



COMUNICADO	FECHA
54/2015	16/09/2015

## Conferencia Anual C.E.S. Comités de Empresa Europeos



Los pasados días 15 y 16 de Septiembre, en Bruselas se ha celebrado la Conferencia Anual de la Confederación Europea de Sindicatos, en marcada en la temática los **20 años de los CEE: para más democracia en el trabajo.**

**La Federación Estatal de FITAG invitó al Secretario del Comité Europeo de SAICA dado que había participado en etapas anteriores del proceso, también asistieron dos compañeros de UGT V. Camacho (Jhonson & Jonshon) y P. Falagán Solvay.**

La primera jornada fue presentada por Claudia Menne, Secretaria confederal de la CES y se desarrollo en 2 partes:

En la primera Jordi Curell, Director encargado del empleo y de la legislación social, y del diálogo social, Comisión europea dio la visión en la que se encuentra la situación desde el punto de vista de dicha Comisión, haciendo hincapié en las mejoras que supuso para las relaciones entre Trabajadores y empresas a nivel Europeo la creación de los Comités Europeos y la evolución en las 2 décadas con 2 modificaciones de la Directiva.

La Comisión es conocedora de que dicha Directiva no es perfecta y es necesario seguir avanzando en su evolución para lo cual se tienen en cuenta todas las propuestas, sugerencias y quejas que se hace por parte de los Representantes de los Trabajadores, estando prevista una revisión para el año 2016. La situación en los diferentes países difiere por los distintos puntos de partida y "cultura" sindical/empresarial, esta norma intenta homogeneizar el marco normativo.

En el turno de palabras los Delegados asistentes se pidieron aclaraciones en cuanto a plazos, posibilidades de intervención en la modificación de la Directiva así como mostrar el malestar al Sr. Curell por el mayor poder que tienen las Direcciones de las Empresas en su acción de Lobby de cara a los miembros de las instituciones Europeas, dejando en peor posición a la parte más débil, los trabajadores.

La segundo parte titulada "¿Mirando atrás, qué hemos aprendido desde el pasado?" tuvo como finalidad contar experiencias de tres compañeros, Ute Funk (British American Tobacco EWC, Alemania), Maria Jauhainen (Sindicato Profesional de Ingenieros, Finlandia) y Vaughan Williams (EDF Energy, UK).

En ella se hablaron de asuntos como el riesgo que suponen para las condiciones laborales los procesos de externalización, el traslado de la producción a países extracomunitarios, la situación política con el auge de políticas neoliberales y la falta de un marco legislativo que permita que las Directivas sean defendidas jurídicamente por la ambigüedad en sus redactados, así como el margen que tienen los países miembros a su aplicación. Si hizo un llamamiento a la unidad de acción sindical y de defensa de los trabajadores que permita hacer contrapeso a todos los abusos que se están produciendo.



U  
G  
T  
I  
N  
F  
O  
R  
M  
A

En la jornada del día 16 se analizaron los resultados de la encuesta que se envió tanto a Representantes Sindicales y miembros de los diferentes Gobiernos de la UE. Desde la CES se valoró que la información aportada resultaba sesgada y para hacer que fuera una herramienta válida se encargo a un gabinete de expertos que mediante entrevistas personales se recabaran datos para complementarla. Los Representantes de los Trabajadores de SAICA participaron en la encuesta con la situación en nuestra empresa, que no difiere mucho de lo que ocurre en el resto de las empresas que tienen Comité Europeo.

