabajadores tienen asiento en el órgano de administración de la empresa, con derecho a voz y voto.

La *codecisión* significa participación de los trabajadores en un nivel no tan intenso como el anterior. Por ejemplo, en el centro de trabajo, esto implica en que los representantes legales de los trabajadores deban ser consultados necesariamente antes de que una decisión (que pueda afectar sus intereses) sea adoptada por la empresa (SCHIEK, 1997). Sus sugerencias y propuestas alternativas deben ser tenidas en cuenta con seriedad por parte del empresario, incluso con el objetivo de alcanzar un acuerdo de empresa respecto al tema en cuestión. Pero, si no se llega a un acuerdo, la decisión final cabe al empresario. En el ámbito de empresa, el instituto de la *codecisión* supone que al menos un representante de los trabajadores tenga asiento en el órgano de dirección, pero en este caso sin derecho a voto.

El *derecho de consulta* significa del mismo modo información anticipada y discusión con los representantes de los trabajadores. Ello no implica la necesidad de un acuerdo con relación al tema que es objeto de la discusión. Es más: el derecho de consulta no asegura la

participación de los trabajadores en un órgano de dirección de la empresa, al contrario de lo previsto en los esquemas típicos de la *codecisión* (ZACHERT, 2000). Por esta razón, el derecho de consulta puede cumplirse de modo muy sencillo para el empresario, mediante el suministro de información y la consulta a los representantes de los trabajadores fuera de los órganos directivos, donde, por consiguiente, los trabajadores no tendrán siquiera el derecho a voz.

El *derecho de información*, por fin, implica solamente la obligación del empresario en suministrar informaciones a los representantes de los trabajadores respecto aquellas materias que puedan ser de su interés laboral (SCHIEK, 1997). Nada más.

Los CEEus se encuentran a su vez entre los mecanismos a los que se aseguran solamente los derechos de información y consulta. No obstante, algunos de ellos han podido superar los estrechos límites de la consultación a punto de ver reconocida su capacidad para firmar acuerdos colectivos de ámbito transnacional.

Por otro lado, y en clara oposición a las diferentes formas de representación de los trabajadores en la empresa practicadas en Alemania, encuéntrase el modelo francés de participación. Llevado a cabo sobre todo a través de la figura del *Comité d'entreprise*, ha trasladado su paradigma a muchos de los CEEus de empresas cuya matriz se encuentra en Francia. En estos CEEus los empresarios tienen asiento junto a los representantes de los trabajadores²⁷.

Este diferencial entre los modelos alemán y francés conlleva características igualmente diversas, comprobables a la hora de examinar la actuación de los respectivos órganos de representación en un sistema y otro (ALTMAYER, 2003). Quizás, las más importantes para el tema aquí tratado sean: la presidencia del co-

27 Según datos estadísticos, los acuerdos de CEEu en los que se asegura la representación empresarial alcanzarían incluso la mayoría de los que se han firmado hasta ahora (MOZET, 1997).

mité en manos del empresario; la invitación para las reuniones quedan a cargo del empresario; y el hecho de que los temas internos son tratados por la representación obrera previamente a la reunión oficial.

En el apartado siguiente se examinan las formas típicas de actuación de los CEEus en Alemania, a partir de un encuadramiento teórico que clasifica las distintas experiencias que existen.

2.4 Para una clasificación de los Comités de Empresa Europeos

Este estudio concentra su análisis en las experiencias llevadas a cabo en el sector del metal en Alemania. No obstante, la tipología a seguir –desarrollada por PLATZER (1999)– comprende no solamente los ejemplos positivos y avanzados de actuación de los CEEus, sino también retrata las prácticas muy poco desarrolladas de representación de los trabajadores que, como en cualquier otro sitio, siguen teniendo su cuota de incidencia en Alemania.

La finalidad del Comité de Empresa Europeo (CEEu) es la de enfrentarse a las cuestiones de política empresarial, económica y laboral, las cuales se refieran al conjunto de una empresa, o bien ultrapasen las fronteras de un sólo país. Esa tarea de ámbito transnacional se encuentra definida ya en la misma Directiva 94/45, en sus disposiciones de mínimos (*Mindestbestimmungen*). La Directiva –como también los acuerdos «predirectiva»– atribuyen al CEEu las tareas de «diálogo social en la empresa», información y consulta, ésta última con carácter poco definido. Ya existe, sin embargo, suficiente material empírico que demuestra que la dinámica inherente al desarrollo del CEEu extrapola estos marcos generales a través de prácticas de negociación y procedimientos de consulta perfectamente reglamentados. De eso resulta que hay diferencias, bien actuales como potenciales, en lo que se refiere a las distintas funciones y al ámbito de actuación del CEEu.

Un estudio que ha analizado un conjunto de 386 acuerdos predirectiva para la formación

de CEEus (MARGINSON, 1998), diferencia por una parte los CEEus *formales* o *simbólicos* y por otra los CEEus *activos*. Aunque los acuerdos sean la base fundamental sobre la cual se forma el CEEu, su contenido no suele reflejar integralmente su dinámica: esta se encuentra fuertemente influenciada por procedimientos informales y contactos personales.

Investigaciones más recientes (PLATZER, 1999:65) apuntan claramente que la praxis del CEEu puede distanciarse de modo significativo de lo que se establece en los respectivos acuerdos. Y ello ocurre en las dos direcciones: la praxis del CEEu puede estar de hecho por debajo del contenido del acuerdo, pero también puede que amplíe los derechos y competencias allí asegurados. Es decir, a través de la investigación empírica relativa a las prácticas de los CEEus, se obtiene un panorama más detallado y rico en sus matices, lo que permite precisar mejor la diferenciación inicialmente propuesta por Marginson, entre CEEus *formales* y *activos*.

Los CEEus se encuentran todavía en un doble proceso constitutivo (PLATZER, 1998). Teniéndose en cuenta los resultados concretos hasta aquí alcanzados y su actual etapa de desarrollo institucional, parece ser más adecuado analizar su praxis como un proceso de búsqueda y experimentación. Se puede afirmar que, de manera general aún no se han consolidado estructuras estables, ni tampoco un espectro claro y definido en lo que se refiere a las atribuciones del CEEu.

PLATZER (1999) ha propuesto una tipología del CEEu basada en dos fundamentos: el modo como actúan los comités europeos existentes y la comprensión que tienen sus miembros respecto a su propia actividad. La caracterización de los distintos tipos de CEEu refleja lo que se puede observar en sus formas de actuación real. En ese sentido la tipología aquí propuesta resulta no de los deseos expresados individualmente o por un grupo de miembros del CEEu, sino de la praxis desarrollada por el Comité.

Los tipos de CEEu a ser descritos reflejan por lo tanto los modelos de actuación y orienta-

ción de hecho observados en la realidad. Están basados en la praxis de los CEEus y en las precondiciones institucionales encontradas. Incorporan al mismo tiempo en su caracterización el modo de actuar de la empresa, en la medida que ésta limita, amplía o crea nuevos espacios de actuación futura para el CEEu. Según esta clasificación, serían cuatro los tipos de CEEu:

1. el CEEu ***simbólico***;
2. el CEEu ***prestador de servicios***;
3. el CEEu ***orientado por proyectos***;
4. el CEEu ***orientado hacia la participación***.

