

ITEM PROJECT

Fostering **employee involvement** at company level **by training** the main players dealing with the **European multinationals**

MICROMANUAL FOR TRADE UNIONIST AND EWC EMPLOYEES' REPRESENTATIVES

MINI-MANUALE PER SINDACALISTI E MEMBRI CAE

MICROMANUAL PARA SINDICALISTAS Y MIENBROS DE CEES

КРАТЪК НАРЪЧНИК ЗА ПРЕДСТАВИТЕЛИ В ЕРС И СИНДИКАЛИСТИ



PROGETTO ITEM

Rafforzare
il **coinvolgimento** e la **formazione**
dei lavoratori e del sindacato
nelle **imprese multinazionali europee**

MINI-MANUALE PER SINDACALISTI E MEMBRI CAE



ITALIA



INDICE

◆ PARTE 1 • INTRODUZIONE	
Obiettivi, metodologia, risultati del progetto ITEM	3
◆ PARTE 2 • PERCORSI DI AZIONE NELLE MULTINAZIONALI	6
2.1 Start up e percorso	6
2.2 Le alleanze sindacali	7
2.3 Composizione, poteri e funzioni della Delegazione Speciale di Negoziazione	8
2.4 Negoziazione dell'accordo per la costituzione del Comitato aziendale europeo	9
2.5 Le funzioni del CAE	10
2.6 Le nozioni di informazione, consultazione e materie transnazionali	12
2.7 Informazioni riservate	14
2.8 Rinegoziazione dell'accordo per la costituzione del CAE	15
2.9 Foro competente in caso di controversia	15
◆ PARTE 3 • GLI ATTORI E IL LORO RUOLO	17
3.1 Chi sono gli attori	17
3.2 Il ruolo del funzionario sindacale	18
3.2.1 Il ruolo dell'organizzazione sindacale	18
3.3 Il ruolo del componente CAE	19
3.4 Il comitato ristretto CAE	19
3.5 Il ruolo del segretario e del presidente del CAE	20
3.6 Il coordinatore DSN e CAE	20
3.7 Gli esperti	21
◆ PARTE 4 • STRUMENTI E MATERIALI	22
4.1 Modello di lettera per avviare la costituzione di una DSN	22
4.2 Check list sul contenuto dell'accordo CAE	23
4.3 Siti web e link utili	24

Ringraziamo l'**Avv. Giorgio Verrecchia**, consulente sindacale in tema di CAE, per il contributo fondamentale dato alla stesura di questa pubblicazione. *Roma, Novembre 2016*

Partenariato del Progetto “ITEM”

- | | |
|---|---|
| ◆ Fondazione Giuseppe Di Vittorio (FDV)
Salvo Leonardi, Antonello Claps, Franco Crupi | ◆ Comisiones Obreras (CC.OO), Catalunya
Ricard Belera, Carles Català Pinyol,
Michela Albarello, Emilio Penado |
| ◆ FILCAMS Nazionale Italia
Francesca Mandato, Gabriele Guglielmi,
Massimo Mensi, Federica Cochi | ◆ IDEAS-SIPTU, Irlanda
Frank Jones, Sylvester Cronin |
| ◆ CGIL Lombardia
Fabio Ghelfi | ◆ EFFAT
Enrico Somaglia |
| ◆ WETCO-CITUB, Bulgaria
Ina Atanasova, Svetla Toneva | Un ringraziamento speciale
all'Istituto Sindacale Europeo (ETUI) |

Questo progetto è stato realizzato grazie al sostegno finanziario dell'Unione Europea (DG Occupazione, Affari Sociali e Inclusione) (VS/2014/0471)
L'Unione Europea non è responsabile per i contenuti di questa pubblicazione



Supported by DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

INTRODUZIONE

Obiettivi, metodologia, risultati del progetto ITEM

Questa pubblicazione rientra fra le attività e i prodotti attesi nell'ambito del progetto europeo ITEM – *Fostering employee involvement at company level by training the main actors dealing with the European multinationals* – promosso e coordinato dalla Fondazione Di Vittorio e realizzato, col sostegno della Commissione Europea, da un network di istituti e organizzazioni sindacali di quattro paesi: Italia, Bulgaria, Irlanda e Spagna. Segnatamente, la FILCAMS-CGIL e la CGIL Lombardia, ancora sul versante italiano, le Comisiones Obreras (CC.OO) catalane, il centro per la formazione del sindacato irlandese SIPTU (IDEAS), e quello della confederazione bulgara CITUB (WETCO), la federazione sindacale europea EFFAT che associa le organizzazioni nazionali del settore agricolo, alimentare e del turismo. Per ciascuna di queste strutture, il coinvolgimento nel progetto ITEM ha rappresentato un'ulteriore tappa lungo un percorso decennale di impegno relativo all'attività dei Comitati Aziendali Europei (CAE) e, più in generale, al conseguimento di una dimensione sempre più estesa ed efficace per i diritti di informazione, consultazione e contrattazione collettiva in ambito transnazionale. Per tutte e sette le organizzazioni impegnate si tratta di temi sui quali si è via via consolidata un'esperienza e una pratica progettuale importante, come attestano i numerosi network europei di cui ciascuna è stata di volta in volta promotrice e/o partner¹. L'utilizzo delle linee di bilancio messe a disposizione dalla Commissione europea, insieme al sostegno di alcune federazioni europee di settore – come l'EFFAT, UNI Europa o IndustriAll – hanno consentito la creazione di reti sindacali internazionali, grazie alle quali è stato possibile realizzare quello scambio di conoscenze e di esperienze, indispensabile e propedeutico per qualunque reale progresso di una europeizzazione delle relazioni industriali. Iniziative di ricerca, formazione e promozione sindacale, volte a diffondere e a consolidare una expertise di livello europeo sui temi delle relazioni industriali a livello sovranazionale. Nel caso specifico di ITEM, l'obiettivo principale è stato quello di formare i rappresentanti dei lavoratori e del sindacato ad e-

¹ Fra le tante, a cui i partner del progetto hanno preso parte, ci limitiamo a segnalare ICARUS, MuMMIA, il Progetto Leonardo TEAM-EWC, il recente To.Be.E.EWC e quello in corso EWC-Training, tutte incentrate intorno al tema dei CAE. INFORMIA e INFPREVENTA, con una prospettiva più ampia, legata ai diritti di informazione e consultazione in alcuni paesi membri dell'UE. EURACTA, sui temi della contrattazione transnazionale di gruppo nelle imprese multinazionali. Per un approfondimento si rimanda all'ultimo paragrafo di questa pubblicazione, coi siti web di alcuni di questi progetti e rapporti.

sercitare meglio – nei diversi ruoli ricoperti – il diritto di informazione e consultazione, secondo le norme e le prassi previste dalla legislazione europea e nazionale in materia.

L'obiettivo è stato principalmente quello di sviluppare il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori e del sindacato in seno alle imprese multinazionali, accrescendo il grado di consapevolezza e conoscenza riguardo al potenziale partecipativo già presente nelle norme europee e in quelle nazionali di recepimento. Le leve principali intorno alle quali realizzare questo obiettivo sono consistite nel predisporre insieme, e nel realizzare nazionalmente, una serie di corsi di formazione, al fine di colmare – sia pure parzialmente – il fabbisogno di conoscenza comunemente espresso da chi, nel mondo del lavoro, si trova a fare i conti con la rappresentanza sindacale in seno a gruppi che operano su scala transnazionale.

Nella fase preparatoria del progetto, i partner hanno condiviso la scelta strategica di realizzare un piano formativo che, sulla base di una metodologia e di standard condivisi, servisse a favorire:

- a) un livello maggiore di consapevolezza intorno alle sfide poste dalla nuova dimensione globale dell'impresa e delle relazioni industriali,
- b) un più accentuato cambiamento culturale, nel campo sindacale, in grado di sviluppare maggiormente le capacità dei rappresentanti nell'anticipare il cambiamento, secondo una logica proattiva di dialogo sociale e coinvolgimento alla gestione dell'impresa.

Per fare ciò, siamo partiti dall'esigenza di diversificare l'offerta formativa in rapporto alla pluralità dei ruoli fra quanti, in ambito sindacale, esercitano la rappresentanza in seno ad imprese multinazionali (MNC). La cornice settoriale di riferimento è stata, in senso lato, quello del terziario e dei servizi privati: commercio, turismo, servizi informativi.

Le figure selezionate e coinvolte sono state tre:

- i funzionari sindacali di settore;
 - i delegati aziendali presso MNC;
 - i membri di CAE.
- Per ciascuna di queste tipologie, si è innanzitutto provveduto a effettuare una sommaria ma indicativa analisi del fabbisogno formativo, utilizzando dei questionari semi-strutturati. Sulla base delle risposte raccolte, i partner nazionali del progetto hanno predisposto tre moduli formativi mirati, della durata di due giorni e mezzo ciascuno, con l'obiettivo di portare in aula non meno di 15 partecipanti per ciascun target group.

Sul piano metodologico e formativo, si è dunque partiti dalle esigenze e dalle richieste espresse preliminarmente dai corsisti, attivando le loro competenze ed esperienze attraverso una gestione dei corsi molto incentrata sul lavoro di gruppo e sul coinvolgimento attivo dei partecipanti. Una didattica inclusiva, basata sui metodi del mutuo apprendimento e dello scambio interattivo, favorito dal coinvolgimento di relatori esperti, interni e/o vicini al mondo sindacale, in aperto e costante confronto con le domande dei corsisti. Nel definire l'orientamento dei moduli e l'intensità degli approfondimenti, è risultato efficace dedicare una prima fase dei corsi alla socializzazione (*icebreaking*), mediante attività volte a verificare le relazioni presenti in un gruppo in un momento dato e in base al livello esperienziale di ciascuno.

Le complessità in cui si articola un'impresa multinazionale richiede un approccio sistematico, volto a coglierne e a declinare sindacalmente l'articolazione e la sfida multilivello, attraverso una pluralità di attori e contesti manageriali e normativi in cui essa opera.

Nei corsi tenuti, abbiamo cercato di sviluppare questa consapevolezza, affrontando di



volta in volta una serie di temi e contenuti in cui gli aspetti regolativi e le prassi si sono incrociati con la dimensione più informale e interculturale, nel rapporto che pone in un collegamento inedito, rappresentanti sindacali di diversa provenienza e cultura sindacale. I temi maggiormente trattati, nelle unità didattiche realizzate nei quattro paesi coinvolti, sono stati innanzitutto quelli relativi alle opportunità offerte dal diritto europeo in materia di CAE e di diritti di informazione e consultazione, intrecciando la dimensione normativa con quella delle prassi concrete, con riguardo alle esperienze dirette di funzionamento, ai rapporti orizzontali e verticali fra i membri di un CAE e gli altri attori sindacali (aziendali e settoriali, internazionali e nazionali). La comparazione fra i diversi sistemi di relazioni industriali è stata anch'esso uno dei temi più affrontati, come anche quello delle ristrutturazioni e dell'anticipazione del cambiamento, degli accordi transnazionali di gruppo, della natura giuridica e finanziaria dell'impresa multinazionale, del suo perimetro di controllo diretto e indiretto, della conoscenza e uso degli attrezzi del mestiere sindacale, da quelli tradizionali sino a quello che abbiamo definito "Il Sindacato 2.0". Si è discusso anche degli strumenti per poter realizzare alleanze sindacali e campagne internazionali volte ad innalzare il grado di responsabilità sociale dell'impresa, tramite campagne di sensibilizzazione e organizzazione. In ogni workshop sono stati trattati casi concreti, da approfondire mediante lavori di gruppo, provando anche a simulare sfide e a definire approcci condivisi, come nel caso di fusioni o di ristrutturazioni aziendali su scala transnazionale.

