



# Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

## **Informe comparativo - proyecto EwepCE: Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era**

Elaborado por: Barbara Surdykowska, Instituto de Asuntos Públicos, Polonia

El objeto del proyecto EWepCe es la insuficiente participación de los trabajadores en el diseño y la aplicación de medidas a nivel de empresa para hacer frente a los efectos del COVID-19, con especial atención a la gestión del cambio y los procesos de reestructuración postpandemia en la industria metalúrgica. El objetivo principal del proyecto es: desarrollar la participación de los trabajadores en las empresas multinacionales de toda la UE, en particular mediante el fomento de la sensibilización y la capacidad de los representantes de los trabajadores y los empresarios, así como la mejora de la eficacia de los comités de empresa europeos en la economía postpandemia. Los objetivos específicos son los siguientes:

- implicación de los trabajadores en el diseño y la implementación de actividades para abordar el impacto del COVID-19 en la mano de obra, con el apoyo del desarrollo de recomendaciones compartidas basadas en la evidencia, la impartición de formación invertida y la producción de tutoriales en vídeo sobre las principales lagunas de conocimiento;
- aumento de la participación y la eficacia de los CEE en la gestión de los procesos de reestructuración causados por el COVID-19, que se conseguirá mediante la realización de actividades de formación, la elaboración de un tutorial en forma de vídeo y el desarrollo de una herramienta de evaluación de los CEE;
- fortalecimiento de la colaboración transnacional entre empresarios y trabajadores en la definición y aplicación de medidas correspondientes a los retos que plantea la involucración de los empleados tras la pandemia del COVID-19, mediante el trabajo conjunto que tiene como fin elaborar recomendaciones basadas en evidencias. Aplicación de las medidas de difusión para llegar a los países socios.



# Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

Este documento (Informe Comparativo) pretende resumir los informes de los países e indicar los antecedentes y el contexto de los procesos que se están llevando a cabo.

El Informe Comparativo se ha elaborado sobre la base de 4 informes nacionales, a saber:

- Informe polaco (elaborado por el Instituto de Asuntos Públicos, experta Barbara Surdykowska);
- Informe portugués (elaborado por el sindicato Fiequimetal - Federacao Intersindical Das Industrias Metalurgicas, Quimicas, Electricas, Farmaceutica, Celulose, Papel, Grafica, Imprensa, Energia e Minas);
- Informe español (elaborado por la experta Renée M. Scott Avellaneda);
- Informe eslovaco (elaborado por la organización patronal Republikova Unia Zamestnavatelov).

## Estructura del informe comparativo

1. Contexto: el inicio del proceso de modificación necesaria de la Directiva CEE
2. Posición de la CES y BusinessEurope expresada en la primera fase de la consulta
3. Análisis del informe polaco
4. Análisis del informe portugués
5. Análisis del informe español
6. Análisis del informe eslovaco
7. Conclusiones



# Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

## Contexto: el inicio del proceso de modificación necesaria de la Directiva CEE

Sin lugar a duda, el derecho a la información y la consulta está firmemente arraigado en la legislación comunitaria<sup>1</sup> y europea<sup>2</sup>, y se refleja en el Pilar Europeo de Derechos Sociales. No cabe aquí desarrollar la cuestión del derecho de información y consulta de los trabajadores a título individual o colectivo. La principal referencia en Derecho derivado es la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea. Pueden plantearse numerosas cuestiones en relación con el derecho de información y consulta. La primera pregunta es si la Directiva establece un derecho individual y/o colectivo a la información y consulta. No está claro si la información y la consulta deben o pueden facilitarse al trabajador individual (si se trata de un derecho directo o indirecto a la información y la consulta). También se plantea la cuestión de si los Estados miembros deben prever algún mecanismo de consulta en caso de que los trabajadores no establezcan (muestren la iniciativa prevista por la ley) un órgano de representación<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> El artículo 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales establece: Deberá garantizarse a los trabajadores o a sus representantes, en los niveles adecuados, la información y consulta con suficiente antelación, en los casos y condiciones previstos en el Derecho de la Unión y en las legislaciones y prácticas nacionales.

<sup>2</sup> El artículo 21 de la Carta Social Europea establece: Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a la información y a la consulta en el seno de la empresa, las Partes se comprometen a adoptar o a promover medidas que permitan que los trabajadores o sus representantes, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales:

- a. sean informados regularmente o en el momento oportuno y de una manera comprensible de la situación económica y financiera de la empresa que les emplea, entendiéndose que podrá denegarse determinada información que podría ser perjudicial para la empresa o exigirse que la misma mantenga carácter confidencial; y
- b. sean consultados oportunamente sobre las decisiones previstas que puedan afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores, y en particular sobre las decisiones que podrían tener consecuencias importantes sobre la situación del empleo en la empresa.

<sup>3</sup> Cabe señalar que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha sostenido que cuando la protección prevista por el Derecho de la UE (en este caso concreto, los despidos colectivos) depende del derecho a la información y consulta de los trabajadores a través de sus representantes, un Estado miembro infringe el Derecho de la UE si no existe la posibilidad efectiva de designar a los representantes de los trabajadores. En otras palabras, dicha designación es necesaria para que el mecanismo de información y consulta sea efectivo. En algunos países (por ejemplo, Bélgica, Francia y Luxemburgo), la creación de órganos de representación de los trabajadores por parte del empresario es obligatoria por ley. En otros países, está regulada por los convenios colectivos (por ejemplo,

3  
“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”



# Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

Esto nos lleva a la institución de los comités de empresa europeos (en lo sucesivo, CEE), es decir, el derecho a la información y la consulta sobre una base transnacional. También hay que presentar los procesos en curso en este ámbito en la UE.

En 2019, el Parlamento Europeo ha decidido elaborar dos informes de propia iniciativa en relación con la participación de los trabajadores a nivel de empresa como medio para promover la democracia en el lugar de trabajo y, en particular, reforzar el funcionamiento de los CEE.