Los tipos de CEEu pueden ser analizados desde de su naturaleza evolutiva o bien según los intereses y actores involucrados. Ello significa que estos 4 tipos pueden ser interpretados como etapas en el proceso de desarrollo de un CEEu, en el sentido de que un comité puede muy bien avanzar desde su carácter *simbólico* inicial hasta llegar a ser un CEEu *orientado hacia la participación*. También es posible que un comité europeo permanezca «fijo» a lo largo del tiempo en uno de los tipos, o que su inercia conlleve un retroceso.

De ninguna manera se puede hablar de un «camino natural» con respecto al desarrollo de un CEEu. La variabilidad que, hoy por hoy, se observa en la estructura misma de la empresa multinacional queda también reflejada en la estructura del CEEu, lo que ya sería suficiente para explicar el hecho de que las rupturas en su proceso de desarrollo son parte de la dinámica de su evolución.

Por otro lado, tampoco se trata de una secuencia incremental que deba ser necesariamente recorrida para que un CEEu pueda llegar a la *participación*. En algunos casos, el tipo *prestador de servicios* o el *orientado por proyectos* puede revelarse como estrategia más adecuada y por esa razón ser el estadio final de un CEEu, mientras que otros pueden aceptar una oferta de participación por parte de la empresa o proponerla ellos mismos, sin que eso signifique pasar por una etapa previa correspondiente al tipo *orientado por proyectos*.

El hecho de que esta tipología de CEEus esté construida con base en el análisis de intereses y actores, y también con la mirada puesta en sus formas de constitución, conlleva ciertas dificultades en el momento de clasificar los casos reales. Si se llega a definir un CEEu como perteneciente a un determinado tipo, ello puede significar dos cosas distintas:

- a. que él comité se encuentra en una fase de transición, lo que en general se da en las etapas iniciales de su desarrollo;
- b. que es un comité que está ya relativamente estabilizado, y que por ello se encaja de modo claro en uno de los 4 tipos propuestos. Además, es corriente en la práctica que se encuentren tipos mixtos, que no se dejen clasificar en ninguno de los tipos en particular.

2.4.1 El CEEu *simbólico*

El CEEu *simbólico* está constituido formalmente, pero no es de hecho un gremio actuante. Sus actividades quedan limitadas básicamente a las reuniones con la dirección central de la empresa, que suelen ser anuales. Las reuniones previas de preparación para ese encuentro y también aquellas que le siguen no son utilizadas como una oportunidad para ampliar su capacidad de articulación y de trabajo, en cuanto representación transnacional de los trabajadores. Sus miembros no tienen iniciativa y permiten que la dirección de la empresa determine, no sólo la forma que debe asumir la reunión anual para la información y consulta, sino también el contenido a ser discutido.

Por su débil situación organizativa y política, el CEEu *simbólico* no tiene capacidad estructural o el interés de alcanzar un mayor nivel de información y de sistematicidad en su manejo. Del mismo modo, el CEEu de este tipo no se muestra capaz de crear fuentes propias de información y actuación que extrapolen los marcos nacionales existentes, en lo que se refiere a los derechos de información y de representación de los trabajadores. Este CEEu posiblemente, como mucho, que algunos de sus miembros adquieran un poco más de experiencia

européa. Su relación con los sindicatos, cuando existente, es solamente formal.

2.4.2 *El CEEu prestador de servicios*

El CEEu del tipo *prestador de servicios* se concibe a sí mismo como un órgano de apoyo y para el intercambio de información. Algunos de sus miembros —en general aquellos que disponen de una estructura organizativa relativamente más fuerte— asumen el papel del que ofrece servicios a los demás miembros del comité.

Este tipo de CEEu sirve básicamente como un canalizador de la información. Dispone de una estructura de comunicación que le permite la difusión y el intercambio de informaciones también entre las reuniones anuales. En particular, suele retransmitir las informaciones obtenidas junto a la matriz, que a su vez pueden interesar a los representantes de los trabajadores de las empresas filiales en el extranjero. Pero también organiza las informaciones que le llegan desde los centros de trabajo de distintos países y que tienen relevancia para todo el CEEu. Sus miembros suelen ser activos en el intercambio de información y no solamente entre ellos, sino también junto a la dirección de la empresa. De ese modo articulan intereses en los ámbitos nacionales y europeos.

El trabajo del CEEu *prestador de servicios*, sin embargo, no se limita necesariamente al intercambio sistematizado de la información. Si logra crear una *comisión ejecutiva* o si cuenta entre sus miembros con una persona con capacidad de liderazgo, puede asumir también la función de actuar en situaciones de conflictos locales que llegan a su conocimiento. De esa manera, puede apoyar activamente a los representantes de los trabajadores en ámbito local o incluso nacional.

El modo como se constituye internamente el CEEu *prestador de servicios* le permite obtener, procesar y difundir informaciones que contienen lo que se podría llamar *plus valía europea*, es decir, un tipo de información que simplemente no estaría disponible, en caso de que no existiese un órgano de información y con-

sulta de ámbito europeo. Las estructuras y procedimientos internos del CEEu *prestador de servicios* suelen resultar de un proceso de creación muchas veces casual y no como consecuencia de una construcción estratégica.

Este tipo de CEEu también suele ser un *prestador de servicios* a los órganos de representación de los trabajadores de ámbito nacional. Esto ocurre en la medida en que está disponible para intercambiar la información obtenida a nivel europeo, como también para procesar y divulgar a los diversos centros de trabajo las experiencias nacionales. La llamada *plus valía* europea se transforma aquí en una *plus valía* local, lo que tiene relevancia particular —aunque no exclusivamente— en el ámbito de las empresas filiales.

2.4.3 *El CEEu orientado por proyectos*

Este tercer tipo de CEEu tiene objetivos y un potencial de actuación que va más allá de aquellos propios del *prestador de servicios* (como antes hemos visto, volcado básicamente a articular y difundir la información). El CEEu *orientado por proyectos* se presenta como un órgano que define y ejecuta proyectos, sobre todo, en lo que se refiere a una sistemática construcción de estructuras internas de trabajo y de comunicación. Establece para sí mismo tareas (proyectos) que deben ser realizadas con total independencia respecto al comportamiento de la dirección de la empresa y a su modo de actuar.

La praxis de este tipo de CEEu tiene por objetivo la consolidación de su autonomía, de manera a alcanzar, a la larga, la capacidad de imponerse frente a la dirección de la empresa. En una perspectiva de largo plazo, el CEEu *orientado por proyectos* se propone a crear espacios de participación, que en el momento presente todavía le están cerrados. Su identidad la define el carácter estratégico y sistemático de su actuación. Su capacidad de establecer objetivos estratégicos queda reflejada en su manera de trabajar por medio de proyectos y objetivos concretos, a partir del ejercicio efectivo de sus derechos de información y consulta.

Teniéndose en cuenta sus dificultades para ampliar las posibilidades de participación en función de las resistencias internas o de la actitud restrictiva adoptada por la dirección de la empresa, es corriente que el CEEu *orientado por proyectos* desarrolle primeramente su actuación en el campo interno. Eso significa ampliar su terreno de actuación y su capacidad de trabajo, objetivos que no suponen la cooperación con la empresa.

Un ejemplo de proyecto para este tipo de CEEu puede ser la creación de un sistema propio de información a través del que se pueda organizar continuamente las informaciones importantes para su actuación: informaciones que lleguen de las empresas filiales o aún la comparación sistemática de las condiciones sociales y de los marcos de las relaciones laborales en las empresas que componen la multinacional.