La comunicazione, specialmente in un ambito internazionale, rappresenta una sfida importante per il sindacato, per fare rete. Tramite il web si possono diffondere contenuti, esperienze e valori, per ricevere informazioni, stimolare dibattito e partecipazione, raccogliere feedback sul proprio operato. MNC che appaiono spesso alla stregua di sfuggenti "Idre dai mille volti", e rispetto alle quali sono sindacalmente necessarie competenze molteplici, di natura diversa, che aiutino alla migliore focalizzazione della loro reale entità giuridica ed economica.

Nel complesso, la realizzazione delle attività previste dal progetto ITEM ha conseguito una serie di risultati molto lusinghieri, in linea con quanto ci si era proposto e atteso. Nell'arco di poco più di un anno, nei quattro paesi coinvolti, sono stati tenuti i 12 corsi previsti (tre per ciascun paese), più una conferenza finale, portando alla fine in aula oltre 250 partecipanti, coi quali è stato possibile trattare una dozzina di temi di interesse transnazionale, col supporto di relatori esperti, molto apprezzati dai corsisti, come rilevato dai questionari di valutazione distribuiti alla fine di ogni corso. Un elevato grado di soddisfazione che ha riguardato complessivamente l'approccio metodologico e i risultati conseguiti. A ciò si aggiunga la realizzazione di un sito web dedicato (item.filcams.it), inclusivo dei materiali didattici utilizzati nei vari corsi, ed ora – con questa pubblicazione – un agile manuale, tradotto e pubblicato nelle quattro lingue del partenariato, volto a dotare sempre più rappresentanti dei lavoratori e del sindacato di quelle nozioni fondamentali per intraprendere e portare avanti percorsi transnazionali di informazione e consultazione. Ci auguriamo in questo modo di fornire un ulteriore e utile contributo alla crescita, quantitativa e qualitativa, dei CAE, pilastro fra i più qualificanti di quel modello sociale europeo, oggi duramente sfidato dagli effetti della crisi e delle politiche di austerità perseguiti dalle istituzioni comunitarie e nazionali.



Percorsi di azione nelle multinazionali



2.1 ◆ START UP E PERCORSO

La domanda che ci si pone sempre è quella relativa alla sussistenza, presso una data azienda, di un diritto/obbligo a istituire un CAE o comunque una procedura per informare e consultare i dipendenti di una impresa o gruppo di imprese di dimensioni comunitarie. In base alla Direttiva 2009/38, tale diritto/obbligo sussiste laddove richiesto e nei modi stabiliti dall'Articolo 5(1), con lo scopo di informare e consultare i dipendenti.

CORTE DI GIUSTIZIA

15 luglio 2004 C-349/01, Ads Anker

Gli Stati membri sono tenuti a imporre all'impresa stabilita nel loro territorio, e che costituisce la direzione centrale di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie o la direzione centrale presunta della stessa, l'obbligo di fornire a un'altra impresa dello stesso gruppo stabilita in un altro Stato membro le informazioni richieste a quest'ultima dai rappresentanti dei suoi lavoratori, quando detta altra impresa non è in possesso di tali informazioni e queste ultime sono indispensabili all'avvio delle trattative per l'istituzione di un CAE.

Il datore di lavoro è obbligato a fornire talune informazioni, volte a verificare la sussistenza o meno dei requisiti stabiliti dalla normativa in materia. Tali requisiti attengono alle seguenti nozioni, elencate e chiarite dalla direttiva e dalle leggi nazionali di recepimento:

a) **"Impresa di dimensioni comunitarie"** significa un'impresa con almeno 1000 dipendenti negli Stati membri e almeno 150 dipendenti in due Stati membri;

b) **"Gruppo di imprese"** significa un'impresa controllante e le imprese da essa controllate;

c) **"Gruppo di imprese di dimensioni comunitarie"** significa un gruppo con le seguenti caratteristiche:

- ◆ almeno 1.000 dipendenti all'interno degli Stati membri,
- ◆ almeno due gruppi di imprese in diversi Stati membri,
- ◆ almeno un gruppo di imprese con 150 dipendenti in uno Stato membro e almeno un altro gruppo con 150 dipendenti in un altro Stato membro.

L'istituzione di un CAE può venire dalla direzione centrale, di propria iniziativa, o – più ve-



rosimilmente – a seguito di richiesta scritta di almeno 100 lavoratori o dei loro rappresentanti di almeno due imprese o stabilimenti situati in non meno di due Stati membri diversi. In alcune leggi nazionali di recepimento è stata prevista – in aggiunta a quelle indicate dalla Direttiva – una ulteriore opzione, che consiste nella possibilità che la richiesta per l'istituzione del CAE possa essere avanzata anche dalle organizzazioni sindacali che hanno stipulato il contratto collettivo nazionale nell'impresa o nel gruppo di imprese interessate.

Una volta presentata la richiesta è importante individuare chi è, sul versante aziendale, il soggetto obbligato. Esso va identificato nella direzione centrale, che è l'unica responsabile della creazione delle condizioni e dei mezzi necessari per la creazione di un CAE o di una procedura di informazione e consultazione, in imprese o gruppi di imprese comunitarie.

Laddove il management centrale non è situato in uno Stato membro, il rappresentante del management centrale in uno Stato membro, da nominare se necessario, si assumerà la responsabilità di creare le condizioni e i mezzi necessari per la creazione di un CAE. In assenza di tale rappresentante, sarà il management dell'impresa (o gruppo di imprese) che impiega il maggior numero di dipendenti, in qualunque Stato membro, ad assumersi la responsabilità di creare le condizioni e i mezzi necessari per la creazione di un CAE.

Le informazioni necessarie per iniziare la negoziazione:

- ◆ **struttura della multinazionale,**
- ◆ **dimensione della forza lavoro e**
- ◆ **distribuzione della forza lavoro nei Paesi membri dell'UE.**

2.2 ◆ LE ALLEANZE SINDACALI

Se dal punto di vista giuridico il percorso da seguire è essenzialmente quello descritto, altrettanto necessario è che a livello transnazionale di gruppo si siano predisposte le interazioni e le alleanze sindacali affinché il processo possa prima avviarsi, con la costituzione di apposite Delegazioni Speciali di Negoziazione (DSN), e poi consolidarsi attraverso la creazione di un CAE, efficiente e operativo.

Un'alleanza sindacale ha un duplice obiettivo: il primo, interno al movimento sindacale europeo, è quello di garantire il massimo sostegno ai membri della DSN e poi del CAE, perseguiendo un maggiore equilibrio tra i diversi interessi nazionali degli affiliati, favorendone una migliore ricomposizione strategica. Il secondo, consiste nel promuovere un approccio comune e condiviso fra i vari rappresentanti nazionali, sulle questioni transnazionali da assoggettare al confronto con la direzione aziendale. Da questo punto di vista, la creazione di un'alleanza sindacale permette un approccio più autenticamente europeo e/o internazionale, creando una base più solida per le attività sindacali transnazionali (ad esempio campagne ad hoc o la stipula di accordi quadro di gruppo).

rendendo il CAE uno strumento efficace, in special modo nei paesi con poca o nessuna cultura sindacale, posti ora in una condizione migliore per chiedere e godere degli stessi diritti dei colleghi di paesi con relazioni industriali più strutturate.

L'alleanza può ovviamente essere estesa oltre i confini dell'UE e diventare, nel Gruppo, un'alleanza sindacale internazionale.

- ◆ Molte federazioni sindacali europee hanno definito una strategia e pianificato procedura e linee guida per iniziare la negoziazione del CAE (v. link e siti web utili, alla fine di questa pubblicazione).
- ◆ È importante notificare alla Federazione Europea l'inizio delle negoziazioni.

◆ **MULTISETTORIALITÀ.** Molte multinazionali hanno alle loro dipendenze categorie di lavoratori appartenenti a diversi ambiti sindacali e contrattuali. Ad esempio, i lavoratori dell'auto afferiscono ai sindacati del settore metalmeccanico, per il ramo produttivo, e a quelli del terziario per le reti di vendita sia a livello nazionale (es.: FIOM e FILCAMS) che europeo (Industrial e UNI). Un accordo, a riguardo, è indispensabile.

2.3 ◆ COMPOSIZIONE, POTERI E FUNZIONI DELLA DELEGAZIONE SPECIALE DI NEGOZIAZIONE

L'art. 5 della Direttiva 2009/38 stabilisce che per creare un CAE bisogna innanzitutto istituire la già citata Delegazione Speciale di Negoziazione (DSN). Per fare ciò la Direttiva, pur lasciando agli Stati membri il compito di stabilire le modalità di elezione o di designazione dei membri della DSN, prevede che un tale diritto sussista anche per i lavoratori delle imprese e/o degli stabilimenti in cui non esistono rappresentanti dei lavoratori, per motivi indipendenti dalla volontà degli stessi.

I membri della DSN sono eletti o designati in proporzione al numero di lavoratori occupati in ciascuno Stato membro, assegnando ad esso un seggio per ogni quota, pari al 10% o sua frazione, del numero dei lavoratori impiegati nell'insieme degli Stati membri. L'attribuzione dei seggi può essere modificata in sede di accordo CAE, che potrà stabilire una diversa distribuzione.

- Esempio di individuazione del numero di membri della DSN in un accordo CAE:
- ◆ un delegato CAE per ciascuna impresa del gruppo che ha più di 100 dipendenti;
 - ◆ in aggiunta, un delegato in più da 1001 a 2000 dipendenti;
 - ◆ un ulteriore delegato da 2001 a 4000 dipendenti;
 - ◆ un ulteriore delegato per le soglie successive.

La DSN ha la funzione di determinare con la direzione centrale e tramite accordo scritto, il campo d'azione, la composizione, le attribuzioni e la durata del mandato del o dei co-



mitati aziendali europei, ovvero le modalità di attuazione di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

La DSN ha il potere di decidere, con almeno due terzi dei voti, di non avviare negoziati o di annullare i negoziati già in corso. Tale decisione pone termine alla procedura volta a stipulare l'accordo sull'istituzione del CAE. Essa ha inoltre il potere di chiedere di essere assistita da esperti di propria scelta, che possono comprendere rappresentanti delle competenti organizzazioni dei lavoratori riconosciute a livello europeo, a spese della direzione centrale. Tali esperti e rappresentanti delle organizzazioni sindacali possono partecipare alle riunioni negoziali con funzioni di consulenza su richiesta della DSN.

- ◆ **I DELEGATI DSN si incontrano tra di loro con il supporto del servizio di interpretariato nelle riunioni preparatorie, senza la presenza del datore di lavoro.**

2.4 ◆ NEGOZIAZIONE DELL'ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DEL COMITATO AZIENDALE EUROPEO

La Direttiva prevede che la Direzione centrale e la DSN negozino “con spirito di cooperazione” per raggiungere un accordo sulle modalità di attuazione dell'informazione e della consultazione dei lavoratori. La negoziazione dell'accordo è una parte fondamentale della creazione del CAE. È infatti nell'accordo che vengono stabiliti i criteri non solo per la designazione dei membri ma anche per la gestione del diritto fondamentale di informazione e di consultazione dei lavoratori. Nella prassi si è riscontrato che un accordo “debole” non ha consentito al CAE di operare in maniera efficace ed efficiente garantendo un'informazione nei tempi, secondo modalità e con un contenuto appropriati e una consultazione in tempi e secondo modalità e contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere, entro un termine ragionevole, un parere in merito alle misure proposte alle quali la consultazione si riferisce.