**El primer** informe es un informe no legislativo sobre la democracia en el lugar de trabajo, que se publicará en diciembre de 2021 (2021/2005 (INI))<sup>4</sup>36. Abarca los ámbitos de la información, la consulta y la participación de los trabajadores, los sindicatos, los comités de empresa, así como algunos aspectos del Derecho de sociedades y la gobernanza empresarial.

**El segundo** informe es un informe legislativo de propia iniciativa sobre la revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos (2019/2183 (INL)), aprobada por el Parlamento Europeo el 2 de febrero de 2023. Su objetivo es “reforzar los comités de empresa europeos y su capacidad para ejercer su derecho a la información y la consulta, y aumentar el número de comités de empresa europeos, teniendo en cuenta al mismo tiempo los diferentes sistemas de relaciones laborales de los Estados miembros”. El documento incluye un anexo en el que se esbozan las enmiendas legislativas propuestas a la directiva refundida, que incluyen, entre otras:

- un concepto más amplio de “cuestiones transnacionales” para los que debe haber información y consulta a los CEE;

---

República Checa, Dinamarca y Suecia). Todavía en otros países, la ley define los umbrales (número mínimo de empleados) necesarios para iniciar el procedimiento que lleva a la creación de un órgano de representación. Una cuestión que se planteó en 2011, pero que sigue siendo pertinente, es si los derechos de representación voluntaria que prevalecen actualmente en los Estados miembros son suficientes para alcanzar el objetivo expresado en la Directiva. Los comentarios anteriores sirvieron para señalar la diversidad de modelos del derecho de información y consulta a escala nacional.

<sup>4</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de diciembre de 2021, sobre la democracia en el trabajo: un marco europeo para los derechos de participación de los trabajadores y revisión de la Directiva sobre el comité de empresa europeo



# Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the  
European Union

- una definición revisada de “consulta”, es decir, el requisito de que los CEE reciban una respuesta motivada a su dictamen antes de que la dirección adopte una decisión, y la garantía de que este dictamen debe ser tenido en cuenta por la dirección;
- la obligación de que los Estados miembros establezcan medidas cautelares por las que se pueda suspender la decisión de una empresa en caso de infracción de los requisitos de información y consulta, e impongan sanciones económicas de hasta 20 millones de euros o el 4% del volumen de facturación anual, así como la exclusión de la contratación pública y las subvenciones;
- obligación para las empresas de facilitar al CEE criterios objetivos para determinar si un asunto es confidencial, la duración de la confidencialidad, así como la obligación para las empresas de garantizar la información y la consulta confidenciales;
- plazos más estrictos para la creación de CEE (hasta 18 meses para negociar un acuerdo por el que se constituya un CEE);
- la supresión de la exclusión de su ámbito de aplicación de las empresas que hayan celebrado acuerdos antes de la entrada en vigor de la Directiva, y la ampliación de las disposiciones revisadas a las empresas que hayan celebrado todo tipo de acuerdos de información y consulta existentes.

El 1 de marzo de 2023, en una respuesta al Parlamento Europeo, la Comisión Europea acogió con satisfacción la resolución del Parlamento Europeo en virtud del artículo 225 del TFUE. En consonancia con el compromiso político asumido por la presidenta Ursula von der Leyen en sus orientaciones políticas para las resoluciones adoptadas por el Parlamento Europeo en virtud del artículo 225 del TFUE, la Comisión se compromete a presentar una propuesta legislativa que respete plenamente los principios de proporcionalidad, subsidiariedad y mejora de la legislación<sup>5</sup>. Como señala la Comisión Europea, las propuestas del Parlamento Europeo,

---

<sup>5</sup> Información complementaria:

Inicio del proceso de las consultas sociales con los interlocutores sociales europeos

[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_23\\_2141](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_2141)

5

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



# Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

incluidas las propuestas específicas que figuran en el anexo de la resolución, se evaluarán a la luz de la garantía de la seguridad jurídica para los trabajadores y los empresarios y de la protección y el fomento del empleo y la actividad industrial en la UE. Esta evaluación incluirá la recopilación de datos y pruebas y una evaluación exhaustiva de los problemas y factores asociados a los CEE existentes, así como las cuestiones destacadas en la resolución del Parlamento. En su respuesta, la Comisión indicó además que iniciará una consulta en dos fases de los interlocutores sociales de la UE de conformidad con el artículo 154 del TFUE y que los interlocutores sociales también podrán decidir actuar mediante acuerdos en virtud del artículo 155 del TFUE. Esta actuación de la Comisión Europea permite pasar a la presentación en el apartado 2 del Informe Comparativo de los puntos de vista de la representación de los trabajadores de la UE, en forma de Confederación Europea de Sindicatos, por una parte, y de la representación de los empresarios de la UE, en forma de BusinessEurope, por otra.

## **Posición de la CES y BusinessEurope expresada en la primera fase de la consulta**

### Posición de BusinessEurope

En opinión de BusinessEurope (posición de 25 de mayo de 2023 expresada en la primera fase de la consulta efectuada por la Comisión Europea), la filosofía que subyace a la Directiva relativa a los CEE es y debe seguir siendo ofrecer un espacio para que los interlocutores sociales a nivel de empresa, que son quienes mejor conocen el negocio, para negociar acuerdos que se adapten a su situación, en lugar de imponer un modelo unificado a todo el mundo.

---

Datos básicos relativos a los CEE en la Unión Europea

<https://www.ewcdb.eu/>

Posición del Parlamento Europeo - [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0028\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0028_EN.html)

Evaluación de la Directiva realizada en el 2018 -

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=707&furtherNews=yes&newsId=9102>

10 propuestas de la CES - <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-paperfor-modern-ewc-directive-digital-era>



# Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

BusinessEurope subraya que el mejor enfoque político de la UE para seguir avanzando en la práctica de los CEE es animar y apoyar a los profesionales de los CEE para ayudarles a crear nuevos CEE dentro del ámbito de aplicación de la Directiva y mejorar la práctica de los comités existentes. La organización destaca que muchas federaciones y asociaciones sectoriales miembros de BusinessEurope a nivel nacional y de la UE ya están prestando un amplio apoyo a sus empresas miembros para la creación y el funcionamiento de los CEE. Esto incluye, por ejemplo, la elaboración de guías paso a paso que esbozan el funcionamiento de los CEE, resumen las disposiciones vigentes o formulan recomendaciones específicas.