Otro objetivo de trabajo que puede significar un proyecto concreto —y de hecho así es— es la negociación con la dirección central de la empresa para que se adopte un código de conducta, que, entre otras finalidades, tenga por objetivo impedir que los representantes de los trabajadores de las distintas plantillas sean obligados a competir unos contra los otros en la defensa de sus intereses locales o nacionales.

La ejecución de proyectos contribuye a consolidar el trabajo del CEEu y ampliar sus horizontes, pues permite compartir experiencias de cooperación transnacional y con ello generar la confianza necesaria entre sus miembros. Construir estructuras de trabajo y comunicación que conlleven una *plus valia institucional* significa preparar el terreno para vencer obstáculos naturales, como son los distintos idiomas y las muchas veces antagónicas culturas nacionales, propias del movimiento sindical.

La ejecución de los proyectos puede estar vinculada, por ejemplo, a la creación de comisiones especiales o de grupos de trabajo formados en el interior del CEEu. Al mismo tiempo, los proyectos pueden tener como objetivo común procesar y transmitir información califica-

da a las representaciones de los trabajadores en los ámbitos nacional y local, que permitan coordinar y cualificar su potencial de actuación en situaciones concretas.

El CEEu *orientado por proyectos* logra organizar estructuras de interacción transnacional y con ellas puede producir resultados que incorporan una *plus valia europea*, que tiene particular utilidad en los ámbitos local y nacional. Los resultados alcanzados aún pueden ser útiles más allá de los límites de la multinacional, cuando estén disponibles también para la acción de los sindicatos. Además de ello los proyectos pueden tener como objeto concebir y preparar nuevos temas de negociación. En la medida que este tipo de CEEu pueda lograr que la dirección de la empresa acepte la dinámica del diálogo, suele transformarse, con cierta naturalidad, en un comité *orientado hacia la participación*.

2.4.4 El CEEu orientado hacia la participación

El objetivo del CEEu *orientado hacia la participación* es, obviamente, conquistar espacios de participación y posibilidades de influir en la dirección de la empresa, que van más allá del intercambio de información y del montaje de estructuras de comunicación. Ello puede expresarse en procedimientos formales de consulta, en procesos de negociación, en la firma de acuerdos, pero también en la ejecución de proyectos comunes desarrollados conjuntamente con la dirección de la empresa.

Este tipo de CEEu se define como un órgano de articulación y defensa de intereses, de consulta y negociación. En ese sentido, su actuación se basa en procedimientos de toma de decisión o de acciones que puedan involucrar al conjunto de los trabajadores, lo cual legitima su participación y obliga al *management* de la empresa a reconocer su condición de parte negociadora.

Un primer paso en dirección al reconocimiento de la capacidad negociadora del CEEu se abre con anterioridad o, quizás mejor dicho, a la sombra de la Directiva 94/45, cuando allí se

establece que el CEEu puede negociar «en causa propia», es decir, el comité europeo puede negociar con la dirección de la empresa con el objetivo de mejorar sus condiciones de trabajo y sobre esta materia firmar acuerdos nuevos o más amplios.

El CEEu se considera *orientado hacia la participación* solamente si ya puede presentar los primeros resultados concretos en esta línea. La ampliación de los espacios de participación se puede dar a consecuencia de una actitud abierta y favorable por parte de la dirección de la empresa, o bien como resultado de la capacidad de lucha del comité. Pero además, puede ser también el reflejo de una intersección parcial de intereses (entre la empresa y el CEEu) que permita, en los límites de un terreno claramente demarcado, la realización de actividades comunes.

En general, el terreno inicial que permite al CEEu negociar y pactar con la empresa suele ser el de los *temas blandos* (códigos de conducta) o situaciones de consenso: por ejemplo, por medio de un proyecto común o de una declaración conjunta respecto a la solución de un problema concreto.

Por otro lado, la negociación de lo que se podría definir como *temas duros*, o sea, aquellos que afectan los puntos clave de la relación de trabajo (jornada, remuneración, garantía de puestos de trabajo, programas de inversión, etc.), depende de un amplio abanico de precondiciones. Estas tienen relación con la constelación de intereses particulares por parte del *management* y con la perspectiva de actuación del propio CEEu. Pero no solo eso. Este es el tema más complejo para la actuación de un comité europeo y también para la definición de su papel en las relaciones laborales. La eventual negociación de los *temas duros* o del «plato fuerte» de la relación de empleo, teniendo al CEEu como sujeto negociador, depende no solamente de su capacidad organizativa y de la movilización que posibilite el proceso negociador, sino también de las estrategias sindicales en torno a la negociación colectiva.

Otra posibilidad que tiene el CEEu para ampliar sus espacios de participación es la de exigir un mayor grado de conocimiento respecto al proceso de toma de decisión en la empresa: buscar saber cómo se definen las estrategias y la política económica de la empresa. Para ello debe utilizar su potencial de influencia, por medio de procedimientos formales de consulta en los casos en que las decisiones empresariales afecten a las reivindicaciones del conjunto de los trabajadores de la multinacional.

Los primeros ejemplos concretos y también la dinámica de desarrollo de los CEEus indican con claridad que la praxis real de este cuarto tipo de comité trasciende lo pactado en los acuerdos para su constitución. Y además demuestra también que su actuación extrapola los marcos legales establecidos por la Directiva 94/45 y por su transposición a la legislación nacional, los cuales se limitan a garantizar los derechos de información y consulta.

La *plus valia europea* que se alcanza a través del CEEu *orientado hacia la participación* es evidente y trae efectos positivos para los trabajadores de la matriz y de las empresas filiales, en la medida que él articula reivindicaciones y soluciona problemas comunes, que van más allá de las condiciones pactadas a través de la negociación colectiva sectorial, hasta aquí limitada al ámbito nacional, regional o incluso de empresa.

Desde la perspectiva de los sindicatos nacionales de sector y de su estrategia coordinada a nivel europeo para la negociación colectiva, esta *plus valia europea* alcanzada por los CEEus participativos puede presentarse de modo ambivalente, sobre todo, en los sistemas duales de relaciones de trabajo, como es el caso alemán.

Esta forma de actuación del CEEu puede tornarse particularmente problemática si las mejores condiciones de trabajo por él pactadas en el ámbito europeo para el conjunto de la multinacional, una empresa filial o un centro de trabajo conducen hacia un descuelgue tendencial

de la plantilla en relación al sistema de negociación colectiva de cada país. En este caso, la *plus valia* europea sería ya contraproducente, pues seguramente este *contrato colectivo de ámbito europeo* tendría como resultado un proceso de erosión o de empeoramiento de los *standards* nacionales.

Sin embargo, el CEEu *orientado hacia la participación* puede también constituirse como una fuerza propulsora de la representación de los trabajadores y de la política sindical a nivel europeo. Una fuerza que actúe incluso más allá de los límites de la multinacional. Las negociaciones en determinadas multinacionales, que son estratégicas en su sector o región pueden tener la función de un *piloto*, capaz poner en marcha nuevas políticas de trabajo y de acción en la negociación colectiva. En este sentido, esta forma de actuación de los CEEus participativos puede representar el impulso necesario al desarrollo de las negociaciones en el marco del Diálogo Social de carácter sectorial.

