



2009/38/CE

LA NUEVA DIRECTIVA CEE

Recomendaciones sobre las negociaciones durante el período de transposición (5 de junio de 2009 – 5 de junio de 2011)

Esta publicación a ha sido elaborada por las Federaciones Sindicales Europeas y la Agencia por el desarrollo social (SDA) en el marco del proyecto Punto de Información e Observación « INFOPOINT » 2008-09, apoyado por la Comisión europea.

La SDA fue creada en 2004 por iniciativa de la CES y de sus organizaciones miembros, para promover proyectos cuyo objetivo es reforzar la dimensión social de la UE en el contexto actual de globalización.

Correo electrónico: sda-asbl@etuc.org • www.sda-asbl.org

« Infopoint » es un proyecto gestionado por la SDA que propone una asistencia gratuita a interlocutores sociales en el marco de la línea presupuestaria CE 04030303, y que observa la implementación del « acquis comunitario » con relación a los derechos a la información y consulta de trabajadores.

El proyecto está apoyado por la Comisión europea. Número de contrato : VS/2008/0546–SI2.514134



Las presentes recomendaciones no reemplazan la listas de control o las directrices ya existentes. Estas recomendaciones versan exclusivamente

sobre problemas que pueden surgir con relación a los acuerdos CEE firmados durante la fase de transición del 5 de junio de 2009 al 5 de junio de 2011.

Asimismo, desean servir de guía sobre las posibilidades de adelantar los cambios previstos en la Directiva Europea, garantizar que los acuerdos nuevos y los acuerdos renegociados puedan beneficiarse de las mejoras introducidas en la nueva Directiva. Este documento ofrece apoyo a los colegas que tengan que reaccionar ante los intentos, por parte de la dirección de empresa, de celebrar rápidamente las negociaciones o las renegociaciones con el objetivo de esquivar las nuevas obligaciones de la Directiva.

La nueva Directiva CEE 2009/38/CE entró en vigor el 5 de junio de 2009. A partir de esta fecha, los Estados miembros de la UE disponen de dos años de tiempo para transponer la Directiva CEE refundida en la legislación nacional. La normativa actual (basada en la Directiva de 1994) seguirá siendo válida durante el período de transposición. Las nuevas disposiciones solamente entrarán en vigor una vez que estén transpuestas en la legislación nacional. En otras palabras, las mejoras introducidas con la refundición de la Directiva CEE se aplicarán directamente y automáticamente a partir del 6 de junio de 2011.

La nueva Directiva ha introducido algunos elementos específicos relacionados con el período de transposición a los que las organizaciones sindicales y los representantes de los trabajadores deben prestar especial atención. Todo acuerdo nuevo o todo acuerdo establecido en función del artículo 6 que sea revisado o renegociado¹ durante el período de transposición seguirá rigiéndose por las obligaciones jurídicas establecidas en la Directiva de 1994, incluso después de que las nuevas disposiciones entren en vigor.

Por consiguiente, se aconseja extremar la prudencia antes de firmar acuerdos CEE durante la fase de transposición. Desde un

punto de vista exclusivamente jurídico, la opción más segura consiste en evitar firmar cualquier acuerdo nuevo o renegociado antes del 6 de junio de 2011. Naturalmente, el proceso de negociación o de renegociación puede iniciarse antes de dicha fecha, pero lo que interesa aquí es la fecha de firma.

Sin embargo, podría darse que no siempre fuera posible o deseable evitar firmar acuerdos nuevos o renegociados durante el período en cuestión. Por dicho motivo, siempre que existan razones fundadas para firmar un acuerdo antes del 6 de junio de 2011, es necesario actuar de tal manera que el acuerdo quede totalmente cubierto por la Directiva 2009/38/CE una vez transpuesta.

Además, en los casos en los que la negociación o renegociación se desarrolle durante el período de transposición, las partes deberían actuar de acuerdo con las disposiciones recogidas en la nueva Directiva CEE. La mayor parte de las normas mejoradas ha sido acordada por los interlocutores sociales europeos (CES y BusinessEurope) y aceptada por la Comisión Europea en su propuesta. Por consiguiente, no existe motivo alguno para retrasar ulteriormente la incorporación de dichas normas al marco de las negociaciones o de las renegociaciones en curso, ni para limitar su aplicación a los acuerdos CEE existentes.

¹ Se considera que un acuerdo está formalmente revisado o renegociado una vez que se hayan introducido las enmiendas firmadas por las partes.