Según la organización, el informe del Parlamento Europeo aprobado en el pleno de febrero de 2023 no tenía en cuenta la situación actual de las empresas. Además, la Comisión Europea optó por responder al Parlamento Europeo abriendo el camino a la consulta con los interlocutores social, algo que no se evalúa de forma positiva. Este hecho contradice su propio informe de 2018, en el que se destacaba que la gran mayoría de los Estados miembros habían transpuesto correctamente la Directiva refundida (*recast*) sobre los comités de empresa europeos. Por lo tanto, el debate político de la UE sobre los CEE debería abordar la cuestión si y cómo una revisión (*recast*) de la Directiva existente sobre los CEE podría llevar a un mejor funcionamiento de los CEE desde la perspectiva tanto de las empresas como de los trabajadores. Además, debería hacerse una distinción clara entre el papel de la ley y el papel del acuerdo en el establecimiento de los CEE, de modo que los interlocutores sociales a nivel de empresa tengan la libertad que necesitan para adaptar sus prácticas a la situación cambiante de la empresa.

Lamentablemente, el documento de la consulta de la Comisión no aborda cuestiones importantes para la comunidad empresarial, como:

- crear más espacio para que los interlocutores sociales a nivel de empresa desarrollen sus propias soluciones para mejorar el funcionamiento de los CEE en la práctica;
- mejorar el funcionamiento real de los CEE, por ejemplo, reconsiderando algunas de las disposiciones relativas a las reuniones de los CEE establecidas en la Directiva con el fin



# Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

de ofrecer más flexibilidad a las empresas y a los miembros de los CEE, reducir los costes asociados y aprovechar las oportunidades creadas por la mejora de la comunicación digital.

BusinessEurope lamenta que el documento de la consulta de la Comisión Europea se centre en gran medida en las principales áreas planteadas en el informe del Parlamento Europeo. BusinessEurope está profundamente preocupado por las principales propuestas del Parlamento Europeo, que debilitarán aún más la competitividad de las empresas europeas y perjudicarán el buen funcionamiento de los CEE. En lugar de fomentar un diálogo social basado en la confianza, el enfoque del Parlamento Europeo plantea un riesgo significativo de órdenes administrativas o judiciales impuestas a las empresas para congelar o retrasar la toma de decisiones, lo que conduce a sanciones desproporcionadas, socava la confianza de las empresas en los CEE y debilita el papel de los interlocutores sociales a nivel de empresa. En particular, BusinessEurope subraya que el marco normativo de la Directiva refundida, basado en el artículo 153 del TFUE, no permite a la UE dar instrucciones a los Estados miembros sobre el nivel exacto de las sanciones que deben aplicarse. Esto deben decidirlo los Estados miembros de conformidad con las leyes y prácticas nacionales. Las multas al nivel propuesto por el Parlamento Europeo no desempeñarán ningún papel positivo en las relaciones laborales y perjudicarán gravemente la cooperación y la confianza entre los interlocutores sociales a nivel de empresa y aumentarán el riesgo de que el diálogo social se llene de contradicciones. En opinión de la organización, una posible revisión de la Directiva CEE debería crear un marco seguro para los acuerdos CEE preexistentes (por ejemplo, en particular los acuerdos anteriores al artículo 14, apartado 1, letra a) de la Directiva), garantizando que queden fuera de su ámbito de aplicación en el futuro.

Por último, la calidad y la coordinación de los procesos de información y consulta nacionales y de la UE dependen principalmente de la creación de un entorno de confianza, cooperación, actitud positiva e implicación. Es importante preservar el espíritu de la Directiva de 1994 y no pretender convertirlo en un órgano de codecisión que no se corresponde con un modelo de gobernanza posible. Con el fin de mejorar el funcionamiento de los CEE en la práctica de forma





# Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

que se respete la autonomía de los interlocutores sociales a nivel de empresa, BusinessEurope anima a la Comisión Europea a presentar un enfoque alternativo a la propuesta del Parlamento Europeo, ya sea en forma de recomendación de la Comisión o mediante la publicación de un código de conducta.

## Posición de la Confederación Europea de Sindicatos

La CES (posición adoptada y transmitida a la Comisión Europea el 22 de mayo de 2023) desea subrayar que el Parlamento Europeo ha encontrado el equilibrio adecuado en la elección de los temas, ya que su propuesta se centra, por una parte, en definir mejor los derechos garantizados por la Directiva de 2009 y, por otra, en garantizar su aplicación efectiva. Lamentablemente, el documento de consulta de la Comisión Europea no aborda todos estos puntos importantes.

En la práctica, la aplicación de los derechos de los trabajadores a la información y la consulta en el seno del CEE es a menudo inadecuada, tardía y carente de sentido. La CES reclama la aplicación efectiva de los derechos de los CEE y considera muy importantes las cuestiones de la aplicación adecuada y el acceso a la justicia. La Comisión Europea subraya con razón que las sanciones deben ser eficaces y disuasorias. La resolución del Parlamento Europeo está de acuerdo con esto y pide al CEE que ejerza su “derecho a solicitar a los tribunales nacionales u otras autoridades competentes una medida cautelar para suspender provisionalmente la ejecución de las decisiones de la dirección a la espera de un procedimiento de información y consulta al CEE al nivel apropiado de dirección y representación y de una manera que permita una respuesta razonada de la dirección de conformidad con esta directiva”. La CES apoya el llamamiento a favor del derecho a suspender temporalmente las decisiones de la empresa en caso de incumplimiento de los procedimientos de información y consulta, e incluso a anular las decisiones de la empresa en caso de incumplimiento reiterado, con la prerrogativa de los sindicatos nacionales. La experiencia de los Estados miembros que han aplicado un sistema de este tipo demuestra claramente que el efecto disuasorio basta por sí solo para inducir a las empresas a cumplir las normas.



## Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

Además, se plantea la cuestión de las sanciones económicas. El informe de la evaluación de 2018 de la Comisión ya ha mostrado que, en la mayoría de los Estados miembros, las empresas multinacionales se enfrentan a multas máximas de varios miles de euros. En Alemania, el Estado miembro con mayor número de los CEE, la multa máxima es de 15 000 euros. Unas multas de tan escasa cuantía no son eficaces ni disuasorias, e incluso pueden considerarse un incentivo para hacer caso omiso de los derechos de los CEE. La CES apoya la posición del Parlamento Europeo de prever sanciones en relación con el volumen de negocios de una empresa o grupo de empresas. El Parlamento Europeo, siguiendo el ejemplo del RGPD, propone sanciones de hasta el 2% del volumen de negocios global. La CES considera que estas sanciones son disuasorias.

Sin embargo, ni siquiera las mejores sanciones resultan efectivas si la vía judicial del demandante se presenta imposible o dificultosa. La Comisión ya señaló en su informe de evaluación de 2018 las deficiencias generales de las medidas existentes que permiten a los CEE hacer valer sus derechos. La CES lamenta que en ese momento la Comisión decidiera no actuar a pesar de las claras pruebas presentadas a la Comisión por, entre otros, la CES. La CES rebate en el documento de consulta de la Comisión que el nivel de litigiosidad fuera bajo, al tiempo que no hace ninguna referencia a los numerosos obstáculos a los que tienen que hacer frente los CEE para acceder a la justicia. Basándose en pruebas científicas creíbles, la CES ya ha demostrado que el bajo nivel de litigiosidad se debe a los numerosos obstáculos a los que se enfrentan los CEE, que han conducido de facto a una falta de acceso efectivo de los CEE a la justicia. La CES y sus afiliados han denunciado repetidamente ante la Comisión violaciones flagrantes de los derechos de los CEE desde la entrada en vigor de la Directiva refundida (por ejemplo, Caterpillar, ArcelorMittal, Nokia, Legrand, Whirlpool, GKN, Honda, Nissan, etc.) Si estos casos no se han traducido en litigios, es debido a la dificultad de acudir a los tribunales con demasiada frecuencia. Por estas razones, la CES considera que deben tomarse medidas para hacer frente a la falta de acceso efectivo a la justicia de los CEE y recuerda que el Parlamento Europeo pide con razón a la Comisión, como guardiana de los Tratados, que garantice el acceso efectivo a la justicia de los CEE. Esto incluye, entre otras cosas, el reconocimiento de la



# Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

personalidad jurídica de los CEE y la necesidad de que la administración central proporcione el apoyo financiero necesario para los procedimientos judiciales.

La Comisión identifica correctamente la definición de “consulta” como otra cuestión que debe abordarse. El CEE apoya la posición del Parlamento Europeo, que señaló que: “la oportunidad de la consulta sigue siendo un problema cuando la opinión de los representantes de los trabajadores puede requerirse o facilitarse en un momento en el que no puede llevarse a cabo ninguna consideración significativa o cuando ya se ha tomado una decisión de gestión sobre una medida propuesta”. Esta constatación se ve corroborada por las investigaciones realizadas por el ISE y por las denuncias presentadas por los CEE a la CES y a las federaciones industriales europeas.

La CES subraya que la información y la consulta deben formar parte integrante del proceso de toma de decisiones de una empresa a todos los niveles: local, nacional e internacional. Antes de que la dirección tome una decisión definitiva, el proceso de información y consulta internacional debe realizarse y completarse adecuadamente. Por lo tanto, una consulta significativa debe realizarse con tiempo necesario para que el CEE disponga de tiempo suficiente para llevar a cabo una evaluación en profundidad de la información proporcionada, incluso con el apoyo de expertos si fuera necesario, y para consultar a los representantes nacionales y regionales de los trabajadores con el fin de obtener una opinión informada. También se necesitan tiempo y recursos suficientes para preparar un dictamen del CEE en función del impacto potencial de la medida prevista. El dictamen debe ser tenido en cuenta por la dirección y el CEE debe recibir una respuesta motivada antes de adoptar una decisión definitiva. Las disposiciones actuales de la Directiva no ofrecen suficiente claridad jurídica sobre estos pasos esenciales y deben reforzarse para reflejar este principio. La CES subraya que la propuesta del Parlamento Europeo de modificar el artículo 2 de la Directiva 2009/38/CE es una forma viable de reforzar el procedimiento de consulta.

El término “carácter transnacional de una cuestión” también requiere aclaraciones. La Directiva actual ya ofrece una definición exhaustiva en los considerandos 12 y 16: “Deben adoptarse las disposiciones adecuadas para velar por que los trabajadores (...) sean debidamente informados



# Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

y consultados en caso de que las decisiones que les afecten sean adoptadas en un Estado miembro distinto de aquel donde trabajan”. (Considerando 12 de la Directiva 2009/38/CE) y, además: “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”. (Considerando 16 de la Directiva 2009/38/CE). Sin embargo, no todos los Estados miembros han transpuesto los considerandos a la legislación nacional y, contrariamente a lo que se describe en el documento de consulta de la Comisión, los considerandos no se leen junto con el artículo 1, apartados 3 y 4. La práctica demuestra que a menudo hay disputas con la dirección central sobre cómo definir el carácter transnacional de una cuestión. Por ello, la CES propone, tal como solicitó el Parlamento Europeo, consolidar e incorporar las disposiciones de los considerandos al cuerpo de la directiva. Esto aportaría claridad jurídica en interés tanto de la dirección como de los trabajadores. Debe existir un derecho aplicable y completo para que el CEE sea informado y consultado sobre asuntos transnacionales a lo largo de todo el proceso de toma de decisiones, y debe garantizarse la seguridad jurídica.

