

UNA NUEVA REFORMA DE LA DIRECTIVA SOBRE EL COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO. EL DERECHO SOCIAL DE LA UNIÓN EUROPEA SE MIRA EN EL ESPEJO.

RAFAEL GÓMEZ GORDILLO

NET21 NÚMERO 18, junio 2024

El pasado 24 de enero, la Comisión Europea presentó una propuesta de directiva que tiene como objetivo modificar, nuevamente, la regulación de los Comités de Empresa Europeos, contenida en la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo. La intención de la Presidencia belga es alcanzar un texto de compromiso que pueda ser aprobado en el EPSCO (Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores), que tiene previsto reunirse el próximo 20 de junio.

Si se produce acuerdo en dicho ámbito, las negociaciones con el Parlamento Europeo, nato tras las elecciones del 9 de junio, serán pilotadas por la Presidencia húngara. Quizás no sea necesario esperar a conocer el resultado de dichos comicios para advertir del poco propicio escenario político en el que se decidirá la suerte y orientación final de esta iniciativa legislativa. El intenso avance que las normas de derecho social europeo han protagonizado en los últimos años parece haber perdido el aliento político que lo impulsaba, al menos, en el corto plazo.

Quizás proceda recordar que los Comités de Empresa Europeos (en adelante, CEE) son órganos de representación transnacional de las personas trabajadoras, con funciones de información y consulta, que han de constituirse en las empresas y grupos de dimensión comunitaria (empresas o grupos que empleen a 1000 o más personas en el conjunto de los Estados miembros y, al menos, a 150 en dos Estados miembros). Según informa el Comité Económico y Social Europeo, hasta la fecha han sido creados unos 1.200, aunque de ellos sólo siguen activos unos 992.

La creación de estos órganos tiene origen en la ya lejana Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, que fue transpuesta al ordenamiento español mediante Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. Sendas normas han sido objeto de reforma, aunque existe un cierto nivel de consenso sobre el limitado efecto material de sus contenidos. Por ello, en la misma línea que las iniciativas anteriores, se vuelve a proponer la reforma de algunos aspectos claves de la regulación que, hasta la fecha, obstaculizan la creación y el desarrollo de los trabajos de los CEE.

En particular, la nueva propuesta responde al interés por mejorar la eficacia del marco normativo de la información y consulta transnacional, con el objetivo de garantizar una transición socialmente justa, mediante la reactivación de un canal de participación que, complementando a los canales de derecho interno, debe permitir a las personas trabajadoras incidir, de manera real y significativa, en los procesos globales de transformación en marcha.

Como punto de partida de la propuesta se cita la última evaluación que, en el año 2018 (COM (2018) 292 final), la Comisión realizó. Dicho documento, señala las mejoras en la calidad y en el alcance de los derechos de información transnacional, bajo la vigencia de dicha norma. Por el contrario, la evaluación evidenció algunos aspectos de signo negativo, como el ritmo de creación de nuevos CEE, la ineficacia de los procesos de consulta, la dificultad de los CEE para acceder a los tribunales de justicia en defensa de sus intereses y la ausencia de sanciones efectivas y disuasorias.

Adicionalmente, la CE pudo constatar que, en aplicación de las normas de derecho transitorio de la versión original que dieron lugar a los llamados acuerdos predirectiva, los estándares mínimos de obligado cumplimiento que establece la norma no se aplican a unos 350 CEE, circunstancia que genera distintos niveles de protección, sin justificación objetiva. Por otra parte, la ausencia de regulación específica en la materia genera una escasa presencia de mujeres trabajadoras en los CEE (el 15,4 %). Por último, en ocasiones, el proceso de información y consulta no supone más que un trámite formal, hasta el punto de que muchas empresas no se dignan ni siquiera a contestar a los dictámenes que elabora el CEE.

En suma, la ambiciosa propuesta de reforma tiene por objetivo dotar a estos órganos de consulta de una mayor eficacia real, en beneficio del efecto útil de la norma. Frente a la posición de la Comisión, algunos Estados podrían estar apostando por mantener los niveles de voluntarismo que facilitaron la adopción de la versión originaria e, incluso, ampliarlos.

Por su parte, la Resolución del Parlamento Europeo, de 2 de febrero de 2023, con recomendaciones sobre la propuesta de revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos (2019/2183(INL)), se sitúa bastante lejos de las posiciones de la Comisión y, por supuesto, del Consejo, en casi todas las materias.

Entre otras cuestiones, el informe señala la insuficiencia y vaguedad de la propuesta sobre concreción del concepto de “cuestiones transnacionales”, materia de nuclear relevancia pues el carácter transnacional de una materia funciona como llave que activa el procedimiento de información y consulta ante el CEE. En la misma línea, se propone el refuerzo de los derechos de información y consulta, mediante el establecimiento de garantías de acceso a la información que permita a sus miembros evaluar, valorar y

debatir con el apoyo de personas expertas y, mediante la reforma de la definición de “consulta”, garantizar el efecto útil de la participación de la representación social.

Se solicita también que se proceda a determinar con mayor claridad el alcance del derecho a la confidencialidad de la información, con el objetivo de que dicho recurso no sea utilizado para privar del ejercicio del derecho a las personas miembros del CEE y, cuando así suceda, se establezcan sistemas de solución de conflictos que permitan una rápida respuesta.

En la misma lógica de refuerzo del respeto a la norma, se plantea la necesidad de incorporar sanciones efectivas, disuasorias y proporcionales, ante los incumplimientos empresariales y, lo que puede ser de mayor utilidad, la inclusión de medidas cautelares de suspensión de la ejecución de decisiones empresariales, hasta que se materialice adecuadamente el procedimiento de información y consulta al comité de empresa europeo.

Por último, se plantea la conveniencia de dar por extinguidos los acuerdos predirectiva y se subraya la importancia de garantizar una composición equilibrada de género en los comités de empresa europeos.

No resulta preciso subrayar que las organizaciones sindicales apoyan las posiciones del Parlamento Europeo, mientras que las empresariales se encuentran más cómodas con las posiciones del Consejo. En esta materia, quizás se evidencia con mayor nitidez la distancia entre los argumentos y reflexiones vertidas en multitud de documentos preparatorios y las materializaciones normativas que de estos traen causa. Baste con realizar una detallada lectura de los considerandos que incluye la propuesta patrocinada por la CE para embriagarnos con los múltiples efectos benéficos de la participación de las personas trabajadoras en la gestión de las empresas. Ahora bien, nuestro estado lisérgico desaparecerá de manera inmediata en cuanto reparemos en la magra configuración de los derechos de participación que, desde la vetusta propuesta de Directiva Vredeling allá por 1975, constituyen nuestros pírricos avances en la materia. Quizás estemos ante una nueva oportunidad perdida o quizás, en esta ocasión, nos atrevamos a cruzar al otro lado del espejo.

NET21