Come previsto dalla Direttiva 2009/38, per la negoziazione dell'accordo, la DSN può richiedere l'assistenza di esperti di sua scelta che possono includere rappresentanti di sindacati europei.

La Direttiva prevede la possibilità che l'accordo non riesca ad essere negoziato o le parti scelgano di avvalersi dei contenuti minimi stabiliti nelle prescrizioni accessorie della Direttiva. In entrambi i casi appena considerati, la Direttiva prevede una “safety net”, ovvero un contenuto minimo obbligatorio dell'accordo per l'istituzione del CAE.

In altre parole, qualora le parti non vogliano o non riescano a raggiungere un accordo, si applicano le regole minime sull'informazione e la consultazione disciplinate nell'allegato alla Direttiva.

Per tale motivo, non si dovrebbe mai firmare un accordo che sia al di sotto delle condizioni minime previste nell'allegato alla Direttiva. La mancata firma dell'accordo comporta, come si è detto, l'applicazione automatica dell'allegato.

2.5 ◆ LE FUNZIONI DEL CAE

Il Comitato aziendale europeo (CAE) è un organismo rappresentativo dei lavoratori di informazione e consultazione creato per la prima volta in base alla Direttiva europea del Consiglio 94/45/CE del 22 settembre 1994.

Ciò che emerge chiaramente in questa Direttiva è la consapevolezza che il funzionamento del mercato comporta naturalmente un processo di concentrazione delle imprese, fusioni transfrontaliere, acquisizioni e joint venture, e, di conseguenza, una trans-nazionalizzazione delle imprese e dei gruppi di imprese. Sarebbe pertanto utopico assumere che questo tipo di processi si svolga armoniosamente, senza rischi di dumping sociale ai danni dei lavoratori.

Sin dai primi articoli della Direttiva, viene specificato che le imprese e i gruppi di imprese che operano in due o più Stati membri devono informare e consultare i rappresentanti di quei lavoratori influenzati dalle loro decisioni. Le procedure di informazione e consultazione dei lavoratori, per come previste dalle leggi e contratti nazionali, non arrivano in molti casi a intercettare le scelte datoriali di natura transnazionale, in grado di incidere sulla condizione dei lavoratori.

Al fine di porre un rimedio a ciò, il legislatore europeo, dopo un lungo e travagliato percorso, è giunto a varare nel 1994 una direttiva come quella sui CAE. Dopo alcuni anni, la normativa è stata parzialmente modificata con Direttiva 2009/38/CE del 6 maggio 2009, detta di "rifusione".

Essa contiene alcune novità, come quelle relative alla precisazione di talune nozioni, come quella di consultazione, di transnazionalità, con la previsione di un ruolo del sindacato non contemplato nella precedente normativa. Quest'ultima innovazione – nata dalla consapevolezza che il CAE sostenuto dal sindacato a livello nazionale ed europeo ha più possibilità di raggiungere gli obiettivi della Direttiva – riconosce la naturale continuità tra gli organi aziendali di rappresentanza dei lavoratori e il sindacato, superando quella neutralità, che i sindacati europei avevano ripetutamente contestato alla Direttiva 94/45. In altre parole, da una rappresentanza dei dipendenti senza alcun accenno ai sindacati, la normativa del 2009 va verso un riconoscimento del ruolo dei sindacati organizzati, sia nella negoziazione e rinegoziazione degli accordi costitutivi dei Comitati Aziendali Europei, sia fornendo supporto ai rappresentanti dei lavoratori che esprimono la necessità di tale sostegno.

Per questa ragione, con l'obiettivo di permettere loro di monitorare la creazione di un nuovo CAE e promuovere le migliori pratiche, i sindacati e le organizzazioni dei lavoratori competenti riconosciute come partner europei saranno informate dell'inizio delle negoziazioni:

**CONSIDERANDO N. 27 DIRETTIVA 2009/38/CE**

Va riconosciuto il ruolo che le organizzazioni sindacali riconosciute possono svolgere nella negoziazione o rinegoziazione degli accordi istitutivi dei comitati aziendali europei a sostegno dei rappresentanti dei lavoratori che ne esprimano l'esigenza. Le competenti organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro riconosciute come parti sociali a livello europeo sono informate dell'avvio dei negoziati in modo da consentire loro di seguire l'istituzione di nuovi comitati aziendali europei e promuovere le buone prassi. Le competenti organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro riconosciute a livello europeo sono le organizzazioni delle parti sociali che sono consultate dalla Commissione ai sensi dell'articolo 138 del trattato. L'elenco di tali organizzazioni è aggiornato e pubblicato dalla Commissione.

Non è questa la sede per approfondire le implicazioni tecnico-giuridiche inerenti a talune modifiche introdotte dalla nuova normativa. La domanda a cui invece dobbiamo rispondere qui, sia pure sommariamente, è: a cosa serve un CAE? Il CAE serve a garantire l'efficacia dei diritti fondamentali di informazione e consultazione dei lavoratori, e concorrere in questo modo a tutelare meglio e più efficacemente la loro dignità. Da questo punto di vista, il CAE è uno strumento essenziale per affrontare imprese o gruppi di imprese transnazionali, per proteggere la posizione dei lavoratori e evitare comportamenti scorretti o dannosi ai loro danni, in base alla nazione nella quale opera l'impresa. Massimo D'Antona, compianto giislavorista e collaboratore della CGIL, ha sempre ribadito che l'impresa si muoverà dove costa meno produrre. Orbene, il CAE, se adeguatamente costituito e posto in funzione, può costituire un parziale argine a ciò, inducendo le imprese a un qualche contenimento delle spinte più esagerate della competizione.

In breve, il CAE gioca un ruolo importante nel favorire lo scambio di informazioni tra rappresentanti dei lavoratori di varia provenienza, e fra questi e il management di una MNC, agevolando la condivisione fra i vari siti, utile anche alla negoziazione collettiva locale, nonché la ricerca di soluzioni a problemi comuni, scongiurando trattamenti troppo differenziati fra lavoratori nazionali di uno stesso gruppo. Nell'attuale contesto di crescente globalizzazione, il CAE è una risorsa di valore, che ha già saputo sviluppare un'evoluzione inaspettata (si pensi alla partecipazione e alla sottoscrizione di numerosi accordi transnazionali di gruppo), e che deve essere sempre più coinvolto nella previsione dei cambiamenti nelle imprese, per prevenire o limitare le conseguenze negative delle ristrutturazioni.

Solo un dialogo sociale vero e un coinvolgimento effettivo dei lavoratori può rendere possibile la previsione e la gestione del cambiamento. Per questa ragione, è importante che i membri di un CAE siano pienamente consapevoli del loro ruolo e affinino le competenze necessarie. È ugualmente importante che nell'accordo per la creazione di un CAE, la connessione tra CAE e rappresentanti sindacali locali e nazionali sia garantita, affinché i membri del CAE possano informare i rappresentanti dei dipendenti delle aziende di dimensioni comunitarie dei contenuti e dei risultati delle procedure di informazione e consultazione.

2.6 ◆ LE NOZIONI DI INFORMAZIONE, CONSULTAZIONE E MATERIE TRANSNAZIONALI

La Direttiva 2009/38 contiene le nozioni di informazione e di consultazione, individuando altresì le modalità in cui le informazioni devono essere date e le consultazioni effettuate.

L'INFORMAZIONE: si intende la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori per consentire a questi ultimi di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

Le modalità di trasmissione delle informazioni:

- ◆ in tempo utile,
- ◆ in modo tale da consentire ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una valutazione approfondita dell'eventuale impatto e di preparare, se del caso, la consultazione,
- ◆ con contenuto appropriato che consenta ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una valutazione approfondita dell'eventuale impatto e di preparare, se del caso, la consultazione.

La Direttiva fornisce anche alcune indicazioni sul contenuto dell'informazione:

L'INFORMAZIONE deve riguardare in particolare:

- ◆ la struttura,
- ◆ la situazione economica e finanziaria,
- ◆ lo sviluppo probabile,
- ◆ lo sviluppo della produzione e delle vendite della multinazionale o del gruppo di imprese.

Inoltre,

L'INFORMAZIONE E LA CONSULTAZIONE devono riguardare in particolare:

- ◆ la situazione e il probabile trend dell'occupazione,
- ◆ gli investimenti,
- ◆ i cambiamenti sostanziali che riguardano l'occupazione,
- ◆ l'introduzione di nuovi metodi di lavoro o di processi produttivi,
- ◆ il trasferimento della produzione,
- ◆ la fusione, la vendita o la chiusura di stabilimenti o di parti importanti di essi,
- ◆ i licenziamenti collettivi.

- ◆ **NELL'ACCORDO CAE** possono essere previste altre materie oggetto di informazione e, se del caso, di consultazione. Ad esempio salute e sicurezza sul lavoro, ambiente di lavoro, formazione, responsabilità sociale di impresa, pari opportunità.



LA CONSULTAZIONE è l'instaurazione di un dialogo e lo scambio di opinioni tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato.

La consultazione avviene:

- ◆ in tempo utile,
- ◆ secondo modalità che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere, entro un termine ragionevole, un parere in merito alle misure proposte alle quali la consultazione si riferisce, ferme restando le responsabilità della direzione, che può essere tenuto in considerazione all'interno dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie;
- ◆ con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere, entro un termine ragionevole, un parere in merito alle misure proposte alle quali la consultazione si riferisce, ferme restando le responsabilità della direzione, che può essere tenuto in considerazione all'interno dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.

Al fine di identificare al meglio quali sono le informazioni che devono essere fornite al CAE, la Direttiva le qualifica come tutte le informazioni di carattere transnazionale, intese come quelle che riguardano l'impresa nel suo intero oppure i lavoratori di due o più Paesi membri. La Direttiva descrive la nozione di transnazionalità come la questione "riguardante l'impresa di dimensioni comunitarie o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie nel loro complesso o almeno due imprese o stabilimenti dell'impresa o del gruppo ubicati in due Stati membri diversi" (cfr. art. c. 4 dir. 2009/38).