El CEE hace especial hincapié en la importancia de garantizar el acceso a los conocimientos de las organizaciones sindicales reconocidas, no sólo para la comisión negociadora, sino también para el CEE en su trabajo diario. Basándose en el conocimiento más preciso de la industria, el sector y las cuestiones transnacionales, así como en un profundo conocimiento del funcionamiento del CEE, los sindicatos europeos y nacionales aportan conocimientos valiosos y precisos, incluido el asesoramiento jurídico cuando procede. Aunque la Directiva actual prevé la posibilidad de que los CEE designen expertos y se refiere explícitamente a los representantes sindicales como posibles expertos para la comisión negociadora, la mayoría de los Estados miembros limitan esta posibilidad a un solo experto, como se menciona en los requisitos de



# Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

apoyo. En la práctica, esto significa muy a menudo que los representantes sindicales quedan simplemente excluidos de participar en cualquier reunión de la comisión negociadora o del CEE.

La CES lamentó que el documento de consulta de la Comisión Europea no analice en detalle la posición de los representantes sindicales y sólo se ocupe de ellos en el marco de otras cuestiones.

## **Análisis del informe polaco**

El derecho a la información y a la consulta no figura entre los principios del derecho laboral enumerados en el Código Laboral polaco. Cabe destacar también que Polonia no ha ratificado el artículo 21 de la Carta Social Europea revisada que indica el derecho a la información y la consulta.

Los mecanismos de información y consulta se basan en las soluciones de la Ley de 7 de abril de 2006 sobre información y consulta de los trabajadores, que se aplican a los empresarios que ejercen una actividad económica y emplean al menos a 50 trabajadores. La ley introdujo un sistema permanente y universal de información y consulta, con la salvedad de que la creación de un consejo de trabajadores está sujeta a una solicitud de los trabajadores.

Además de este sistema, también se confieren competencias a la representación sindical de los trabajadores.

En virtud de la Ley de Sindicatos, el empresario está obligado a facilitar, a petición del sindicato, la información necesaria para el desarrollo de las actividades sindicales. Esto se regula en el artículo 28 de la Ley de Sindicatos.

Conviene subrayar que, a diferencia de los consejos de empresa, una organización sindical de empresa no puede recurrir a los tribunales si el empresario se niega a facilitar información por motivos de confidencialidad (compárese el apartado 3 del artículo 16 de la Ley de Información y Consulta de los Trabajadores y el artículo 28 de la Ley de Sindicatos).



## Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

También existen soluciones complementarias que prevén procedimientos de información y consulta para entidades específicas y procedimientos de información y consulta aplicables en situaciones especiales:

- el traspaso de un centro de trabajo o parte de este a un nuevo empleador: al menos 30 días antes de la fecha prevista para el traspaso del lugar de trabajo o de una parte del mismo (Ley de Sindicatos y Código Laboral);
- obligación de facilitar información sobre la situación económica del empresario en la medida necesaria para las negociaciones de un convenio colectivo (Código de Trabajo);
- realización de despidos colectivos sobre la base de la Ley sobre principios especiales de terminación de las relaciones laborales con los trabajadores por motivos que no conciernen a los trabajadores;
- información y consulta al comité de empresa europeo en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (Ley sobre el comité de empresa europeo de 5 de abril de 2002).

En el marco de las consultas, se mantuvieron conversaciones con los representantes polacos en los comités de empresa europeos de las siguientes empresas de la industria metalúrgica: Airbus, Alstom, Arcelor, Faurecia, General Electric, Lacroix Electronic, Leonardo, Phillips, Siemens Energy, SKF, Toyota, Volkswagen, Volvo, Wabco, Whirlpool.

Cabe destacar que ningún CEE de la industria metalúrgica funciona con arreglo a la legislación polaca. La legislación polaca sólo es aplicable al modo de designación/elección de los miembros de la comisión negociadora o de los miembros del CEE.

De las entrevistas se pueden sacar las siguientes conclusiones:

- la mayoría de los CEE de la industria metalúrgica conservaron la capacidad de funcionar durante la pandemia del covid-19;
- la pandemia en sí sigue siendo, por supuesto, un factor importante (por ejemplo, a la hora de desvelar debilidades en términos de líneas de suministro complejas y alargadas),



# Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

pero está siendo “desplazada” por los retos actuales de la situación geopolítica, la agresión rusa en Ucrania, la ruptura de las cadenas de suministro, la alta inflación;

- se indicaron como muy importantes la política climática ampliamente definida, la política medioambiental, etc.;
- los miembros del CEE señalan la necesidad de reforzar la Directiva relativa al CEE y participaron activamente en ejercer la presión a los miembros polacos del Parlamento Europeo durante el periodo de trabajo sobre el Informe de Dennis Radtke en la Eurocámara.

Compárese: <https://www.solidarnosc.org.pl/aktualnosci/wiadomosci/branze/item/22021-solidarnosciowi-czlonkowie-erz-apeluja-do-polskich-euoparlamentarzytow-o-poparcie-zmian-w-dyrektywie>

Las centrales sindicales también señalan la necesidad de reforzar la Instrucción del CEE: <https://www.solidarnosc.org.pl/dokumenty/biuro-prezydium-kk/prezydium/item/21345-stanowisko-prezydium-kk-nr-2-22-ws-potrzeby-pilnych-zmian-prawa-ue-w-odniesieniu-do-instytucji-europejskich-rad-zakladowych>.

Como se ha indicado anteriormente, los representantes sindicales de los trabajadores polacos en el CEE señalan la necesidad de reforzar el CEE mediante la modificación de la Directiva. Sobre todo, señalan la falta de sanciones en ausencia de un proceso de información o consulta, la imprecisión del término “cuestiones transnacionales” y el abuso de las normas de confidencialidad por parte de las juntas centrales. Permitir inclusiones en los llamados CEE antes de la aprobación de la directiva se señala como una solución muy problemática.

Como consecuencia de la pandemia del covid-19, los encuestados señalan la creciente presión para celebrar reuniones en línea en lugar de reuniones celebradas de la forma habitual.

Por supuesto, los miembros de los CEE también señalan deficiencias ajenas a la influencia directa de la empresa (que se sitúan en el lado de los representantes de los trabajadores), como la falta de coordinación suficiente, el escaso flujo de información o la falta de familiaridad de



# Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

los miembros de los CEE con un lenguaje común. Apuntan a una clara necesidad dar más oportunidades de formación (en particular en materia de conocimientos económicos o financieros).

