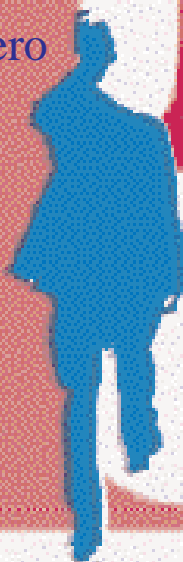
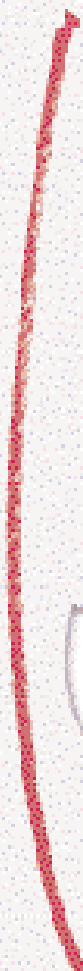


III Jornadas sobre Comités de Empresa Europeos en el Sector Financiero





III Jornadas sobre Comités de Empresa
Europeos en el Sector Financiero

Edita: Comfia - CC.OO.

Pza Cristino Martos, 4, 7ª planta

Madrid 28015

Tlf.: 91 540 92 82. Fax 91 448 28 10

correo electrónico: comfia@comfia.net

U.R.L. <http://www.comfia.net>

Colabora: Comisión Europea. Dirección General de Empleo,
Relaciones Laborales y Asuntos Sociales

Maqueta y realización: siete punto cero

Depósito legal:

Indice ■

0.	Antecedentes	5
1.	Planteamiento inicial y objetivos	7
2.	Descripción del proyecto	9
3.	La realización de las jornadas	11
3.1.	El equipo de pilotaje	11
3.2.	El programa de las jornadas	11
3.3.	Los participantes	12
3.4.	El desarrollo de las jornadas	12
3.4.1.	Las intervenciones de apertura	12
3.4.2.	Las intervenciones de los ponentes	15
	<i>Balance y perspectivas de los comités de empresa europeos. (Christine Asmussen)</i>	<i>15</i>
	<i>Las instituciones comunitarias y su toma de decisiones. (Ramón Baeza)</i>	<i>19</i>
	<i>La construcción de la Europa Social (Ramón Baeza)</i>	<i>26</i>
	<i>La transposición al derecho español de la Directiva 94/45, (Miguel González)</i>	<i>30</i>
	<i>Objetivos internacionales de COMFIA-CC.OO. (Francisco F. Santos)</i>	<i>35</i>
	<i>Talleres de trabajo colectivo (Manuel Martíáñez y Francisco F. Santos)</i>	<i>39</i>
4.	Las intervenciones de clausura	45
5.	Evaluación final	47

0. Antecedentes

Las llamadas “*Terceras Jornadas sobre Comités de Empresa Europea en el sector financiero*” han venido a desarrollar el tercer proyecto consecutivo que, sobre el tema central de los comités de empresa europeos, ha implementado nuestro sindicato con la cooperación de la Dirección General V de la Comisión Europea.

Los otros dos proyectos anteriores fueron llevados a cabo por la Federación Estatal de Seguros. Este último, ha sido realizado, en cambio, por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO., organización que, a partir de la fusión de la Federación Estatal de Seguros con la Federación Estatal de Banca y Seguros, en diciembre de 1997, se ha subrogado los derechos y deberes ostentados por las dos federaciones desaparecidas, asumiendo los proyectos en curso de ambas.

La nueva situación creada por la fusión de las dos federaciones ha traído consigo algunas modificaciones del proyecto original, todas ellas accesorias, derivadas de la adaptación a las nuevas circunstancias, pero, en lo sustancial, se han mantenido los criterios y objetivos contenidos en la memoria. Podría considerarse efecto negativo del cambio producido el aplazamiento de las Jornadas, pero creemos que esta demora ha sido sobradamente compensada con la extensión del proyecto, sin costes añadidos, a un mayor número de empresas multinacionales y representantes de comités de empresa europeos.

1. Planteamiento inicial y objetivos

Estas terceras jornadas sobre comités de empresa europeos tenían, como planteamiento global, el análisis y la valoración sindical del proceso de constitución y actual funcionamiento de los comités de empresa europeos en su marco histórico, político, social e institucional, y, en lo particular, el seguimiento de la actuación de los comités establecidos ya en el sector financiero, y en los que CC.OO. cuenta con afiliados organizados. En este orden de ideas, tal planteamiento incluía la continuidad de nuevas acciones formativas para éstos con la finalidad de actualizar y profundizar los conocimientos por ellos adquiridos en anteriores convocatorias sobre estas instituciones representativas. Las líneas básicas de estas Jornadas, en lo concreto, perseguían los siguientes objetivos principales:

- a) contribuir a la formación general y específica de los afiliados a Comfia-CC.OO. que ostentan la condición de miembros de comités de empresa europeos del sector financiero,*
- b) ofrecerles una visión global del papel de la Unión Europea y de sus instituciones, del marco legal de los trabajadores europeos y de las organizaciones sindicales internacionales que protegen sus derechos,*
- c) analizar conjuntamente la función y posibilidades de los comités de empresa europeos a la luz de la experiencia alcanzada en cada caso,*
- d) coordinar la actuación de todos ellos en estos comités con criterios y propósitos sindicales comunes.*

Estos objetivos, como se verá posteriormente, han presidido tanto los trabajos preliminares, como el programa de las Jornadas y su posterior desarrollo.

2. Descripción del proyecto

La memoria del proyecto preveía la realización de dos cursos de formación, al que asistirían “30 representantes de los trabajadores de empresas multinacionales y responsables sindicales nacionales de esta Federación”. Estos cursos se planteaban abordar, en coherencia con los objetivos señalados, los temas de **la construcción europea, las instituciones de la Unión Europea, el sindicalismo en Europa, la estructura y funcionamiento de la CES, el cambio económico y sindical en curso y el papel actual del sindicalismo internacional.**

Todos los temas señalados en la memoria han sido tratados en las Jornadas de Toledo de forma directa y/o indirecta, y se ha introducido algún otro que, como el de la **próxima modificación de la Directiva 94/45/CE** sobre la constitución de comités de empresa europeos o procedimientos de información y consulta afines, por su actualidad e interés objetivo para el futuro desarrollo del diálogo social en el seno de las empresas multinacionales, ha parecido necesario analizar y debatir a los organizadores de las Jornadas. El *modus operandi* ha sido el previsto en la propia memoria: **intervenciones** de los ponentes, **coloquios** posteriores, **talleres** restringidos y **debate** general de las conclusiones por el conjunto de participantes.

3. La realización de las jornadas

3.1. Equipo de pilotaje

Para llevar a buen término la realización de las Terceras Jornadas sobre Comités de Empresa Europeos del sector financiero, se constituyó, tras la fusión de la Federación Estatal de Seguros (FES) y la Federación Estatal de Banca y Ahorro (FEBA), un **nuevo equipo de pilotaje** formado por **Jordi Jiménez**, antiguo Secretario General de la FES, **Manuel Martiáñez**, miembro de la Comisión Ejecutiva de esa misma Organización, y **Francisco Fernández Santos**, Secretario Federal de Comfia-CC.OO., la nueva Federación surgida de la fusión.

Este equipo, cuya **dirección** fue encargada a **Francisco Fernández Santos**, se hizo cargo de la dirección, gestión, realización y administración del proyecto. Desde su constitución, ha celebrado diversas reuniones, preparado el material de las Jornadas, mantenido contactos con proveedores de servicios, determinado las **fechas y lugar de las Jornadas** (los días **6 y 7 de Agosto** en **Toledo**), redactado el programa y contactado ponentes, contratado el hotel donde han tenido lugar las Jornadas (Hotel Beatriz), y efectuado la correspondiente convocatoria, entre otras tareas cuya enumeración sería prolija.

3.2. El programa de las Jornadas

Tras los últimos ajustes y retoques, motivados por la ausencia justificada de algún ponente, el programa de las Jornadas quedó finalmente establecido. Este programa y el material de trabajo preparado para las Jornadas, un “dossier” constituido por diver-

Los documentos editados por la Comisión Europea, la Confederación Europea de Sindicatos y la propia Confederación Sindical de CC.OO. fue remitido en tiempo y forma a los participantes en las Jornadas.

3.3. Los participantes

De acuerdo con la memoria del programa, el núcleo mayoritario de participantes en las Jornadas de Toledo ha estado compuesto por delegados de multinacionales del sector financiero. El número de estos delegados, miembros de comités de empresa europeos o vinculados al trabajo de estos, ha alcanzado las cuarenta personas. Los grupos multinacionales, con comités de empresa europeo constituidos o en proceso de constitución, representados por estas mismas personas ha sido de veintidós, diez correspondientes a grupos bancarios y doce a grupos aseguradores, según el detalle que figura en el **anexo**.

En representación de Comfia-CC.OO., han participado también en las Jornadas los responsables del proyecto y los secretarios federales de Acción Sindical y Banca Privada, cuatro personas en total. A ellos hay que añadir los ponentes, otras cuatro personas, y los anfitriones regionales y locales, dos más. El detalle de nombres y cargos se encuentra asimismo en el **anexo**. En total, han tomado parte en las Jornadas cincuenta personas.

