

La publicación de los resultados de un proyecto cofinanciado por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea



Comisión Europea



Gestión

de la representación transnacional de trabajadoras y trabajadores

Cómo abordar eficazmente el reto de los Comités de Empresa Europeos

ASTREES


IR Share


www.sbiformaat.nl



Gestionar los órganos y mecanismos de representación de los trabajadores y trabajadoras a nivel europeo es una tarea compleja que plantea grandes retos. La directiva comunitaria sobre la constitución de comités de empresa europeos solo recoge una serie de principios generales, pero no proporciona a los interlocutores sociales unas pautas claras suficientes para organizar e implicar de forma eficaz al comité de empresa europeo (CEE) en las decisiones clave de la empresa.

Nos referimos en particular a tres conceptos que determinan en gran medida la capacidad de actuación de los comités de empresa europeos:

- **¿Qué asuntos se pueden considerar transnacionales?**
- **¿Cómo se puede organizar eficazmente el proceso de información y consulta?**
- **¿Cómo se debe gestionar la confidencialidad dentro del CEE?**

Con la ayuda de la **Comisión Europea (DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión)**, **ASTREES** (Francia), **EWC Services SBI Training en Advies & FNV Formaat** (Países Bajos) e **IR Share** (Francia) han querido dar respuesta a estas cuestiones llevando a cabo en 2015/2016 un proyecto de desarrollo de mejores prácticas para la gestión eficaz de comités de empresa europeos.

La Asociación Europea de Empresas públicas y de Servicios de interés general (CEEP, Bruselas) y la patronal holandesa (**AWVN**) también apoyaron el proyecto y encargaron a los socios de proyecto organizar tres talleres de trabajo. Los talleres reunieron, procedentes de distintos países, sectores y colectivos, a responsables de Recursos Humanos encargados de las relaciones con sus respectivos comités de empresa europeos. Cada taller abordó un tema específico, y las conclusiones se pusieron en común en un acto final conjunto que reunió a los responsables de RRHH y a los representantes de los trabajadores de diversos comités de empresa europeos.

El documento que tiene entre manos es el resultado de este interesante proyecto. Su objetivo es arrojar algo de luz para que tanto los responsables de RRHH como los representantes de los trabajadores y trabajadoras (a nivel europeo, pero también a nivel nacional y local) puedan enfrentarse con éxito a los retos existentes. Esperamos que su contenido sea de utilidad a todas las personas implicadas en el funcionamiento de los CEE.

Los socios de proyecto coinciden en resaltar el enorme valor añadido que el diálogo constructivo en torno a la cuestión de la transnacionalidad aporta en las empresas multinacionales. Están firmemente convencidos de que la implicación temprana de los trabajadores mejora la toma de decisiones y contribuye a crear empresas económicamente más sólidas.

Por eso, antes que nada, queremos agradecer su inestimable colaboración a todos los directivos, representantes de los trabajadores y organizaciones que han participado en este proyecto, así como a la CEEP, la AWWN y la Comisión Europea. Sin su ayuda e implicación esta publicación no habría sido posible.

Queremos dar también especialmente las gracias al Grupo Solvay por habernos acogido en Lisboa en marzo de 2016 para nuestro acto de clausura.

Finalmente, agradecer personalmente a Jacqueline Carlino y Laurence Danneaux (ASTREES), Petra Molenaar (SBI Formaat), Elza Novais (Solvay), Sebastian Schulze-Marmeling (ASTREES), Sjef Stoop (SBI Formaat), Frédéric Turlan (IR SHARE) y Marielle Van der Coelen (SBI Formaat) su enorme dedicación y compromiso para hacer realidad este proyecto.

Christophe Teissier

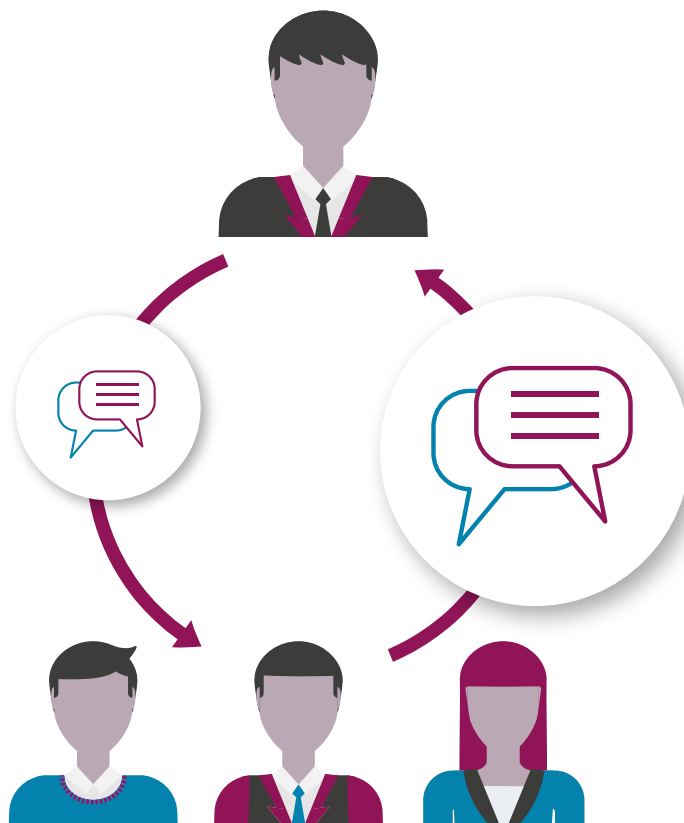
Director de proyecto
ASTREES

Gestión

de la representación transnacional de trabajadoras y trabajadores

Índice

Gestión de asuntos transnacionales en los Comités de Empresa Europeos.....	7
Gestión del proceso de información y consulta en los Comités de Empresa Europeos.....	17
Gestión de la confidencialidad en los Comités de Empresa Europeos.....	31



Gestión de asuntos transnacionales en los Comités de Empresa Europeos

F. Turlan (coord.)

La gestión de las cuestiones transnacionales es el cometido fundamental de los comités de empresa europeos (CEE). Aunque la Directiva CE establece que un asunto es transnacional cuando afecta **al conjunto de la empresa** o cuando afecta **al menos a dos de sus establecimientos** situados en **dos Estados miembros diferentes**, determinar el carácter transnacional de un asunto da lugar a menudo a todo tipo de controversias. Puesto que la directiva no proporciona pautas claras para llevar a la práctica los principios generales que recoge, los interlocutores sociales se ven obligados a establecer sus propios criterios.

Este breve manual es el resultado de un seminario que se celebró el 9 y el 10 de abril de 2015 y que reunió a responsables de Recursos Humanos de varios sectores y colectivos con la finalidad de arrojar algo de luz sobre este asunto tan complejo.

¿De qué estamos hablando?

→ Desde una perspectiva legal

Extractos de la directiva

La directiva gira en torno a dos artículos fundamentales:

- Artículo 1, apartado 3: «La información y consulta a los trabajadores se efectuarán al **nivel pertinente** de dirección y de representación, en función del tema tratado. Con tal fin, las competencias del comité de empresa europeo y el alcance del procedimiento de información y consulta a los trabajadores regulado por la presente Directiva **se limitarán a las cuestiones transnacionales**.
- Artículo 1, apartado 4: «Se considerarán transnacionales las cuestiones que afectan **al conjunto** de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria o **al menos a dos empresas** o establecimientos de la empresa o del grupo situados en **dos Estados miembros diferentes**.»

Para interpretar correctamente estas dos disposiciones tenemos que ir al considerando 16, que podría ser de aplicación en caso de litigio:

- Considerando 16: «Es conveniente que el carácter transnacional de una cuestión se determine teniendo en cuenta tanto el alcance de **sus efectos potenciales** como **el nivel de dirección y representación** que implica. A este efecto, se consideran transnacionales las cuestiones que afecten **al conjunto de la empresa** o del grupo de empresas, o al menos a dos Estados miembros. Entre estas cuestiones **se encuentran, con independencia del número de Estados miembros de que se trate**, las que revistan **importancia** para los trabajadores europeos en términos del alcance de sus posibles efectos o las que impliquen transferencia de actividades entre Estados miembros.»

Estas disposiciones proporcionan algunas indicaciones sobre el alcance que ha de tener una cuestión transnacional. Parece bastante claro que una cuestión que afecta a dos establecimientos de la empresa en dos Estados miembros diferentes es transnacional, al igual que una decisión que tenga repercusiones en el conjunto del grupo (como una reestructuración a escala europea o una reorganización de la estructura de la empresa).

Sin embargo, los interlocutores sociales suelen encontrarse con muchas «zonas grises» en las que lo dispuesto en la directiva no permite determinar claramente si se trata o no de una cuestión transnacional. Una misma cuestión puede ser considerada «de importancia para los trabajadores europeos» y «transnacional» por parte de los representantes de los empleados, y de importancia menor o no transnacional por el empleador.

La tabla que figura abajo muestra las distintas «zonas grises»:

Tabla 1: Cuándo se considera que una decisión entra dentro del ámbito de competencias del CEE

	afecta al conjunto del grupo o al menos a 2 establecimientos en 2 Estados miembros	reviste importancia para los trabajadores europeos en términos del alcance de sus posibles efectos	procede de la dirección central	Conclusión
	X	X	X	... entra dentro del ámbito de competencias del CEE.
	0	X	X	... podría entrar dentro del ámbito de competencias del CEE teniendo en cuenta el considerando 16 («con independencia del número de Estados miembros de que se trate»).
	X	0	X	... no entra dentro del ámbito de competencias del CEE si no tiene efectos importantes para los trabajadores.
→ Cuando una decisión...	X	X	0	... entra dentro del ámbito de competencias aunque la decisión no la haya tomado la dirección central (sino una dirección regional).
	0	0	X	... no entra dentro del ámbito de competencias.
	0	X	0	... podría entrar dentro del ámbito de competencias si la decisión solo afecta a un Estado miembro pero tiene efectos importantes sobre los trabajadores europeos.
	0	0	0	... no entra dentro del ámbito de competencias.

→ Desarrollo práctico del marco legal

La Directiva CE no proporciona pautas lo suficientemente específicas para gestionar cada situación. Y lo hace deliberadamente. La directiva dice explícitamente: «De acuerdo con el principio de autonomía de las partes, corresponde a los representantes de los trabajadores y a la dirección de la empresa, o de la empresa que ejerce el control de un grupo, determinar de común acuerdo la naturaleza, composición, atribuciones, modalidades de funcionamiento, procedimientos y recursos financieros del comité de empresa europeo [...] de forma que se adapte a sus circunstancias particulares» (considerando 19).