## **Análisis del informe portugués**

En Portugal, los CEE están consagrados en la Ley n.º 96/2009, de 3 de septiembre, basada en la Directiva en vigor (Directiva 2009/38/CE). Esta ley, al igual que la Directiva, establece los derechos de información y consulta existentes del CEE, pero deja mucho margen para la interpretación y no ofrece disposiciones eficaces para hacer cumplir dichos derechos. El grupo de discusión para este proyecto estaba formado por 12 trabajadores del sector del metal, la mayoría de los cuales participaban en negociaciones con sus empresas, 5 de los cuales eran miembros de CEE. Todos los participantes eran hombres de edades comprendidas entre los 32 y los 56 años. La mayoría de los participantes en los grupos focales destacaron deficiencias en el funcionamiento de los CEE, concretamente en cuestiones de información y consulta. Los 12 participantes mostraron estar familiarizados con los CEE y esperan que las enmiendas propuestas a la Directiva, aprobadas por el Parlamento Europeo en febrero de 2023, sean aceptadas por la Comisión Europea y transpuestas a la legislación nacional. Cuando se les preguntó sobre el funcionamiento de los CEE durante la pandemia, 5 participantes que hacían hincapié en los CEE se mostraron muy críticos y mencionaron que durante este periodo no se celebraron reuniones periódicas con la dirección de las empresas y que las que se celebraron nunca recibieron información real sobre las dificultades que estaban experimentando las empresas con el suministro de materias primas, concretamente de componentes. Todos mencionaron que, a nivel nacional, lo más frecuente era que se debatiera la cuestión y se aplicaran medidas para paliar la situación.

En el periodo post-covid, a la pregunta sobre los retos a los que se enfrentan y lo que más les preocupa al respecto, todos respondieron que el mayor reto es la subida de los precios de la energía, que ha hecho que las empresas cambien sus calendarios de producción, sobre todo en el sector siderúrgico, donde han ajustado sus horarios de trabajo al horario nocturno para aprovechar unas tarifas energéticas mucho más bajas. En los demás sectores, todo ha vuelto a





# Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

la normalidad en cuanto a ritmos de producción, y el mayor reto al que se enfrentan las empresas hoy en día es la falta de mano de obra cualificada.

En cuanto al funcionamiento de los CEE en el periodo post-covid, los entrevistados mencionaron que las reuniones han vuelto a la normalidad, pero con los mismos problemas de siempre (entre ellos, falta de información, falta de herramientas para analizar los informes, falta de recursos para poder desarrollar el trabajo). Todos mencionaron que el mayor reto al que se enfrentan es garantizar que la información se comuniqué sin reserva de confidencialidad, es decir, información que afectará a la vida de los trabajadores de las distintas fábricas. Sobre este último punto, todos dijeron que no sentían ningún cambio o reto como consecuencia de la agresión rusa contra Ucrania, ya que los problemas, como el aumento de los precios de la energía, por ejemplo, también existían antes del conflicto.

## **Análisis del informe español**

En España, la Ley 10/2011 transpone parcialmente la Directiva 2009/38/CE sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, ya que el resto procede directamente de la Directiva 94/45/CE, que ya transpuesta a la legislación española.

El objetivo de la Ley 10/1997 era seguir avanzando en el fortalecimiento de los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. Por ello, el texto incluye definiciones de los términos “información”, “consulta” y “cuestiones transnacionales”. Además, se incluyen los siguientes derechos de los representantes de los trabajadores: a la formación, a celebrar reuniones de examen y preparatorias sin la presencia del empresario, y a la asistencia y el asesoramiento de expertos en la selección de los representantes. También incluye la obligación de que la dirección informe



## Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

a los interlocutores sociales europeos del inicio de las negociaciones para crear un comité de empresa europeo. Por último, modifica la fórmula que determina la composición de la representación de los trabajadores, tanto de la comisión negociadora como del propio comité de empresa europeo.

Debe tenerse en cuenta que quedan excluidas del ámbito de aplicación de la Ley 10/2011 las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria establecidos en España que cumplan alguna de las condiciones previstas en una disposición adicional si:

a) el 22 de septiembre de 1996 ya existía un acuerdo con los representantes de los trabajadores, aplicable a todos los trabajadores de la empresa o grupo, que prevé la información y consulta transnacional de los trabajadores y cumple al menos el requisito de negociación en nombre de los trabajadores españoles por personas autorizadas para ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, y que se formalizó en los términos del artículo 13, apartado 2, de la Ley 10/1997, de 24 de abril;

b) el acuerdo suscrito al amparo de los artículos 12 y 13 de la Ley 10/1997, de 24 de abril, fue firmado entre el 22 de septiembre de 1996 y el 5 de junio de 2009 y modificado entre el 5 de junio de 2009 y el 5 de junio de 2011;

c) el acuerdo celebrado en virtud de los artículos 12 y 13 de la Ley 10/1997, de 24 de abril, se firmó entre el 5 de junio de 2009 y el 5 de junio de 2011.

A la expiración de los contratos que pudieran existir conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior, las partes podrán acordar su prórroga, aplicándose en caso contrario lo dispuesto en la citada ley.

Los perfiles de los participantes en las entrevistas y grupo focal dinámico fueron responsables de relaciones laborales, relaciones internacionales, recursos humanos, presidentes de comités de empresa europeos y miembros sindicales en los CEE de las empresas GESTAMP, AIRBUS, NAVANTIA, VALEO, INTER AIR, ACERINOX, CONFEDERACIÓN EMPRESARIOS DE ANDALUCÍA. El autor del informe nacional agradece a las empresas Peninsular del Latón,



# Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

Santa Bárbara, Confederación de Empresarios de Asturias, Confederación de Empresarios del País Vasco y Cataluña su participación en el proyecto, aunque a menor escala.

A partir de su experiencia, los participantes en las entrevistas y grupos focales concluyeron tras el debate que el principal objetivo del CEE es la participación (que incluye los términos información y consulta), y por tanto no la participación “informal/burocrática/obligatoria”, sino la participación “real”. Se supone que el CEE es un órgano en el que uno puede ser escuchado y tenido en cuenta, un lugar para el diálogo estratégico, que no es menos importante que entablar negociaciones.