A continuación desarrollamos los puntos destacados del informe elaborado

### 1. ¿Qué ha sucedido en los 20 años?

- **Aspectos cuantitativos:** La mayoría de los CES se crearon en los 90, no se aprecia un aumento en los últimos años (desde 2011) en la creación de comités dado que no son promovidos por las empresas y a los RRTT no se les dan facilidades.
- **Aspectos cualitativos:** hay mucho margen de mejora, se aprecia que los que funcionan bien siguen haciéndolo aunque la nueva directiva no ha supuesto una gran mejora, a pesar de todo hay muchos comités que tiene grandes deficiencias.
- Se ha mejorado en **formación** con la nueva directiva, incluyéndose en algunos acuerdos.
- Por parte de las Empresas se incide en la prevención, igualdad, trayectoria profesional, producción pero **no se tienen en cuenta aspectos más importantes como situación salarial y organización interna.**
- Mejora en la **comunicación** en los Comites Europeos, pero sólo en los que ya partían de una buena situación, en cambio en los que no funcionaba sigue sin hacerlo.

Como conclusión en este apartado se indica que los CEE más activos siguen potenciándose, ha habido ascenso de cara a la utilidad por parte de la empresa, se ha perfeccionado la coordinación sindical y profesionalización.

### 2. ¿Cuáles han sido las mayores deficiencias y retos desde el punto de vista de los RRTT?

- **Reestructuraciones empresariales:**
  - ✓ No se da suficiente información o la que se facilita es "pobre", se abusa de las clausulas de confidencialidad, excepto algún caso basado en la confianza "personal". La Comisión no está evaluando dicha información y consulta. Comités Restringidos en los que hay una buena sintonía con la Empresa representan una herramienta muy activa en todos estos procesos.
- **Principales demandas de cara al futuro.**
  - ✓ La gran mayoría piensa que es necesaria una mejora en la Directiva, sobre todo en información y consulta (definición clara). Mecanismos de sanción, mejora en la formación y competencias, el rol de los sindicatos tiene que ser reconocido por la Directiva. condiciones y requerimientos en cuanto a la confidencialidad, mayor flexibilidad para poder constituir mayor número es en empresas de menor tamaño. Coordinadores, aclarar el funcionamiento de esta figura.
  - ✓ **Democracia y participación**, el Comité Europeo **NO** es un organismo aislado en cuanto a la organización de la Representación de los Trabajadores, Tiene que servir como una herramienta para anticiparse a los cambios. Los C.E. funcionan mejor si los representantes a nivel local ya hacen un buen trabajo. Es una herramienta de

comunicación entre RRTT de los diferentes países, los Sindicatos juegan un papel crucial en este aspecto.

Posteriormente se hace un **análisis a nivel de cifras de los Comités Europeos**.

- ✓ Punto de inflexión 1996 (Directiva CE) con un aumento exponencial, la Revisión de la Directiva de 2011 no se ha notado prácticamente en este aspecto.
- ✓ El marco geográfico influye notablemente, destacan Alemania, Francia y Reino Unido. Sectores metal, servicios y químico dominan.
- ✓ Tamaño de la empresa, mayor tamaño, más comités, aunque se van igualando paulatinamente.
- ✓ Formación de los acuerdos: en la mayoría hay una duración indefinida o renovación automática, lo que limita notablemente las renegociaciones y las posibilidades de mejora, aunque es posible hacerlo si hay interés por las partes.
- ✓ La fusión y absorción de empresas han provocado la desaparición de Ces.
- ✓ **Recursos disponibles**, de 2006 a 2015 la mayoría celebran una reunión ordinaria al año (mínimo legal) , se aprecia un ligero aumento en cuanto a las 2 reuniones, aumenta número de reuniones en entre los RRTT tanto previas (preparatorias) de la ordinaria como posteriores (análisis y conclusiones).

Se hace mención especial al papel y capacidades del **Comité Restringido** que tiene que servir de enlace de comunicación y centro de coordinación, en algunos casos gestión de presupuesto y transmisión de la información, representa al CE en cuanto al exterior de la empresa, órgano de resolución de conflictos.

**En cuanto a Formación:** son muy importantes las disposiciones que facilitan esta tarea y mejoran las capacidades. , progresivamente van aumentando se ha pasado del 31% 1996 al 93% en 1999. La formación habitual va enfocada a conocimiento de idiomas, formación general de funcionamiento de los Ces, Seguridad y Salud. Hay que potenciar la función de los sindicatos de respaldo, selección de miembros y la transmisión del conocimiento hacia sus representados.