Por consiguiente, los interlocutores sociales han intentado pactar en los acuerdos constitutivos de los CEE distintas fórmulas para tratar el tema de la transnacionalidad. Algunas de estas fórmulas son:

- Establecer una serie de valores umbral que permitan determinar si un asunto es importante para los trabajadores europeos: una cuestión se remite al CEE si afecta al menos al 3 % de los trabajadores europeos, o al menos a 1.300 trabajadores, o si el área/establecimiento en cuestión representa alrededor del 5 % de la cifra de negocio total del grupo. Sin embargo, asociar el concepto de «significativo» (que afecta considerablemente) a la definición de «transnacionalidad» no está en línea con lo dispuesto por la directiva, que en la definición de «transnacional» no incluye el en ningún momento la expresión «que afecte considerablemente». Es más: los asistentes al seminario opinaron que esta fórmula no constituye una buena práctica, porque sigue siendo bastante rígida, especialmente cuando para determinar el alcance de los efectos se recurre exclusivamente al número de trabajadores afectados, es decir, a los despidos colectivos. Los efectos también podrían ser un aumento de la carga de trabajo para los compañeros que se quedan en la empresa, un mayor riesgo empresarial o riesgos de proceso, por ejemplo.
- Adaptar el considerando 16 para acordar que algunas cuestiones que solo afectan a un país puedan llevarse ante el CEE si revisten importancia (según el número de trabajadores afectados).

Ejemplo de definición de «transnacional» en un acuerdo de CEE, teniendo en cuenta el considerando 16:

Un asunto se considera transnacional cuando afecta a los trabajadores de al menos dos países cubiertos por el presente Acuerdo, o cuando implica la transferencia de actividades entre países cubiertos por este Acuerdo. Las decisiones tomadas en un Estado miembro que afecten a los trabajadores de otro Estado miembro también se considerarán transnacionales cuando, independientemente del número de países implicados, revistan importancia para los trabajadores europeos en términos del alcance de sus posibles efectos.

- Excluir explícitamente del ámbito de competencias del CEE las cuestiones que afecten a un solo Estado miembro.

Gestión

de la representación transnacional de trabajadoras y trabajadores

Recurrir a la vía legal para resolver los conflictos que puedan surgir es arriesgado para ambas partes. Si el acuerdo del CEE no contiene ninguna disposición al respecto, el juez recurrirá al reglamento de ejecución nacional, y si este tampoco contiene ninguna disposición, al texto de la directiva (considerando 16). El resultado es altamente incierto para ambas partes. Si el acuerdo del CEE contiene una disposición al respecto, el juez tendrá en cuenta dicha disposición, lo cual debería ser suficiente incentivo para que las partes negocien una disposición de este tipo (aunque el resultado siga siendo incierto).

Temas prácticos y posibles soluciones

A continuación intentamos resumir las principales dificultades con las que se encuentran empresas y representantes de los trabajadores a la hora de determinar el carácter transnacional de un asunto.

A. ¿Un asunto significativo que afecta a un solo establecimiento en un solo Estado miembro puede ser considerado transnacional?

Tal y como se puso de manifiesto en el taller que tuvo lugar en París en mayo de 2015, esta cuestión genera mucha controversia. Si bien los directivos coinciden en afirmar que una situación importante que se está dando en un Estado miembro puede ser objeto de información al CEE —para algunos incluso objeto de una consulta—, están totalmente en contra de que un asunto que afecta a un establecimiento situado en el mismo país en el que tiene su sede la central pueda ser llevado ante el CEE, dado que no hay conexión transnacional (ver recuadro Transdev abajo). Temen que el CEE pueda considerar todas las decisiones como de ámbito transnacional, especialmente en organizaciones con centros de servicios transnacionales o con traslados continuos de la producción de un país a otro. En este sentido resaltan la importancia de que, cuando se produzca una controversia de este tipo, pueda demostrarse que el asunto tiene efectos importantes sobre los trabajadores.

Transdev

El CEE criticó a la dirección de Transdev por no haberle consultado la decisión de exigir a una de las filiales del grupo —la compañía de ferries SNCM, que solo opera en Francia— la devolución de un préstamo, provocando con ello la suspensión de pagos de dicha filial. El tribunal subrayó que «las cuestiones que requieren una consulta previa al comité de empresa europeo han de (...) presentar una dimensión internacional o europea en su propósito o en sus efectos. Si no existe ningún elemento de carácter internacional, no es obligatorio consultar al comité de empresa europeo». El tribunal no encontró ningún elemento internacional en el caso de SNCM, por lo que procedió a examinar si la decisión de Transdev tenía un impacto significativo sobre los trabajadores europeos del grupo. También en este caso el tribunal desestimó este elemento, por lo que finalmente dictaminó que la empresa no tenía la obligación de consultar al CEE. Rachid Brihi (Brihi & Koskas Associates), abogado defensor del comité de empresa europeo de Transdev, alegó al respecto: La decisión que tomó la dirección de Transdev y que llevó a la suspensión de pagos a su filial SNCM podría tener «repercusiones económicas y sociales importantes para el grupo en su conjunto y, por tanto, para toda su plantilla en Europa». Por consiguiente, la eventual disolución o venta de esta «pequeña» filial francesa —que solo representa el 2,5 % de la fuerza de trabajo del grupo— sí podría ser objeto de consulta al CEE.

En el caso de Heineken, se aplica un enfoque diferente cuando el establecimiento afectado es la central del grupo, tal y como se puso de manifiesto en el seminario sobre el proceso de información y consulta. La empresa decidió realizar una reestructuración de personal que solo contemplaba despidos en la central del grupo en los Países Bajos, y aun así la dirección consideró obvio que tenía que informar y consultar al CEE. Los cambios en la estructura del grupo iban a tener un gran impacto en la gobernanza global y, por tanto, iban a afectar a todas las filiales de Heineken en Europa.

B. ¿Para que un asunto sea transnacional tiene que afectar a trabajadores de dos Estados miembros diferentes?

Las empresas consideran, por lo general, que solo se tienen que llevar ante el CEE cuestiones de carácter transnacional. Este es por ejemplo el caso del fabricante francés de neumáticos Michelin (65.000 trabajadores). Antes del año 1999 este grupo no tenía comité de empresa europeo y, de hecho, entorpecía cualquier intento de crear un órgano de información y consulta de este tipo. En esa época la compañía iba lanzando planes de reestructuración en un país tras otro, sin un plan específico a escala europea. En 1999 Michelin decidió finalmente constituir un CEE, y desde 2005 la dirección ha cambiado radicalmente su política en este sentido, introduciendo nuevas prácticas para fomentar la cooperación y el intercambio entre la dirección y los miembros del CEE. En noviembre de 2015, sin ir más lejos, la empresa anunció que iba a consultar con el CEE un ambicioso plan de reestructuración en toda Europa (ver recuadro).

Reestructuración en Europa de la empresa Michelin

El comité restringido del CEE se reunió el 19 de noviembre de 2015 con motivo del plan de reestructuración anunciado por la dirección del grupo dos semanas antes, que afectaba a 1.600 puestos de trabajo en toda Europa. Michelin lanzó un plan de reorganización de sus actividades en Reino Unido e Italia y anunció una inversión de 265 millones de euros para modernizar los centros de producción y la cadena logística en estos países. Por otra parte, comunicó que el centro Oranienburg Pneu Laurent (Alemania) cesaría sus actividades. Las inversiones y cierres de centros anunciados por el grupo afectaban principalmente a su negocio de neumáticos nuevos y recauchutados para camiones. La reunión extraordinaria del comité restringido contó con la presencia de un mayor número de representantes, incluidos los miembros del CEE de los países afectados. En la declaración emitida, los miembros del comité expresaron su «disconformidad con los cierres previstos» y resaltaron la imposibilidad de intervenir en las negociaciones locales relativas a las medidas sociales previstas. En este sentido, señalaron la necesidad de respetar el acuerdo marco europeo y de ser informados en cada una de las reuniones del comité del «estado de las negociaciones sobre las medidas sociales».

En marzo de 2016 Michelin anunció la reorganización de sus actividades en Clermont-Ferrand, donde tiene su sede, una reorganización que afectará al área de neumáticos recauchutados para camiones (con 330 reubicaciones internas previstas) y al área de ingeniería (con 164 despidos de una plantilla de 970 empleados). Estos trabajadores también recibirán una propuesta de reubicación dentro del grupo. Este importante plan de reestructuración no fue objeto de consulta al CEE, puesto que se consideró que no era un asunto transnacional (en base al acuerdo del CEE, que considera que un asunto es transnacional solo cuando afecta al menos a dos Estados miembros).

Gestión

de la representación transnacional de trabajadoras y trabajadores

Este caso remarca la importancia de que exista una evidencia de «transnacionalidad» para justificar una consulta al CEE.

C. ¿Qué significa aquí «efectos»? ¿Efectos sobre el empleo? ¿La organización? ¿Otro tipo de efectos?

Los «efectos» han de revestir importancia para los trabajadores europeos, pero esto no solo hace referencia a posibles despidos. Un cambio en el sistema retributivo, en el software de gestión de personal o en el programa de contabilidad puede tener también efectos considerables sobre toda la plantilla. El traslado de la producción a otro país puede tener también un impacto sobre la carga o la organización del trabajo, aunque no conlleve reestructuraciones de personal. Como comentaron los participantes en el seminario, una compañía multinacional trata múltiples temas de carácter transnacional, por lo que tiene que haber unas normas que impidan que todos los asuntos acaben en el CEE. Las dos normas fundamentales son 1) que el asunto ha de ser significativo (revestir importancia para los trabajadores europeos), y 2) que el proceso de información y consulta al CEE ha de aportar un valor añadido a la toma de decisiones.

D. ¿El concepto de «transnacional» podría englobar decisiones tomadas desde la central que afectan solo a un Estado miembro?

Tomando como base legal la Directiva de CEE, la respuesta es «no». Se trata de un supuesto que la Directiva de Sociedades Anónimas Europeas (SE) preveía, pero que los interlocutores sociales eliminaron en el marco de la revisión de la Directiva CEE de 2009. No obstante, como mencionábamos en A, los interlocutores sociales de la empresa pueden incluir este supuesto en su acuerdo de CEE, o pueden decidir presentar un asunto ante el CEE si piensan que es significativo y tiene repercusiones importantes para los trabajadores europeos del grupo. Los participantes en el taller rechazaron en bloque, sin embargo, que una decisión tomada en la central que afecte al Estado miembro donde está radicada dicha central pueda considerarse transnacional y tenga que ser consultada al CEE. Por otra parte, el CEE puede alegar que los trabajadores tienen derecho a ser informados y consultados en el caso de que se vean afectados por una decisión que se ha tomado en un Estado miembro distinto de aquel donde trabajan (considerando 12 de la Directiva de 2009). Si bien es cierto que los asistentes al taller coincidían en que no se puede informar y consultar al CEE todas las decisiones que toma la central en relación con un solo país, sí cabría la posibilidad de plantearse que se llevaran al CEE asuntos que afectan a un solo país pero que superan el ámbito de competencias propio de los representantes nacionales. Para que esto fuera posible, bastaría con incluir una fórmula de este tipo en el acuerdo:

La información sobre un único país proporcionada por la dirección central no dará lugar a un proceso de consulta, a menos que el nivel directivo en el que se toma la decisión impida a los representantes nacionales participar en un proceso de información y consulta válido.