El grado de europeización de las relaciones de trabajo en el espacio de actuación del CEEu *orientado hacia la participación* es muy superior a aquel que se observa en los CEEus *prestadores de servicios* y en los *orientados por proyectos*. Por esa razón, se puede afirmar que este cuarto tipo de CEEu contribuye de manera importante para la construcción de un auténtico ámbito europeo de relaciones de trabajo. Eso supone efectos positivos para los niveles nacionales de negociación, pero también sirve de apoyo para que se desarrolle un *espacio sectorial* de relaciones laborales a nivel europeo.

2.5 Dos ejemplos concretos de actuación efectiva

El CEEu de Ford²⁸ ha sido creado el 16.09.1996, de acuerdo con el Art. 13 de la Directiva 94/45, o sea, en el marco de los llamados «acuerdos

predirectiva». Tiene 18 miembros elegidos en la siguiente proporción: Bélgica (3), Alemania (5), Francia (2), Reino Unido (5), Portugal (1) y España (2). La reunión ordinaria del pleno del CEEu con la dirección central de la empresa tiene periodicidad anual, pero el acuerdo prevé también la existencia de una comisión ejecutiva formada por 3 integrantes elegidos entre sus miembros, a la que incumbe organizar el trabajo del CEEu y reunirse directamente con la dirección central de la empresa siempre que se haga necesario.

En el año 1999 la empresa Ford ha reorganizado sus plantas productoras de componentes creando así una nueva estructura empresarial con el nombre *Visteon*. Este proceso ha afectado a aproximadamente 78.000 trabajadores de la empresa en diversos países, de los cuales 52.000 en los EE.UU. y 19.800 en las plantas situadas en Europa. En Alemania fueron afectados casi 4.000 trabajadores en las cuatro plantas existentes en el país.

Aparte de ello, el *management* de Ford ha impulsado un proceso velado de *autonomización* de su sector de componentes. A nivel mundial se ha creado la «estructura» *Visteon*, que en la práctica pasó a interferir en la toma de decisiones respecto a las plantas de Ford, como si ya fuera una empresa autónoma. Así, los acuerdos vigentes que aseguraban planes de inversión en las distintas plantas fueron simplemente ignorados por el *management* alemán y europeo de *Visteon*. Los Consejos de Empresa (*Betriebsräte*) han protestado organizando movilizaciones, pero los acuerdos firmados siguieron sin cumplirse. Aunque las señales fueran claras, en aquel momento la dirección de Ford aun no había admitido oficialmente sus planes de autonomización del sector de componentes.

En la medida que vienen a público los planes de la empresa para el *outsourcing* tiene inicio un fuerte movimiento de resistencia de parte

²⁸ Ford es una empresa cuya matriz se encuentra en los EE.UU., pero, para fines de aplicación de la normativa comunitaria ha elegido Alemania como su país sede en Europa.

de los trabajadores de Ford en todo el mundo. Es en este contexto que el CEEu de Ford exige una negociación de ámbito europeo y reivindica que se llegue a una solución común para toda Europa.

Un punto clave para llegar al acuerdo europeo fue la articulación y la construcción de formas comunes de actuación entre el CEEu de Ford y el sindicato norteamericano del metal, UAW. La primera reunión entre ambas representaciones de trabajadores ocurre en julio de 1999, en Colonia. Allí se define la línea estratégica a ser adoptada: el sindicato UAW buscaba solucionar la cuestión de Visteon de manera modélica en los marcos de la negociación colectiva, en su ámbito de actuación (los EE.UU.). Pocos meses más tarde, el UAW ha logrado firmar un contrato colectivo por el que se garantiza que todos los trabajadores de las plantillas de Visteon seguirán como trabajadores de Ford, con derecho al mismo sueldo y condiciones de trabajo vigentes en la empresa.

El apoyo del UAW y la consiguiente solidaridad a nivel mundial, generada entre los trabajadores de Ford ha tomado totalmente por sorpresa a la dirección central de la empresa. Y de ello resultó una fuerte presión sobre el *management* europeo. Tras un largo proceso de negociación, el CEEu de Ford firmó el 21 de enero del 2000 un acuerdo con la dirección central y el *management* europeo de la empresa. Los puntos clave de ese acuerdo, que se aplica a todos los trabajadores de Ford son básicamente los siguientes:

- ▶ todos los trabajadores de Ford, que fueron trasladados para Visteon en el momento del *outsourcing*, tienen aseguradas sus anteriores condiciones de trabajo. Su sueldo y eventuales adicionales serán 100% equivalentes a los que paga Ford. Lo mismo se aplica a los derechos de jubilación de esos trabajadores;
- ▶ el vínculo de empleo con FORD será reconocido a todos los efectos legales, en caso de cierre de la planta de Visteon. Los diversos programas destinados a los trabajadores, como por ejemplo, condiciones

especiales para la compra de un coche o para la adquisición de acciones de la empresa deben ser también ofrecidas por Visteon;

- ▶ un amplio y detallado conjunto de reglas respecto a las fuentes de suministro obliga Ford a comprar sus componentes y productos de Visteon en los nueve años siguientes. De este modo se asegura la continuidad de las plantas existentes, se posibilita a Visteon ampliar su competitividad y fortalecerse en el mercado, pero sobre todo se aseguran los puestos de trabajo;
- ▶ todos los trabajadores de las organizaciones de Visteon podrán optar en el momento en que la empresa se autonomice legalmente, si prefieren quedarse en Ford o pasar definitivamente a Visteon. En el primer caso, Ford estará obligada a ofrecer un puesto de trabajo al empleado que ejerza su derecho de permanencia;
- ▶ todos los trabajadores que, después de la autonomización de Visteon, deseen volver a Ford pueden presentarse a los puestos de trabajo disponibles con la garantía de que serán privilegiados respecto a los candidatos externos en caso de que tengan la misma calificación profesional;
- ▶ todos los Acuerdos de Empresa y los Contratos Colectivos vigentes serán asumidos y respetados por Visteon. Ello se refiere especialmente a los acuerdos que garantizan empleo e inversión. Los programas de formación y recalificación profesional ya pactados deberán tener continuidad en Visteon;
- ▶ la empresa Visteon en Alemania será miembro de la asociación de las empresas de la industria del metal, lo cual significa que los Contratos Colectivos firmados con el sindicato IG Metall tienen vigencia para todos sus centros de trabajo. De modo análogo, se debe proceder en los demás países, en el sentido de garantizar las condiciones pactadas, por medio de la negociación colectiva. Esto significa que en Inglaterra, por ejemplo, deben permanecer vigentes por seis años más las estructuras de representación sindical existentes y que Visteon se incorporará a la comisión negociadora de Ford a nivel nacional.

- ▶ la empresa Visteon tendrá su propio Comité de Empresa Europeo.
- ▶ se garantiza al *Consejo General de Empresa de Ford* y al futuro *Consejo General de Empresa de Visteon* el derecho de participación recíproca: ambos podrán enviar un representante suyo a las reuniones del órgano equivalente y también a la *Comisión Económica*²⁹ de la otra empresa.
- ▶ Si Visteon viene a ser objeto de una nueva división en Europa, las eventuales nuevas empresas que sean creadas estarán también obligadas a cumplir este Acuerdo.

Aunque en 1996 la dirección central de Ford hubiera exigido para la creación del CEEu que este solamente fuera un órgano de información y consulta, el hecho de que se haya pactado el Acuerdo Ford–Visteon significa que, por primera vez en la industria del metal, un Comité Europeo es reconocido como sujeto negociador.