El CEE debe ser un órgano en el que se abandonen las posturas unilaterales que pueden impedir avanzar en el diálogo social europeo para construir y unir. Y sin duda, basándose en su propia experiencia, el propio CEE pone mucho cuidado en que este espacio de diálogo no despersonalice en absoluto las capacidades y competencias a nivel nacional, sino que facilite la labor negociadora de cada parte. Del debate, los participantes concluyeron que los recursos técnicos, humanos, financieros y logísticos requieren una planificación muy eficiente y un nivel de financiación muy elevado.

Todos coincidieron en que la experiencia de celebrar estas reuniones en un número muy superior al acordado en su reglamento, tal y como exigía la emergencia sanitaria y económica, así como la imposibilidad física de celebrar en ocasiones estas reuniones de forma presencial, supuso un fantástico aprendizaje para optimizar toda la logística que conlleva la celebración de estas reuniones previas a la pandemia COVID-19. Se destacaron los siguientes recursos:

- sistemas de traducción simultánea para el diálogo, en algunos casos en 9 idiomas diferentes, lo que requirió la disponibilidad de 18 intérpretes profesionales durante la reunión;
- traducción a cada idioma del país miembro de toda la documentación que se comparte en la reunión;
- reserva de salas que reúnan las condiciones de comodidad para reuniones en las que participen tantas personas;



## Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

- la logística de los desplazamientos en tren, avión, taxis, hoteles, dietas de comida, etc;
- creación de lugares en la intranet de cada empresa donde se pueda compartir en tiempo real toda la información debatida en estas reuniones.

Los participantes en el grupo focal intercambiaron experiencias sobre cómo celebrar una reunión del CEE, abordando los siguientes aspectos: ¿quién toma la iniciativa de enviar la invitación? En la mayoría de los casos, se organiza un calendario anual con reuniones individuales y la invitación la envía el presidente del consejo. La iniciativa de las reuniones extraordinarias la acuerdan ambas partes, en función de la necesidad, y se decide si tendrá lugar en persona o en línea. ¿Se resuelve todo en una reunión o se necesitan más reuniones? Los participantes coincidieron en que después de Covid-19 las reuniones son mucho más eficaces, se preparan mucho mejor de antemano, por lo que no suelen superar el calendario inicial. Lo que queda es un método mixto de participación, algunos pueden ser en persona y otros a distancia.

¿Cómo se difunde la información obtenida en la reunión del CEE a los demás empleados? Los participantes subrayaron unánimemente que la parte sindical tiene la facultad de difundir la información y que la parte empresarial organiza la comunicación como parte de la comunicación estratégica.

Los participantes en las entrevistas y en el grupo de discusión compartieron sus experiencias en relación con las normas de confidencialidad para determinados temas durante los debates del CEE. Y creen que la confidencialidad es una cuestión clave, especialmente para las empresas que cotizan en bolsa. Es importante comprometerse con este principio y tener una definición clara de qué información es confidencial, para quién lo es y hasta cuándo lo es. Si esto se define y se entiende, no hay ninguna dificultad en cumplir este principio.

La autora del informe nacional subraya que, a la luz de cómo son las relaciones laborales en España y debido a que la realidad del sector empresarial español está constituida principalmente por medianas, pequeñas y microempresas, así como al hecho de que entre las grandes empresas existen diversos modelos de corporaciones multinacionales que no están sujetas a la Directiva,



# Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

se puede afirmar que la creación e implantación de los comités de empresa europeos en España avanza lentamente.

En la opinión del experto, el cambio normativo puede ser ir demasiado lejos, ya que no se dispone de balances publicados a nivel nacional por sector de actividad para evaluar el funcionamiento de los CEE en España.

Dado que no existen estudios o investigaciones publicadas que confirmen los beneficios y el papel que la actividad de este órgano desempeña en las empresas multinacionales, se considera muy recomendable comenzar a elaborar estudios que recopilen las buenas prácticas y experiencias en la gestión de crisis sanitarias y económicas que supuso el periodo de trabajo de los CEE durante la pandemia del covid-19.

Para aumentar la eficacia de los CEE, es necesario que los gobiernos incentiven la creación de estos órganos y apoyen los gastos asociados a su funcionamiento. Financiación para acceder a una formación de calidad que permita a los miembros de los CEE desarrollar eficazmente sus competencias. Financiación para poder llevar a cabo actividades de difusión sobre las buenas prácticas, ventajas y beneficios que las empresas con CEE han experimentado en términos de mejora del diálogo social, de las relaciones y de la posible ventaja competitiva en un mercado en el que se puede comprobar la repercusión de estos CEE. Iniciativas como foros, reuniones, conferencias y talleres para hacer balance del funcionamiento de los CEE actuales y trabajar sobre las dificultades que encuentran para alcanzar sus objetivos de información, consulta y participación. Orientaciones explicativas (no vinculantes jurídicamente) elaboradas por la Comisión Europea sobre interpretaciones en términos de eficacia y garantías probadas sobre el terreno para el buen funcionamiento de los CEE.

## **Análisis del informe eslovaco**

Las opiniones de los miembros de la Unión Nacional de Empresarios (RÚZ) sobre las ventajas e inconvenientes del funcionamiento de los CEE indican que, para hacer un recuento justo, es necesario recordar el contexto histórico del desarrollo de este tema a nivel de la Unión Europea.



# Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

El tema de los CEE en los debates a nivel de la Unión Europea se remonta a mediados de los años noventa, cuando se introdujo la Directiva 94/45/CE sobre los comités de empresa europeos.