Algunas pautas más para gestionar mejor el tema de la «transnacionalidad» - Guía para los responsables de Recursos Humanos

- **Gestionar el tema de la transnacionalidad sin entorpecer el trabajo de los miembros del CEE es una cuestión de confianza.**
- **Habiendo dicho esto, presentamos a continuación algunas recomendaciones a partir de un esquema de tres niveles (mínimo a máximo/preferido):**

- **Nivel 1: Incluir una cláusula sobre la transnacionalidad en el acuerdo del CEE**

- **Objetivo:** Establecer unas normas básicas adaptadas a las particularidades de la empresa en lugar de simplemente copiar y pegar el texto de la directiva.
- **Implementación:** Iniciar una negociación colectiva con el CEE para enmendar el acuerdo. Los interlocutores sociales deben evitar, no obstante, incluir una cláusula a modo de catálogo de cuestiones consideradas «importantes» o «transnacionales». El objetivo es más bien proporcionar a los representantes de los trabajadores unas pautas de interpretación claras a este respecto. Según los asistentes al seminario, para que una cuestión sea llevada ante el CEE tiene que tener un efecto significativo, y el proceso de información y consulta tiene que aportar un valor añadido a los trabajadores europeos. Puede ser especialmente útil describir las circunstancias en las que una cuestión que solo afecta a un país podría considerarse importante o, por el contrario, no lo suficientemente importante para llevarse ante el CEE.
- **Valor añadido:** Dejar claro que el CEE tiene que intervenir en aquellos casos en los que su intervención genere realmente un valor añadido. Por valor añadido se entiende también facilitar la labor de los directivos a la hora de decidir si un asunto se tiene que plantear o no al CEE, así como evitar discusiones continuas sobre el concepto de transnacionalidad.

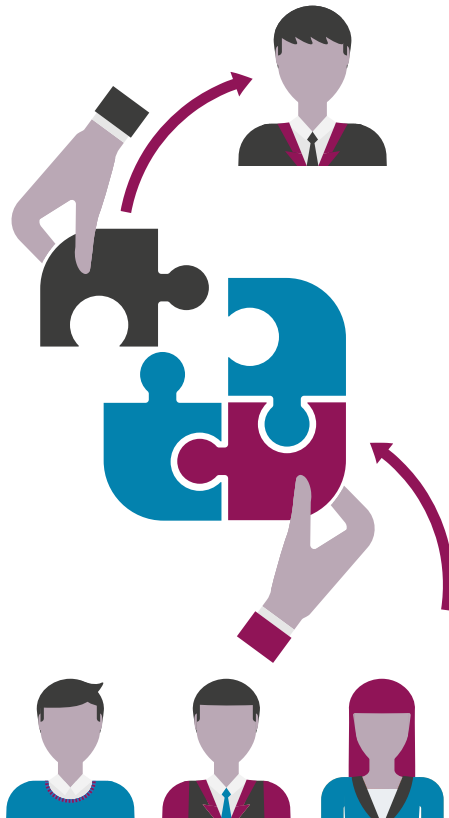
Gestión

de la representación transnacional de trabajadoras y trabajadores

- **Nivel 2: Organizar un taller con el comité restringido y la dirección para abordar las «zonas grises»**
 - **Objetivo:** Establecer un marco más claro de decisión sobre las cuestiones que se tienen que llevar al CEE (o solo al comité restringido) y generar un clima de confianza entre directivos y representantes de los trabajadores.
 - **Implementación:** Sobre la base de diferentes estudios de casos, establecer un diálogo entre directivos y representantes que les permita decidir más fácilmente en el futuro si un asunto se tiene que plantear o no al CEE. Los participantes habrán de determinar cuándo aporta valor añadido la intervención del CEE y qué tipo de asuntos pueden considerarse significativos tanto desde el punto de vista de los directivos como de los representantes de los trabajadores.
 - **Valor añadido:** Generar un clima de confianza entre los interlocutores sociales para facilitar los procesos de información y consulta y establecer una definición común del concepto de «transnacionalidad».
- **Nivel 3: Otorgar al comité restringido la capacidad de determinar de antemano si una cuestión ha de ser objeto de información o consulta**
 - **Objetivo:** Establecer un canal permanente de comunicación entre la dirección y el comité restringido para generar confianza y decidir conjuntamente cuándo una cuestión es importante y transnacional y cuándo no, y cuándo la cuestión se tiene que plantear al CEE o solo al comité restringido.
 - **Implementación:** Iniciar una negociación colectiva con el CEE para enmendar el acuerdo. Es necesario definir cómo será el proceso de información y consulta entre el comité restringido y la dirección. La finalidad de una provisión de este tipo es garantizar la legitimidad y representatividad de este comité, de modo que sus miembros puedan ser consultados sobre determinadas cuestiones en nombre del CEE. Esto es importante para que el comité pueda tomar dos decisiones en relación con la información que le proporcione la dirección: 1) si la cuestión es transnacional, y 2) si es necesario que el CEE emita un dictamen a través de un proceso de consulta. Para que esto funcione no solo es imprescindible que exista un elevado grado de confianza entre la dirección y el comité restringido, sino también entre el comité restringido y el comité de empresa europeo.
 - **Valor añadido:** Generar confianza y garantizar un proceso de información y consulta permanente entre la dirección y los representantes de los trabajadores agilizando la comunicación gracias a un grupo reducido de representantes (el comité restringido).



Comisión
Europea



Gestión del proceso de información y consulta en los Comités de Empresa Europeos

S. Stoop (coord.)

La información y la consulta son las actividades centrales de cualquier CEE. La gestión de este proceso suele convertirse a menudo en una tarea complicada e incluso, algunas veces, controvertida. La Directiva de CEE es un texto legal muy bien construido que busca resolver una gran cantidad de cuestiones muy complejas, pero que no proporciona pautas claras y detalladas sobre cómo actuar en la práctica.

Este breve manual es el resultado de un seminario llevado a cabo en junio de 2015, que reunió a responsables de Recursos Humanos de diferentes colectivos y sectores. Su objetivo es arrojar algo de luz sobre esta cuestión tan complicada.

¿De qué estamos hablando?

→ Desde una perspectiva legal

La Directiva 2009/38/CE sobre la constitución de un comité de empresa europeo (versión refundida) incluye definiciones detalladas sobre los conceptos de información y consulta. Estas definiciones, en la forma en la que se hayan transpuesto a la legislación nacional que regirá el acuerdo del CEE, son vinculantes. Cualquier desviación al respecto será legalmente nula.

Artículo 2

f) «información»: la transmisión de datos por el empleador a los representantes de los trabajadores para que estos puedan tener conocimiento del tema tratado y examinarlo; la información se efectuará en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, de tal modo que permita a los representantes de los trabajadores realizar una evaluación pormenorizada del posible impacto y, en su caso, preparar las consultas con el órgano competente de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria;

[g) «consulta»: la apertura de un diálogo y el intercambio de opiniones entre los representantes de los trabajadores y la dirección central o cualquier otro nivel de dirección más apropiado, en un momento, de una manera y con un contenido que permitan a los representantes de los trabajadores emitir un dictamen sobre la base de la información facilitada sobre las medidas propuestas acerca de las cuales se realiza la consulta y sin perjuicio de las responsabilidades de la dirección, y en un plazo razonable, que pueda ser tenido en cuenta en la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria;

Estas definiciones se tienen que aplicar combinadas, especialmente a la hora de planificar el calendario del proceso de información y consulta. La parte «un dictamen [...] que pueda ser tenido en cuenta en la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria» significa que la empresa tiene que acordar un calendario de información y consulta que le permita tener en cuenta el dictamen del CEE antes de dar los primeros pasos irreversibles hacia la ejecución de las medidas previstas. Tal y como establece la directiva, los representantes de los trabajadores han de poder:

- Realizar una evaluación pormenorizada del posible impacto.
- Preparar las consultas.
- Establecer un diálogo y un intercambio de opiniones con la dirección central y los representantes de los trabajadores.
- Emitir un dictamen sobre la base de la información facilitada.

En los requisitos subsidiarios de la directiva figura un último paso que muchas empresas han optado también por incluir en su acuerdo de CEE:

- La consulta se efectuará de modo que permita a los representantes de los trabajadores reunirse con la dirección central y obtener una respuesta motivada a cualquier dictamen que puedan emitir.

Gestión

de la representación transnacional de trabajadoras y trabajadores

La directiva obliga al CEE a proporcionar este dictamen dentro de un plazo de tiempo razonable. El dictamen no afecta a las prerrogativas de la dirección, de modo que al término de la reunión y habiéndose respetado el procedimiento establecido, la dirección será libre de decidir.

→ Desarrollo práctico del marco legal

La gestión de este proceso puede ser bastante complicada, especialmente cuando se trata de determinar cuál es el plazo razonable para emitir el dictamen.

La directiva comunitaria no proporciona pautas lo suficientemente específicas para implementar el proceso en la práctica. Y lo hace deliberadamente. La directiva dice explícitamente: «De acuerdo con el principio de autonomía de las partes, corresponde a los representantes de los trabajadores y a la dirección de la empresa, o de la empresa que ejerce el control de un grupo, determinar de común acuerdo la naturaleza, composición, atribuciones, modalidades de funcionamiento, procedimientos y recursos financieros del comité de empresa europeo [...] de forma que se adapte a sus circunstancias particulares» (considerando 19).

Corresponde por tanto a los interlocutores sociales decidir cómo quieren llevar a cabo el proceso de información y consulta.

Temas prácticos y posibles soluciones

A continuación intentamos resumir las principales dificultades con las que se encuentran empresas y representantes de los trabajadores a la hora de llevar a cabo el proceso de información y consulta.