3.4. Desarrollo de las Jornadas

3.4.1. *Las intervenciones de apertura*

Las Jornadas se han iniciado con la intervención de **Francisco Fernández Santos**, responsable del Proyecto, quien, tras unas palabras de bienvenida, se ha encargado de señalar la alta participación y representatividad logradas y la oportunidad del encuentro, celebrado en un momento en que la Federación ha acumulado ya una apreciable experiencia en el ámbito de actuación de los comités de empresa

Europeos, y la perspectiva de una modificación de la Directiva 94/45 abre nuevas expectativas y posibilidades sindicales para estas instituciones representativas.

En su intervención, Santos ha explicado también los objetivos perseguidos por las Jornadas, a los que ha atribuido una voluntad formativa y organizativa, y ha hecho hincapié en el carácter participativo con el que éstas estaban concebidas. No sólo deben contribuir significativamente a la formación europea de los participantes -ha dicho- sino también, y muy en especial, a la definición del papel del sindicato en los comités de empresa europeos, al aumento constante del número de afiliados elegidos para formar parte de estas nuevas instituciones representativas, y al desarrollo personal de todos ellos para cumplir con eficacia y rigor la difícil tarea que les ha correspondido.

Juan Antonio Mata, Secretario General de la Unión Regional de Castilla-Mancha, ha tomado la palabra seguidamente para transmitir a los participantes en las Jornadas el saludo fraternal de la Unión y su complacencia personal por la elección de la ciudad de Toledo, sugestiva por muchas razones, para celebrar unas Jornadas que también a él le parecían oportunas y necesarias. Desde Comisiones Obreras -ha subrayado Mata- aspiramos a una defensa efectiva de los trabajadores, y debemos entender que, hoy, esta defensa pasa necesariamente por una actuación coordinada de la acción sindical internacional. En esta perspectiva, los comités de empresa europeos han abierto a los sindicatos nuevas oportunidades de actuación que sería irresponsable menospreciar.

En una economía que se globaliza progresivamente -ha continuado Mata- y las empresas multinacionales, que no están sometidas a controles democráticos, acumulan un poder desmesurado, muchas veces superior al de buen número de gobiernos, el movimiento sindical no puede permanecer indiferente a los profundos cambios que esta globalización comporta para las relaciones de trabajo.

Los sindicatos tienen que adaptarse rápidamente a la nueva situación, cada vez más cambiante, –ha proseguido Mata– y asumir que ahora más que nunca son necesarios planteamientos globales para dar respuestas cabales a los problemas planteados a los trabajadores. Son precisas estrategias internacionales comunes y coordinadas por parte de los sindicatos, y, por ello, el fortalecimiento de las organizaciones sindicales internacionales, cuyo papel tiene que ser mucho más determinante que hasta ahora a fin de dotarlas de mayor capacidad de actuación y presión mundiales.

En este marco global, las empresas multinacionales constituyen el ejemplo más elocuente del nuevo escenario socioeconómico y laboral. Pueden estar establecidas en numerosos países, pero todas ellas mantienen un único centro de decisión, situado normalmente en la casa matriz. Por muchas que sean las dificultades materiales, organizativas, culturales, lingüísticas, intelectuales y, si se quiere, humanas, los trabajadores de las empresas multinacionales, con independencia del país en el que presten sus servicios, no sólo aspiran al derecho de ser informados en tiempo y forma sobre la evolución y planes estratégicos de sus empresas, o el derecho a ser escuchados oportunamente, sino que, asimismo, están efectuando una clara demanda a los sindicatos europeos para que actúen coordinada y conjuntamente en el ámbito de las empresas multinacionales a fin de adoptar posturas comunes y unitarias.

La regulación legal de los comités de empresa europeos, tanto tiempo perseguida, ha venido a llenar, siquiera parcialmente, un vacío que los sindicatos teníamos por cubrir. La mayoría de sindicatos europeos han optado en efecto decididamente por aprovechar esta regulación sin excesivas reticencias o temores. Esta ha sido también la opción política de Comisiones Obreras desde un primer momento, y es por ello –se ha encargado de señalar finalmente el Secretario de la Unión Regional– que las Jornadas sobre Comités de Empresa Europeos organizadas por Comfia-CC.OO. en Toledo, en las que se va a analizar la experiencia acumulada en este campo, la coordinación de los representantes de la Federación en estas instituciones representativas

y las posibles líneas estratégicas para el futuro, son no sólo oportunas y necesarias, según lo dicho, sino también de considerable valor para el futuro. Mata ha concluido su intervención manifestando su convicción del éxito de las Jornadas.

Ricardo García Aranda, Secretario General de la Federación Regional de Castilla-La Mancha de Comfia-CC.OO., ha reiterado argumentos semejantes a los expuestos por Santos y Mata, y, a lo largo de su intervención, ha hecho hincapié en el desarrollo continuado del Sindicato en los últimos años, un desarrollo que –ha dicho- se manifiesta por el aumento creciente de afiliación, por nuestras iniciativas y capacidad organizativa, por el considerable número de afiliados a CC.OO. que, en estos momentos, desarrollan sus tareas representativas y sindicales en empresas multinacionales del sector financiero, y por las propias Jornadas que acabamos de inaugurar. En esa misma medida –ha terminado Ricardo- la Federación de Castilla-La Mancha, cuyo crecimiento afiliativo ha sido notorio en los últimos años, ha cooperado gustosamente con la Federación Estatal para que, en efecto, las Jornadas alcancen el éxito que les auguramos.

3.4.2. Las intervenciones de los ponentes

*Balances y perspectivas de los comités de empresa europeos
(Christine Asmussen)*

La Responsable de la Sección Profesional de Banca y Seguros de la FIET, que ha hecho su intervención en inglés, ha empezado por recordar los esfuerzos que esta organización internacional de empleados ha llevado a cabo desde un primer momento, antes incluso de que la Directiva 94/45 sobre comités de empresa europeos fuera una realidad. Antes de la publicación de esta Directiva, efectivamente –ha señalado Christine Asmussen- la FIET suscribió en nombre de los sindicatos de la Comunidad Europea afiliados, un acuerdo con la Dirección del Crédit Lyonnais por el que se constituía el primer comité de empresa europeo del sector financiero.

Después de publicada la Directiva, en Septiembre de 1994, la FIET ha participado por sí, o mediante la intervención de sus organizaciones europeas afiliadas, en la negociación de numerosos acuerdos de constitución de comités de empresa europeos de bancos y compañías de seguros multinacionales: BNP, Société Générale, Barclays, NatWest, Deutsche Bank, o Citibank, entre los primeros, y Allianz, AXA, BAT, Fortis, GAN, Norwich Union, Swiss Life, Winterthur o Zurich, entre las segundas.

Desde una perspectiva general, puede afirmarse que la experiencia alcanzada hasta ahora, sin haber satisfecho las expectativas abiertas tras la publicación de la Directiva, arroja un resultado global positivo.

Entre los **aspectos positivos**, hay que señalar, según el análisis de la FIET, algunos ciertamente importantes. Por lo pronto, cabe destacar el creciente papel de los sindicatos europeos en la mayor parte de los comités de empresa europeos constituidos hasta la fecha, lo que ha venido a disipar una de las críticas más pertinaces al texto de la Directiva, que, como es conocido, no atribuye papel alguno a los sindicatos en forma explícita.

Las relaciones entre sindicatos europeos se han visto reforzadas por este hecho y, en la práctica, éstas no han dejado de crecer en frecuencia e intensidad durante estos años, hasta el punto de que hoy puede hablarse con propiedad de nuevas formas de cooperación internacional sindical en torno a los comités de empresa europeos.

Los comités de empresa europeos han supuesto también, según Christine, una oportunidad muy apreciable para los sindicatos de organizar su acción sindical internacional en el marco concreto de las empresas, y es de notar, en este sentido, cómo los sindicatos europeos están empezando a desarrollar campañas estratégicas comunes para varios países.

El intercambio de información y experiencias es otro factor positivo que puede parecer obvio, pero que no por ello hay que minusvalorar, pues a la larga, resulta un elemento imprescindible para sentar las bases de acciones sindicales internacionales de alcance.

Entre los aspectos negativos, que los hay y muy relevantes, la FIET ha apreciado la instrumentalización de los comités de empresa europeos por parte de no pocas multinacionales, que pretenden utilizar estas instituciones representativas como un mecanismo corporativo de comunicaciones internas, con el propósito de difundir la “cultura empresarial del Grupo”. En el trasfondo de esta actitud, late la voluntad de reducir el derecho de información y consulta de los trabajadores, reconocido por la Directiva, a su mínima expresión, convirtiendo el diálogo social en algo ritual e inoperante.

Existen comités de empresa europeos, por lo general, aquellos que cuentan con escasa presencia sindical en su seno, en los que los representantes de los trabajadores actúan con criterios corporativos, están muy poco o nada coordinados o desunidos, y, por lo tanto, sin capacidad de propuesta y sin objetivos comunes. En estos comités –y no sólo en ellos, ha subrayado Christine– sus miembros carecen de estrategia o propósito y las reuniones tienen lugar sin orden del día preciso o previamente consensuado.

Otros problemas detectados por la FIET están referidos al enfoque exclusivamente nacional de asuntos y problemas suscitados por algunos comités de empresa europeos, y a la falta de recursos e infraestructura puestos a disposición de estos órganos representativos internacionales.