Possiamo fare alcune osservazioni su questa nozione. In primo luogo, come noto, in giurisprudenza è stato affermato il principio secondo cui la normativa europea mira a garantire che i lavoratori delle imprese di dimensioni comunitarie o dei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie siano adeguatamente informati e consultati quando decisioni che influiscono sulle loro condizioni sono adottate in uno Stato membro diverso da quello in cui lavorano. Orbene, ciò significa che una questione è transnazionale anche quando riguarda i lavoratori di un singolo Stato membro ma la decisione è adottata in un altro Stato membro. È evidente, infatti, che il processo di informazione e consultazione con i soli rappresentanti nazionali e/o locali non può (nemmeno potenzialmente) modificare la decisione già presa dalla direzione centrale in un altro Stato membro. Una sorta diversa potrebbe esserci se tale questione venisse discussa in sede CAE giacché solo il coinvolgimento del CAE consente il rispetto dei diritti fondamentali di informazione e di consultazione – propri di ciascun lavoratore – come stabilito dall'art. 27 della Carta di Nizza. Ciò per i seguenti motivi:

a) **Informazione e consultazione a livello appropriato.** Come noto, i processi di informazione e di consultazione hanno la finalità di rendere adeguatamente informati e consul-

tati i lavoratori su decisioni che influiscono sulle loro condizioni di vita e di lavoro. So- prattutto se queste decisioni vengono adottate in uno Stato membro diverso da quello in cui lavorano. Recita, infatti, il considerando n. 11 della Direttiva 2009/38 che “Le proce- dure per l’informazione e la consultazione dei lavoratori previste dalle legislazioni o dalle pras- si degli Stati membri sono spesso incompatibili con la struttura transnazionale dei soggetti che adottano le decisioni riguardanti i lavoratori; ciò può provocare disuguaglianze di trattamento dei lavoratori sui quali incidono le decisioni di una stessa impresa o gruppo di imprese”.

È per tale motivo che viene istituito il CAE. Solo, infatti, un dialogo condotto al livello in cui sono elaborati gli orientamenti direttivi e un effettivo coinvolgimento dei rappre- sentanti dei lavoratori rendono possibile l’anticipazione e la gestione del cambiamento (considerando n. 14 della Direttiva 2009/38). Altresì, come previsto dal considerando n. 15 della Direttiva 2009/38, “ai lavoratori e ai loro rappresentanti devono essere garantite l’informazione e la consultazione al livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in fun- zione della questione trattata”.

b) Anticipazione del cambiamento. L’informazione e la consultazione devono essere svolte a livello appropriato, poiché solo in questo caso può essere assolta la funzione preci- pua del CAE, che è quella di governare processi di cambiamento inerenti le dinamiche dell’impresa multinazionale nonché di rendere possibile l’anticipazione e la stessa gestione del cambiamento.

Con riguardo alle funzioni del delegato CAE, egli ha il compito di partecipare alle riunio- ni del CAE e di studiare le informazioni fornite dall’azienda e analizzarle in funzione delle materie di competenza. È a questo punto chiaro che l’efficace dialogo con i rappresen- tanti dei lavoratori di livello locale e nazionale consente al delegato CAE di svolgere al me- glio il proprio compito.

In conclusione, quello che rende una materia transnazionale (e quindi di compe- tenza del CAE) è:

- ◆ **il potenziale effetto transnazionale di una misura e**
- ◆ **il livello del management che ha preso la decisione chiave.**

2.7 ◆ INFORMAZIONI RISERVATE

La Direttiva distingue le informazioni riservate da quelle segrete. In entrambi i casi la qualificazione è fatta dalla direzione centrale. La differenza tra le due è che nell’infor- mazione segretata, il management centrale non è obbligato a trasmettere le informa- zioni quando la loro natura è tale che, in base a criteri oggettivi, danneggierebbe seria- mente il funzionamento delle imprese coinvolte o sarebbe pregiudiziale nei loro con- fronti. Tale ipotesi eccezionale si applica in casi specifici e a condizioni e limiti definiti dalle leggi nazionali.

L’altra ipotesi è quella dell’apposizione della clausola di riservatezza a una informazio-



ne che viene comunicata al CAE. Come previsto dall'art. 8 della Direttiva 2009/38, gli Stati membri prevedono che i componenti della delegazione speciale di negoziazione o del CAE e qualunque esperto che li assista non siano autorizzati a rivelare alcuna informazione che sia stata fornita loro espressamente in regime di riservatezza. Pertanto, i rappresentanti dei lavoratori, i membri della DSN e gli esperti che li assisteranno, hanno l'obbligo di non trasmettere a parti terze informazioni coperte dalla clausola di confidenzialità.

Nel caso, da parte del datore, di un uso improprio di una clausola di riservatezza, esistono procedure amministrative o giudiziarie che i rappresentanti dei lavoratori possono attivare quando il management centrale richiede pretestuosamente la confidenzialità o non trasmette le informazioni. Ad esempio, in Italia l'art. 18 del Decreto legge n. 113/12 prevede la creazione di una commissione di conciliazione per risolvere in maniera preliminare e non conflittuale le controversie relative alla natura confidenziale delle informazioni date, o che si qualificano come tali.

2.8 ◆ RINEGOZIAZIONE DELL'ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DEL CAE

Se la negoziazione dell'accordo è importante, la rinegoziazione dello stesso è ancora più importante poiché consente di adattare l'accordo a una eventuale nuova realtà. Questa possibilità è rilevante soprattutto in considerazione della fluidità delle multinazionali che cambiano con velocità dimensioni, forza lavoro, luoghi di produzione, ecc.

2.9 ◆ FORO COMPETENTE IN CASO DI CONTROVERSIA

Come gestire i conflitti e qual è il foro competente in caso di controversia sono informazioni che si raccomanda di inserire nell'accordo sulla istituzione del CAE. La loro previsione già nell'accordo istitutivo consente ai membri del CAE di iniziare immediatamente le procedure per risolvere la controversia. Ci sono delle ipotesi, infatti, che necessitano di prese di posizione immediate e certe da parte dei membri del CAE (si pensi, ad esempio, nell'ipotesi di presunta pretestuosità dell'uso della clausola di confidenzialità oppure di mancata comunicazione da parte del datore di lavoro di informazioni ritenute rilevanti dai membri del CAE). In alcuni casi, per la risoluzione dei conflitti, le parti scelgono la soluzione arbitrale. In altre parole, nell'accordo CAE può essere prevista la istituzione di un collegio arbitrale, composto da tre arbitri di cui uno nominato dal management, uno dai rappresentanti dei lavoratori e il terzo di comune accordo tra di loro. In alternativa, è possibile adire direttamente l'autorità giudiziaria.

Con riguardo al foro competente (vale a dire il giudice competente ad occuparsi della controversia), sarà quello dalla legge applicabile all'accordo CAE, che coincide di norma con la legislazione di trasposizione della Direttiva 2009/38 del paese dove la mul-

tinazionale ha la sua sede legale. Ovvero, nel caso in cui quest'ultimo non sia un paese UE o si trovi al di fuori dell'Area Economica Europea (28 Stati membri dell'UE + Lichtenstein, Norvegia e Islanda), la legge del paese dove la multinazionale impiega più lavoratori.

In quest'ultima ipotesi, nella prassi, le parti alle volte scelgono una legge applicabile all'accordo diversa da quella del paese dove sono impiegati la maggior parte dei lavoratori, ma tale decisione avviene di comune accordo tra le parti. Per tale motivo, è sempre bene che la scelta del Foro competente sia effettuata nell'accordo istitutivo del CAE.



Gli attori e il loro ruolo



3.1 ◆ PREMESSA: CHI SONO GLI ATTORI DELL'INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

L'oggetto di questo percorso vede dunque come protagonista principale il Comitato aziendale europeo che, come detto, è un organo di rappresentanza europeo dei lavoratori ed è quindi il soggetto deputato a ricevere le informazioni e a procedere alla consultazione a livello europeo. Tuttavia, il CAE non opera come una monade nei processi di coinvolgimento nelle imprese di dimensioni comunitarie ma si interfaccia con le rappresentanze dei lavoratori che svolgono funzioni di rappresentanza sia a livello nazionale che internazionale nonché a livello locale. Di questo processo/dialogo è ben conscia la Direttiva che disegna un modello di pesi e contrappesi in cui si assiste da un lato al riconoscimento delle prerogative dei rappresentanti dei lavoratori a livello nazionale dall'altro un meccanismo di coordinamento tra livello nazionale ed europeo. Ai sensi dell'art. 12 della Direttiva 2009/38, l'informazione e la consultazione del CAE "sono coordinate con quelle degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, nel rispetto delle competenze e degli ambiti di intervento di ciascuno". Infatti, l'articolo 12 prosegue specificando che i rapporti tra i rappresentanti dei diversi livelli devono essere stabiliti negli accordi istitutivi del CAE. In particolare, l'articolo in questione prevede che "Le modalità di articolazione tra l'informazione e la consultazione del CAE e quella degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori sono stabilite mediante l'accordo previsto dall'articolo 6. Tale accordo fa salve le disposizioni del diritto e/o della prassi nazionale in materia di informazione e consultazione dei lavoratori". In ogni caso il legislatore europeo prescrive che qualora non ci sia una esatta delimitazione delle competenze e delle materie tra rappresentanti dei lavoratori dei diversi livelli (europeo e nazionale), l'informazione e la consultazione avvengono sia nel CAE che negli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, laddove si prospettino decisioni in grado di determinare modifiche importanti dell'organizzazione del lavoro o dei contratti di lavoro.

Oltre ai rappresentanti nazionali dei lavoratori, coinvolti nella creazione di un efficace modello di informazione e della consultazione sono anche le organizzazioni sindacali europee. Infatti, la Direttiva prevede l'assistenza dei rappresen-

tanti delle competenti organizzazioni dei lavoratori riconosciute a livello comunitario nella negoziazione dell'accordo istitutivo del CAE. Si tratta di un'importante riconoscimento del legislatore europeo al sindacato europeo che va a sanare l'assoluta mancanza di riferimenti al sindacato tout court di cui alla precedente Direttiva.

3.2 ◆ IL RUOLO DEL FUNZIONARIO SINDACALE

Come accennato nel punto precedente il ruolo dei rappresentati dei lavoratori nella gestione dei processi di coinvolgimento della impresa multinazionale è fondamentale per fronteggiare le dinamiche della globalizzazione. In questo modo infatti si può utilizzare il flusso di informazione e di consultazione come argine alle distorsioni create dalla libertà di movimento dell'impresa e dalla volatilità delle decisioni adottate dall'impresa spesso legate a contingenze di mercato e alla soddisfazione degli azionisti. Sotto il primo profilo, infatti, l'azienda è libera di muoversi spostando e delocalizzando sedi senza che il singolo lavoratore possa fare alcunché o comprenderne le ragioni. Si verificano così quelle situazioni di allarme sociale a noi piuttosto note. Il legame/dialogo con il rappresentante europeo fa sì che si possa realizzare l'obiettivo dell'anticipazione del rischio di cui alla Direttiva in esame.

Vi è di più. Il legame con il rappresentante a livello europeo consente al rappresentante sindacale nazionale e a quello aziendale di essere forti nei confronti della controparte datoriale. Ciò perché fa parte di un gruppo, di una rete che condivide e fa circolare le informazioni utili. Questo vale anche per il rappresentante europeo che, attraverso il dialogo e lo scambio di informazioni con i rappresentanti nazionali e aziendali, ha la possibilità di avere uno sguardo di insieme dell'azienda oltre quello fornito dall'azienda stessa.

3.2.1 Il ruolo dell'Organizzazione sindacale

L'organizzazione sindacale quindi deve essere vista come una rete che consente ai rappresentanti dei lavoratori europei e nazionali di adempiere compiutamente al proprio ruolo, ciascuno per gli ambiti di competenza. Pertanto il primo compito dell'organizzazione sindacale è quello di mettere in contatto tra loro i due livelli. Dal punto di vista giuridico, l'organizzazione sindacale ha un altro importante compito che è quello di fornire una formazione adeguata e costante ai propri funzionari sui meccanismi dell'informazione e consultazione, sugli aspetti complessi della normativa comunitaria e sui meccanismi di protezione e di tutela dei rappresentanti dei lavoratori. L'organizzazione sindacale deve, infatti, far comprendere ai delegati CAE che essi godono degli stessi diritti e delle stesse tutele riconosciuti ai rappresentanti dei lavoratori di livello nazionale.