- **Determinar el plazo «razonable» suele ser muy problemático. A la dirección le preocupan los retrasos que puedan producirse si las medidas no se pueden empezar a implantar en la fecha prevista, y a los representantes de los trabajadores les preocupa disponer del tiempo suficiente para realizar un proceso de información y consulta eficaz.**
- **La «cláusula de la articulación». El artículo 12 de la directiva aboga por establecer una cláusula que, en determinados casos, articule el proceso de información y consulta del CEE con el de los órganos de representación nacionales.**
- **Tras la fase de información, ¿cuándo y cómo debe comenzar la fase de consulta?**
- **¿Cómo hay que proceder con las consultas «normales» y las consultas «extraordinarias»?**
- **¿Qué se entiende por «contenidos apropiados» de la información? ¿Qué significa «información necesaria» y qué nivel de detalle se necesita? ¿Detalles a nivel local?**

- **¿Cómo abordar la dinámica propia de la empresa? En las compañías multinacionales existe una fuerte tendencia de centralización de las decisiones, lo cual resulta en un incremento de la cantidad de asuntos de ámbito transnacional que es necesario consultar con el CEE. ¿Cómo pueden las empresas cumplir con sus obligaciones de información y consulta si solo mantienen una o dos reuniones al año con el CEE?**
- **Si la central está situada en un país fuera de Europa o si la dirección de las diferentes divisiones de la empresa se efectúa a nivel global, a veces ni los directivos responsables del proceso de información y consulta con el CEE reciben la información necesaria a tiempo.**
- **¿Qué significa «que afecte considerablemente»?**

Las discusiones mantenidas en el marco del seminario proporcionan pautas muy útiles para responder a estas preguntas:

→ **Plazos**

¿Cuál es el momento adecuado para informar al CEE? La directiva establece claramente que los plazos del proceso de información y consulta tienen que ser lo suficientemente holgados para permitir al CEE emitir —dentro de un plazo de tiempo razonable— un dictamen basado en una evaluación pormenorizada del posible impacto. El dictamen del CEE podrá tenerse en cuenta por la empresa. Esto significa que para calcular los plazos del proceso de información y consulta al CEE la empresa tiene que determinar primero el momento en el que quiere dar los primeros pasos irreversibles para implantar las medidas previstas. En base a esta fecha límite, tiene que calcular hacia atrás en el tiempo un plazo razonable para que el CEE pueda estudiar la situación y emitir un dictamen motivado.

El proceso de información y consulta, tal y como lo describe la directiva, no siempre coincide con el proceso de toma de decisiones de la empresa. Realizando una interpretación estricta de la directiva, la empresa tiene que proporcionar primero al CEE toda la información necesaria, y a continuación el CEE la tiene que estudiar y emitir un dictamen. Hasta que la dirección no reciba este dictamen, no puede dar pasos irreversibles para materializar sus planes. En la práctica, sin embargo, las decisiones que inicialmente tienen un carácter general se van concretando a medida que avanza el proceso, y cuando se consigue reunir toda la información detallada la decisión está ya prácticamente tomada.

Los casos de TNT y de Heineken muestran quizás una vía de solución a este problema. El proceso de consulta tiene que adoptar más bien la forma de diálogo permanente, en el que el CEE da su opinión desde el mismo momento en el que se empiezan a planificar las medidas. En entornos dinámicos este enfoque resulta más eficaz, puesto que es mucho más probable que el feedback del comité restringido/CEE incluya en los planes definitivos. Sin embargo, y como ya hemos dicho, esto requiere un alto grado de confianza. Llegados a este punto, y especialmente en los casos en

Gestión

de la representación transnacional de trabajadoras y trabajadores

los que se requiera una mayor agilidad, los esfuerzos que ambas partes hayan realizado para crear un clima de trabajo constructivo y pragmático se verán recompensados.

Si bien es verdad que es muy difícil acordar unos plazos fijos para manejar todo tipo de situaciones, confeccionar un protocolo para gestionar el proceso de información y consulta puede ser muy útil (ver apartado siguiente).

Ejemplo de proceso de consulta ante un cambio de gran envergadura en la empresa

Uno de los directivos asistentes al seminario presentó el caso de una empresa que tenía previsto realizar una reestructuración muy importante que, sin embargo, solo iba a afectar a los trabajadores de un Estado miembro. La dirección tenía claro que era una cuestión que debía plantear al CEE. A pesar de que solo se iban a producir despidos en los Países Bajos, la reestructuración era tan importante que iba a tener repercusiones en el resto de países.

Antes de que comenzara el proceso formal de información y consulta, se informó de los planes previstos a dos miembros del comité restringido, quienes tuvieron que firmar un acuerdo de confidencialidad. El proceso formal de consulta del comité de empresa europeo (CEE) y del comité de empresa del grupo (CEG) en los Países Bajos comenzó el mismo día con la presentación de la petición de asesoramiento al CEG y del documento de consulta al CEE. Debido a las normas que regulan el mercado de valores, el documento informativo completo se envió al CEE el mismo día en el que la empresa hizo públicos sus planes. Esta fue también la fecha de inicio formal del proceso de información y consulta. El CEE y el CEG mantuvieron una reunión en la que se compartió una gran cantidad de información extremadamente sensible, lo cual pone de manifiesto el alto grado de confianza existente.

El directivo asistente al seminario explicó que durante el proceso de consulta tuvieron que superarse importantes escollos:

- *Diferencia de papeles y de nivel de comprensión mutua entre el CEG y el CEE.*
- *Los planes solo afectaban a los trabajadores de un Estado miembro, por lo que desde el punto de vista formal solo competían al CEG. El CEE se encarga de los cambios estratégicos globales.*
- *Complejidad de la reestructuración y, por tanto, de los documentos de consulta destinados al CEE (casi 40 páginas de información). El CEE podía compartir esta documentación con los trabajadores a nivel local de representación.*
- *Aspectos en los que debía centrarse el dictamen del CEE. En este caso el CEG es el primero en emitir su dictamen, porque está mejor informado y porque tiene más derechos al desempeñar un papel más importante. El CEE podía tomar como base el dictamen del CEG y ver dónde y cómo podía ayudar.*
- *La mayoría de los miembros del CEE estaban más concentrados en las repercusiones a escala local que en las repercusiones a escala global o regional.*
- *Cómo se podía consultar adecuadamente a los miembros del CEE, y estos a su vez a los trabajadores que los habían elegido.*
- *El diálogo interno del CEE dependía principalmente de las reuniones presenciales y de las traducciones.*
- *Durante el proceso de información y consulta muchas cosas dependían del comité restringido, por lo que su papel y su liderazgo eran fundamentales.*
- *Los plazos son difíciles de gestionar cuando hay trabajadores afectados. Hay que notificar los despidos colectivos a los sindicatos y se tienen que celebrar una gran cantidad de reuniones, por lo que cuanto antes se empiece mejor. El proceso tiene que concluir antes de que se comiencen a implantar las medidas previstas. Si el CEE reacciona con rapidez, su dictamen puede llegar a influir en las decisiones que finalmente se adopten.*

→ **Articulación**

Es necesario articular los procesos de información y consulta a nivel local y a nivel del CEE. Según afirma la Sra. Pichot, de la Comisión Europea, «el 40 % de los acuerdos de CEE contienen una cláusula al respecto». El principio básico para articular los procesos tiene que ser que se respeten los derechos de ambas instancias. La cuestión es: ¿hay alguna prioridad establecida? ¿Por dónde hay que empezar? Los expertos afirman que no hay ninguna norma establecida en este sentido, puesto que la jurisprudencia existente apunta en distintas direcciones. Por tanto, cabe concluir que todo depende del asunto a tratar.

Y esto nos lleva a plantearnos la siguiente pregunta: ¿qué temas se tienen que discutir en qué nivel? ¿Se puede trazar una línea clara entre lo que es nivel local y lo que es nivel europeo a fin de no duplicar trabajo? La respuesta es que no siempre es posible, pero que a veces se puede evitar duplicar trabajo asignando los temas estratégicos globales al CEE y los temas que afectan al empleo a los órganos de representación locales. Sin embargo, el CEE podría alegar que para realizar una «evaluación pormenorizada del posible impacto» de una decisión estratégica (tal y como establece la directiva) necesita conocer con detalle las posibles consecuencias para los trabajadores a nivel local.

La sentencia promulgada en el caso de Fujitsu Siemens (C-44/08) puede ser de ayuda, a pesar de no enmarcarse dentro del contexto de la Directiva sobre CEE sino de la Directiva sobre despidos colectivos (98/59/CE). En ella se dictamina que no existe obligación de consulta a los órganos locales si en los planes estratégicos no están identificadas las filiales locales afectadas por la reestructuración en las que pueden tener lugar los despidos colectivos. Si, por el contrario, se identifica a una filial en un Estado miembro, la Directiva 98/59/CE establece la obligación de consultar a los representantes locales.

Por todo ello, no parece aconsejable establecer unas prioridades o normas fijas. Una cláusula de articulación más abierta y flexible, como la contenida en el acuerdo de TNT, podría ser más eficaz:

«Los derechos de información y consulta del CEE no sustituirán en modo alguno los derechos de información y consulta que puedan tener los órganos de representación locales o nacionales. Si dentro del marco del presente acuerdo existen cuestiones transnacionales que tengan que notificarse y consultarse a los órganos locales o nacionales de cualesquiera país afectado, los procesos de información y consulta a nivel europeo, nacional y local tendrán que lanzarse de forma coordinada. La información se facilitará a todos los niveles lo antes posible para que el proceso de consulta pueda arrojar resultados útiles. En caso necesario, los representantes de la dirección y el comité restringido acordarán un calendario más detallado para coordinar los procesos de información y consulta a todos los niveles, con la participación adicional de los países directamente afectados. En este contexto se deberán cumplir los siguientes requisitos mínimos:

- El proceso de información y consulta a nivel europeo deberá seguir los procedimientos establecidos en el presente acuerdo.
- El proceso de información y consulta a nivel nacional deberá respetar las disposiciones legales aplicables y/o las prácticas habituales en el país.»

Gestión

de la representación transnacional de trabajadoras y trabajadores

En Heineken, el tema de la articulación de los procesos de información y consulta a nivel europeo y a nivel nacional/local se resuelve de forma muy pragmática. Cada nivel desempeña un papel claramente diferenciado («siempre que podemos, los combinamos», dicen no obstante desde Heineken).

¿Cómo gestionar el proceso de información y consulta en el CEE y la transmisión de información al nivel directivo local? A veces el CEE sabe más que el órgano directivo local. Una de las propuestas que se hicieron en el seminario fue la de enviar la información a los responsables locales de Recursos Humanos inmediatamente después de finalizada la reunión del CEE, para que estos la transmitieran a las personas e instancias correspondientes.

→ ¿Cuándo y cómo debe comenzar la fase de consulta?

La información se define como una obligación de la dirección, y la consulta como un derecho del CEE. Esto significa que la dinámica y el desarrollo en la práctica son diferentes. La directiva comunitaria no obliga directamente a la dirección a consultar al CEE, solo a informarle de tal forma que este, «en su caso, [pueda] preparar las consultas». Después de haber sido informado, el CEE tiene que indicar por tanto si considera necesaria una consulta. Es muy aconsejable que tras haber informado al CEE sea la dirección la que le pregunte si considera que se debe iniciar o no una fase de consulta. Esto puede evitar sorpresas y retrasos más adelante. Por consiguiente, la práctica establecida en Holanda de cursar al CEE una petición de asesoramiento o emitir su dictamen se antoja más que recomendable. El CEE siempre puede indicar que renuncia a su derecho a opinar sobre el asunto en juego, por ejemplo porque tiene otras prioridades.