En un espacio de tiempo relativamente corto se ha logrado construir un frente unificado de acción sindical a nivel transnacional. Además, el proceso de negociación de este acuerdo ha cambiado de modo radical el CEEu de Ford, en el sentido de que se ha establecido una base de confianza mutua entre sus miembros y se ha consolidado la convicción en la necesidad de la acción conjunta.

A partir del éxito del CEEu en caso Visteon, se ha podido negociar a lo largo del año 2000 los programas de *outsourcing* para las plantas europeas de Ford (productoras de cajas de velocidad), a través de una *joint-venture* con la empresa *Getrag*. Después de un conflictivo proceso de negociación con el *management*

europeo, el CEEu de Ford pudo firmar un segundo acuerdo: el llamado *Acuerdo Getrag*. En él se asegura a todos los trabajadores de estas 3 plantas (situadas en Colonia, Bordeaux y Halewood: un total de 3.800 trabajadores, de ellos 1.850 en la ciudad alemana) el compromiso de que los trasladados para la *joint-venture* seguirán siendo empleados de Ford.

Este segundo Acuerdo incluye también el compromiso de garantizar un cierto nivel de producción para los tres centros de trabajo, a través de planes para el desarrollo tecnológico y de la producción de una nueva generación de cajas de velocidad en estas unidades. Este nuevo acuerdo viene a comprobar, una vez más, el reconocimiento del CEEu como sujeto negociador.

Sin lugar a dudas, estos experimentos tendrán un gran significado para la negociación futura de otras cuestiones semejantes, que afecten a más de una planta europea de Ford. Pero la consolidación de este nuevo espacio de negociación colectiva afecta también el esquema tradicional de producción normativa, demandando pues su necesaria actualización, si no en términos legales, al menos desde el punto de vista teórico.

El CEEu de GM–OPEL³⁰ ha sido creado el 16.09.1996, en conformidad con el Art. 13 de la Directiva 94/45, es decir, que como el de Ford, también se trata de uno de los llamados «acuerdos predirectiva». Tiene 29 miembros elegidos en la siguiente proporción: Austria (2), Bélgica, (3), Francia (2), Alemania (6), Hungría (1), Holanda (1), Polonia (1), Portugal (1), España (3), Suecia (3), Reino Unido (4), «grupo de países nórdicos³¹» (1), «grupo de paí-

29 Aquí se trata –una vez más– de una de las figuras típicas del derecho del trabajo alemán: la representación legal de los trabajadores en la empresa. En este caso, de la Comisión Económica, todavía no mencionada en este texto. Su existencia está prevista legalmente en la Ley BVG, §§ 106 y ss. Es un órgano para la información de los trabajadores sobre temas económicos relacionados a la marcha de la empresa y debe ser formado en las empresas que cuenten más de 100 trabajadores. Sus miembros (entre 3 y 7) son nombrados por el Consejo de Empresa.

30 General Motors, como se sabe, tiene su matriz en los EE.UU. En Europa, ha establecido su dirección central en Suiza, pero para fines de definición de su domicilio en territorio comunitario ha asumido la dirección de Bélgica, cuya normativa se aplica para eventuales disputas judiciales. No obstante, en lo que a los derechos de información y consulta se refiere, la empresa se ha obligado, mediante el acuerdo de creación del CEEu, a cumplir las normas establecidas legalmente en Alemania.

31 El grupo de países nórdicos está compuesto por Dinamarca, Finlandia, Irlanda e Noruega.

ses sureste³²» (1). Como se observa, el acuerdo alcanza 2 países que todavía no son miembros de la Unión Europea y uno que es miembro del *espacio económico europeo*. El acuerdo prevé que los miembros del CEEu elegirán una comisión ejecutiva formada por 6 de sus integrantes, a la que incumbe organizar el trabajo del CEEu y reunirse directamente con la dirección central de la empresa, siempre que se haga necesario. La reunión ordinaria del pleno del CEEu con la dirección central de la empresa tiene periodicidad anual.

El anuncio de la alianza entre General Motors y Fiat es un buen ejemplo de la manera con que muchas veces la dirección central de una empresa incumple los derechos de información y consulta. Los CEEus de estas dos empresas han sido informados de la alianza a través de los periódicos.

La primera información oficial que recibe el CEEu de GM-Europa sobre el tema le llega, bastante retrasada, en una reunión extraordinaria con la dirección central, que tuvo lugar el 4.5.2000³³. Con anterioridad a esa fecha, representantes de los CEEus de GM y de Fiat ya se habían reunido con el objetivo de formar un grupo de trabajo conjunto para afrontar el problema. En el encuentro se ha planteado el objetivo de evitar una situación en la que un CEEu fuese jugado contra el otro, en una carrera de competición a la baja entre plantillas, que tendría como resultado el empeoramiento de las condiciones de trabajo y la reducción del empleo. Al mismo tiempo, sería necesario asegurar que los contratos colectivos y los acuerdos fueran asumidos y cumplidos por la nueva alianza entre las dos empresas.

En el proceso de negociación con la dirección central de GM-Europa, el CEEu de GM ha reivindicado el reconocimiento de las represen-

taciones de los trabajadores en la empresa y de los sindicatos en las *joint-ventures* que serían creadas con la efectivización de la alianza. Para informar a los trabajadores de esa reivindicación, el CEEu de GM ha realizado el día 24.05.2000 una masiva distribución de octavillas en todas las plantas de la empresa en Europa.

La alianza entre GM y Fiat se da en el área de componentes de motores y en el sector de compras. Solamente en el área de componentes de motores afecta a 14.000 empleados de Fiat y a otros 13.000 de GM, que trabajan en plantas de Alemania, Inglaterra, Austria, Hungría, Suecia y Brasil (los trabajadores de EE.UU. y Canadá no han sido alcanzados). La *joint-venture* del sector de compras afectó a su vez, a 1.400 trabajadores de GM y 800 de Fiat³⁴.

Tras un largo y difícil proceso de negociación, que en Alemania ha sido acompañado de huelgas en las plantas de Opel (en Bochum, Kaiserslautern y Rüsselsheim), se llegó el 06.07.2000 a un *acuerdo marco de ámbito europeo*, firmado por el CEEu y por la dirección central de GM, que establece condiciones mínimas a ser concretadas a nivel nacional, en cada uno de los países afectados.

Este es más un ejemplo de que el CEEu, en acción conjunta con los sindicatos involucrados, puede ser capaz de imponerse y ver reconocida su condición de sujeto negociador junto a la dirección central de una empresa europea, en este caso, una de las mayores multinacionales norteamericanas. Los aspectos jurídicos centrales del Acuerdo pueden ser resumidos del siguiente modo:

- ▶ la representación de los trabajadores se mantiene, siempre que esto sea posible según los marcos del derecho nacional. Ello

32 El grupo de países del sureste está compuesto por Grecia e Italia.

33 El asunto había sido divulgado ya por la prensa, a comienzos del mes de marzo del 2000, en un claro menosprecio a los sindicatos y a los derechos de información y consulta previstos por la Directiva 94/45 y transpuestos a los ordenamientos nacionales italiano y alemán.