Diventa quindi importante creare una forte coesione tra rappresentanti dei lavoratori dei diversi livelli che superi o renda ininfluenti le probabili differenze di gestione delle problematiche tra rappresentanti appartenenti a sindacati diversi che spesso finiscono per avvantaggiare proprio la controparte datoriale.



3.3 ◆ IL RUOLO DEL COMPONENTE CAE

Veniamo ora al membro del CAE. Come noto, l'ambito di competenza del delegato CAE è delimitato dalla "transnazionalità" dell'informazione: ovvero le materie di competenza del delegato CAE sono solo quelle che hanno una rilevanza transnazionale (su cui sopra).

In proposito, il delegato CAE deve avere dimestichezza con la nozione di informazione riservata. Ciò perché vi è la tendenza delle aziende a utilizzare la clausola di riservatezza (su cui vedi supra), quindi bisogna essere in grado di distinguere quando questa è utilizzata in modo pretestuoso. La Direttiva prevede, inoltre, che il rappresentante CAE ha l'obbligo di mantenere la riservatezza delle informazioni così qualificate dal datore di lavoro anche al termine del mandato.

Si consiglia al delegato CAE di frequentare eventi di formazione organizzati dalla organizzazione sindacale di riferimento in modo da poter essere sempre aggiornato sulle normative e sulla giurisprudenza più rilevante in materia. Deve, inoltre, chiedere al proprio datore di lavoro la possibilità di frequentare corsi di lingua che lo aiutino a comprendere meglio le questioni trattate durante le riunioni oltre a richiedere l'utilizzo della traduzione simultanea durante le riunioni.

Il membro CAE, infine, deve garantire l'utile ed efficace legame con il livello nazionale dei rappresentanti dei lavoratori. Questo legame tra i diversi livelli dovrebbe essere previsto già nell'accordo CAE.

- ◆ Il CAE deve essere informato prima o al massimo contemporaneamente all'organo di rappresentanza nazionale.
- ◆ I processi di consultazione nazionale non dovrebbero concludersi prima che si sia completato il processo di consultazione a livello europeo.
- ◆ Ciascun membro CAE ha l'obbligo di rapportare l'operato del CAE al livello nazionale e/o locale.

3.4 ◆ IL COMITATO RISTRETTO CAE

In base all'art. 6 par. 2 lett. e) della Direttiva 2009/38 il management centrale e la DSN possono creare un Comitato direttivo ristretto. In particolare, quando necessario, essi prevedono la composizione, le procedure per la nomina, le funzioni e le regole per la creazione del comitato ristretto nel Comitato aziendale europeo. È importante che i membri del Comitato ristretto del CAE conoscano i loro diritti, che derivano dalla posizione all'interno del CAE ed eventualmente anche dalle posizioni del sindacato, e in particolare sapere come proteggere i lavoratori da atti illegittimi e discriminatori commessi dal datore, o dal management centrale.

Poteri e responsabilità del Comitato Ristretto:

- ◆ discute e concorda con il management il luogo, l'agenda e la struttura della riunione plenaria con il management,
- ◆ coopera con il management nella stesura del verbale della riunione,
- ◆ deve essere informato e consultato dal management in tempo utile nel caso di sopravvenienza di materie transnazionali,
- ◆ ha il diritto di incontrarsi regolarmente a spese del datore di lavoro.

3.5 ◆ IL RUOLO DEL SEGRETARIO E DEL PRESIDENTE DEL CAE

Il Presidente può rappresentare il CAE di fronte a parti terze. Ma il mandato del CAE di intraprendere azioni legali dipende dalla legge di trasposizione. Per esempio, la corte di prima istanza francese del 27 aprile 1995, *Comité Central d'Entreprise de la société anonyme Vittel et Comité d'établissement de Pierval et Fédération générale agroalimentaire contro Commission of the European Communities*, (processo T-12/93) ha decretato che in presenza di garanzie e prerogative riconosciute e assegnate dalla legge al sindacato e allo staff dei comitati, essi devono avere un modo di far valere la protezione dei loro diritti e garantire il loro mandato ad agire. Occorre, poi, verificare il sistema nazionale di relazioni industriali, perché in alcune nazioni il presidente del CAE è nominato dal datore.

I compiti del presidente sono principalmente quelli di organizzare incontri in tempo utile in base alle informazioni ricevute e le consultazioni che devono svolgersi con il management centrale e di organizzare prontamente e con procedure d'emergenza degli incontri nei casi in cui appare che l'azienda voglia aggirare il diritto del CAE di essere informato e consultato su questioni transnazionali.

3.6 ◆ IL COORDINATORE DSN E DEL CAE

Il ruolo del coordinatore dei membri della DSN e del CAE non è formalmente riconosciuto dalla normativa applicabile. Tuttavia, nella prassi si è spesso fatto ricorso a delegati provenienti dalle federazioni europee per la gestione delle trattative. Dato che la normativa non prevede questa figura, si è soliti applicare la nozione di "esperto", invece prevista dalla Direttiva, a tali soggetti. Spesso le Federazioni europee (come UNI) e nazionali hanno una lista di coordinatori che sono in grado di coadiuvare i rappresentanti dei lavoratori nel processo di creazione/gestione del CAE.



3.7 ◆ GLI ESPERTI

Il Comitato aziendale europeo o la DSN possono essere affiancati da esperti di loro scelta, per tutto il tempo necessario allo svolgimento degli incarichi. Com'è noto, l'esperto può anche essere di provenienza sindacale.

- ◆ Possono essere rappresentanti delle competenti organizzazioni dei lavoratori riconosciute a livello comunitario.
- ◆ Possono essere professionisti non appartenenti alle organizzazioni sindacali.

In particolare, il paragrafo 4 dell'art. 5 della Direttiva 2009/38 stabilisce che la delegazione speciale di negoziazione può richiedere l'assistenza di esperti di sua scelta, inclusi rappresentanti di organizzazioni sindacali riconosciute a livello comunitario. Gli esperti e rappresentanti sindacali possono essere presenti agli incontri di negoziazione, a titolo consultivo se richiesto dalla delegazione speciale.

È importante sottolineare che gli esperti sono soggetti alla clausola di riservatezza. Infatti, il paragrafo 1 dell'art. 8 della Direttiva stabilisce che gli Stati membri debbano fare in modo che i membri delle delegazioni speciali di negoziazione o del CAE e qualsiasi esperto che li assista non siano autorizzati a rivelare alcuna informazione che sia stata espressamente fornita loro come confidenziale.

In merito alle spese, il paragrafo 6 dell'art. 5 della Direttiva citata stabilisce che qualsiasi spesa relativa ai negoziati sia sostenuta dalla direzione centrale in modo che la delegazione speciale di negoziazione sia in grado di portare a compimento i propri incarichi in maniera appropriata.

In accordo con questo principio, gli Stati membri possono fissare regole di budget riguardanti le operazioni della DSN. Possono, in particolare, limitare i fondi alla copertura di un solo esperto.

È bene precisare che la Direttiva prevede la figura dell'esperto solo come ausilio della DSN e non anche per il CAE. Tuttavia, anche il CAE può avvalersi di un esperto se tale possibilità è prevista nell'accordo istitutivo e quindi è possibile individuare nell'accordo una figura permanente di assistenza tecnica in grado di affiancare il lavoro dei membri del CAE.

Compiti e profilo dell'esperto:

- ◆ guida e assiste i membri della DSN nel processo di negoziazione
- ◆ essere il portavoce della DSN nel processo di negoziazione
- ◆ conoscere la legislazione e le migliori pratiche sugli accordi CAE
- ◆ essere in grado di presentare una bozza di accordo
- ◆ essere in grado di preparare i membri della DSN sul loro ruolo e sulle funzioni del CAE
- ◆ prendere parte agli incontri con il management e agli incontri preparatori.



Strumenti e **materiali**



4.1 ◆ MODELLO DI LETTERA PER AVVIARE LA COSTITUZIONE DI UNA DELEGAZIONE SPECIALE DI NEGOZIAZIONE

Su carta intestata della propria organizzazione sindacale

All'attenzione dell'Ufficio relazioni industriali e col personale di codesta Azienda, con la richiesta che venga al più presto inoltrata alla Direzione Centrale cui essa fa capo

Nome e indirizzo dell'azienda

In copia: Federazioni sindacale nazionali di categoria e Federazione sindacale europea di categoria

Oggetto: richiesta di costituzione di una **Delegazione Speciale di Negoziazione**
per la creazione di un **Comitato aziendale europeo**

Gentile Sig./Sign.ra.....

Visto l'art. 5 1 della Direttiva europea 2009/38/CE del 6 maggio 2009, recepita in tutte le legislazioni nazionali degli Stati membri dell'UE, i rappresentanti dei lavoratori/trici di questa azienda – sentite le organizzazioni sindacali a cui afferiscono – hanno deciso, di richiedere la costituzione di una Delegazione Speciale di Negoziazione, in vista della costituzione di un Comitato Europeo Aziendale (CAE).

Sempre ai sensi della suddetta direttiva, delle leggi nazionali di recepimento che la prevedono e della giurisprudenza della Corte di giustizia europea (Sent. C-62/99 e C/40/00, Kuhne & Nagel), chiediamo informazioni adeguate e tempestive circa il numero totale medio di lavoratori di codesta azienda/gruppo negli Stati membri dell'area economica europea (28 Stati membri + Lichtenstein, Norvegia, Islanda), per singole sedi e stabilimenti che ad essa fanno capo, nonché la mappa delle relative rappresentanze dei lavoratori, a livello locale e/o nazionale. Riteniamo infatti che l'azienda di cui facciamo parte abbia, ai sensi della suddetta normativa, i requisiti necessari per poter procedere alla costituzione di un CAE.

Chiediamo che la nostra richiesta venga da voi inoltrata alla Direzione centrale, pregandovi di farci pervenire copia di tale invio, con susseguente convocazione di un primo incontro per avviare il negoziato, entro un massimo di 6 mesi dal ricevimento di una ri-



chiesta in tal senso da parte di 100 dipendenti del gruppo o dei loro rappresentanti in due o più Stati membri dell'area economica europea.

Desideriamo infine informarla della nostra intenzione di avvalerci di un esperto, come previsto dalla normativa europea, da scegliersi preferibilmente nell'ambito del sindacato europeo di settore, a cui afferisce questo Gruppo. Il suo nome vi verrà comunicato con adeguato anticipo, prima dell'avvio dei negoziati.