A la luz de la experiencia adquirida hasta ahora, la FIET se ha planteado la necesidad de establecer una estrategia sindical a largo plazo basada en la asunción por los sindicatos europeos de un plan de trabajo internacional estructurado en torno a un conjunto de temas de interés común susceptibles de ser abordados en el seno de los comités de empresa europeos. Entre ellos, hay que subrayar

los siguientes: *empleo, formación profesional, reestructuraciones, política de recursos humanos (valoración de puestos de trabajo, retribuciones variables, tiempo de trabajo...), igualdad de oportunidades, medio ambiente, códigos de conducta, consultas a los trabajadores del Grupo, política y práctica sindicales, tecnología (salud laboral) y política social.*

Christine Asmussen se ha referido también a la expectativas abiertas por la revisión de la Directiva 94/45 sobre comités de empresa europeos, y a los problemas que pueden plantearse a los sindicatos por la renegociación de determinados acuerdos, o, en su caso, por causa de las previstas y/o previsibles fusiones y adquisiciones en el sector financiero que van a tener lugar en los próximos meses como resultado del establecimiento de la moneda única europea, la extensión de los mercados, la desregulación y las políticas empresariales de reducción de costes, entre otros factores. Así, están ya anunciadas fusiones entre las aseguradoras británicas Royal y Sun Alliance, la alemana Allianz y la francesa AGF, las francesas AXA y UAP o el Swiss Bank-Crédit Suisse y la aseguradora suiza Winterthur, entre otras.

En los casos de fusiones y adquisiciones, la actuación sindical debería estar presidida por los mismos criterios estratégicos señalados para la generalidad de los comités de empresa europeos. La consideración que habría que hacerse es la de que las fusiones y adquisiciones, que suponen siempre una amenaza para el empleo, constituyen sin embargo una oportunidad de extensión, diálogo y negociación para los sindicatos.

En cuanto a la revisión de la Directiva sobre comités de empresa europeos, puede considerarse asimismo una oportunidad sindical para regular aspectos importantes de la norma legal, hoy escasamente atendidos, tales como el derecho a recibir la información a su debido tiempo, esto es, antes de la toma de decisiones, el derecho a contar con representantes de los sindicatos en las reuniones del comité y el de éste a reunirse sin la presencia de representantes de la Dirección.

En el debate posterior, muy animado, se han discutido determinadas situaciones conflictivas producidas en ciertos comités de empresa europeos por la actitud obstruccionista de algunas direcciones, y las respuestas sindicales más convenientes en estos casos.

Las instituciones comunitarias y su toma de decisiones
(Ramón Baeza)

Ramón Baeza, que es miembro del Comité Económico y Social de la Unión Europea en representación de España y de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, tenía a su cargo el compromiso de hablar sobre las instituciones de la Unión, su composición, funcionamiento y finalidad, y sobre los procedimientos peculiares adoptados para la toma de sus decisiones, todo ello con la finalidad de hacer comprensible a un auditorio no versado el papel político de estas instituciones, sus procedimientos, sus porqués, y, en un sentido más amplio y general, explicar algunas claves acerca de la llamada “*construcción europea*”.

La ausencia en último momento de otro de los ponentes, Juan Moreno, Secretario Confederal de Relaciones Internacionales, justificada por el hecho de haber tenido que asistir a una reunión extraordinaria de la Comisión Ejecutiva de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras en ese mismo día, ha inducido a Ramón Baeza a tratar asimismo algunos aspectos de la ponencia de este último, titulada “*La construcción de la Europa social*”, a fin de no hurtar a los asistentes a las Jornadas una perspectiva social del proceso de unidad europea, sin la cual la visión global de este podría resultar poco comprensible y la constitución de comités de empresa europeos un brindis al sol.

Ramón Baeza ha empezado por explicar qué es y qué no es, a su juicio, la Comunidad Europea, que no hay que confundir con Unión Europea, un concepto más restringido que el de Comunidad Europea y por lo tanto incluido en el de esta última. No es, desde luego, una confederación de estados, como desearían los denominados “europeístas”, pero tampoco es, como propugnan las llama-

dos “nacionalistas”, un simple tratado de libre comercio. La Comunidad Europea es, sobre todo, un proyecto de vida en común para Europa o, por así decir, un proceso de integración de las naciones y los pueblos de Europa que, en su fase actual de evolución, tras la firma *Tratado de Maastricht* o, con mayor propiedad, *Tratado de la Unión Europea*, suscrito en dicha ciudad holandesa el 7 de febrero de 1992, puede definirse como “un híbrido entre lo confederal y lo puramente intergubernamental”.

La Comunidad Europea es, por lo pronto, una “Comunidad de Derecho”, con un ordenamiento jurídico propio al servicio de la integración, compuesto por todos los Tratados que la han instituido, extendido o reformado progresivamente, que cabe considerar como derecho primario, o “marco constitucional” de la Comunidad. Y compuesto también por el conjunto de normas adoptadas por las instituciones comunitarias en aplicación y desarrollo de los fines y principios de los Tratados, normas que adoptan la forma de Reglamentos, Directivas o Resoluciones y que tienen carácter obligatorio para los Estados miembros, que deben velar por su correcta aplicación.

En tanto que “Comunidad de Derecho”, con fines económicos, sociales y políticos definidos, la Comunidad Europea elabora un presupuesto que goza de autonomía financiera respecto de los Estados Miembros, aplica las políticas que aseguran el cumplimiento de los objetivos de los Tratados, y está constituida por diversas instituciones que interesa conocer, aunque sólo sea someramente.

Las instituciones básicas de la Comunidad Europea son **cuatro**: el *Consejo de Ministros*, la *Comisión*, el *Parlamento Europeo* y el *Tribunal de Justicia*. A todas ellas, hay que añadir el *Consejo Europeo*, aparecido en 1974, e incorporado al Tratado por el Acta Única Europea, y otros importantes órganos de apoyo funcional: el *Comité Económico y Social*, el *Tribunal de Cuentas* y el *Banco Europeo de Inversiones (BEI)*. Otras instituciones, creadas por el Tratado de la Unión Europea, son el *Defensor del Pueblo*, que nombra el Parlamento Europeo y el *Comité de las Regiones*. En su inter-

vención, Ramón Baeza, se ha referido particularmente a las cuatro primeras, esto es, el Consejo de Ministros, la Comisión Europea, el Parlamento Europeo y el Tribunal de Justicia.

El Consejo de Ministros

El Consejo está compuesto por un representante, con rango de ministro, de cada uno de los gobiernos de los 15 Estados Miembros. Su función esencial es la de ejercer el poder legislativo o normativo, aprobando, modificando o rechazando las propuestas que le somete la Comisión.

Sus decisiones se toman por unanimidad en temas esenciales como los de fiscalidad, la libre circulación de las personas o los de determinados derechos de los trabajadores. En muchos otros temas, en la actualidad, las decisiones requieren sólo mayoría cualificada.

La Presidencia del Consejo es ejercida por períodos semestrales de forma rotativa entre los Estados Miembros siguiendo un orden alfabético.

Sus reuniones se preparan por el Comité de Representantes Permanentes (COREPER), que agrupa a los Embajadores de los Estados Miembros, y por una Secretaría General con un nutrido número de funcionarios. El COREPER ha adquirido con los años una importancia creciente: no sólo porque prepara las deliberaciones del Consejo y le asesora, sino porque fija también las prioridades y la urgencia de las reuniones. Se trata de un Comité en cuyo seno se producen los auténticos debates y donde, en la práctica, se alcanzan la mayoría de los acuerdos.

Con el Tratado de Maastricht, el Consejo de Ministros ha ganado en capacidad de decisión y en eficacia, al aumentar sensiblemente los supuestos previstos para la toma de decisiones por mayoría cualificada.

La Comisión Europea

A la Comisión le compete el cuidado de los intereses de la Comunidad y, más concretamente, asegurar la aplicación, desarrollo y cumplimiento de los Tratados y del conjunto de normas comunitarias, y dispone de los poderes necesarios para ello. Está encargada asimismo de elaborar y presentar las propuestas normativas para el conjunto de las políticas comunitarias. Es la única institución comunitaria que posee capacidad de iniciativa legislativa exclusiva. En cierta medida, puede decirse que la Comisión es el “ejecutivo comunitario” por cuanto dispone de poderes de gestión de las políticas comunitarias y de ejecución del presupuesto.

La Comisión está compuesta por 20 Comisarios responsables de áreas específicas, elegidos por mandatos renovables de cuatro años, y está estructurada en 26 Direcciones Generales y diversas oficinas y agencias de servicios. Entre estos Comisarios son designados un Presidente y un Vicepresidente de la Comisión.

Las decisiones de la Comisión son colegiadas, es decir, expresan la voluntad global de esta institución, aún cuando sean resultado de una votación interna que, al menos, debe reunir la mayoría simple del total de Comisarios.