34 Véase el reportaje de la Revista MITBESTIMMUNG N°9/2002, pp. 51-55, con la presentación detallada de todos los datos relativos a la alianza entre GM y Fiat.

incluye, en los distintos países, los *Comités de Empresa*, las *comisiones nacionales de negociación*, los *shop-stewards*, los *Consejos de Administración* y también el reconocimiento de los sindicatos. Para Alemania eso ha significado que los consejos de empresa (*Betriebsräte*) no han dejado de representar a los trabajadores trasladados para la *joint-venture*. Y también supone que a éstos trabajadores deberán ser aplicados todos los acuerdos firmados por el consejo. Los acuerdos de empresa tendrán plena aplicación, y eso es especialmente importante en el caso de nuevas contrataciones;

- ▶ todos los trabajadores que sean trasladados para la *joint-venture* tendrán aseguradas las mismas condiciones de trabajo aplicables a la plantilla de GM;
- ▶ los Contratos Colectivos seguirán vigentes y se aplican también a los nuevos contratados;
- ▶ en caso de que la alianza no tenga éxito, lo que en el texto del acuerdo se presenta como una situación poco probable, los trabajadores trasladados tendrán el derecho de retornar a su empresa de origen;
- ▶ hay una declaración, más bien genérica, respecto a la utilización de la capacidad productiva y de mantenimiento del empleo, en caso de que ello sea favorable a la competitividad de la empresa.

Del mismo modo que en el caso de Ford, hay en el ejemplo del CEEu de GM algunos puntos de particular importancia:

- ▶ el CEEu compuesto por 30 miembros ha sido capaz de crear un grupo de negociación más reducido, en el que no estaban representados todos los países afectados, lo cual comprueba el desarrollo de relaciones de confianza en el interior del grupo y un alto nivel de cooperación en el trabajo;
- ▶ la coordinación de la acción ha llegado más allá del ámbito europeo, al incluir también el sindicato del metal del ABC-CUT de Brasil, el cual ha afirmado públicamente que las informaciones sobre las huelgas y el

proceso de negociación en Europa le han servido de mucho en la conducción de sus problemas locales;

- ▶ esta acción ha sido coordinada también con los sindicatos italianos y el CEEu de Fiat, que se han incorporado a un encuentro mundial de los trabajadores de GM, ocurrido en Rüsselsheim, a principios de octubre del 2000;
- ▶ el CEEu de GM-OPEL ha sido reconocido formalmente por la dirección de la empresa como sujeto negociador;
- ▶ además del acuerdo, de contenido muy positivo, se ha elevado la intensidad y la calidad de la información disponible a los representantes de los trabajadores en cada país;
- ▶ el CEEu de GM se ha manifestado públicamente, en conjunto con la Federación Europea del Metal respecto a la alianza GM-Fiat. Ha utilizado la oportunidad para criticar el retraso en el suministro de información por parte de la dirección central de la empresa y ha reivindicado una revisión de la Directiva 94/45.

Otra experiencia importante protagonizada por el CEEu de GM ha sido la negociación en una situación de conflicto, generada por la decisión de la empresa de reducir 6.000 puestos de trabajo en Europa y cerrar la planta de Vauxhall en Luton (Inglaterra), productora del Vectra. Los sindicatos y trabajadores ingleses han reaccionado inmediatamente ante estos planes, con movilización y huelgas.

El CEEu ha comprendido que más allá de esta acción sindical era necesario dibujar un plano de actuación conjunta para evitar la pérdida de los puestos de trabajo en Inglaterra y en otras plantas de GM en Europa, ya que la empresa se encontraba con exceso de capacidad productiva. A pesar de las distintas visiones, los representantes de los trabajadores fueron capaces de consensuar de modo rápido la acción conjunta a ser adoptada. La fecha elegida, el 25 de enero del 2001, ha significado un capítulo importante en la historia del sindicalismo alemán: cerca de 40.000 trabajadores en casi todas las plantas de GM han par-

tipado, por medio de huelgas y otras acciones, en la jornada de solidaridad.

La dirección central de la empresa no esperaba una movilización de ámbito europeo, pues al fin y al cabo sigue vigente la lógica de la competencia entre los centros de trabajo. Los trabajadores de la planta de Rüsselsheim eran conscientes de que el cierre de la planta de Luton podría traerles alguna ventaja: no obstante, los trabajadores de la producción, en amplia mayoría, han interrumpido su trabajo por algunas horas en solidaridad con la plantilla de Luton.

A lo largo de esta misma jornada de movilización tiene lugar en Zürich la negociación entre el CEEu y la dirección de GM Europa. El conflicto se ha solucionado un mes más tarde (entre febrero y marzo del 2001), con un plan de reestructuración negociado entre la dirección central de la empresa en Europa y el CEEu. El resultado ha sido un *segundo acuerdo marco con efecto normativo*, lo que es especialmente relevante para el sistema de relaciones industriales en Inglaterra. Con este acuerdo se establece básicamente que la planta de Luton permanece activa; se traslada la producción del Vectra para la planta de Ellesmere Port; se asegura que no habrá amortización de puestos de trabajo y que los trabajadores trasladados a otros sectores de la empresa no sufrirán pérdidas por ello.

Además de estos dos acuerdos marco europeos (FIAT y LUTON), el CEEu ha pactado también con la dirección de GM en Europa un programa de reestructuración empresarial llamado *Olympia*. La premisa de este acuerdo fue la aceptación por parte del CEEu de la necesidad que tiene la empresa de reducir su capacidad de producción en Europa en 350.000 unidades.

El objetivo principal de este último acuerdo es el de asegurar que la reducción de la capacidad productiva ocurra sin que ello implique el cierre de alguna planta o la amortización de puestos de trabajo. Las plantas más afectadas por el exceso de capacidad de producción

son las de Antuerpia en Bélgica, la de Bochum en Alemania (ambas productoras del Astra) y las 2 plantas donde se fabrica el Corsa, en Zaragoza y en Eisenach, esta última también situada en Alemania.

2.6 Apuntes para el proceso de reforma de la Directiva 94/45

La experiencia en torno a la creación de los CEEus y su posterior desarrollo ha permitido algunas conclusiones respecto a los aciertos e insuficiencias del texto de la Directiva 94/45 con vistas a su revisión, ya tantas veces pospuesta. Existen algunos problemas concretos derivados de la actuación de los CEEUs, que no encuentran solución en el texto comunitario, ni tampoco en las normas nacionales de transposición.

En este apartado se hace una breve incursión en estas cuestiones, todas ellas de enorme relevancia para el efectivo ejercicio de los derechos de información y consulta atribuidos a los comités europeos. De modo esquemático, se apuntan a seguir las insuficiencias de la Directiva que mayor atención deben merecer en el proceso de revisión que, tarde o temprano, tendrá lugar. En los dos epígrafes subsecuentes se hace una breve prospección respecto de la incidencia de las Directivas sobre información y consulta a nivel nacional y sobre la Sociedad Europea, en lo que puedan significar para el desarrollo de la actuación de los comités de empresa europeos.

2.7 ¿Hacia una nueva Directiva?

Aunque el número de debates relacionados a la revisión de la Directiva sobre los CEEus sea escaso —si se tiene en cuenta la innovación que supone, destinada a establecer un sistema transnacional de información y consulta— los hechos reales plantean el problema de saber si el texto actual queda suficientemente claro con el fin de asegurar que la información y la consulta se realicen en plazo razonable, en cualquier caso, antes de que el empleador

adopte la decisión. Hay suficientes casos de ausencia de información anticipada que han resultado en perjuicio de los derechos de los trabajadores (aquí, una vez más, se puede recordar los siempre presentes ejemplos de RENAULT y SABENA). El correctivo delineado jurisprudencialmente parece no tener la eficacia deseada.