Algunos CEE tienen a menudo una larga lista de preguntas en lugar de un diálogo fluido, y no siempre queda claro qué utilidad tiene esto. Formular preguntas permanentemente parece haberse convertido en una costumbre entre los CEE, pero llegados a un determinado punto es necesario posicionarse y emitir un dictamen. En este contexto, el papel del asesor es muy importante de cara a ayudar al CEE a pasar de la fase de preguntas a la fase de conclusiones. A menudo, si leemos entre líneas, las preguntas ya dejan entrever cuál va a ser la posición del CEE.

En una empresa decidieron que, en lugar de hacer circular interminables listas de preguntas, invitarían al directivo a la reunión para poder discutir in situ todas las cuestiones.

→ ¿Cómo hay que proceder con las consultas «normales» y las consultas «extraordinarias»?

Muchas compañías han utilizado en sus respectivos acuerdos el ejemplo de los «requisitos subsidiarios», que consisten en listas más extensas de requisitos relacionados con el proceso de información y consulta y que proporcionan una definición mucho más específica de lo que puede considerarse «circunstancias extraordinarias». Como es obvio, para convocar una reunión extraordinaria tienen que concurrir circunstancias extraordinarias. La definición que hace la directiva del concepto de consulta «a su debido tiempo» es también aplicable, sin embargo, a los asuntos

«normales», y cabe preguntarse cómo se puede realizar dicha consulta a tiempo si no hay ninguna reunión programada al corto plazo y si no concurre ninguna circunstancia extraordinaria que justifique legalmente la convocatoria de una reunión extraordinaria.

Por este motivo, en lo que a consultas se refiere algunas empresas han dejado de distinguir entre asuntos «normales» y «extraordinarios» en sus acuerdos. Otras han incluido una cláusula para esas cuestiones «no extraordinarias» que pueden surgir entre una reunión ordinaria y la otra, en cuyo caso se tienen que acordar procedimientos ad hoc. Otra solución puede ser tener programadas reuniones ordinarias con el comité restringido, algo que en la práctica puede que sea suficiente para gestionar estos asuntos «no extraordinarios» que requieren consulta.

→ **¿Qué se entiende por «contenidos apropiados» de la información? ¿Qué significa «información necesaria» y qué nivel de detalle se necesita? ¿Detalles a nivel local?**

Aquí el problema puede darse si el CEE considera que no dispone de la información suficiente para realizar una «evaluación pormenorizada» del asunto. Los representantes del CEE podrían exigir información detallada a nivel local para poder evaluar el impacto de las medidas en los empleados. Para evitar que esta discusión se repita una y otra vez, especialmente en aquellos casos en los que no se dispone de tiempo para ello, algunas empresas han acordado con sus respectivos CEE una plantilla estándar para transmitir la información.

Ejemplo de la información que ha de proporcionarse en casos extraordinarios, como parte de un protocolo de información y consulta:

Si la compañía quiere adoptar alguna medida como las descritas arriba, tiene que entregar al comité restringido un informe al respecto («informe especial»). El informe especial ha de contener la siguiente información:

- 1) una descripción general de la medida prevista*
- 2) los argumentos/motivos principales por los que la dirección central considera la medida necesaria*
- 3) información detallada sobre otras propuestas alternativas a la medida prevista que se hayan podido considerar*
- 4) los países afectados*
- 5) el número de empleados potencialmente afectados por país*
- 6) el calendario previsto de implementación de las medidas*
- 7) los beneficios empresariales estimados*
- 8) un análisis de riesgos*
- 9) directivos y/o equipo de proyecto implicados*

Los miembros del CEE y la dirección son conscientes de que, en el momento de facilitar el informe especial, puede que la empresa no siempre disponga de toda la información necesaria para evaluar el impacto de las medidas. Sin embargo, esta información se proporcionará tan pronto como se disponga de ella.

Gestión

de la representación transnacional de trabajadoras y trabajadores

A veces surgen disputas sobre si la información se ha enviado o no a tiempo, por ejemplo porque los representantes del CEE exigen más tiempo para analizar el informe del que la dirección había previsto. También pueden surgir problemas con el idioma.

→ **¿Cómo abordar la dinámica propia de la empresa?**

En las compañías multinacionales existe una fuerte tendencia de centralización de las decisiones, lo cual resulta en un incremento de la cantidad de asuntos de ámbito transnacional que es necesario consultar con el CEE. ¿Cómo pueden las empresas cumplir con sus obligaciones de información y consulta si solo mantienen una o dos reuniones al año con el CEE?

Una posible solución sería canalizar el proceso de consulta a través del comité restringido, para lo cual la dirección debería mantener un estrecho contacto con dicho comité, por ejemplo a través de teleconferencias breves para ponerse al día. De esta forma, la consulta se convierte más en un diálogo permanente.

Si se produce una situación excepcional el reto está en cómo organizar rápidamente el proceso de información y consulta. En este sentido, un directivo que asistió al taller comentó: «*Algunos directores generales a veces me dicen que van a tomar la decisión en el plazo de un mes, y yo me pregunto cómo voy a organizar una consulta en un espacio de tiempo tan corto.*» Algunas de las soluciones prácticas que siguieron a este comentario fueron:

- Acudir al comité restringido (y a los países directamente afectados) en lugar de al CEE en pleno si el primero goza de la confianza del segundo. Esto permite emitir un dictamen más rápidamente en nombre del CEE. Adoptar las medidas necesarias para agrandar el comité restringido cuando la información es importante.
- Utilizar canales modernos de comunicación, como teleconferencias y videoconferencias, si todo el mundo habla inglés.
- Un participante sugirió: «Nos reunimos con el comité restringido cada mes. La reunión plenaria tiene lugar una vez al año. Cuando es necesario iniciar un proceso de información y consulta sobre un asunto determinado creamos un grupo de trabajo. También tenemos un grupo de trabajo sobre salud y seguridad laboral que se reúne dos veces al año. Intentamos desarrollar un procedimiento con el comité restringido para coordinar mejor los procesos de información y consulta a nivel del CEE y a nivel local.»
- Si está previsto celebrar en breve la próxima reunión ordinaria, a veces la decisión final se pospone para que la información y consulta pueda tener lugar en el marco de dicha reunión.

→ **¿Qué sucede si la central está situada fuera de Europa o si la dirección de las diferentes divisiones de la empresa se efectúa a nivel global?**

A menudo suele ocurrir que ni los directivos responsables de gestionar el proceso de información y consulta con el CEE reciben la información a tiempo.

Esto plantea un reto importante que en la práctica no siempre es fácil de superar. He aquí algunas sugerencias que pueden resultar de utilidad:

- Obtener el apoyo explícito del CEO a los procesos de información y consulta con el CEE.
- Asegurarse de que el papel del CEE se discute en las reuniones de Recursos Humanos a nivel europeo y/o en el marco del intercambio regular que se produce con los interlocutores internacionales de Recursos Humanos.
- Confeccionar un documento interno para los directores generales en el que se explique cómo se debe implicar al CEE en la toma de decisiones.
- En la descripción de tareas y responsabilidades de los directores generales incluir la obligación de informar al CEE sobre aquellas decisiones que puedan estar sujetas a consulta.
- El CEE tiene que hacer visible su papel como actor fundamental en la empresa.

→ ¿Qué significa «que afecte considerablemente»?

En la directiva, la expresión «que afecte considerablemente» en relación con el proceso de información y consulta la encontramos en:

El considerando 43: «Una serie de decisiones que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores deben ser objeto de información y de consulta a los representantes designados por los trabajadores a la mayor brevedad.»

El Artículo 6, apartado 3: «Esta información se referirá, en particular, a cuestiones transnacionales que puedan afectar considerablemente a los intereses de los trabajadores.»

El anexo de «Requisitos Subsidiarios», punto 3: «Cuando concurren circunstancias excepcionales o se adopten decisiones que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores.»

El concepto de «que afecte considerablemente» («significativo») se ha reproducido en muchos acuerdos de comités de empresa europeos, especialmente en lo referente a las reuniones extraordinarias ante circunstancias excepcionales. Para que surja la obligación de consultar al CEE, estos acuerdos a menudo estipulan que el asunto tiene que tener un carácter transnacional y afectar considerablemente a los intereses de los trabajadores. Algunas veces, el concepto de «afectar considerablemente» se combina en una única cláusula con la definición de transnacionalidad, lo cual no es correcto. En la directiva el concepto de «transnacionalidad» se define sin incluir en la definición el concepto de «afectar considerablemente». Se trata de dos conceptos diferenciados que no se tienen que fusionar en una misma cláusula, puesto que aparte de no tener lógica tampoco está en línea con el concepto de transnacionalidad que establece la ley.

A pesar de ello, algunas compañías que tienen que lidiar con muchos asuntos transnacionales consideran útil —a fin de garantizar su viabilidad— limitar el proceso de información y consulta del CEE a casos que «afecten considerablemente» a los intereses de los trabajadores. Esta cuestión no es nada fácil de resolver, y entre otros muchos criterios hay que tener en cuenta el tamaño de la empresa.

Crterios cuantitativos para los despidos colectivos conforme a la Directiva 98/59/CE

Artículo 1.1

(a) se entenderá por «despidos colectivos» los despidos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, cuando el número de despidos producidos sea, según la elección efectuada por los Estados miembros:

(i) para un período de 30 días

- al menos igual a 10 en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 y menos de 100 trabajadores,
- al menos el 10 % del número de los trabajadores, en los centros de trabajo que empleen habitualmente como mínimo 100 y menos de 300 trabajadores,
- al menos igual a 30 en los centros de trabajo que empleen habitualmente 300 trabajadores, como mínimo;

(ii) o bien, para un período de 90 días, al menos igual a 20, sea cual fuere el número de los trabajadores habitualmente empleados en los centros de trabajo afectados;

Sin embargo, tenemos que tener en cuenta que no solo podemos hablar de «efectos considerables» cuando están en juego despidos colectivos. Los efectos también podrían ser un aumento de la carga de trabajo para los compañeros que se quedan en la empresa, un mayor riesgo empresarial o riesgos de proceso, por ejemplo. Por otro lado, conviene no asociar siempre los efectos a consecuencias negativas.¹ La introducción de nuevos métodos de trabajo, de cambios importantes en la estrategia o la estructura de la empresa, o de nuevas políticas de personal puede tener un impacto significativo, aunque no se produzca ningún despido.