Restiamo a Vostra disposizione per ogni eventuale richiesta di ulteriori chiarimenti

Cordiali saluti

Nome/i e funzione/i)

4.2 ◆ CHECK LIST SUL CONTENUTO DELL'ACCORDO CAE

CONTENUTO DELL'ACCORDO

- ◆ l'ambito di applicazione del CAE (Paesi coperti dall'accordo),
- ◆ composizione del CAE,
- ◆ distribuzione dei seggi,
- ◆ frequenza delle riunioni,
- ◆ durata delle riunioni,
- ◆ modalità di richiesta riunioni straordinarie,
- ◆ modalità di richiesta di partecipazione degli esperti (consigliabile),
- ◆ eventuale Comitato Ristretto (consigliabile),
- ◆ durata dell'accordo,
- ◆ modalità di rinegoziazione dell'accordo,
- ◆ le risorse finanziarie e materiali di funzionamento del CAE,
- ◆ diritti di traduzione e di interpretariato del CAE,
- ◆ diritto alla formazione dei membri CAE, clausola antidiscriminatoria per la protezione dei rappresentanti dei lavoratori,
- ◆ legame tra i rappresentanti dei lavoratori dei livelli nazionale ed europeo dei processi di informazione e di consultazione (consigliabile),
- ◆ esplicitazione della legge applicabile (Stato UE di registrazione della società o Stato in cui la multinazionale occupa la maggior parte dei lavoratori),
- ◆ foro competente in caso di controversia.

4.3 ◆ RISORSE DI RETE

◆ SUI SISTEMI NAZIONALI DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

- www.eurofound.europa.eu/it/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary
- www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries
- www.etui.org/Publications2/Reports/European-trade-unionism-from-crisis-to-renewal

◆ SUI CAE

- ecdb.worker-participation.eu/www.worker-participation.eu
- www.worker-participation.eu/European-Works-Councils
- www.eurofound.europa.eu/areas/participationatwork/ewc
- eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV%3Ac10805
- www.labourline.org
- www.effat-ewc.org/resources/effat-brochure-enhancing-effats-role-ewcs-and-tncs
- www.infpreventa.org
- www.icaruspartecipation.eu/en/icarus-2/project
- www.tobeeewc.eu
- item.filcams.it
- www.ewctraining.eu

◆ SULLE LINEE GUIDA INTERNAZIONALI PER LE MULTINAZIONALI

www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang--en/index.htm
www.oecd.org/corporate/mne/

◆ SUGLI ACCORDI TRANSNAZIONALI DI GRUPPO

- ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en
- ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978
- www.fondazionedivittorio.it/it/euracta-2

◆ SULLE MULTINAZIONALI

- en.wikipedia.org/wiki/List_of_multinational_corporations
- www.saasaccreditation.org/sites/default/files/u4/SA8000_Q1_2015_public_list.xlsx
- ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST_NOM_D-TL&StrNom=NACE_REV2&StrLanguageCode=EN&IntPcKey=&StrLayoutCode=HIERARCHIC&C_FID=14261332&CFTOKEN=65abe2dee712d99a-FC00672F-CD1C-3DC3-992DC917A0D38876 &jsessionid=ee30319e467b9a1d76

◆ SULLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI EUROPEE

- www.etuc.org
- www.etui.org
- www.uni-europa.org
- www.effat.org
- www.industrialunion.org/

◆ CAMPAGNE INFORMATIVE

- www.rankingthebrands.com/The-Brands-and-their-Rankings.aspx

- ◆ Mini-manuale per sindacalisti e membri CAE

ITEM PROJECT

Fostering **employee involvement**
at company level **by training**
the main players dealing
with the **European multinationals**

..... LEABHAR BEAG LE H-IONADAÍ CEARD CHUMAINN



IRELAND



CONTENTS

PART 1 • INTRODUCTION

Objectives, methodology, results of the ITEM project	27
--	----

PART 2 • PATHS OF ACTION IN MULTINATIONALS

2.1 Start-up and path	30
2.2 Trade union alliances	31
2.3 Composition, powers and functions of the Special Negotiating Body	32
2.4 Negotiation of the agreement for the establishment of a European Works Council	33
2.5 The functions of the EWC	34
2.6 Information, consultation, transnational matters	36
2.7 Confidential information	39
2.8 Renegotiation of the agreement for the constitution of the EWC	39
2.9 Jurisdiction in the event of disputes	40

PART 3 • THE PLAYERS AND THEIR ROLES

3.1 Who are the players in information and consultation	41
3.2 The role of the union official	42
3.2.1 The role of the union organisation	42
3.3 The role of the EWC component	42
3.4 The EWC select committee	43
3.5 The role of the secretary and the chair of the EWC	44
3.6 The SNB-EWC coordinator	44
3.7 The experts	44

PART 4 • INSTRUMENTS AND MATERIALS

4.1 Template of a letter of request for a Special Negotiating Body	46
4.2 Checklist for the contents of the EWC agreement	47
4.3 Useful websites and links	48

We wish to thank **Giorgio Verrecchia** for his support, as a legal expert in the field of EWCs, in the realisation of this publication. Rome, November 2016

Credits Project “ITEM”

- | | |
|--|--|
| ◆ Fondazione Giuseppe Di Vittorio (FDV)
Salvo Leonardi, Antonello Claps, Franco Crupi | ◆ CGIL Lombardia
Fabio Ghelfi |
| ◆ IDEAS-SIPTU, Irlanda
Frank Jones, Sylvester Cronin | ◆ FILCAMS Cgil, Italy
Francesca Mandato, Gabriele Guglielmi,
Massimo Mensi, Federica Cochì |
| ◆ WETCO-CITUB, Bulgaria
Ina Atanasova, Svetla Toneva | ◆ EFFAT
Enrico Somaglia |
| ◆ Comisiones Obreras (CCOO), Catalunya
Ricard Belera, Carles Català Pinyol, Michela Albarello,
Emilio Penado | A special thanks to:
European Trade Union Institute - ETUI |

This action received funding from the European Union
(DG Employment, Social Affairs and Inclusion (VS/2014/0471)

The European Union is not responsible for the use made
of the information contained in this publication



Supported by DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

INTRODUCTION

Objectives, methodology, results of the ITEM project



This publication forms part of the activities and the outcome expected as part of the European project ITEM – *Fostering employee involvement at undertaking level by training the main players dealing with the European multinationals* – promoted and coordinated by the Fondazione Di Vittorio (FDV) and implemented, with the support of the European Commission, by a network of institutions in Italy, Bulgaria, Ireland and Spain. In particular, FILCAMS-CGIL and CGIL Lombardia, on the Italian side, the Catalan union Comisiones Obreras (CC.OO de Catalunya), the Institute for the training of the Bulgarian trade union confederation CITUB (WETCO), and of the Irish trade union SIPTU (IDEAS), the European trade union federation EFFAT. For each of these organisations, involvement in the ITEM project represented a further step along a decades-long path of commitment, in training and research, to the activities of the European Works Councils (EWC) and, more generally, to the search for an ever-more effective dimension to ensure rights to information, consultation and collective bargaining across national borders. For all seven structures involved, these are issues regarding an experience and significant planning practice that has gradually been built up, reflected in the numerous European projects in which each of them have been involved from time to time as promoter and/or partners¹. The use of precious budget resources, made available by the European Commission, along with the support of a number of European trade union federations, such as EFFAT and UNI Europa, have enabled the creation of international networks of training and research, thanks to which it has been possible to bring about an exchange of knowledge and experience that are essential prerequisites to any real progress from the point of view of a Europeanisation of industrial relations. These are initiatives in research, training and trade union promotion aimed at spreading and consolidating a European level of expertise regarding the themes of industrial relations at supranational level. In the specific case of ITEM, the main objective was essentially that

¹ Among the many which the project partners have participated in, we limit ourselves to mentioning I-CARUS, MUMMIA, Progetto Leonardo TEAM-EWC, the recent To.Be.E.EWC and the ongoing EWC-Training, all focused on the theme of EWCs; INFORMIA and INFPREVENTA, with a perspective that focused more on the rights to information and consultation in certain member States of the EU; EURACTA, on the themes of transnational collective bargaining in multinational companies, paying particular attention to the role of EWCs in that setting. For further information, refer to the last paragraph of this publication, about useful links and webpages.

of training employees' and trade union representatives to better exercise – in their various roles – the right to information and consultation, in accordance with the rules and practices laid down by European and national legislation.

The shared objective was essentially that of developing the involvement of employees' and trade union representatives within multinational undertakings, increasing the degree of awareness and knowledge about the participatory potential present in European regulations and the national systems implementing them. The main ways to achieve this objective consist of preparing together, and carrying out at national level, a number of training courses, capable of filling – even if only in part – the demand for knowledge commonly expressed by those who, in the world of work, have to deal with representation at transnational level.

In the preparatory phase of the project, the partners made a strategic decision to create a training plan which, on the basis of a shared methodology and standards, would serve to facilitate: a) an increased level of awareness of the challenges posed by the new transnational dimension of industrial relations; and b) bring about a cultural change, in the trade unions, capable of further developing the capacity of representatives in anticipating change according to a proactive logic of social dialogue and involvement in the management of the undertaking.

To do this, we started from the need to diversify the training on offer in relation to the diversity of the roles of those who, within the union, provide representation in multinational undertakings. The context of sectoral reference was, broadly speaking, that of the service sector and private services (trade, tourism, IT). Three figures were identified: a) trade union officials; b) shop stewards and delegates in multinational companies; c) European Works Council members.

For each of these types, what was carried out first of all was a summary analysis of training needs, using semi-structured questionnaires. Based on the collected answers, the national partners set up three training modules, lasting two-and-a-half days each, with the goal of bringing to the classroom no less than 15 participants per target group.

In terms of methodology and training, the starting point was the needs and demands expressed by those attending the course beforehand, activating their skills and experiences through a management of the course that focused closely on teamwork, as well as the stimulation of an active and extensive involvement of the participants. An inclusive form of education, therefore, based on the methods of mutual learning and interactive exchange, encouraged by the involvement of expert speakers, from within or at least close to the world of trade unions, in an open and ongoing dialogue with the questions of the students. In deciding the orientation of the teaching and extent of further studies, it was found to be effective to dedicate a first introductory part, to the socialisation ("breaking the ice"), carried out employing sociometry, which consists, in our case, of activities aimed at verifying the relationships within a group at a given time, and comparing them with their experiential level. The complexities which make up a multinational business require a systemic mindset, capable of grasping, from a trade union point of view, the articulation and multilevel challenge, through the plurality of players and managerial and regulatory environments in which the business operates.



In the courses, we tried to develop this awareness, tackling a series of themes and contents each time in which regulatory issues and practices are interwoven with the more informal and intercultural dimensions, in the relationship which creates a different sort of connection between union representatives from different backgrounds and traditions. The main themes, in the didactic units developed in the four countries involved, were primarily those related to the opportunities offered by the European law on EWCs and rights to information and consultation, interweaving the normative dimension with that of concrete practice relating to direct functional experiences on the level of the multilevel relationships between EWC members and other union players, both in the undertaking concerned and in the wider sector. The comparison between the different systems of industrial relations was also one of the topics most dealt with, along with that of restructuring and the anticipation of change; transnational undertaking agreements; the legal and financial nature of the multinational undertaking and the scope of its direct and indirect control; knowledge and use of the tools of the trade, from the traditional ones up to what we have defined as a new level of action, that we've called "Trade Union 2.0"; trade union instruments to bring about international alliances and campaigns aimed at raising the level of corporate social responsibility, through awareness-raising and organising campaigns. Almost all the workshops set to work on concrete cases in group-work mode, in such a way as to define "standard" behaviour, for example, in the case of mergers or corporate restructurings.

Communication, especially in an international context, represents a major challenge for the union in creating networks. Through the internet it is possible to distribute contents, experiences and values, and gather information, stimulate debate and participation, and receive feedback on their work. MNCs that are often "hydras with a thousand faces", therefore as many competences are required, of various natures, to help us to focus better on their real nature.