El sindicato y su papel de asistencia en las negociaciones y las renegociaciones de los acuerdos CEE

Las organizaciones sindicales están llamadas a desarrollar un papel importante en el apoyo y en la formación de los representantes de los trabajadores en los CEE. La nueva Directiva subraya que las Delegaciones Especiales de Negociación o los CEE implicados en un proceso de renegociación pueden contar con la asistencia de representantes sindicales. Es importante que las partes de la negociación o de la renegociación de acuerdos soliciten expresamente la participación de las organizaciones sindicales.

Derechos de información y consulta mejor definidos en la nueva Directiva

Los acuerdos CEE detallan las maneras por las que se deben desarrollar los procedimientos de información y consulta transnacionales en las empresas multinacionales. Naturalmente los acuerdos prevén mejores prácticas, que van más allá de los mínimos establecidos en la Directiva CEE. Pese a que los acuerdos no puedan establecer qué significan exactamente desde el punto de vista legal términos como “transnacional”, “información” y “consulta”, se aconseja vehementemente incluir en los acuerdos negociados o renegociados las definiciones del texto de la nueva Directiva, ya que contribuyen a aclarar las cuestiones a las partes interesadas.

- **Información:** la transmisión de datos por el empleador a los representantes de los trabajadores para que éstos 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.

- **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 a partir 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 decisión de la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria.

La consulta se deberá celebrar de tal manera que los representantes de los trabajadores puedan reunirse con la dirección central y recibir una respuesta motivada a cualquier dictamen emitido.

- **Cuestiones transnacionales:** 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.

Conforme al considerando n° 12 de la nueva Directiva (que constituye también el preámbulo de la Directiva del 1994), dichas cuestiones incluyen decisiones adoptadas en un Estado miembro distinto de aquel en el que los trabajadores afectados por la decisión realizan efectivamente su trabajo; y a tenor del considerando n° 16, incluyen también las cuestiones que, con independencia del número de Estados de que se trate, revistan importancia para los trabajadores europeos en términos del alcance de sus posibles efectos.

ADVERTENCIA

Es posible que la dirección intente alterar las definiciones de información, consulta y transnacionalidad. Es una conducta ilegal. Sin embargo, es posible aplicar buenas prácticas que vayan más allá de los mínimos establecidos en la Directiva.



Circunstancias excepcionales

Según las disposiciones subsidiarias y las nuevas definiciones, los acuerdos CEE deberían indicar que, cuando concurren circunstancias excepcionales o se adopten decisiones que afectan considerablemente a los intereses de los trabajadores (sobre todo en los casos de traslado de empresas, de cierre de empresas o de establecimientos o de despidos colectivos), el comité restringido o, si este no existiera, el Comité de Empresa Europeo tendrá derecho a reunirse, a petición propia, con la dirección central para ser informado y consultado (conforme a los significados recogidos en las nuevas definiciones).

En el caso de una reunión organizada con el comité restringido, también tendrán derecho a participar los miembros del Comité de Empresa Europeo elegidos o designados por los establecimientos y/o empresas directamente afectados por las circunstancias o decisiones de que se trate.

Esta reunión de información se efectuará con la debida antelación, basándose en un informe redactado por la dirección central. Se proporcionará a los representantes de los trabajadores la información necesaria para hacer una valoración pormenorizada de las medidas previstas. A lo largo de la reunión, los representantes de trabajadores y la dirección acordarán un proceso de consulta (calendario, papel de los expertos que ayudarán a los representantes de trabajadores a emitir su dictamen).

De acuerdo con el calendario acordado, la reunión de consulta debería obedecer al objetivo de permitir que los representantes de trabajadores emitan su propio dictamen y entablen un diálogo con la dirección. Tras la reunión de consulta, deberá celebrarse otra reunión para que la dirección pueda responder al dictamen emitido por el CEE.

ADVERTENCIA Es posible que algunos empleadores intenten establecer, e incluir en el acuerdo CEE, un tiempo limitado para la consulta. Es una demanda inaceptable. Los procesos de información y consulta adecuados se deberán establecer caso por caso con arreglo al alcance de las medidas previstas. Asimismo, es importante que la consulta no sea considerada como un obstáculo al proceso de decisión, sino más bien como una contribución a un proceso de toma de decisión eficaz en el seno de la empresa. La nueva Directiva subraya claramente este punto.