#### **Confidencialidad:**

- Es un gran problema se limita por parte de la legislación pero no se puede recurrir a través de los juzgados. En algunos estados existe la posibilidad de sancionar a los RRTT por vulnerar la confidencialidad, sólo en Francia hasta ahora, puede ser al contrario.
- Sanciones mínimas muy bajas (600 € España) en el caso de incumplimiento de la legislación por parte de las Empresas y las máximas (180.000 €) no está siendo aplicadas por los Tribunales.
- No es posible recurrir en la mayoría de países en el caso de que la Empresa se niegue formar un Comité Europeo y se aplican normas nacionales.

Posteriormente se abre turno de preguntas y análisis, a grandes rasgos:

- ✓ Hay países en los que la aplicación de la Directiva es voluntaria (Reino Unido).
- ✓ La globalización está teniendo un impacto negativo en cuanto de derechos de los trabajadores, las empresas se llevan a países donde no tienen representación o bien es muy débil.

- ✓ Existe contradicción entre la **confidencialidad** alegada por las empresas, a veces arbitrariamente y la OBLIGACIÓN de informar por parte de los Representantes a sus Representados, hay posibilidad de sanciones (Alemania). Es necesaria una mayor concreción en cuanto a lo que puede o no ser divulgado. En Finlandia existe una figura que "arbitra" en dichos conflictos.
- ✓ La figura del "**experto**" hay que llegar a un acuerdo la Dirección en la mayoría de los casos, es necesaria la presencia de dichos expertos, en algunos casos no les deja participar en los plenarios. Aplicación transnacional, la mayoría de las decisiones que se aplican en un país suelen influir en el resto de los países. Acuerdos 1996, en algunos casos se han renegociado, manteniendo la base y añadiendo alguna de los puntos de la nueva
- ✓ A pesar de haber pasado ya 20 años desde la primera Directiva se repiten las **peticiones y quejas** por parte de los RRTT, se muestran los mismos problemas e influyeron poco en cuanto a la revisión de la Directiva de 2011, no se confía en que cambie esta situación aunque se vuelva a revisar
- ✓ Es necesario **mejorar la formación y consulta**. Se necesita una mejorar en las reuniones posteriores para ganar en calidad, en la actualidad la Dirección marca los tiempos.
- ✓ En algunos casos las Direcciones introducen miembros "independientes" que no han sido elegidos por los trabajadores o las organizaciones sindicales
- ✓ .La limitación en el número de delegados provoca que no haya representación suficiente lo que influye en la calidad de la información.
- ✓ Hay que poner atención también en las condiciones salariales de los trabajadores de diferentes empresas en los diversos países para tratar de igualarla en unos "valores dignos".



Para finalizar el representante de la Confederación Europea de Sindicatos indica que se está valorando si se revisa la directiva o no debido a la situación política en la que nos encontramos en Europa, pero es necesaria una mejora por todo lo indicado y por la información recibida por los RRTT. Deberíamos ser optimistas, se está debatiendo en el interior de la comisión y son conocedores de los problemas planteados por parte de los RRTT. Es necesaria la mejora en la aplicación de esta ley actual.

Desde la Sección Sindical de UGT queremos mostrar nuestro agradecimiento al área de Internacional de FITAG UGT por darnos la oportunidad de participar en estas interesantes jornadas.

**Hemos podido comprobar que la situación es muy similar en los diferentes Comités, con problemas y demandas comunes por parte de los Representantes de los Trabajadores lo que nos indica que es necesario un impulso y unidad por parte de todas las fuerzas Sindicales para evitar que los logros de la Europa Social se pierdan y a su vez mejorar las condiciones laborales en el seno de la Unión y que sirva para trasladarse al resto de países en los que las transnacionales tienen sus sedes y centros de producción, aunque sea fuera de Europa.**