Desde algunos sectores políticos, la Comisión Europea es una institución que recibe fuertes críticas por “su acumulación de poder y falta de legitimidad democrática”. Es preciso decir sin embargo que estas críticas olvidan muchas veces los problemas de fondo de la Comunidad Europea y su naturaleza híbrida ya aludida. No se puede juzgar con criterios políticos, válidos sólo en el ámbito nacional a una institución internacional que hoy por hoy está lejos de constituir el Gobierno de Europa. El Tratado de Maastricht ha iniciado de cualquier forma un proceso de democratización tangible en esta materia, aunque sí hay que decir que, sin una mayor profundidad en el desarrollo político de la Comunidad, al que por cierto estos mismos sectores se manifiestan opuestos, y, con ellos, curiosamente, no pocos países de la Unión Europea, no parece tarea fácil acabar con

lo que algunos denominan “déficit democrático” de la Comisión y, en general, de la Comunidad Europea.

El Parlamento Europeo

El Parlamento Europeo es ejemplo elocuente de cuanto acabamos de decir, ha señalado Ramón Baeza, y, en este sentido, su falta de competencias es patente. Aunque con el Tratado de Maastricht, el Parlamento Europeo ha aumentado éstas sensiblemente, por ejemplo, el Parlamento Europeo goza ahora de una cierta capacidad de iniciativa legislativa, esto es, tiene la posibilidad de efectuar propuestas de directivas, reglamentos, etc. a la Comisión, el Parlamento Europeo, que es en efecto una institución representativa y democrática, cuyos miembros, 626 en la actualidad, son elegidos mediante voto secreto, directo y universal, está todavía muy lejos de alcanzar la capacidad de codecisión que ha sido reivindicada, y no pasa de ser, pese a su nombre, un órgano netamente consultivo.

Sería injusto en cualquier caso minimizar el papel del Parlamento Europeo, que, efectivamente, con el Tratado de Maastricht, ha reforzado sus poderes, y, lo que quizás, sea de mayor importancia para el futuro, ha sentado las bases de su creciente prestigio y fundadas esperanzas para su posterior conversión, cuando los Estados Miembros de la Unión Europea estén maduros para efectuar una cesión mayor de soberanía política a la Comunidad Europea, en un auténtico Parlamento Europeo, esto es, un Parlamento con genuina capacidad legislativa para Europa.

El Parlamento Europeo tiene en cualquier caso asignada una competencia de extrema importancia: la aprobación de los presupuestos anuales de la Comunidad Europea. En este sentido, cabe destacar que, por el Tratado de Maastricht, el Parlamento Europeo ha aumentado considerablemente su **capacidad de control**, equiparable ahora en este aspecto a la de muchos Estados Miembros. También puede constituir comisiones de investigación a solicitud de un 25% de eurodiputados.

El Tribunal de Justicia

Tiene por misión hacer respetar el derecho comunitario y, en último término, establecer su correcta interpretación. Está formado por *quince Jueces y nueve Abogados Generales*. Los Jueces y los Abogados Generales son designados de común acuerdo por los Gobiernos de los Estados Miembros por períodos renovables de seis años. Los Jueces, a su vez, eligen un *Presidente*, cuyo mandato es de tres años. Este cargo está ocupado en la actualidad por el jurista español Gil Carlos Rodríguez Iglesias.

El Tribunal de Justicia se reúne en sesión plenaria para tratar asuntos de especial relevancia o a petición de un Estado Miembro. El resto de los asuntos se examinan en Salas.

El Tratado de Maastricht ha introducido la posibilidad de que el Tribunal de Justicia imponga sanciones económicas a los Estados miembros que no cumplan una segunda sentencia condenatoria sobre un mismo caso.

Desde el Acta Única Europea, en 1987, la CE cuenta también con un Tribunal de Primera Instancia que entiende de cuestiones estatutarias y de derecho de la competencia, entre otras.

El Consejo Europeo

Está compuesto por los Jefes de Estado o de Gobierno de los Estados Miembros, es decir, la cúpula de los quince gobiernos de la Comunidad Europea, acompañados por sus respectivos Ministros de Asuntos Exteriores, y, asimismo, por el Presidente de la Comisión, al que se une otro miembro de esta Institución.

El Consejo Europeo se reúne preceptivamente al menos dos veces al año, por lo general al término de las presidencias semestrales del Consejo, bajo la Presidencia del Jefe de Estado o de Gobierno del país que ostenta en ese momento la Presidencia del Consejo. Su importancia estriba en el hecho de que constituye, de suyo, un órgano fundamental para la dirección política global de

la Comunidad Europea, y aunque no adopta decisiones con valor jurídico, tiene funciones muy amplias en la medida en que establece las orientaciones generales de la acción comunitaria e impulsa el desarrollo de la integración europea, fijando mandatos dirigidos al Consejo y a la Comisión.

El Tratado de la Unión ha atribuido al Consejo Europeo el papel de **máximo órgano político** de la Unión.

La complejidad en la toma de decisiones de la Comunidad Europea

Por lo visto al tratar de los fines y competencias de las instituciones comunitarias descritas sumariamente, se deduce, según lo dicho por el ponente, el alto grado de complejidad que puede llegar a alcanzar la toma de decisiones en el seno de la Comunidad Europea, y, en su consecuencia, los dilatados plazos a que estas mismas decisiones se ven sometidas. Sobre el proceso de la adopción de acuerdos, el mismo ponente ha ironizado al hacerse eco de la “boutade” que circula en algunos medios comunitarios, según la cual, la toma de decisiones de la Comunidad puede resumirse diciendo que *“la Comisión Europea propone, el Parlamento opina y el Consejo dispone”*.

La verdad es que, desde 1987, con la entrada en vigor del Acta Única, ha seguido Ramón Baeza, el proceso de toma de decisiones de la Comunidad Europea ha crecido en complejidad. Y es que el objetivo plausible de incrementar, aunque sea limitadamente, los poderes del Parlamento Europeo por la vía “sui generis” de una “segunda lectura”, a la que se ha añadido por el Tratado de Maastricht un llamado “mecanismo de conciliación”, que otorga al Parlamento una posibilidad de “veto” sobre ciertos asuntos, ha complicado sensiblemente los procedimientos de toma de decisiones, de suyo farragosos y prolongados.

Podría reflexionarse, ha dicho Ramón Baeza, para terminar esta cuestión, que los procedimientos de toma de decisiones de la Comunidad Europea son en buena medida consecuencia lógica de

su propia naturaleza jurídica y política inacabada. La Comunidad Europea carece todavía del poder político de los Estados Miembros. Posee sólo el poder que estos mismos Estados le han otorgado en el curso del tiempo y ninguno más. Por otro lado, y como se ha manifestado recientemente en el proceso de establecimiento de una moneda única europea, no son pocos los Estados que se muestran reticentes a la hora de hacer mayores concesiones de soberanía a favor de la Comunidad Europea.

En el fondo de la larga polémica sobre el complicado asunto de la toma de decisiones de la Comunidad Europea, late la diatriba permanente entre el principio de eficacia y el principio de democracia. Es difícil imaginar no obstante una situación distinta a la descrita si no es en el marco de una completa unión política europea de hecho y de derecho. El llamado “déficit democrático” persistirá, piensa el ponente, y esto parece inevitable, hasta que la Comunidad Europea no se constituya en un Estado Federal o Confederal. Mientras tanto será necesario convivir con los procedimientos establecidos por la Comunidad, inspirados en la “**consulta**”, el “**diálogo**” y el “**consenso**”, que, con todo, han permitido a la Comunidad Europea ser lo que hoy es: un logrado proyecto de desarrollo para Europa en pleno desenvolvimiento.

La construcción de la Europa social
(Ramón Baeza)

Sobre este punto, Ramón Baeza ha propuesto abrir un debate entre los asistentes, señalando algunas claves previas para la discusión. Para empezar, Ramón ha subrayado la tradicional postura de los sindicatos europeos, que han denunciado en repetidas ocasiones lo que, a su juicio, representa una carencia muy acusada en el proyecto de construcción europea: la inexistencia de una política y unos objetivos sociales comunitarios a la altura de las necesidades de los trabajadores y ciudadanos de Europa.

Para muchos, la falta de aliento social de la Comunidad Europea constituye su verdadero “talón de Aquiles” y una explicación de por qué la Comunidad ha cosechado hasta ahora limitados entusiasmos. Los opositores a la Comunidad Europea han utilizado precisamente esta carencia de objetivos sociales y el argumento aludido del “déficit democrático” de la Comunidad Europea para arremeter contra el proyecto de Unión Europea, calificándolo de proyecto puramente mercantilista.

Es cierto, desde luego, ha enfatizado Ramón Baeza, que la Comunidad Europea nace con el objetivo prioritario de constituirse en una Comunidad Económica, y los Tratados de Roma que instituyen la Comunidad Económica Europea, en marzo de 1957, lo ponen de manifiesto. Ello no significa, sin embargo, que la Comunidad Europea haya sido por completo insensible a la necesidad de un desarrollo social en su seno, sobre todo en la medida en que ha venido consolidando sus objetivos económicos.

Los Estados miembros han asumido desde hace años que la Comunidad Europea estaba obligada a desarrollar una cierta política social, aunque sólo fuera porque el desarrollo del mercado europeo requiere, en el peor de los casos, de un grado elevado de neutralidad social. Por ello la Comunidad Europea ha necesitado en todo momento salir al paso de las críticas que, por sus carencias en materia de política social, se le han formulado con razón. Y, asimismo, porque la Comunidad Europea no está en condiciones de soportar el alto costo de una oposición frontal de las fuerzas sociales. Una situación que ha quedado resumida elocuentemente por la frase atribuida al anterior Presidente de la Comisión Europea, Jacques Déléors: *“Europa será social o no será”*.