La definición de «significativo» o de «afectar considerablemente» puede contener, sin embargo, un elemento cuantitativo. Si la medida propuesta tiene unos efectos determinados sobre el empleo en términos de cantidad, la medida es «significativa» por definición. Si no cumple los criterios de cantidad, puede seguir siendo significativa en base a otros criterios.

Ejemplo: El criterio de cantidad como elemento definitorio de «significativo»

Efectos potenciales sobre los puestos de trabajo:

- Como mínimo 150 individuos dentro del Espacio Económico Europeo
- **O bien:**
- Como mínimo 2 países si
 - están en riesgo al menos 15 puestos de trabajo en países con menos de 100 empleados
 - están en riesgo al menos 25 puestos de trabajo en países con entre 100 y 250 empleados
 - están en riesgo al menos 40 puestos de trabajo en países con más de 250 empleados
- **O bien:**
- Está en riesgo como mínimo el 30 % de los puestos de trabajo de un establecimiento

1 Ver European Commission: Implementation of Recast Directive 2009/38/EC on European Works Councils – Report of the Group of Experts – December 2010, pág. 19

Algunas pautas más para gestionar mejor el proceso de información y consulta - Guía para los responsables de Recursos Humanos

A menudo, los temas que se describen arriba se pueden gestionar mejor de forma integrada acordando un protocolo de actuación o flujo de procesos. Si este protocolo se pone por escrito en un documento aparte en lugar de en el acuerdo formal del CEE, las cuestiones se pueden abordar de forma más pragmática y flexible y sortear mejor la rigidez de algunas disposiciones legales. Se trata más bien de un enfoque orientado al «aprender haciendo» y requiere grandes dosis de confianza mutua entre todas las partes implicadas.

→ TNT: ejemplo de un procedimiento estándar

TNT utiliza un procedimiento estándar de «Petición de dictamen» que consta de tres fases:

• Fase 1: Pre-información

- La dirección central se reúne cada dos semanas con el comité restringido para informarle de cualquier cambio importante previsto en la empresa.
- Esta información previa es la clave del proceso, puesto que permite discutir de entrada los pasos a seguir. De esta forma también queda asegurado que el dictamen se emitirá a tiempo. Con ello también se resuelve el problema que se presenta cuando hay que informar al CEE antes de los órganos locales.

• Fase 2: Información

- La dirección cursa una «Petición de dictamen» formal al comité de empresa europeo. Esta solicitud contiene toda la información relevante para el CEE y la cuestión específica sobre la que la dirección solicita el dictamen del CEE. Antes de enviar esta petición formal al CEE, la dirección la comenta con el comité restringido.
- Por lo general, se informa primero al CEE y después se inician los procesos a escala nacional. El director europeo de Recursos Humanos está en estrecho contacto con todos los directores de RRHH de los diferentes países para mantenerlos informados en todo momento.

Gestión

de la representación transnacional de trabajadoras y trabajadores

- **Fase 3: Consulta**

En la fase 3 el CEE emite un dictamen.

- Después de reunirse con la dirección central y de haber recibido los comentarios de los miembros del CEE, el comité restringido redacta un borrador de dictamen. Este borrador se envía a todos los miembros del CEE para que lo discutan con los trabajadores a nivel local pertinentes. El comité restringido también comparte el borrador de manera informal con la dirección. Una vez aprobado por el CEE, el comité restringido entrega el dictamen definitivo a la dirección, que a partir de ahí adopta su decisión final. A continuación, la dirección central informa al CEE de la decisión tomada y toma nota de su reacción.
- Por lo general, el proceso de consulta dura de 6 a 8 semanas desde que se cursa la petición formal de dictamen. La fase de pre-información y el trabajo con los borradores acelera sustancialmente el proceso en general.
- Y es que las discusiones previas al dictamen formal también son de gran utilidad para la dirección. En este sentido es importante que los directivos responsables también se impliquen en el debate con el CEE, y no solo Recursos Humanos. En este contexto, se ha confeccionado un documento interno para explicar a los directivos cómo implicar al CEE en la toma de decisiones.



Comisión
Europea



Gestión de la confidencialidad en los Comités de Empresa Europeos

C. Teissier (coord.)

Dado que en el marco de sus derechos de información y consulta los miembros del CEE participan desde el inicio en el proceso de toma de decisiones de la dirección central, a menudo reciben información estratégica de carácter sensible. La cuestión es saber hasta qué punto pueden utilizar esta información los miembros del CEE sin poner en riesgo los intereses de la empresa.

Este breve manual es el resultado de un seminario celebrado el 1 y el 2 de octubre de 2015, que reunió a responsables de recursos humanos de varios colectivos y sectores con la finalidad de arrojar algo de luz sobre este asunto tan complicado.

¿De qué estamos hablando?

→ Desde una perspectiva legal

- Los temas de confidencialidad se encuentran regulados en la Directiva 2009/38/CE sobre comités de empresa europeos. En los CEE los grandes temas de confidencialidad giran en torno a dos hechos fundamentales: por un lado los CEE pueden estar sujetos a un acuerdo de confidencialidad, y por el otro la dirección central tiene derecho a no informar al CEE si se cumplen determinadas condiciones.

Información confidencial (Artículo 8 de la Directiva 2009/38/CE del 6 de mayo de 2009)

1. *Los Estados miembros preverán que los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo, así como los expertos que, en su caso, les asistan, no estarán autorizados para revelar a terceros la información que les haya sido expresamente comunicada con carácter confidencial. Esta obligación subsistirá, independientemente del lugar en que se encuentren las personas contempladas en los párrafos primero y segundo, incluso tras la expiración de su mandato.*
2. *Cada Estado miembro preverá que, en casos específicos y en las condiciones y límites establecidos por la legislación nacional, la dirección central que se halle en su territorio no estará obligada a comunicar información que, por su naturaleza, pudiere según criterios objetivos, crear graves obstáculos al funcionamiento de las empresas afectadas u ocasionar perjuicios a las empresas afectadas por dichas disposiciones. El Estado miembro de que se trate podrá supeditar esta dispensa a una autorización previa de carácter administrativo o judicial.*

- De estas cláusulas resultan dos conceptos diferenciados clave: el «secreto» y la «confidencialidad».

Secreto en este contexto hace referencia al derecho que tiene la dirección central de no proporcionar información al CEE que pueda, objetivamente, dañar a la empresa o perjudicar gravemente su funcionamiento.

Derecho de la dirección
Obligación de los representantes de los trabajadores

Confidencialidad en este contexto significa que los miembros del CEE reciben información, pero que el uso que pueden hacer de ella es limitado

Gestión

de la representación transnacional de trabajadoras y trabajadores

- Por su parte, los **miembros del comité de empresa europeo** tienen la obligación, conforme a lo dispuesto por la directiva o las leyes nacionales encargadas de su transposición, de:
 - **Informar a los órganos de representación de los trabajadores de la empresa o, en defecto de estos, al conjunto de los trabajadores...**
 - **... de los contenidos y el resultado del proceso de información y consulta...**
 - **... sin perjuicio de las obligaciones de confidencialidad a las que estén sujetos.**

Cometido y protección de los representantes de los trabajadores (Artículo 10, apartado 2, de la Directiva 2009/38/CE del 6 de mayo de 2009)

Sin perjuicio del artículo 8, los miembros del comité de empresa europeo informarán a los representantes de los trabajadores de los establecimientos o de las empresas de un grupo de empresas de dimensión comunitaria o, en defecto de representantes, al conjunto de los trabajadores, sobre el contenido y los resultados del procedimiento de información y consulta establecido de conformidad con lo dispuesto en la presente Directiva.

- Puede que en la legislación nacional esté contemplado el derecho, o incluso la obligación, de los miembros del CEE a informar a los representantes locales de los trabajadores (este es el caso de Alemania, Suecia, Austria o Luxemburgo).
- La legislación europea no proporciona ningún catálogo específico de medidas y asuntos que por su naturaleza deban ser considerados «secretos» o «confidenciales», pero algunas legislaciones nacionales sí recogen algunas indicaciones orientativas al respecto.
 - En lo que a **secreto** se refiere, el legislador francés estipula, por ejemplo, que una empresa tiene derecho a no informar al CEE de que va a lanzar una OPA (**ver artículo L. 2341-11 del Código de Trabajo francés**).
 - En lo que respecta a **confidencialidad**, algunos países establecen la naturaleza confidencial de determinada información, pero en la mayoría de los casos solo se proporcionan pautas generales similares a las que contiene la directiva comunitaria, es decir, que la información es confidencial cuando el empleador indica explícitamente que lo es.
 - Algunas legislaciones nacionales son, sin embargo, más exigentes que otras. **En Francia, por ejemplo**, para que una información sea considerada confidencial tiene que cumplir un doble requisito: 1) tiene que ser objetivamente confidencial, y 2) el empleador tiene que indicar expresamente su carácter confidencial.

¿Qué se considera «información confidencial»? El ejemplo de Francia

El artículo L. 2325-5 del Código de Trabajo francés —aplicable a todos los representantes de los trabajadores, incluidos los miembros del CEE— exige que la información sea objetivamente confidencial Y que el empleador la proporcione expresamente como tal. En algunas situaciones determinadas, el código presupone directamente la naturaleza confidencial de algunas informaciones. Este es el caso de la información financiera que se facilita al comité de empresa, según el artículo L. 2323-10 del Código de Trabajo.

- La **ley holandesa que regula los comités de empresa europeos** contiene una cláusula sobre confidencialidad que es algo más problemática porque se puede interpretar de distintas maneras. En Holanda, los miembros del CEE tienen que tratar como confidencial «la información que presupongan como de naturaleza confidencial»:

Ley holandesa de Comités de Empresa Europeos del 23 de enero de 1997, Artículo 4.4:

(Los miembros del CEE) tienen que tratar como confidencial todos los secretos industriales y empresariales a los que tengan acceso en calidad de representantes de los trabajadores, así como todos los asuntos señalados como confidenciales o cuya naturaleza confidencial sea de presuponer a la vista de la obligación de confidencialidad impuesta.

- Este redactado deja aún margen de interpretación y, por tanto, abre la puerta a posibles desacuerdos e incluso conflictos entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa (ver abajo).

- Influencia de las normas reguladoras del mercado de valores y de la información privilegiada

Las normas reguladoras del mercado de valores y de la información privilegiada pueden dar lugar a información confidencial, no secreta.

Estas normas no tienen como objetivo limitar los derechos de los representantes de los trabajadores, sino prevenir cualquier tipo de distorsión en los mercados de valores a causa del acceso desigual a la información.