Hay una clara tendencia a la reducción de la incidencia de nuevos acuerdos para la creación de CEEus, ya con base en el Art. 6^o de la Directiva. Desde su aprobación (22.09.94) hasta la fecha límite para que se firmaran los llamados «acuerdos predirectiva» (22.09.96), han sido creados 431 CEEus. A partir de allí, hasta el 31.12.2002 se han creado otros 341, en un total de 772 CEEus actualmente existentes. Teniendo en cuenta estos datos se puede cuestionar en que medida el texto de la Directiva ofrece la base jurídica adecuada para el continuo desarrollo de los CEEus, especialmente porque, según los datos disponibles (ALTMAYER, 2003:308) son actualmente 1.865 las empresas y grupos de empresa que se encuentran dentro del ámbito de aplicación de la Directiva.

Entre otros problemas verificados en la aplicación práctica de esta Directiva se puede mencionar el hecho de que, tras una fusión de empresas o de grupos de empresas, en la nueva empresa o en el grupo que resulte pueden coexistir dos o varios CEEus, sin que el texto legal ofrezca reglas o métodos que permitan solucionar los problemas de concurrencia (BÜGGEL, 2000:420).

Otro tema igualmente relevante de cara a la revisión de esta Directiva es el que se refiere a las oportunidades de formación para los miembros del Grupo Especial de Negociación (GEN), sobre todo para los miembros del propio CEEu, en el ejercicio de su mandato. Tienen razón los sindicatos cuando argumentan que la Directiva es un instrumento de representación transnacional, que abre nuevas posibilidades para la representación de intereses y para la comunicación en este ámbito y que, por consiguiente, esta tarea demanda un mayor nivel de capacitación de los miembros del CEEu (KLEBE,

1999). El texto de la Directiva no asegura ningún derecho de formación para los representantes de los trabajadores en ámbito europeo.

Los sindicatos quedan al margen del texto de la Directiva. Su participación depende, en la mayoría de los casos, de espacios conquistados junto a la matriz de la empresa (lo que acaba por beneficiar al sindicato del país sede), o bien de oportunidades concretas de acompañamiento de las reuniones, mediante el envío de un experto o representante suyo (ALTMAYER, 2002).

El sujeto negociador representante de los trabajadores en los acuerdos para la creación de un CEEu no está claramente definido por la Directiva. En realidad, tampoco el carácter negociador del proceso de creación del CEEu queda evidenciado en cuanto una obligación legal de la empresa (KUNZ, 1996).

La Directiva no establece un procedimiento para la revisión de los acuerdos firmados en su aplicación, lo que dificulta en muchos casos la apertura de negociaciones para la firma de un nuevo acuerdo o para mejorarlo. Tampoco hay cualquier previsión respecto a los derechos del CEEu en la hipótesis de fusión de la empresa. El Reglamento de control de fusiones y los mecanismos allí previstos no están de este modo al alcance de la actuación del CEEu (KLEBE, 1999).

Estos son solamente algunos temas que merecen atención a la hora de revisar el actual texto de la Directiva 94/45. Sus insuficiencias son evidentes. Sin embargo, su aprobación ha permitido que se pusiera en marcha un largo proceso de creación de representaciones transnacionales de los trabajadores, que empieza a dar frutos y que ciertamente contribuye a la democratización de las relaciones de trabajo.

2.8 Conclusiones

El análisis de la normativa aplicable a los CEEus demuestra algunas insuficiencias que, no obstante, no impiden la continuidad del de-

sarrollo de su actuación. La experiencia acumulada presenta resultados que pueden ser positivamente valorados.

La consolidación del papel del CEEu como sujeto negociador depende en buena medida de su grado de articulación con los sindicatos nacionales de sector y sus federaciones europeas, pero también de su capacidad de generar y coordinar una amplia red de intercambio de informaciones junto a las representaciones de los trabajadores en los distintos países.

La próxima ampliación de la Unión Europea hacia el Este supone un nuevo desafío a los CEEus. Les exige la capacidad de integrar nuevas realidades laborales con el objetivo principal de impedir que se establezca la lógica de la competición «a la baja» entre plantillas de distintos países, en disputa por inversiones de la matriz a cambio de reducción de costes y mayor productividad.

Entre sus nuevos espacios de actuación, los CEEus vienen asumiendo como tarea estratégica la negociación de *códigos de conducta* con las empresas o grupos económicos donde actúan. Crece de manera significativa el número de acuerdos firmados por CEEus con la dirección central de la empresa, con el objetivo de poner en marcha instrumentos normativos de este tipo³⁵. No obstante, el marco jurídico para su regulación sigue inexistente. Su naturaleza jurídica es todavía objeto de controversia. Si, por un lado, los códigos de conducta presentan la desventaja teórica de ser una especie de *soft law* o legislación blanda, de difícil imposición mediante la interposición de una demanda judicial, por otro, permiten la legitimación de una instancia transnacional de diálogo social en la empresa. Por su intermedio, se puede extender la acción colectiva de los trabajadores hacia países donde no hay libertad sindical, ni derechos sociales. Ahora bien, hay distintas experiencias llevadas a cabo para la

puesta en marcha de un código de conducta, y como tal deben ser valoradas. En algunos casos, se trata de un acto unilateral de la empresa con el mero objetivo de mejorar o proteger su imagen frente a sus consumidores, en lo que se podría definir como una operación de marketing puro y duro, que poco tiene que ver con nuevas formas de regulación jurídica. Supone, eso sí, un intento de establecer un cierto nivel de autorregulación transnacional privada, evidentemente sin la participación de un contrapoder sindical, en clara sustitución de una posible esfera de negociación colectiva con representantes de los trabajadores en este nuevo ámbito.

De otra parte, y en oposición al experimento anteriormente descrito, se pueden ubicar los códigos de conducta que se firman en base a un compromiso público de la empresa, que reconoce su responsabilidad social dirigida no sólo a asegurar la calidad de su producto en materia de consumo, sino también en cuanto a la *limpieza* de su proceso de producción a lo largo de toda la cadena productiva. Ello exige reglas que materialicen su compromiso en lo que se refiere a la protección de los derechos humanos y a la utilización autosostenible de los recursos naturales. Supone, además, la adopción de reglas claras de monitoreo y de certificación externa en relación a la calidad del producto, pero también respecto a las condiciones de su producción, sobre todo, en lo que a sus suministradores se refiere. En definitiva, esta segunda línea de experimentación en torno a la puesta en marcha de los códigos de conducta tiene por base la negociación con los representantes de los trabajadores, a nivel supranacional, con el objetivo de alcanzar un acuerdo. Hasta el presente, el papel de la contraparte viene siendo asumido por los CEEus.