Derecho a la formación

Es necesario que los nuevos acuerdos incluyan reglas claras sobre la formación de los miembros del CEE (y de los miembros de la Delegación Especial de Negociación en caso de que se inicie un nuevo proceso de negociación a raíz de cambios estructurales significativos). La nueva Directiva CEE aprueba el derecho a la formación de los miembros del CEE, los cuales deben ser exonerados del trabajo para cursar su formación. La formación y los costes derivados de ésta correrán por cuenta de la dirección. Los representantes de los trabajadores deben estar en condiciones de decidir los contenidos de la formación, seleccionar a los formadores y la organización de los cursos de formación (a nivel individual, nacional o de CEE).

Obligación de informar a los trabajadores y a otros representantes de los trabajadores

Todo miembro de un CEE tiene el cometido de informar a nivel nacional. Por consiguiente, la dirección tiene la obligación de proporcionar a cada miembro los instrumentos de comunicación idóneos para contactar con las estructuras nacionales de representación de los trabajadores. En ausencia de dichas estructuras, se organizará el acceso periódico a los establecimientos de la empresa, incluida la posibilidad de contactar al personal representado mediante instrumentos de comunicación electrónica, que deberán ponerse a disposición de cada miembro del CEE.

Integrar los niveles nacional y europeo en los procesos de información y de consulta

El acuerdo CEE debería garantizar la integración de los niveles nacional y europeo de información y consulta. Cabe señalar concretamente que la nueva Directiva CEE establece que el proceso de información a nivel europeo se debe poner en marcha antes que los procesos nacionales o al menos, simultáneamente a éstos, con el objetivo de garantizar la eficacia de ambos.

Cláusula de adaptación

La cláusula de adaptación recogida en el artículo 13 de la Directiva CEE 2009/38/CE se aplicará a todos los acuerdos, incluidos los acuerdos basados en el artículo 13 de la Directiva de 1994 y acuerdos basados en el artículo 6 que sean firmados o revisados durante la fase de transposición una vez que sean aplicables las normativas nacionales. Esta cláusula permite renegociar dichos acuerdos a la luz de la nueva Directiva, pero tan sólo se aplicará en el caso de que los acuerdos no contengan ya disposiciones sobre los cambios de estructura o de que éstas sean incompatibles.

ADVERTENCIA

Durante la renegociación de acuerdos basados en el artículo 13 o en el artículo 6 o durante la negociación de acuerdos nuevos, algunos empleadores podrían intentar incluir cláusulas sobre el cambio de estructura con el objetivo de eliminar permanentemente la posibilidad de renegociar dichos acuerdos en función de la nueva Directiva. Es una demanda inaceptable que se debe rechazar incluyendo una cláusula de adaptación con una formulación equivalente a la de la nueva Directiva.

Cómo garantizar que los acuerdos negociados o renegociados durante el período de transposición se beneficien plenamente de la nueva Directiva 2009/38/EC:

Los principios generales del preámbulo del acuerdo deberían enunciar claramente el hecho de que una vez que entren en vigor, se aplicarán las nuevas disposiciones. Es necesario aclarar que el acuerdo es firmado o revisado en pleno conocimiento de la nueva Directiva CEE 2009/38/CE y que su objetivo consiste en definir los derechos y las obligaciones de las partes del acuerdo conforme a los propósitos de dicha Directiva.

Asimismo, con el objetivo de subrayar la intención de aplicar las nuevas disposiciones, el acuerdo podría contener una cláusula de renegociación formulada de la siguiente manera:

- El presente acuerdo será renegociado en los seis meses siguientes a la entrada en vigor de las leyes de transposición de la Directiva 2009/38/CE con el objetivo de incluir las obligaciones derivadas de ésta.
- Si el acuerdo renegociado no hubiera sido firmado en el plazo de un año desde la entrada en vigor de las leyes nacionales de transposición, el CEE actuará conforme a las normas aprobadas en las disposiciones subsidiarias de la Directiva CEE vigente hasta que se firme el acuerdo renegociado.
- El presente acuerdo seguirá siendo válido y aplicable durante el período de renegociación hasta la entrada en vigor de un nuevo acuerdo.

ADVERTENCIA

En la negociación de acuerdos durante el período de transposición es importante que los trabajadores y los empleadores actúen de conformidad con las disposiciones de la Directiva 2009/38/CE. Desde un punto de vista exclusivamente jurídico, la forma más segura de garantizar que un acuerdo CEE aproveche todas las mejoras introducidas en la nueva Directiva consiste en firmarlo después del 6 de junio de 2011.