Por norma general, la confidencialidad que exigen las regulaciones del mercado financiero no es absoluta y no limita los derechos de los representantes de los trabajadores a la hora de compartir la información entre ellos.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la UE del 22 de noviembre de 2005 en el asunto C-384-02

«El artículo 3, letra a), de la Directiva 89/592/CEE del Consejo, de 13 de noviembre de 1989, sobre coordinación de las normativas relativas a las operaciones con información privilegiada, prohíbe que una persona que recibe información privilegiada en su condición de representante de los trabajadores en el consejo de administración de una sociedad o en su condición de miembro del comité de enlace de un grupo de empresas revele tal información al presidente del sindicato que agrupa a estos trabajadores y que ha designado a esta persona como miembro del comité de enlace, salvo:

- *si existe un vínculo estrecho entre la revelación y el ejercicio de su trabajo, su profesión o sus funciones, y*
- *si esta revelación es estrictamente necesaria para el ejercicio de dichos trabajo, profesión o funciones.»*

→ Desde una perspectiva práctica

A continuación, intentamos resumir las principales dificultades con las que se encuentran empresas y representantes de los trabajadores a la hora de determinar y gestionar la confidencialidad de la información.

Preocupaciones de la empresa	Preocupaciones de los representantes de los trabajadores
Evitar que los competidores puedan reaccionar rápidamente a los cambios o cifras anunciados	¿De qué nos sirve que la dirección nos informe si no podemos usar la información para ejercer nuestras funciones de representación?
Gestionar las relaciones con los clientes	¿Se supone que a veces tienes que «filtrar» la información?
Evitar inquietud o malestar innecesario o antes de hora entre los empleados	¿Eres un mero recadero?
Garantizar la lealtad de los proveedores	¿Por qué tenemos que tratar como confidencial una información que ya es de dominio público?
Implicaciones políticas	Si la dirección habla de «100», seguro que son «300»...
Influencia de las normas de regulación del mercado de valores	¿Es esto, al fin y al cabo, solo un juego?

→ Principales lecciones aprendidas

- En términos generales, las disposiciones legales que regulan los temas de confidencialidad presentan algunas lagunas:
 - La legislación comunitaria no define claramente lo que se considera confidencial y deja mucho margen de interpretación.
 - Las leyes nacionales varían de un país a otro, añadiendo todavía más confusión al asunto y haciendo casi imposible saber lo que es confidencial o no en cada caso.
- Además, a la vista de las preocupaciones expresadas por las empresas, por un lado, y por los representantes de los trabajadores, por el otro, es fácil que:
 - Las **empresas** definan sus derechos en este ámbito de una forma muy extensa (demasiado extensa).
 - Los **representantes de los trabajadores** no se tomen en serio la obligación de confidencialidad y lo vean más bien como un juego.

Gestión de los conflictos resultantes

Ante este panorama, es fácil que surjan conflictos entre las empresas y los representantes de los trabajadores.

→ Recursos legales a los que pueden recurrir las empresas: sanciones a los representantes de los trabajadores a nivel nacional

- En todos los países el derecho nacional (penal o laboral) establece los procedimientos, sanciones (p. ej. suspensión del cargo en el CEE, despido) y/o penas (prisión, multa) que deben aplicarse a cualquier empleado que incumpla sus obligaciones de confidencialidad.

Ejemplos de leyes nacionales

Alemania: Art. 43 de la Ley de Comités de Empresa Europeos Penas:

«(1) Cualquier persona que realice un uso contrario al establecido en el artículo 35 (2) de un secreto industrial o empresarial podrá ser condenada a una pena de hasta dos años de prisión o al pago de una multa.

(2) Los delitos solo se perseguirán previa interposición de denuncia.»

Bélgica: Art. 458 del Código Penal SECRETO PROFESIONAL

«Los profesionales sanitarios, médicos, cirujanos, farmacéuticos, comadronas o cualquier otra persona que tenga acceso a secretos que le son confiados en virtud de la posición que ocupa o la profesión que desempeña, tendrá la obligación de guardar el secreto profesional. Aquellas personas que vulneren esta obligación de secreto profesional [...] podrán ser condenadas a penas de prisión de entre ocho días y seis meses y a multas de entre cien y quinientos euros.»

→ Recursos legales a los que pueden recurrir los representantes de los trabajadores: enmienda o suspensión de los requisitos de confidencialidad

- El abuso por parte del empresario de los requisitos de confidencialidad también puede dar lugar a peticiones de inspección y sanción por parte de los representantes de los trabajadores en el marco jurídico nacional.
- Algunos países prevén procedimientos de reclamación para los representantes de los trabajadores en aquellos casos en los que no sea posible llegar a un acuerdo con la dirección sobre la naturaleza de la información.

Según el apartado 5.2 de la Ley holandesa de Comités de Empresa Europeos: «Los miembros del CEE pueden solicitar ante los tribunales que se levante la obligación de confidencialidad y/o que se obligue a la dirección a proporcionar la información en cuestión.

En la transposición de la Directiva de CEE al ordenamiento jurídico inglés (Instrumento reglamentario SI 1999/3323, Reglamento del Proceso Transnacional de Información y Consulta y la enmienda introducida por el Instrumento reglamentario SI 2010/1088) (Reglamento del Proceso Transnacional de Información y Consulta [TICE] de 2010) encontramos lo siguiente:

«(6) Un receptor al que la dirección central le haya facilitado información o documentación con la condición de preservar su confidencialidad podrá solicitar al Comité Central de Arbitraje (CAC) que dictamine hasta qué punto es razonable la obligación de confidencialidad impuesta por la dirección.

(7) Si el CAC considera que la divulgación de la información o documentación por parte del receptor no puede, o es improbable que pueda, perjudicar o dañar gravemente a la empresa, podrá emitir una declaración en la que dictamine que la obligación de confidencialidad impuesta por la dirección no es razonable.» [Los «secretos» reciben un tratamiento análogo.]

Reglamento del Proceso Transnacional de Información y Consulta 2010 - Guía (Reino Unido):

«El Reglamento no define lo que es información confidencial, pero si cualquier miembro del CEE piensa que una información importante se ha clasificado como confidencial de manera equivocada puede acudir al CAC, el cual decidirá si dicha información debe o no debe ser tratada como confidencial.»

- En otros países, como Francia, los representantes de los trabajadores pueden acudir a los tribunales para solicitar el levantamiento de la obligación de confidencialidad.

Decisión 11/5/2014 – N.º 13-17270 del Tribunal de Casación francés (tribunal supremo)

Esta decisión hace referencia a los derechos de los miembros de los comités de empresa locales, pero puede extrapolarse a los comités de empresa europeos. En ella se dictamina que, sobre la base de lo estipulado en el Código de Trabajo francés, para que la información facilitada a los miembros del comité de empresa pueda ser considerada confidencial no basta con que el empleador la clasifique como tal, sino que su naturaleza confidencial tiene que quedar acreditada sobre la base de la defensa de los intereses legítimos de la empresa, algo que el empleador tiene que demostrar. En ese caso se dictaminó que presentar al comité de empresa todos los documentos como confidenciales sin justificación alguna era un abuso de la obligación de confidencialidad. Texto íntegro de la decisión (en francés): <http://bit.ly/1pkOZKJ>

→ Lecciones aprendidas

- En caso de conflicto sobre temas de confidencialidad, tanto el empleador como los representantes de los trabajadores pueden recurrir a la vía legal. Los instrumentos disponibles varían de un país a otro²

² Para una descripción detallada sobre la implementación de las disposiciones de confidencialidad a nivel nacional véase R. Jagodzinski (ed.), Variations on a theme? The implementation of the EWC Recast Directive, ETUI, 2015, p. 48-55

- Sin embargo, recurrir a la vía legal para solucionar los conflictos puede acarrear costes elevados y también grandes dosis de incertidumbre para ambas partes. Al empleador se le puede exigir que explique las razones exactas por las que la información tiene carácter confidencial y, de no conseguirlo, se le puede sancionar. Los representantes de los trabajadores también pueden sufrir sanciones, aunque a nivel individual. **A nivel colectivo del CEE como tal, lo peor que le puede pasar es que se rompa la confianza mutua con la dirección y, con ello, el flujo de información necesario para que cualquier proceso de información y consulta llegue a buen puerto.**
- Esto significa que es muy probable que tanto al empleador como al CEE les interese ponerse de acuerdo en todo lo relacionado con los requisitos de confidencialidad, su definición y los procedimientos aplicables.
- Para las empresas es especialmente importante que los receptores de la información entiendan por qué una información es confidencial y por qué impedir cualquier filtración va en interés de todos.

Gestión práctica de las cuestiones de confidencialidad

- Más allá del marco legal, los temas de confidencialidad se encuentran generalmente regulados por los acuerdos existentes de CEE y por las prácticas habituales que utilizan a diario los responsables de Recursos Humanos.

→ La confidencialidad en los acuerdos de CEE

- Por lo general, los acuerdos de CEE suelen copiar y pegar las disposiciones de la directiva europea sobre comités de empresa europeos, por lo que todas las lagunas y problemas potenciales que presenta el texto comunitario se reproducen en el acuerdo CEE de la empresa.
- Dicho esto, cabe constatar que cada vez son más los acuerdos que intentan regular con mayor detalle tanto la definición como los procedimientos de confidencialidad.

Ejemplos de acuerdos que intentan **definir lo que es confidencial:**

Acuerdo CEE de UP (2014) (en francés) – Art. 15

«Los miembros del comité de empresa europeo tienen la obligación de guardar secreto con respecto a las informaciones de carácter confidencial que el empleador haya clasificado como tal.» «Una información no puede ser considerada confidencial si hace tiempo que es de dominio público y que los trabajadores de la empresa la conocen. Una información se considera confidencial cuando su divulgación puede dañar los intereses de la empresa.»

Acuerdo CEE de Mc Bride (2016) – Art. 5.2

«Para mayor claridad, toda la información se considera no confidencial a menos que la empresa la designe como tal en las reuniones. En el momento en el que la empresa clasifica una información como confidencial, tiene que explicar los motivos a los miembros del CEE. La dirección no puede retener información sin justificación.»

Acuerdo CEE de PerkinElmer (2014) – Art. 16

«El diálogo entre la dirección central y el CEE o comité restringido tiene que ser todo lo franco y abierto posible. La dirección central y el presidente del CEE pueden acordar que un punto del orden del día debe ser tratado de manera confidencial. El presidente explicará por qué es confidencial dicha información y cuánto tiempo durará la obligación de confidencialidad.»

- A veces el acuerdo también describe cómo se tiene que desarrollar el proceso de gestión de la información confidencial (quién recibe la información, cómo y qué puede hacer con ella).

Acuerdo CEE de PerkinElmer (2014) – Art. 16

La dirección central tiene que indicar la duración de la obligación de confidencialidad.

«Esta obligación de confidencialidad no es aplicable a la comunicación entre los miembros del CEE y a la comunicación entre el CEE y las instancias nacionales de representación, que están también obligadas por ley a guardar secreto.»