Overall, the implementation of the activities foreseen by the ITEM project has achieved a series of very impressive results, as was predicted and expected. In the four countries involved, the 12 planned courses have actually been held, and a final conference, bringing to the classroom more than 250 participants, with whom it was possible to deal with about a dozen issues of transnational interest, with the support of expert speakers who were greatly appreciated by the participants, as noted in the evaluation questionnaires at the end of each course. There was a high degree of satisfaction with the overall methodological approach and results achieved. Add to this the creation of a dedicated website (item.filcams.it), including the teaching materials used in the various courses, and now – with this publication – a flexible manual, translated into the languages of the partnership, aimed at providing more and more employees' and union representatives with those basic notions required to undertake and carry out transnational activities of information and consultation. We hope in this way to provide an additional and useful contribution to the growth, both quantitative and qualitative, of the EWCs, which are among the most successful pillars of the European social model, now being strongly challenged by the effects of the crisis and the austerity policies pursued by Community and national institutions.

Paths of action in multinationals



2.1 ◆ START-UP AND PATH

The question that always arises on the workers' and union side is when is there the right/obligation to establish a European Works Council (EWC) or a procedure for informing and consulting employees in each undertaking or group of Community-scale undertakings. According to Directive 2009/38, the right/obligation exists where requested and in the manner set forth in Article 5(1), with the aim of informing and consulting employees.

COURT OF JUSTICE

July 15, 2004 C-349/01, Ads Anker

Member States are required to impose on undertakings established within their territory and constituting the central management of a group of Community-scale undertakings, or the deemed central management of the same, the obligation to supply to another undertaking in the same group established in another Member State the information requested from it by its employees' representatives, where that information is not in possession of that other undertaking and it is essential for opening negotiations for the setting up of an European Works Council.

The employer is obliged to provide certain preliminary information. For the purposes of this Directive:

a) "**Community-scale undertaking**" means an undertaking with at least 1,000 employees within the member States and at least 150 employees in two member States;

b) "**Group of undertakings**" means a controlling undertaking and its subsidiaries;

c) "**Community-scale group of undertakings**" means a group of undertakings with the following characteristics:

- ◆ at least 1,000 employees within the member States,
- ◆ at least two groups of undertakings in several member States, and
- ◆ at least one group of undertakings with 150 employees in one Member State and at least one other group with 150 employees in another Member State.

The initiative for the establishment of a EWC can come from central management on its own initiative or upon the written request of at least 100 employees or their representa-



tives in at least two undertakings or establishments in at least two different member States. In some laws for the transposition of the Directive, for example, a different option was foreseen – in addition to those suggested by the Directive – consisting of the possibility that the demand for the establishment of the EWC could also be advanced by the trade union organisations that had signed the national collective agreement in the undertaking or group of undertakings concerned.

Once the application has been submitted it is important to indicate the party responsible. This should be identified in central management, which is the only entity responsible for creating the conditions and means necessary for the establishment of a EWC or a procedure for informing and consulting in EU undertakings or groups of undertakings.

Where the central management is not situated in a Member State, the representative of the central management in a Member State, to be appointed if necessary, will assume the responsibility of creating the conditions and means necessary for the creation of an EWC. In the absence of such a representative, the management of the undertaking or group of undertakings that employs the greatest number of employees in any Member State will assume the responsibility to create the conditions and means necessary for the creation of an EWC.

The information needed to begin negotiations:

- ◆ **structure of the multinational;**
- ◆ **size of the labour force;**
- ◆ **Distribution of the labour force in member States.**

2.2 ◆ TRADE UNION ALLIANCES

If, from a legal point of view, the path to follow is that described in the previous paragraph, it is of fundamental importance that, in addition to issues of law, there is a trade union activity that allows the EWC to act with contractual force, capable of dealing with the realities of multinational undertakings which, as we know, have a strong bargaining position. For this reason, it is advisable that before the creation of the EWC or within the pre-existing EWC, there should be a trade union alliance. The trade union alliance, in fact, has a double objective. The first, entirely within the trade union movement, is to provide the maximum support to the members of the Special Negotiating Body (see below) and the EWC, to ensure a balance between the national interests of affiliates, to discuss and implement strategies to increase unionisation in the undertakings and the EWCs, and to protect and promote the interests of employees within multinational undertakings operating in Europe.

From a point of view external to the union, the alliance ensures a common trade union approach in dealing with transnational issues with employers as well as having an overall picture of the undertaking. It goes without saying that the trade union alliance allows

a European/international approach, creating a stable base for transnational trade union activities (such as campaigns or negotiations for a global framework agreement), as well as developing the EWC as a tool to empower EWC members in nations with little or no trade union involvement in order to seek and enjoy the same rights as colleagues in states with stronger unions.

The alliance can be extended beyond Europe and become an international trade union alliance.

- ◆ Many European federations have identified a strategy and planned procedures and guidelines to begin the negotiation of the EWC.
- ◆ It is important to notify the European Federation about the start of negotiations.

◆ **MULTI-SECTORAL APPROACH.** Many multinational undertakings employ groups of employees who come under different trade union and collective bargaining scope. At the national as at the European and international level. For example, the workers of an automotive MNC adhere to IndustriAll for the manufacturers branch, and to UNI for sales and services.

2.3 ◆ COMPOSITION, POWERS AND FUNCTIONS OF THE SPECIAL NEGOTIATING BODY

Article 5 of Directive 2009/38 states that to establish an EWC it is necessary to set up a *Special Negotiating Body* (SNB). To do this, the Directive, while leaving the member States to establish the procedures for SNB members to be elected or appointed in their territory, provides that the right to elect or appoint members of the SNB also be extended to the employees of undertakings and/or establishments in which there are no employees' representatives, for reasons beyond the control of the same. According to the Directive, members of the SNB shall be elected or appointed in proportion to the number of employees in each Member State, giving each Member State one seat per share, equal to 10% or a fraction thereof, of the number of employees employed in all the member States.

The seats however can be changed through an EWC agreement establishing a different distribution.

Example to identify the number of snb members in an ewc agreement. The SNB consists of:

- ◆ an representative for each undertaking in the group which has more than 100 employees;
- ◆ in addition, a further delegate from 1,001 to 2,000 employees;
- ◆ another delegate from 2,001 to 4,000 employees;
- ◆ a further delegate for subsequent thresholds.



The SNB has the task of determining, with central management and by written agreement, the scope, composition, functions, and term of mandate of the EWC, that is, the arrangements for implementing a procedure for informing and consulting employees. The SNB has the power to decide, with at least two-thirds of the votes, not to open negotiations or to terminate negotiations already underway. Such a decision shall end the procedure to conclude the agreement on the establishment of the EWC. It also has the power to ask to be assisted by experts of its choice who can include representatives of competent employees' organisations recognised at Community level, paid for by central management. Such experts and trade union representatives may participate in negotiation meetings in an advisory capacity at the request of the SNB.

- ◆ **THE SNB DELEGATES** meet each other with the support of the interpretation service at the preparatory meetings without the presence of the employer.

3.4 ◆ NEGOTIATION OF THE AGREEMENT FOR THE ESTABLISHMENT OF THE EWC

The Directive provides that central management and the SNB negotiate in a "spirit of co-operation" to reach an agreement on the modalities for implementing the information and consultation of employees.

The negotiation of the agreement is a fundamental part of the creation of the EWC. It is, in fact, in the agreement that the criteria are laid down not only for the appointment of members, but also for the management of the fundamental right to information and consultation of employees.

In practice, it was found that a "weak" agreement did not allow the EWC to operate in an effective and efficient way by ensuring information on time, using methods and with content that are appropriate, and consultation within the times, following modes and with content that enables employees' representatives, on the basis of the information provided, to express, within a reasonable time, an opinion about the proposed measures to which the consultation refers.

The Directive provides for the possibility that the agreement fails to be negotiated or that the parties choose to make use of the minimum content laid down in the subsidiary requirements of the Directive. In both cases just considered, the Directive provides for a "safety net", which is a mandatory minimum content of the agreement for the establishment of the EWC.

In other words, if the parties are unwilling or unable to reach an agreement, the minimum rules on information and consultation regulated in the appendix to the Directive will be applied.

As required by Directive 2009/38, for the negotiation of the agreement, the SNB can request the assistance of experts of its choice who can include representatives of competent and recognised EU trade unions. For this reason, it is not advisable to sign an agreement that is below the minimum conditions stipulated in the appendix to the Directive. The failure to sign the agreement leads, as we have said, to the automatic application of the appendix.

2.5 ◆ THE FUNCTIONS OF THE EUROPEAN WORKS COUNCIL

The European Works Council is a representative organ of employees created for the first time on the basis of European Directive 94/45/EC of 22 September 1994, regarding the creation of a EWC or a procedure in Community-scale undertakings and groups of undertakings with the aim of informing and consulting employees.

What emerges clearly in this Directive is the awareness that the functioning of the market naturally involves a process of concentration of undertakings, cross-border mergers, acquisitions and joint ventures, and, therefore, a transnationalisation of undertakings and groups of undertakings. It would be utopian, then to assume that this type of process will be conducted harmoniously, without any risk of social dumping at the expense of employees. In effect, even in the first articles of the Directive, it specifies that undertakings and groups of undertakings operating in two or more member States must inform and consult the representatives of those employees affected by their decisions; it also warns that the procedures for informing and consulting employees, as provided for by the laws or practices of member States, are often not included in the entity's transnational structures which make decisions that affect those employees. This can result in the unfair treatment of employees affected by decisions within an undertaking or group of undertakings. It was therefore necessary to take appropriate measures to ensure that the employees of undertakings or groups of Community-scale undertakings are properly informed and consulted in cases where the decisions that affect them are taken in member States other than their own.

Thus was born the EWC: a representative company body at transnational level with the task of ensuring that the employees of undertakings or groups of undertakings operating in two or more member States are informed and consulted.

After a period of time, the aforementioned Directive needed to be updated, and it was rejected and recast in Directive 2009/38/EC of the European Parliament and the Council of 6 May 2009 on the establishment of a EWC or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purpose of informing and consulting employees (recast). This Directive, among other things, introduced the notion of transnationality, defined information and consultation, and referred specifically to unions (not mentioned in the previous Directive). In effect, an awareness on the part of European law can be noticed with regard to the competence of the trade unions to address transnational issues of particular interest to employees. Specifically, in Directive 2009/38 the European and national trade unions make an appearance.



This innovation, born from the knowledge that the EWC supported by the union at national and European level is more likely to achieve the objectives of the Directive, recognises the proximity between the union and the representative bodies of employees, mitigating the sense of neutrality indicated by Directive 94/45. In other words, from a representation of employees without any mention of trade unions, the 2009 Directive moves towards a recognition of the role of organised trade unions in negotiating and renegotiating the constituent agreements of European Works Councils, providing support to employees' representatives who express the need for such support. For this reason, in order to allow them to monitor the creation of a new European Works Council and promote best practices, the trade unions and employees' organisations recognised as competent European partners will be informed about the start of negotiations:

RECITAL NO. 27

27 Directive 2009/38/EC

Recognition must be given to the role that recognised trade union organisations can play in negotiating and renegotiating the constituent agreements of European Works Councils, providing support to employees' representatives who express a need for such support. In order to enable them to monitor the establishment of new European Works Councils and promote best practice, competent trade union and employers' organisations recognised as European social partners shall be informed of the commencement of negotiations. Recognised competent European trade unions and employers' organisations are those social partner organisations that are consulted by the Commission under Article 138 of the Treaty. The list of those organisations is updated and published by the Commission.