Según el proceso establecido, los CEE creados debían funcionar sobre la base de un acuerdo firmado entre la dirección y los trabajadores tras negociaciones en el seno de una comisión negociadora. En el momento en que se introdujo la Directiva original sobre los CEE en 1994, era importante para los representantes de los empresarios que un número significativo de empresas en las que se habían establecido órganos de información y consulta los habían creado sin tener que cumplir las principales disposiciones de la Directiva de 1994. Incluso en 2023, esto sigue siendo una proporción significativa de empresas, es decir, alrededor del 30-40% del total de unos 1.200 CEE existentes en la actualidad. El artículo 13 o los acuerdos voluntarios se han vuelto cruciales a este respecto para los empresarios. En opinión de la RUZ, si la estructura de una empresa o grupo de empresas cambia significativamente, por ejemplo, como resultado de una adquisición, es necesario adaptar el instrumento. Esta adaptación se llevará a cabo de acuerdo con las disposiciones de los convenios existentes o, en su defecto y a petición de los trabajadores, de acuerdo con el proceso de negociación de un nuevo convenio, que incluirá a los miembros del CEE existente. Estos CEE seguirán funcionando, con posibles modificaciones, hasta que se alcance un nuevo acuerdo. Esta disposición (artículo 13 de la Directiva 2009/38/CE) se aplica a todas las situaciones.

La función de la Directiva relativa al CEE era aclarar las normas de procedimiento para la creación y el funcionamiento de los CEE, lo que consigue, así como aclarar algunos términos clave como “información” y “consulta” en el contexto del funcionamiento de los CEE. Estos procesos se han visto especialmente debilitados en el aspecto de varias crisis económicas y sociales recientes (incluidas pandemias) y ha habido fluctuaciones en otros procesos de diálogo social. En este sentido, es necesario ver el objeto de esta directiva. La Directiva CEE es una directiva social y no una directiva de derecho de sociedades. Por lo tanto, a los empresarios les interesa que esta Directiva conserve esta característica. En opinión de los representantes de los empleadores, es necesario evitar la recalificación de esta Directiva, ya que no consideramos



# Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

apropiado evitar el uso de terminología como “participación” de los trabajadores en actividades relacionadas con el CEE dentro de esta Directiva.

Después de 2017, se presentaron nuevas propuestas a nivel de la Comisión Europea. En 2018, la Comisión Europea elaboró un informe sobre la aplicación de la versión revisada de 2009 de la Directiva relativa al CEE por parte de los Estados miembros. La conclusión clave de la Comisión en este informe fue que la gran mayoría de los Estados miembros habían transpuesto correctamente la legislación de la UE. Esto indica que no hay necesidad de los cambios legislativos que se intentan actualmente.

## Conclusiones

Los informes nacionales ponen de manifiesto la diversidad de actitudes con respecto a los CEE y, sobre todo, la cuestión fundamental de la necesidad de una Directiva por la que se establezca uno. Estas diferencias se deben en gran medida a la composición de los socios del proyecto. La organización patronal eslovaca no es ambigua: la principal recomendación de los representantes de los empresarios en Eslovaquia es mantener en la medida de lo posible el statu quo actual, en lugar de seguir las recomendaciones del informe Dennis Radtke sobre las enmiendas a la Directiva sobre los CEE. El informe español, en sus conclusiones, se inclina únicamente por medidas blandas, como la publicación de un manual.

Al mismo tiempo, los informes de Polonia y Portugal muestran que un grupo considerable de representantes de los trabajadores en el CEE (especialmente en Polonia) expresan numerosos problemas con el funcionamiento práctico del CEE, señalando la necesidad de, entre otras cosas la clarificación de la noción de la cuestión “transnacional”, la garantía de un proceso real de información y consulta (en este contexto, se llama la atención, ante todo, sobre el calendario de estos procesos por parte de la junta central de la empresa transnacional), la cuestión del acceso del CEE a los tribunales y, sobre todo, la falta de un sistema de sanciones debidas en caso de no aplicación de las disposiciones del acuerdo por el que se crea el CEE o en caso de que la



## Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

junta central no emprenda negociaciones o no facilite la información necesaria para iniciar el proceso de negociación (en otras palabras, el refuerzo de la comisión negociadora).

Debido a la particular situación expresada por el inicio del proceso legislativo en la UE (en el momento de redactar este informe, se había celebrado la primera fase de consulta de los interlocutores sociales europeos), la parte introductoria del Informe Comparativo presenta la posición de la Confederación Europea de Sindicatos y de BusinessEurope, tal como fue presentada a la Comisión Europea durante la primera fase de consulta.

Para concluir, cabe citar al comisario europeo de Empleo y Derechos Sociales: *Los comités de empresa europeos facilitan un importante diálogo social en las grandes empresas multinacionales que garantiza soluciones sostenibles y promueve la confianza y la asociación entre trabajadores y empresarios. Esto es esencial para gestionar eficazmente los cambios estructurales provocados por la transformación digital y medioambiental. Acogemos con satisfacción la resolución del Parlamento Europeo y esperamos con interés las opiniones de los interlocutores sociales para garantizar que la Directiva sobre los comités de empresa europeos siga siendo adecuada para su finalidad* (Nicolas Schmit, 11/04/2023).

En conclusión, en opinión de la autora, actualmente existen retos cada vez más claros para los comités de empresa europeos (y otros foros de diálogo social, información y consulta) relacionados con la transformación ecológica, la política climática y la digitalización en sentido amplio (incluido el uso de la inteligencia artificial). Al mismo tiempo, nos enfrentamos a un cambio difícil y multidimensional de la situación geopolítica y a las consecuencias de la agresión de Rusia contra Ucrania. Estas consecuencias están relacionadas, por ejemplo (aunque no exclusivamente), con los precios de la energía o el acceso a las materias primas. Todos estos retos son (obviamente) especialmente evidentes en la industria metalúrgica. No es función de este Informe Comparativo zanjar la cuestión de la necesidad de introducir cambios en la Directiva sobre los CEE. Sin embargo, el autor defiende la tesis de la necesidad de reforzar esta institución, sobre todo a la luz de los nuevos retos a los que se enfrentará el mundo del trabajo en un futuro próximo.





## Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the  
European Union

Sin duda, es crucial que los sindicatos y las organizaciones patronales de los Estados miembros (y de los países candidatos) estén informados sobre los procesos implicados en la discusión de las posibles modificaciones de la Directiva relativa al CEE, lo que les permitirá preparar sus propias posiciones y evaluaciones de los procesos implicados.