Acuerdo CEE de UP (2014) (en francés) – Art. 15

«En el momento de facilitar la información el empleador ha de indicar a los miembros del comité el carácter confidencial de la misma, así como **la duración de la obligación de confidencialidad.**»

Algunos acuerdos de CEE se inspiran para su cláusula de confidencialidad en el Art. 11.7 de los Requisitos subsidiarios de la Ley holandesa de Comités de Empresa Europeos, que establece una serie de condiciones para que la empresa pueda calificar de confidencial una información que debe transmitir el CEE:

«La dirección central puede establecer requisitos de confidencialidad con respecto a la información transmitida si existen motivos plausibles para ello. Antes de que el tema en cuestión sea tratado, la dirección central deberá emitir con la suficiente antelación una declaración en la que explique los motivos que la han llevado a imponer la obligación de confidencialidad, indique la información escrita u oral afectada, la duración de la obligación de confidencialidad y si hay personas que quedan exentas de cumplir dicha obligación.»

- Por último, pero no por ello menos importante, en algunos acuerdos se fija la forma de proceder en el caso de que la empresa y el CEE no se pongan de acuerdo sobre el carácter confidencial de la información.

Acuerdo CEE de UP (2014) (en francés) – Art. 15

«En el caso de que el CEE no esté de acuerdo con el carácter confidencial de una información, antes de emprender la vía legal se discutirá el asunto con los representantes de la dirección. Para ello, los miembros del comité podrán solicitar el asesoramiento de un jurista en relación con la obligación de confidencialidad impuesta por la dirección.»

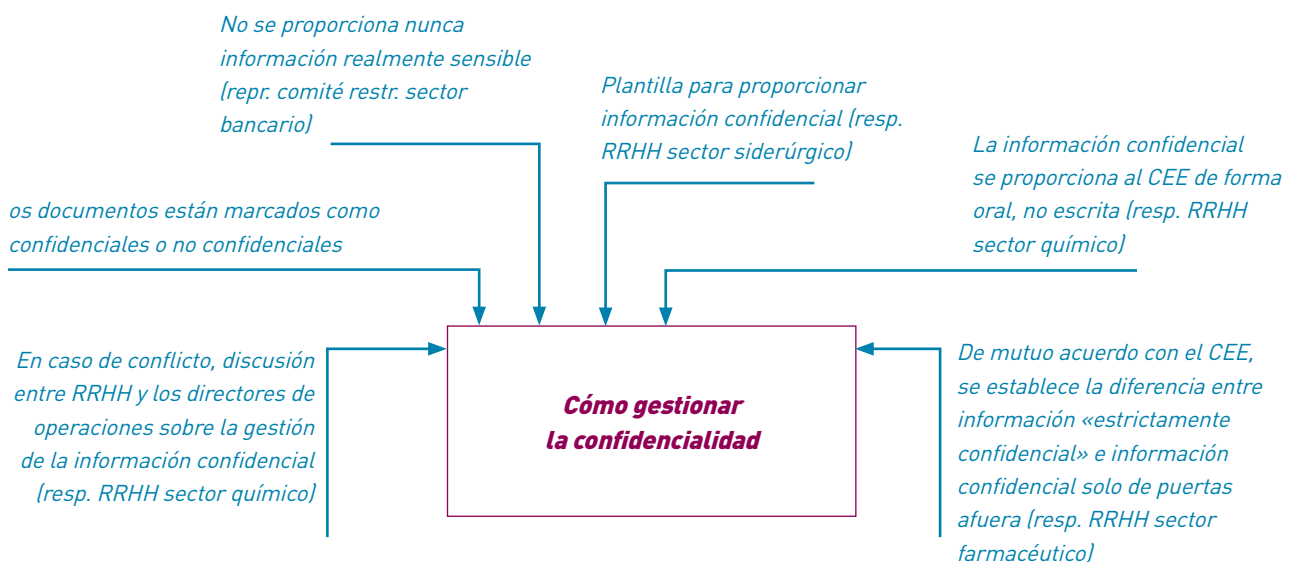
Acuerdo CEE de PerkinElmer (2014) – Art. 16

«El comité restringido podrá cuestionar la obligación de confidencialidad impuesta por la dirección a través de las vías legales previstas.»

- Naturalmente, los ejemplos detallados arriba no reflejan todas las situaciones que pueden darse en la práctica, pero sí demuestran que a veces es posible «regular» los temas de confidencialidad a través del diálogo entre los interlocutores sociales.

→ **Más allá de los acuerdos: la práctica diaria**

- Como es lógico, más allá de lo establecido en los acuerdos de CEE existen muchas formas de tratar los temas de confidencialidad en la práctica.³



³ Nos referimos a prácticas descritas por los participantes que asistieron a nuestro seminario de los días 1 y 2 de marzo de 2016 en Bruselas.

Algunas pautas más para gestionar mejor el tema de la confidencialidad - Guía para los responsables de Recursos Humanos

- **Gestionar el tema de la confidencialidad sin entorpecer el trabajo de los miembros del CEE es una cuestión de confianza.**
- **Habiendo dicho esto, presentamos a continuación algunas recomendaciones a partir de un esquema de tres niveles (mínimo a máximo/preferido):**

- **Nivel 1: Comprobar la necesidad de clasificar la información como secreta/confidencial antes de cualquier comunicación con el CEE**
 - **Objetivo:** Evitar la cultura del «todo estrictamente confidencial».

 - **Implementación:** Recursos Humanos, dirección central y los directores de operaciones comentan caso por caso la necesidad de clasificar o no una información como confidencial; se evita clasificar información como confidencial si está disponible a través de otros canales (relaciones con los inversores, etc.).

 - **Valor añadido:** Dejar claro que marcar la información como confidencial no es tan solo un derecho de la dirección, sino un requisito que puede afectar a la función que tiene que desempeñar el CEE como canal de información.

- **Nivel 2: Determinar unilateralmente qué información de la que se facilita al CEE es confidencial tomando como base única los intereses de la empresa**
 - **Objetivo:** Garantizar que los miembros del CEE entienden por qué una información se clasifica como confidencial y prevenir que los miembros del CEE incumplan sus obligaciones de confidencialidad.

 - **Implementación:** La dirección, unilateralmente, tiene que:
 - Especificar exactamente lo que es confidencial⁴ ;
 - Explicar los motivos
 - Indicar por cuánto tiempo

⁴ En función de si la compañía cotiza o no en bolsa, determinar qué información debe ser confidencial: puede que se impongan más restricciones a la divulgación de información relacionada con la estrategia corporativa que a información sobre planes de reestructuración de personal (este es el caso de grupos como Air France, por ejemplo).

- Indicar las personas a las que se puede facilitar la información (otros miembros del CEE, otros representantes de los empleados, expertos, miembros del consejo de supervisión, etc.)⁵
- **Valor añadido:** Crear las condiciones necesarias para reforzar la confianza y la comprensión mutua entre la dirección central y el CEE.

- **Nivel 3: Negociar los temas de confidencialidad con los miembros del CEE**

- **Objetivo:** Garantizar que los miembros del CEE entienden la necesidad de establecer requisitos de confidencialidad y de evitar filtraciones en interés de todos.
- **Implementación:**
 - La dirección discute con el comité restringido del CEE los criterios que tiene que cumplir una información para ser considerada confidencial, la duración de la obligación de confidencialidad y las personas a las que se puede facilitar dicha información.
 - En relación con la definición de las personas a las que se puede y no se puede facilitar una información determinada, la discusión ha de ir encaminada a definir «círculos de confidencialidad». La necesidad de confidencialidad puede ir variando a lo largo de un proyecto: cuanto más avance el proyecto, menor será la necesidad de mantener confidencial según qué información, y se podrá compartir más información con más personas. En este contexto, es necesario definir con precisión qué terceras personas no podrán acceder nunca a la información antes de que esta se haga pública.
 - Las discusiones con el comité restringido se tienen que realizar caso por caso.
 - Este proceso se tiene que poner por escrito en un documento de trabajo, que deberá ser rubricado por la dirección y por los miembros del CEE.
 - El reglamento interno del CEE también ha de recoger el compromiso de los miembros del CEE de respetar el proceso mencionado arriba. Esto significa, en particular, que los miembros del CEE se tienen que comprometer a respetar los requisitos de confidencialidad que se hayan acordado en cada caso. El reglamento interno del CEE también ha de establecer que, en el caso de que de conformidad con el proceso descrito arriba se pueda divulgar alguna información determinada, será el comité restringido el que colectivamente decida al respecto a petición de un miembro del CEE.
- **Valor añadido:** Reforzar la confianza entre la dirección central y el CEE y evitar, de este modo, el riesgo de filtraciones.

⁵ En función de los países representados en el CEE, dado que el alcance de las obligaciones de confidencialidad de los representantes de los trabajadores varían de un Estado miembro a otro.

Ejemplo de buena práctica recogida en el protocolo de información y consulta de Heineken: Confidencialidad

Por norma general, la información proporcionada por la dirección al comité de empresa europeo no es confidencial y puede compartirse con los representantes de los trabajadores y con los empleados que el CEE representa.

Por norma general, la información proporcionada por la dirección al comité restringido no es confidencial y puede compartirse con los miembros del CEE. Los miembros del CEE pueden compartir información con los representantes de los trabajadores y con los empleados de sus respectivos países.

El comité restringido es, en principio, el círculo más pequeño con el que se puede compartir información de carácter confidencial. Cualquier excepción a esta regla ha de acordarse previamente con el comité restringido del CEE.

En casos excepcionales, la dirección central puede requerir una garantía de confidencialidad al comité restringido o al CEE en las condiciones estipuladas en el artículo 12 del Acuerdo de CEE de Heineken.

Si la información figura por escrito o está recogida en un PowerPoint, el nivel de confidencialidad se hará constar en el documento o en la presentación.

Niveles de confidencialidad

- A. *Comité restringido*
- B. *Comité de empresa europeo*
- C. *Representantes de los trabajadores a nivel nacional*
- D. *Empleados de la empresa*

El CEE y la dirección central convienen en que el CEE no puede emitir ningún dictamen si el comité restringido está (todavía) sujeto a una garantía de confidencialidad con respecto al CEE.

El CEE y la dirección central convienen asimismo en que el CEE no puede emitir ningún dictamen si los miembros del CEE están sujetos a una garantía de confidencialidad con respecto a los órganos de representación de los trabajadores de sus respectivos países, no pudiendo por tanto efectuar ninguna consulta. En circunstancias muy concretas puede estar permitido compartir toda la información con los representantes nacionales o imponer ciertas restricciones de tipo temporal

ASTREES

www.astrees.org

@AstreesLab



IR Share

www.irshare.eu



www.sbiformaat.nl

<http://www.sbiformaat.nl/ewc-service>