En esta idea de integrar en el proceso de construcción de la Europa comunitaria, se ha dado participación a los sindicatos europeos en diversos comités consultivos, cuya misión es la de aconsejar a la Comisión y permitir a los intereses socio-económicos expresar su opinión. Así, desde 1973, los sindicatos dejan oír su

voz en los campos de la agricultura y los asuntos sociales. En materia de política social, existen siete comités consultivos con participación sindical, entre los que cabe mencionar el *Comité Consultivo del Fondo Social*, el *Comité Consultivo sobre seguridad e higiene y protección sanitaria en el centro de trabajo*, que, entre 1975 y 1981, jugó un papel activo en la puesta en práctica de varias iniciativas sobre salud laboral, y el *Comité Consultivo de los Consumidores*.

Fue el propio Délors quien, en 1985, consciente de la necesidad de dar un nuevo impulso a la construcción comunitaria de Europa, realizó un llamamiento al diálogo social en Val Duchesse a representantes de las organizaciones sociales, a representantes de la patronal y a la propia Comisión, que fructificó en dos acuerdos de cierto relieve: un acuerdo sobre la estrategia de cooperación y el crecimiento, y otro sobre la implantación de las nuevas tecnologías.

En el marco del diálogo social, se ha discutido, entre otros asuntos, sobre inversiones públicas y privadas, temas de flexibilidad, y, más recientemente, se han tomado acuerdos de importancia social, como los relativos al permiso parental y al trabajo a tiempo parcial, que posteriormente el Consejo ha aprobado como Directivas en el marco del Protocolo Social. El establecimiento de los comités de empresa europeos fue objeto también de debate dentro del esquema del “diálogo social”, aunque no se llegara finalmente a acuerdo entre las partes y la Comisión, tras escuchar a unos y a otros, resolviera la aprobación de un texto propio, el de la Directiva 94/45.

El diálogo social ha encontrado en todo momento las reticencias de la UNICE, patronal europea, y reservas por parte de algunas confederaciones sindicales, que se resisten a suscribir acuerdos de mínimos, únicos posibles en este marco “para no legitimar las posiciones inicuas de la patronal”.

Con todas sus limitaciones, la práctica del diálogo social se va abriendo paso tanto en el ámbito confederal como federal, y se

han suscrito acuerdos que, como los aludidos antes, aunque calificados de “minimalistas”, han tenido la virtud de demostrar que el propio diálogo social y los acuerdos supranacionales son posibles. El diálogo social ha demostrado también su utilidad en el marco de la acción sindical internacional, y puede afirmarse que constituye hoy una plataforma imprescindible para dar nuevos pasos de mayor alcance estratégico: negociaciones colectivas europeas, por caso.

La política social de la Comunidad Europea se ha visto reforzada tras la firma del Tratado de Maastricht, que, en la práctica, ha recogido casi íntegramente el texto consensuado por la Confederación Europea de Sindicatos y los empresarios europeos. Como es sabido, se concreta en una nueva redacción del artículo 118 y en la inclusión de un Protocolo y un Acuerdo sobre política social incorporado como anexo al Tratado.

Entre las novedades más notables, hay que señalar la eliminación de la regla de unanimidad para adoptar numerosas decisiones en materia social, la posibilidad de que la aplicación de las directivas referidas a política social puedan trasladarse a las legislaciones nacionales mediante acuerdo de los interlocutores sociales (sindicatos y patronales), la obligación de consulta a estos mismos interlocutores por parte de la Comisión Europea cuando ésta crea necesario legislar en materia de asuntos sociales y, finalmente, la facultad de elevar al rango de norma legal los acuerdos alcanzados por trabajadores y empresarios.

Quedan fuera, todavía, de la legislación europea derechos básicos tan importantes como los de sindicación y huelga, y aspectos tan destacados como la seguridad y protección social de los trabajadores, la representación y defensa colectiva de intereses o las condiciones de empleo de nacionales de terceros países.

Para concluir, podría decirse –ha subrayado Ramón Baeza– que la construcción social de Europa se encuentra ahora en una fase incipiente, pero que existe una conciencia generalizada dentro y fuera de

la Comunidad Europea sobre la necesidad de dar un impulso mayor a la política social, una vez alcanzado el objetivo económico –y también político- de una moneda única para Europa. Los sindicatos europeos, en general, y CC.OO., en particular, pueden y deben contribuir con sus iniciativas, coordinación y estrategia común al objetivo de desarrollar la política social de la Comunidad Europea.

Tras esta introducción se ha producido un animado debate en el que la mayoría de los participantes que han tomado la palabra se han quejado del escaso y lento progreso de la Europa Social, supe- ditada a intereses económicos de toda índole, y han expresado su temor de que, de no corregirse esa tendencia cuanto antes, el apoyo al proyecto de una Europa unida pueda resultar cada vez más lejano e indiferente al común de los pueblos europeos. En el curso del debate se ha suscitado asimismo la cuestión del papel de los sindicatos en la construcción de la Europa Social y hasta qué punto están en condiciones de presionar sobre las instituciones comunitarias a fin de acelerar este proceso.

*La transposición al derecho español de la Directiva del 22/9/94
(Miguel González)*

En su intervención, Miguel González ha empezado por subrayar que la transposición al derecho positivo español de la Directiva del 22/9/94 sobre comités de empresa europeos ha gozado de un consenso generalizado. El proyecto de ley previo, salvo escasas reticencias de los partidos políticos nacionalistas, contaba con el informe favorable del Consejo Económico y Social, y pasó sin dificultad el trámite parlamentario. El resultado ha sido la aprobación por las Cortes Generales de España de la *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*.

La Ley 10/1997 cuenta con una larga “*Exposición de motivos*”, un “*Título Preliminar*”, sobre su *objeto, ámbito de aplicación y definciones* y tres títulos ordinales que abordan diferentes **disposicio-**

nes aplicables a las multinacionales españolas (Título I); disposiciones aplicables a las multinacionales extranjeras establecidas en España (Título II), y disposiciones aplicables a la “Tutela de los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria” (Título III).

Para Miguel González, la Ley 10/1997 ha desarrollado la Directiva 94/45/CE de forma congruente, esto es, a la luz de las normas, procedimientos y prácticas laborales establecidos en España, y, en su conjunto, por comparación al común de las transposiciones de la Directiva al derecho positivo de los restantes países de la Unión Europea, hay que calificarla de “progresista”. La Ley 10/1997 no sólo aclara determinadas lagunas de la Directiva, a la que, con razón se ha criticado por su “ambigüedad” e “imprecisión”, sino que incorpora además todo un nuevo cuerpo legal completo, el susodicho Título III, sobre “tutela de derechos”, que constituía una carencia relevante de la Directiva, y que abre incalculables posibilidades de actuación legal a los sindicatos españoles en caso de conculcación de las disposiciones de la Ley y la Directiva por parte de las empresas multinacionales.

Como novedad, igualmente importante, hay que señalar también, según Miguel González, el reconocimiento explícito del papel de los sindicatos –ignorados por la Directiva– a los que se atribuye, conforme a los principios del derecho laboral español, la capacidad de “designar a los representantes de los trabajadores en la comisión negociadora y en el comité de empresa europeo” (artículo 27).

Otras novedades de la Ley 10/1997, señaladas por el ponente, están contenidas en los siguientes artículos:

.....*Art. 1.2.* Hace mención al principio de “**buena fe**”, con arreglo al cual direcciones de multinacionales y representantes de los trabajadores están obligados a actuar en la negociación constitutiva del comité de empresa europeo y en el propio funcio-

namiento de éste. Ello supone una garantía jurídica añadida para el cumplimiento de *“los objetivos de esta Ley”*.

.....*Art. 7.1.* En su virtud, la norma legal obliga a las direcciones de las empresas multinacionales a trasladar las peticiones recibidas para constituir el comité de empresa europeo a la dirección central, informando a los solicitantes del traslado correspondiente. Se sale así al paso de maniobras de dilación por parte de la dirección central.

.....*Art. 10.* En su línea de garantizar el cumplimiento efectivo de la negociación entre la dirección central de las empresas multinacionales y los representantes de los trabajadores, esta disposición legal establece para ambas partes el deber de negociar de **“buena fe”** y, precisamente, **“con vistas a la obtención de un acuerdo”**.

.....*Art. 11.2.* Reconoce de forma explícita el derecho de la comisión negociadora a reunirse de forma previa sin la presencia de la dirección central de la empresa multinacional antes de celebrar una reunión de negociación. Visto del lado de las multinacionales, éstas no sólo han de tolerar las reuniones previas, sino que se encuentran obligadas a facilitarlas por imperativo legal.

.....*Art. 13.2.* Determina la necesidad de que el acuerdo alcanzado sea establecido por escrito bajo sanción de nulidad, y, además, fija el procedimiento a seguir para su registro, depósito y publicación ante la autoridad la boral competente, según lo previsto en el propio Estatuto de los Trabajadores para este fin. Esta disposición otorga una sólida garantía jurídica a los acuerdos de constitución de comités de empresa europeos.