La evolución de los modelos nacionales de relaciones laborales, por un lado, y a su vez, la emergente regulación del trabajo en esfera

35 Es el caso, por ejemplo, de Volkswagen, Daimler–Chrysler y General Motors Europa. Estos tres códigos de conducta resultan de un proceso de negociación de estas empresas con sus respectivos comités europeos, lo que al fin se comprueba con la firma de las partes (CEEu y dirección central) en el acuerdo celebrado. En los 3 casos, los acuerdos han sido firmados en el año 2002.

européa apunta hacia una aparente contraposición: o bien se avanza en dirección a un modelo europeo de regulación laboral, o, por otro lado, se consolidan las tradiciones nacionales hasta aquí practicadas según las normas de cada país. La primera posibilidad parece aún demasiado distante y por tanto, poco probable en una perspectiva de corto plazo. La segunda es, sin duda, una vía más anclada en la realidad, pero de hecho ya obligada a convivir con las fuentes de regulación de ámbito comunitario, cada vez más influyentes. Ante tal paradoja, algunos autores vienen afirmando la tendencia hacia la conformación gradual de un sistema de relaciones laborales de distintos niveles en la Unión Europea (THOLEN, 2000). Ello implicaría la actuación en paralelo de las fuentes normativas nacionales y de las comunitarias, sea mediante la regulación estatal y europea, fuere en clave de negociación. El resultado –todavía por confirmarse– sería una expansión de las fuentes de regulación supranacionales, entre ellas, la negociación colectiva de ámbito europeo, generándose una interpenetración no conflictiva entre los distintos niveles (PLATZER, 2001). En esta línea de argumentación, los

acuerdos colectivos firmados por CEEus con empresas multinacionales pueden ser valorados como ejemplos concretos, que apuntan en dirección a la consolidación de un sistema europeo de distintos niveles. En cambio, en materia de convenios colectivos negociados por sindicatos en ámbito transnacional, los ejemplos son todavía casos aislados³⁶.

Por fin, en lo que a las posibilidades de revisión de la Directiva 94/45 se refiere, son necesarias algunas observaciones. La próxima etapa debe desarrollarse en base al diálogo social, es decir, a través de la negociación entre sindicatos y asociaciones patronales en ámbito europeo. No se tienen informaciones o señales desde la contraparte empresarial, que permitan esperar algún éxito en tales contactos. Será necesario comprobarse la ausencia de acuerdos en esta etapa de diálogo social para que solamente entonces la Comisión Europea presente una propuesta de revisión del texto actual de la Directiva. Teniendo en cuenta la necesidad de que se cumplan estos trámites, el asunto debe esperar para que vuelva a ser debatido con reales perspectivas de avance.

36 Aquí sería el caso de mencionar el reciente convenio colectivo firmado entre el sindicato alemán IG Media y el Sindicato francés (CGT) con la empresa binacional de televisión ARTE (1999). Ante la ausencia de un marco legal que permitiera ubicar el instrumento negociado, las partes han optado a firmar dos documentos paralelos, de idéntico contenido, cada uno según las respectivas normas nacionales vigentes.

Bibliografía

- ALTMeyer (2003) – ALTMeyer, Werner. *Europäische Betriebsräte – Bestandsaufnahme und Ausblick*, in: «Revista Arbeitsrecht im Betrieb», N° 5/2003, pp. 308–311;
- BLANKE (1999) – BLANKE, Thomas. «Europäisches Betriebsrätegesetz – EBRG Kommentar», Baden–Baden;
- BÜGGEL (2000) – BÜGGEL, Anneliese. *Die Richtlinie über die Einsetzung Europäischer Betriebsräte. Erfahrungen mit der Anwendung der Richtlinie und Ansprüche an ihre Revision*, in: «Revista Arbeitsrecht im Betrieb», N° 7/2000, pp. 418–421;
- DÄUBLER (1998) – DÄUBLER, Wolfgang. «Das Arbeitsrecht 1. Leitfaden für Arbeitnehmer», 15. Auflage, Hamburg;
- DÄUBLER (2000) – DÄUBLER, Wolfgang; KITTNER, Michael; KLEBE, Thomas. (orgs.), «BetrVG–Betriebsverfassungsgesetz – Kommentar für die Praxis», 7. Auflage, Frankfurt–am–Main;
- DEINERT (1999) – DEINERT, Olaf. «Der europäische Kollektivvertrag», Baden–Baden;
- JACOBI (2000) – JACOBI, Otto & HERMANN, Wolfgang. *Ambassadors of the civil society: practice and future of European Works Councils*, in: Fundación Hans Böckler (org.) «Transnational Industrial Relations in Europe», Düsseldorf, pp. 95–111;
- JUNKER (2002) – JUNKER, Abbo. *Neues zum Europäischen Betriebsrat*, in: Revista Recht der Arbeit, Nr.1/2002, pp. 32–38;
- KLEBE (1999) – KLEBE, Thomas & KUNZ, Olaf. *Europäische Betriebsräte: eine praktische und rechtliche Zwischenbilanz*; in: «Festschrift für Wolfgang Däubler: Recht und soziale Arbeitswelt», Frankfurt–am–Main, pp. 823–840;
- KUNZ (1996) – ASSHOFF, Gregor; BACHNER, Michael; KUNZ, Olaf. «Europäisches Arbeitsrecht im Betrieb, ein praktisches Ratgeber», Köln;
- MOZET (1997) – MOZET, Peter. «Vereinbarungen über Europäische Betriebsräte», in: Revista Der Betrieb, 1997, pp. 477–479;
- MARGINSON (1998) – MARGINSON, Paul; GILMAN, Mark; JACOBI, Otto; KRIEGER, Hubert. «Negotiating European Works Councils», Dublin;
- MÜLLER (1997) – MÜLLER, Christopher. «Europäische Betriebsräte–Gesetz», Stuttgart;
- PLATZER (1998) – LECHER, Wolfgang; NAGEL, Bernhard; PLATZER, Hans. «Die Konstituierung Europäischer Betriebsräte – vom Informationsforum zum Akteur? Eine vergleichende Studie von acht Konzernen in Deutschland, Frankreich, Großbritannien und Italien», Baden–Baden;
- PLATZER (1999) – LECHER, Wolfgang; PLATZER, Hans; RÜB, Stefan; WEINER, Peter. «Europäische Betriebsräte – Perspektiven ihrer Entwicklung und Vernetzung. Eine Studie zur Europäisierung der Arbeitsbeziehungen», Baden–Baden;
- PLATZER (2001) – LECHER, Wolfgang; PLATZER, Hans; RÜB, Stefan; WEINER, Peter. «Verhandelte Europäisierung. Die Einrichtung Europäischer Betriebsräte – zwischen gesetzlichem Rahmen und sozialer Dynamik», Baden–Baden;
- RÉGENT (1998) – RÉGENT, Sabrina. *La legge francese di recepimento della direttiva sui Comitati aziendali europei*, in: «L´attuazione della Direttiva sui Comitati aziendali europei, un´analisi comparata», a cura di ZOPPOLI, Lorenzo. Napoli, pp. 53–85;
- SCHIEK (1997) – SCHIEK, Dagmar. «Europäisches Arbeitsrecht», Baden–Baden;
- TERRADILLOS (2001) – TERRADILLOS ORMAETXEA, Edurne. *La doctrina del TJCE acerca del alcance del derecho de información de los trabajadores conforme a la Directiva 94/45/CE*, in: «Revista de Derecho Social», N° 15, julio–septiembre, pp. 143–159; Albacete;
- THOLEN (2000) – EBERWEIN, Wilhelm; THOLEN, Jochen; SCHUSTER, Joachim. «Die Europäisierung der Arbeitsbeziehungen als politisch–sozialer Prozeß, München;
- ZACHERT (2000) – OPPOLZER, Alfred; ZACHERT, Ulrich. (Orgs.) «Krise und Zukunft des Flächentarifvertrages», Baden–Baden.