.....*Art. 15.2.* Esta disposición desarrolla el supuesto de “mala fe” por parte de las empresas multinacionales, cuando éstas incumplen los plazos previstos por la propia norma legal y sus

obligaciones en materia de constitución y convocatoria de la comisión negociadora. En este supuesto, serán de aplicación las disposiciones subsidiarias establecidos en el capítulo II de la Ley.

.....*Art. 18.3.* Por el conjunto de disposiciones del artículo 18, se establecen precisamente las competencias mínimas del comité de empresa europeo, las cuales tienen carácter de subsidiarias en caso de desacuerdo, y no son simplemente una transcripción del Anexo de la Directiva 94/45/CE, sino que desarrollan aspectos de dicho Anexo que, en la práctica, constituyen reconocimiento de nuevos derechos. Este es el caso del art. 18.3, que precisa con gran detalle el derecho de los comités de empresa europeos a ser informados **“con la debida antelación”** en determinados supuestos: traslados de empresa, cierres de centro de trabajo o empresas, despidos colectivos y todos aquellos que **“afecten considerablemente los intereses de los trabajadores”**. En estos supuestos, además, el comité de empresa europeo viene facultado para emitir un dictamen sobre la cuestión planteada al finalizar la reunión o en un plazo de siete días.

.....*Art. 20.* Otorga plena capacidad jurídica no sólo a la comisión negociadora y al comité de empresa, sino también a los representantes de los trabajadores, que son sujetos de derecho para el ejercicio de los reconocidos por la Ley, esto es, con capacidad para ejercer, en el ámbito de sus competencias, cuantas acciones administrativas o judiciales puedan considerar convenientes para la defensa de sus intereses. En otras palabras, la Ley considera a los comités de empresa europeos como **sujetos de derecho**, reconociéndoles por tanto **“personalidad jurídica”** de modo implícito, un hecho de considerable importancia que viene a liquidar muchas dudas acerca de las posibilidades negociadoras, en el marco de la empresa multinacional, para un futuro.

-**Art. 22.** La disposición aquí contenida precisa el concepto de “**confidencialidad**” y viene a aclarar que el deber de confidencialidad de los miembros del comité de empresa europeo “**no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa**”, una precisión muy necesaria y que proporciona a estos comités un considerable margen de maniobra en este vidrioso aspecto.
-**Art. 26.** Los dos están ligados estrechamente por su alcance sindical. El primero de estos artículos, establece con toda claridad y precisión **quiénes ostentan la condición de representantes de los trabajadores: “las representaciones sindicales”**, esto es, los **sindicatos establecidos en la empresa, los comités de empresa y los delegados de personal**, en los términos reconocidos por la LOLS y el Estatuto de los Trabajadores. El **art. 27**, por su parte, regula la designación de miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo, al señalar que éstos serán nombrados por acuerdo de los sindicatos establecidos en la empresa, cuando el número de sus representantes en los comités de empresa así lo determine mediante acuerdo mayoritario, o bien, por acuerdo, también mayoritario, de dichos miembros y delegados.
-**Art. 28.** El artículo 28 está dedicado a la “**protección de los representantes de los trabajadores**” en comités de empresa europeos o en comisiones negociadoras para constituirlos, y les otorga las mismas garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para el común de representantes y delegados nacionales, salvo por lo que concierne a su crédito horario, que, según el apartado 3, queda establecido en 60 horas mensuales adicionales.

Hasta aquí, según Miguel González, las novedades más destacadas de la Ley 10/97. En su conjunto –ha señalado– refuerzan el criterio inicial de que su promulgación representa no sólo un paso adelante legis-

lativo en la construcción de un espacio social y jurídico europeo, sino, asimismo, un instrumento legal de un indudable valor para la acción sindical internacional en el seno de las empresas multinacionales y en el ámbito europeo de determinados sectores de la producción o los servicios. Como es natural, ha terminado su intervención el ponente, corresponde a los sindicatos, en general, y a CC.OO., en particular, hacer un uso cabal y efectivo de este instrumento.

En el debate que ha seguido a la intervención de Miguel González, se han planteado diversos supuestos prácticos de obstaculización empresarial a la constitución de comités de empresa europeos para los que los asistentes debían encontrar alternativas de actuación legal al amparo de la Ley 10/97.

Objetivos internacionales de COMFIA-CC.OO.
(Francisco F. Santos)

Como preámbulo a los talleres previstos a continuación, Francisco F. Santos, que ocupa la Secretaría Federal de Relaciones Internacionales de COMFIA-CC.OO., se ha referido al creciente papel que, en los últimos años, juega la acción sindical internacional de la Federación.

En efecto, ha señalado, hoy no es posible defender los intereses de los trabajadores de un país como España sin tener una visión cabal de lo que sucede en Europa y fuera de ella. Se ha dicho hasta la saciedad, pero hay que repetirlo también aquí, que la apertura y extensión de los mercados, el desarrollo de las tecnologías de la información, la facilidad y rapidez con que se mueven los capitales por el mundo, el poder de las empresas multinacionales o la deslocalización empresarial, en suma, los fenómenos que caracterizan la llamada globalización, han cambiado profundamente el panorama económico mundial. Y no sólo esto.

En la actualidad, las relaciones industriales se han globalizado también y los sindicatos no sólo tienen que actuar en un escenario diferente, sino con reglas de juego diferentes. Las respues-

tas nacionales resultan así claramente insuficientes para frenar las pretensiones de ciertas empresas multinacionales, que, cuando ven amenazados sus intereses en un país, recurren al chantaje de anunciar su traslado a otro donde sus objetivos resulten “mejor comprendidos”. Se hace, pues, imprescindible una acción sindical internacional conjugada que devuelva a los sindicatos la necesaria capacidad de presión sobre estas empresas.

El sector financiero español no es ni mucho menos ajeno a este análisis. En la actualidad, la mayor parte de las compañías de seguros establecidas en España son empresas multinacionales. En el sector bancario, por el momento, los bancos extranjeros, con excepción del Deutsche Bank, mantienen una presencia reducida en España, pero hay indicios –el establecimiento de una moneda única europea es quizá el más llamativo- de que muy pronto esta situación va a cambiar y que son de esperar nuevas fusiones y adquisiciones entre bancos europeos para adaptarse al tamaño del mercado. Los bancos españoles, por su parte, se han convertido también en empresas multinacionales como resultado de sus cuantiosas inversiones en Latino América. Y aun podría hablarse de sectores emergentes, como las ETTs, en los que la mayoría de empresas son asimismo multinacionales que diseñan y practican políticas de personal europeas y aún mundiales.

Para COMFIA-CC.OO. este nuevo panorama supone también enfrentarse a un cambio profundo de escenario y de reglas de juego. El propósito de la Federación no es, desde luego, el de atrincherarse en posiciones de defensa inmovilista, propias del pasado o superadas por el curso de los tiempos, sino el de afrontar el reto de la “globalización” con espíritu de anticipación, con análisis y respuestas globales y compartidas, preparándose para la eventualidad de nuevos cambios, y concibiendo éstos no exclusivamente como una amenaza, sino como una oportunidad para el fortalecimiento de sus objetivos en favor de los trabajadores, en general, y de los trabajadores del sector servicios, en particular, en definitiva, como un nuevo terreno para la acción sindical

en favor del sindicalismo internacional y, por ello, del sindicalismo español y de los trabajadores.

Con estas ideas y finalidad, la Secretaría de Relaciones Internacionales de COMFIA-CC.OO. mantiene un trabajo de estrecha cooperación con la Secretaría de Relaciones Internacionales de la Confederación, cuyos objetivos son también los suyos, asegura una presencia activa en la Federación Internacional de Empleados y Técnicos (FIET), organización a la que pertenece desde 1992 (María Jesús Paredes, nuestra Secretaria General es la actualidad miembro del Comité Ejecutivo de la Euro-FIET), participa de manera estable en el diálogo social sectorial y desarrolla relaciones continuadas de colaboración y amistad con numerosos sindicatos europeos y latinoamericanos.

La Federación ha participado ya en diversos seminarios y conferencias internacionales organizados por sindicatos amigos, por la FIET o por otros organismos internacionales, y, a su vez, ha organizado otros que han alcanzado un considerable grado de calidad y aceptación. Ha asistido asimismo a numerosos congresos de estos mismos sindicatos, con el criterio permanente de que la asunción de objetivos comunes pasa necesariamente por la confianza y el reconocimiento mutuo y la amistad, que sólo se adquieren por el trato personal frecuente.

Desde COMFIA-CC.OO. viene desarrollándose desde hace algunos años una política de aproximación a los grandes sindicatos europeos británicos, alemanes y nórdicos, menos afines hasta ahora que los sindicatos latinos por razones de historia, lengua y cultura. La experiencia de estos sindicatos, que, por lo general, se han distinguido por practicar una línea de trabajo sindical más ceñida a la rama y a la empresa reviste gran interés para nuestra Federación en las actuales circunstancias. Su peso cualitativo y cuantitativo en el movimiento sindical mundial, por otra parte, justifica esta aproximación, que ha alcanzado ya grados de cumplimiento apreciables y satisfactorios.

Al mismo tiempo, la Secretaría de Relaciones Internacionales de la Federación ha perseguido el objetivo, hoy plenamente consolidado, tras la incorporación de los sindicatos de seguros a propuesta de COMFIA-CC.OO., de establecer una estructura sindical estable para los sindicatos del sector financiero de los países mediterráneos, incluidos en el Area V de la FIET. Su principal objetivo es el de aunar posiciones dentro de la FIET.

Desde 1995, los sindicatos bancarios de este Area celebran anualmente una Conferencia en la que se abordan temas de interés común, y cuya organización corresponde a un país diferente cada año. La tercera de estas Conferencias fue organizada en 1997 por nuestra Federación, en Sitges. La próxima tendrá lugar en febrero de 1999, en Lisboa, y será la primera que acogerá sindicatos de banca y de seguros conjuntamente.

La Federación considera la acción sindical en el marco de los comités de empresa europeos un objetivo estratégico. No son precisas muchas más explicaciones para justificar este objetivo, y cuantos participáis en estos comités –ha señalado Santos- sois conscientes de hasta qué punto el papel de COMFIA-CC.OO. se ensancha y acredita ante la empresa y los sindicatos europeos con los que compartimos tareas y responsabilidades mediante nuestro testimonio, nuestra coherencia y nuestras propuestas. También, hasta qué punto son necesarios los criterios y orientaciones globales del sindicato para vuestra actividad en estos comités, y qué útil resulta para todos la difusión informativa de nuestro trabajo y preocupaciones. Las Jornadas que estamos celebrando –ha dicho Santos- son un reflejo del valor que la Federación concede a su acción sindical en los comités de empresa europeos y un intento de encontrar una estrategia común de actuación en su ámbito.

Con el objetivo de una política federal para el conjunto de los comités de empresa europeos, COMFIA-CC.OO. –ha continuado su intervención Santos- persigue también otro objetivo estratégico, y aun prioritario: desarrollar una acción sindical decidi-

da, intensa y específica en América Latina, en cooperación con los sindicatos del sector financiero establecidos en estos países hermanos, y, muy especialmente, en el seno de los grandes bancos españoles (Santander, Banco Bilbao Vizcaya y Banco Central Hispano Americano), instalados de manera muy importante en estos países durante los últimos cuatro años.

El volumen de inversiones en América Latina alcanzado por estos bancos españoles en la actualidad, el número de trabajadores bancarios pertenecientes a estos bancos, en alguno de ellos, más elevado que el de españoles, justifica sin más análisis el porqué de este objetivo, en cuya consecución ya se han dado pasos importantes: el II Seminario Bancario España-México, en Octubre de 1997 (véase la Declaración de Tenochtitlan, suscrita al término del Seminario a propuesta de COMFIA-CC.OO.) y la Primera Conferencia sobre bancos extranjeros en América Latina, celebrada en Sao Paulo en Agosto de 1998 (véase la Declaración final), por no hablar del desarrollo creciente de nuestras relaciones bilaterales de amistad y cooperación con numerosos sindicatos de finanzas de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Paraguay y Uruguay o la propia Iro-FIET, la organización internacional de la FIET para América Latina.

*Talleres de trabajo colectivo sobre el tema común de
“Carencias y posibilidades de actuación sindical en los comités de
empresa europeos: una mirada al futuro.”*

Según lo previsto en el programa de las Jornadas, durante la mañana del día 7 de octubre, los participantes se han dividido en dos grupos con el propósito de llevar a cabo sendos talleres en torno al tema aludido en el epígrafe. Para la constitución de los grupos, se ha seguido un criterio de territorialidad. Así, el primero de estos grupos, a cargo de Manuel Martiáñez, ha estado formado por delegados sindicales de bancos y compañías de seguros españoles, franceses e italianos, en tanto que el segundo de ellos, animado por Francisco F. Santos, ha incorporado delegados de empre-

sas multinacionales de Alemania, Holanda, Reino Unido, Suiza, Suecia y países extra europeos.

La finalidad de estos talleres, concebidos con mentalidad participativa y eminentemente práctica, era así doble: por un lado, escuchar el testimonio de los miembros de comités de empresa europeo presentes, de tal modo que su experiencia pudiera ser aprovechada por la Federación y por los propios participantes, y, por otro, llevar a cabo una valoración colectiva sobre el papel jugado hasta ahora en estos comités: analizar las dificultades y carencias encontradas por sus miembros, determinar las necesidades de cobertura y apoyo federales a su tarea, y, en suma, efectuar una reflexión conjunta acerca de cuáles pueden ser en un futuro los objetivos y estrategia federales en el ámbito de los comités de empresa europeos.

Ambos talleres se han iniciado, según el esquema adoptado previamente, con un breve análisis del proceso abierto por la Directiva 94/45: los comités de empresa europeos constituidos hasta la fecha, en su mayoría, al amparo del artículo 13 (Anexo), su funcionamiento, papel jugado por los sindicatos en ellos, y las expectativas abiertas por la revisión de la Directiva 94/45/CE, en 1999.

Para exponer ante el Plenario de la Conferencia las conclusiones alcanzadas por cada taller en el curso de su tarea, cada uno de ellos ha procedido a la elección de un portavoz. En el primero de estos talleres, el dedicado a los países del Sur europeo, esta elección ha recaído en Carlos Blanco, que es miembro de la Comisión Restringida del Comité de Empresa Europeo de la “Société Générale”. En el segundo, la elección ha correspondido a Nuria Jubany, que es Presidenta del Comité de Empresa Europeo de “Allianz”.

Tras la respectiva elección de portavoces, el procedimiento de trabajo adoptado por ambos talleres ha sido el de dar la palabra a los delegados a fin de que éstos pudiera ofrecer al resto de asistentes el testimonio personal de su experiencia en un comité

de empresa europeo. Las intervenciones han girado en torno a tres ejes informativos principales: el proceso de negociación para la constitución del comité de empresa europeo, su funcionamiento actual y el papel jugado hasta ahora.

Por lo que concierne al proceso de negociación, se ha puesto de manifiesto que, en su totalidad, los acuerdos de constitución de comités de empresa europeos en los que el sindicato está representado hasta el momento han sido suscritos al amparo del artículo 13 de la Directiva 94/45, aunque hay procesos de negociación abiertos o a punto de abrirse (Aegon, Banco de Santander y Banco Bilbao Vizcaya) que van a modificar esta situación en breve.

Es de notar asimismo, que nuestro sindicato ha participado activamente en la negociación de los acuerdos de constitución de los comités de empresa europeos del Barclays Bank y del National Westminster Bank, pero que, por lo general, o no ha habido negociación propiamente dicha –los miembros del Comité Especial de Negociación se han limitado a suscribir el texto redactado por la empresa multinacional- o, cuando la negociación se ha producido, ésta se ha llevado a cabo, casi en exclusiva, por los representantes del país en que la empresa multinacional tiene su sede. El caso de algún banco francés, en el que la negociación se ha “patrimonializado” por los propios sindicatos franceses con ignorancia de sus colegas europeos, ha resultado especialmente llamativo.

Por los testimonios recogidos, se puede decir que el funcionamiento actual de los comités de empresa europeos en el sector financiero no es homogéneo. En general, los comités con una clara mayoría de sindicalistas en su seno se muestran más activos. Es también un hecho comprobado que el establecimiento de comisiones o grupos restringidos para las labores de secretaría de los comités de empresa constituye un instrumento dinamizador insustituible y un medio extraordinario para la cohesión sindical y la introducción de propuestas de discusión interesantes para los trabajadores.

En cuanto a las propias empresas multinacionales, se muestran escasamente interesadas en el desarrollo de los comités de empresa europeos, y su actitud va desde el propósito claro de “ningunear” estas instituciones representativas hasta el de convertirlas en una especie de portavoz de la Dirección General de Recursos Humanos.

Por estos mismos testimonios, se deduce que, al menos en el sector financiero, son las multinacionales de Alemania, Bélgica y Reino Unido las que se muestran mejor dispuestas a desarrollar las posibilidades de “diálogo social” recogidas en la Directiva 94/45 y en los acuerdos constitutivos de sus respectivos comités de empresa. Todas ellas, sin embargo, se manifiestan beligerantes, en mayor o menor grado, en contra de una extensión de las competencias atribuidas actualmente a los comités de empresa europeos.

Respecto del papel jugado hasta ahora en los comités de empresa europeos, no es posible establecer un juicio general. Hay comités, como los de Allianz, Deutsche Bank, Barclays Bank, Société Générale o Fortis, en los que los representantes de COMFIA-CC.OO. están jugando un papel relevante, apoyado muchas veces, salvo en el caso de Fortis, en su condición de miembros de las comisiones restringidas de estos comités. Estos representantes, especialmente los de las tres primeras multinacionales, gozan de considerable reconocimiento y poseen capacidad de interlocución y propuesta, habiendo establecido relaciones fluidas con representantes de otros sindicatos europeos. Otros comités, como puede ser el caso del Citibank, con escasa presencia de sindicalistas en su seno, han interpuesto grandes obstáculos hasta ahora a los representantes de la Federación para jugar un papel significativo.

Todos los asistentes a los talleres han coincidido en la idea de que, pese a todas las dificultades existentes, resulta posible y, desde luego, deseable, no sólo aumentar la presencia del sindicato en nuevos comités de empresa europeos, sino, además, reforzar la activi-

dad en los que ya se está presente. A la Federación se le ha pedido unánimemente coordinación, apoyo y orientación.

Al término de los talleres, los respectivos portavoces han presentado las conclusiones de sus grupos al Plenario, que, pueden expresarse resumidamente así:

A) Revisión de la Directiva 94/45

El nuevo texto debería:

- *Introducir una referencia explícita al papel de los sindicatos.*
- *Regular la presencia de expertos sindicales en los comités de empresa europeos.*
- *Precisar los asuntos que deban estar sujetos a confidencialidad.*
- *Establecer procedimientos de obligado cumplimiento para las empresas a fin de que sus consultas al comité de empresa europeo tengan carácter previo vinculante a la toma de acuerdos sobre la materia.*

B) Renegociación de acuerdos

Los acuerdos suscritos deberían incluir:

- *Mayor capacidad de propuesta para los comités de empresa europeos.*
- *Compromiso de una información de calidad en tiempo y forma.*
- *Consulta previa vinculante.*
- *Regulación del papel de los expertos sindicales.*
- *Posibilidad de negociar determinadas cuestiones: salud laboral, formación profesional, igualdad de oportunidades, carreras profesionales, beneficios sociales, etc.*

C) La actuación de COMFIA-CC.OO. en este ámbito

La Federación debería :

- *Asumir la tarea de coordinar al conjunto de los miembros de los comités de empresa europeos afiliados al sindicato.*

- *Orientar la acción sindical de todos y cada uno de estos miembros.*
- *Prestar asistencia técnica y sindical a todos ellos.*
- *Suministrar información adecuada sobre la Comunidad Europea, los movimientos de fusión y adquisición en el sector y los sindicatos europeos.*
- *Reforzar la Secretaría de Relaciones Internacionales de la Federación.*

4. Las intervenciones de clausura

Para finalizar las Jornadas, **Eduardo Alcaín**, Secretario de Acción Sindical de COMFIA-CC.OO ha hecho hincapié en el compromiso internacional de la Federación, reiterando los retos que ésta tiene planteados a medio y largo plazo en el ámbito internacional, entre ellos, el de una acción sindical coordinada en América Latina y su actuación futura en los comités de empresa europeos. La Federación -ha dicho- está dispuesta a afrontarlos decididamente con los medios materiales que tiene en su poder. Entre los medios humanos, evidentemente, se cuentan de modo principal cuantos, desde vuestra responsabilidad en uno u otro comité de empresa europeo, lleváis a cabo una acción sindical internacional. En este sentido, es de desear también que la información generada desde los comités de empresa europeos llegue puntualmente a la Federación, a fin de que ésta pueda hacer no sólo un seguimiento de cada comité, sino una valoración global y una difusión eficaz de dicha información.

Por su parte, **Francisco Fernández Santos**, ha tomado por último la palabra para mostrar su satisfacción por el desarrollo de las Jornadas y el alto grado de participación alcanzado, y para agradecer la cooperación recibida en todo momento. Ha reiterado finalmente su compromiso con los participantes de facilitarles, dentro de un par de meses, el correspondiente informe de las Jornadas editado por escrito. Tras ello, ha dado por clausuradas las Jornadas.

5. Evaluación final

Las *III Jornadas sobre Comités de Empresa Europeos*, celebradas en Toledo durante los días 6 y 7 de Octubre de 1998, han satisfecho, según el sentir general, las expectativas despertadas entre los miembros de los comités de empresa europeos pertenecientes al sindicato. Como se ha puesto de manifiesto a lo largo de las Jornadas, éstos experimentan muchas veces una sensación de lejanía y soledad que sólo puede soslayarse mediante la información, el apoyo constante de la Federación y el contacto personal entre sí. Este ha sido un objetivo bien logrado, al que habría que añadir, como fruto propio, el alto grado de cohesión y confianza alcanzados y el sentimiento, generalizado entre los participantes, de estar llevando a cabo una tarea social y sindicalmente útil.

Las Jornadas han cumplido holgadamente con la finalidad formativa perseguida, y los participantes no sólo han tenido oportunidad de seguir las explicaciones de los respectivos ponentes sobre temas de interés para su tarea, sino asimismo la oportunidad de participar muy activamente en los debates que han seguido a las intervenciones.

En un campo más general, pero no menos importante para que los participantes puedan comprender su papel social como miembros de comités de empresa europeos, hay que hacer hincapié en la visión global de la Comunidad Europea y de sus instituciones que les ha sido ofrecida en el curso de las Jornadas. El análisis de la Ley 10/1997 del Estado español, que traspone a la legislación nacional, la Directiva 94/45 sobre comités de empresa europeos, preciso y didáctico, ha contribuido grandemente a la comprensión del marco legal sobre estas instituciones representativas, otro de los objetivos perseguidos. En este mismo sentido, cabe hablar de la exposición sobre los objetivos del sindicato en el ámbito internacional.

Los talleres efectuados han dado la oportunidad de recoger experiencias concretas de los participantes en los comités de empresa europeos, para, a partir de estos testimonios, profundizar en el conocimiento y superación de las carencias de estos comités y avanzar en el desarrollo de las posibilidades de actuación sindical en su marco. El resultado ha sido inmejorable para eliminar dudas y temores y llevar a la conciencia de todos que es posible y necesario un desarrollo sindical considerable en el seno de estas instituciones representativas.

Por último, las Jornadas de Toledo han permitido a Comfia-CC.OO. trasladar a los participantes su visión positiva de la construcción europea, colocar el objetivo de participar activamente en los comités de empresa europeos en la conciencia colectiva del sindicato, y coordinar su actuación en este y otros ámbitos de su acción sindical internacional.

Madrid, 28 de diciembre de 1998.

III Seminario sobre Comités de Empresa Europeos del sector financiero

LISTA DE PARTICIPANTES

COMFIA-CC.OO.

Francisco F. Santos, Secretario Federal de Relaciones Internacionales

Eduardo Alcaín, Secretario Federal de Acción Sindical

Manuel Martiáñez, Agrupación de Seguros y Gabinete de RR.II.

PONENTES

Francisco F. Santos, Secretario Federal de RR.II. de Comfia-CC.OO.

Miguel González, Responsable para Europa de la Secretaría Confederal de RR.II.

Ramón Baeza, Miembro del Comité Económico y Social de la UE

Christine Asmussen, Secretaria Sección Profesional de Banca y Seguros de la FIET

ANFITRIONES

Juan Antonio Mata, Secretario General de la Unión Regional de Castilla-Mancha

Ricardo G^a Aranda, Secretario General de COMFIA-CC.OO. de Castilla-Mancha

Delegación de Barcelona

Enrique Cotonat - Winterthur

Inmaculada Ribera Riera - Barclays Bank
Joaquín Sánchez González - Sindibank (Grupo Monte dei Paschi)
Nuria Jubany Salvador - Allianz
Xavier Cortés Barberán - Popular Español
Mercé Cabrera Carvajal - Grupo Fortis
Antoni Soldevilla Modrego - Grupo Fortis
Montserrat Rosa Martínez - Grupo Fortis
Mariano Pitarque Turón - Deutsche Bank
Joan Arbiol Meseguer - Royal & Sun Alliance
Manuel Bou Vicente - Aegon
Juan García Campillo - Banca Jover (Crédit Lyonnais)
Manuel León - AXA - UAP
Javier Viso - Banco de Santander.

Delegación de Bilbao

Jon Cotera - Banco Bilbao Vizcaya

Delegación de Madrid

Angel Acebrón - Zurich
Mercedes García Lozano - Zurich
Luis de las Barreras - Banque Nationale de Paris
Inmaculada Zamorano - Banque Nationale de Paris
Javier Giraldo - Citibank
Paloma Sánchez - AXA-UAP
Asunción Rosales Rguez. - Cervantes-Helvetia
M^a Angeles Martín Romero - Cervantes-Helvetia
Rosa M^a Muñoz Alcalá - Cervantes-Helvetia
Angel de la Torre - Allianz - Athena
M^a del Mar Chamarro - Intercaser-Skandia
Maite Iglesias - Banco de España.
Pedro Martínez Pérez - AXA-UAP

Virginia Taravilla - Royal & Sun Alliance
J. Manuel Carpintero - Citibank
Carlos Blanco Vera - Société Générale
Angel Francisco Sebastián Velasco - Société Générale.
José I. Astorga Barea - Plus Ultra-Norwich
Juan Ruipérez Gutierrez - Plus Ultra-Norwich.
Joaquín Riquelme - Generali
José L. Castillo - Vitalicio - Generali
Paloma Lozano - Vitalicio -Generali
Joaquín Higuero - Allianz-AGF
Maite Jiménez González - Winterthur
Leandro García Corredera - Banesto.



Federación de servicios financieros y administrativos de CC.OO.

Plaza de Cristino Martos Nº 4, 7ª planta - Madrid 28015 - fax: 91 5 48 28 10 - tel.: 91 5 40 92 82

adherida a la



correo electrónico comfia@comfia.net - url: <http://www.comfia.net>