This, however, is not the place to examine in detail the legal and trade union aspects of the EWC. Nor is it possible here to analyse the definitions of information, consultation and transnationality, despite their undeniable importance. The economy of this study does not allow it. But to one question, the one that gives the title to this contribution, we have to provide an answer: what is the EWC for?

It is clear that faced with the fundamental freedoms which are the backbone of the European market, it is necessary to provide and ensure the effectiveness of information and consultation of employees, to protect them and their dignity, even before working conditions. The EWC is the depositary of this function.

The EWC is an essential instrument for dealing with undertakings or groups of transnational undertakings, to protect the position of employees and prevent improper or detrimental conduct, damaging to them, depending on the country in which the undertaking operates.

Massimo D'Antona, an Italian labour lawyer close to the CGIL, wrote that "the undertaking thinks with its feet", in the sense that it will move to where production is cheaper. Well, the EWC, if created properly, is capable of inducing firms to a general realignment to avoid national distortions or situations of "competition" between groups of employees.

In short, the EWC plays an important role in facilitating the exchange of information between representatives of employees, identifying omissions of information by management, and facilitating the exchange of ideas for the solution of common problems, allowing the use of any information available everywhere (including from outside the country) that could be useful for negotiating, and, not least, the prevention of different treatments for employees in different countries.

In the current context of increasing globalisation, the EWC is a valuable resource that has already experienced an unexpected evolution (and a controversial one if we think of the participation in various forms of the EWC in the conclusion of transnational company agreements, TCAs), and which has to be increasingly involved in foreseeing changes in undertakings, and to prevent or limit the negative consequences of restructuring.

Only a true social dialogue and an effective involvement of employees' representatives make it possible to anticipate and manage change. For this reason, it is important that members of the EWC are fully aware of their role and refine the skills required. It is equally important that in the agreement for the creation of an EWC, the connection between the EWC and local and national union representatives is guaranteed, so that the members of the EWC can inform the representatives of the employees of the Community-scale undertakings of the content and results of the procedures for information and consultation.

2.6 ◆ INFORMATION, CONSULTATION AND TRANSNATIONAL MATTERS

The Directive defines the concepts of information and consultation, as well as identifying the ways in which information should be provided and consultations carried out.

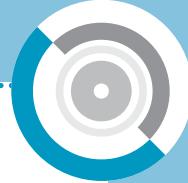
INFORMATION is the transmission of data by the employer to the employees' representatives in order to enable them to acquaint themselves with the subject matter and to examine it. The means of transmission of information shall be:

- ◆ at such time,
- ◆ in such fashion as to enable employees' representatives to undertake an in-depth assessment of the possible impact and, where appropriate, prepare for consultations,
- ◆ with such content as to enable employees' representatives to undertake an in-depth assessment of the possible impact and, where appropriate, prepare for consultations.

The Directive also provides some guidance on the content of the information:

THE INFORMATION should regard in particular:

- ◆ the structure, ◆ the economic and financial situation, ◆ probable development,
- ◆ production and sales ◆ the production and sales of the Community-scale undertaking or group of undertakings.



Furthermore,

THE INFORMATION AND CONSULTATION shall relate in particular to:

- ◆ the situation and probable trend of employment,
- ◆ investments,
- ◆ substantial changes concerning organisation,
- ◆ the introduction of new working methods or production processes,
- ◆ transfers of production,
- ◆ mergers, cut-backs or closures of undertakings, establishments or important parts thereof,
- ◆ collective redundancies.

- ◆ **THE EWC AGREEMENT** can provide for other matters relating to information and, where appropriate, consultation. For example, health and safety at work, the working environment, training, corporate social responsibility, and equal opportunities.

CONSULTATION means the establishment of dialogue and exchange of views between employees' representatives and central management or any other more appropriate level of management.

The consultation takes place:

- ◆ at such time;
- ◆ in such fashion as enables employees' representatives to express an opinion on the basis of the information provided about the proposed measures to which the consultation is related, without prejudice to the responsibilities of management, which may be taken into account within the Community-scale undertaking or group of Community-scale group of undertakings.
- ◆ with content as enables employees' representatives to express an opinion on the basis of the information provided about the proposed measures to which the consultation is related, without prejudice to the responsibilities of management, which may be taken into account within the Community-scale undertaking or group of Community-scale group of undertakings

The Directive also identifies the concept and modalities of the consultation.

In order to better identify what information has to be provided to the EWC, the Directive describes them as all the transnational information, understood as that which pertains to the entity as a whole, or employees in two or more member States. The Directive defines the notion of *transnationality* as concerning “*the Community-scale undertaking or Community-scale group of undertakings as a whole, or at least two undertakings or establishments of the undertaking or group situated in two different member States*” (cf. Article 1, para. 4 Dir. 2009/38). We can make some observations about this notion. First, as noted, in case law, the principle has been affirmed according to which European legislation seeks to ensure that the employees of Community-scale undertakings or groups of Community-scale un-

dertakings are properly informed and consulted when decisions which affect them are adopted in a Member State other than that in which they work. However, this means that an issue is transnational even when it concerns employees in a single Member State but the decision is taken in another Member State. It is evident, in fact, that the information and consultation process with only national and/or local representatives cannot (even potentially) change the decision already taken by central management in another Member State. There might be a different outcome if this matter were discussed in the EWC since only the involvement of the EWC allows the respect for the fundamental rights to information and consultation – pertaining to each employee – as established by Article 27 of the Charter of Nice. And this for the following reasons:

a) Information and consultation at the appropriate level. As noted, the information and consultation processes have the purpose of enabling employees to be properly informed and consulted on decisions that affect their living and working conditions, especially if these decisions are taken in a Member State other than that in which they work. In fact, Recital 11 of Directive 2009/38 states that *“procedures for informing and consulting employees as embodied in legislation or practice in the member States are often not geared to the transnational structure of the entity which takes the decisions affecting those employees. This may lead to the unequal treatment of employees affected by decisions within one and the same undertaking or group of undertakings”*.

It is for this reason that EWCs are established. In fact, only dialogue at the level where direction and guidelines are prepared and the effective involvement of employees' representatives make it possible to anticipate and manage change (Recital no. 14 of Directive 2009/38). Also, as required by Recital 15 of Directive 2009/38, *“workers and their representatives must be guaranteed information and consultation at the relevant level of management and representation, according to the subject under discussion”*.

b) Anticipation of change. Information and consultation have to be carried out at the appropriate level as this is the only way to carry out the principal purpose of the EWC of governing processes of change inherent in the dynamics of the multi-national undertaking and enabling the anticipation and management of change.

With regard to the functions of the EWC delegate, they have the task of participating in the meetings of the EWC and studying the information provided by the undertaking to analyse it according to their competences. It is clear at this point that effective dialogue with the employees' representatives at local and national level allows the EWC delegate to better perform their task.

In conclusion, what makes a matter transnational (and therefore in the sphere of the EWC) is:

- ◆ the potential transnational effect of a measure and
- ◆ the management level that took the key decision.



2.7 ◆ CONFIDENTIAL INFORMATION

The Directive distinguishes between confidential and secret information. In both cases, the qualification is made by central management. The difference between the two is that with secret information, central management is not obliged to transmit information when its nature is such that, on the basis of objective criteria, it would seriously harm the functioning of the undertakings concerned or would be prejudicial for them. This exceptional hypothesis is applied in specific cases and with conditions and limits defined by national laws.

The other hypothesis is that of attaching a confidentiality clause to information which is communicated to the EWC. As provided by Article 8 of Directive 2009/38, member States will ensure that members of the SNB or the EWC and any expert assisting them, are not authorised to reveal any information which has been provided to them expressly under conditions of confidentiality. Therefore, employees' representatives, the SNB members and the experts who assist them, are obliged not to transmit to third parties information covered by the confidentiality clause.

What happens in the event of misuse by the employer of a confidentiality agreement? With the aim of ensuring fairness, there are provisions for administrative or judicial procedures that employees' representatives may activate when central management requests confidentiality on a pretext or fails to communicate information. For example, in Italy, Article 18 of Law by Decree 113/12 provides for the establishment of a conciliation commission to preliminarily resolve in a non-confrontational way disputes concerning the confidential nature of the information provided, or whether it qualifies as such.

2.8 ◆ RENEGOTIATION OF THE AGREEMENT FOR THE CONSTITUTION OF THE EWC

If the negotiation of the agreement is important, the renegotiation of the same is even more important because it allows the adaptation of the agreement to a possible new reality. This possibility is especially relevant in view of the fluidity of the multinationals which rapidly change in terms of size, workforce, production sites, etc.

In effect, where the structure of the Community-scale undertakings or groups of Community-scale undertakings changes significantly, or in the absence of provisions in the agreement in force or in the event of conflicts between the relevant provisions of two or more applicable agreements, it is necessary to renegotiate the agreement. To this end, central management is required to start these negotiations in writing on its own initiative or at the request of at least 100 employees or their representatives in at least two undertakings or structures in at least two member States. At least three members of the existing EWC or each existing EWC will be members of the SNB, in addition to the members elected or appointed.

During the negotiation of the new agreement, the existing EWC will continue to operate.

2.9 ◆ JURISDICTION IN THE EVENT OF DISPUTES

How to manage disagreements and the competent jurisdiction in the event of disputes is information that it is recommended should be included in the agreement on the establishment of the EWC. Their provision at that stage in the constitutive agreement allows EWC members to immediately start the procedures to resolve any dispute. There are hypotheses, in fact, that require immediate and definite positions to be taken by the members of the EWC (think, for example, of the case of the alleged use of the confidentiality clause as a pretext or the failure by the employer to provide information held to be relevant by members of the EWC).

In some cases, for the resolution of conflicts the parties choose arbitration. In other words, the EWC agreement foresees the establishment of an arbitration panel composed of three arbitrators, one of whom is appointed by the management, one by the employees' representatives and the third by mutual agreement between them. Alternatively, it is possible to appeal directly to the court.

With respect to jurisdiction (in other words, with regard to the court having jurisdiction to hear the dispute), this is decided by the law applicable to the EWC agreement, which coincides with the legislation transposing Directive 2009/38 of the country where the multinational undertaking has its registered office. Or, when this is not a EU country or is located outside the European Economic Area, the law of the country where the corporation employs most employees.

In the latter case, in practice, parties sometimes agree to choose an applicable law other than that of the country with the most employees, but such a decision is made in agreement between the parties. For this reason, it is always best that the choice of jurisdiction is made in the agreement establishing the EWC.

The players and their role



3.1 ◆ WHO ARE THE PLAYERS IN INFORMATION AND CONSULTATION

The object of this process has as its main protagonist the European Works Council, which as already mentioned, is a European representative organ of employees and is therefore the subject appointed to receive information and carry out consultation at European level. However, the EWC does not operate as the sole entity in the processes of involvement in Community-scale undertakings, but interfaces with employees' representatives who perform representative functions both nationally and internationally, as well as locally. The Directive is well aware of this process/dialogue and it draws up a model of checks and balances in which can be seen, on the one hand, the recognition of the prerogatives of employees' representatives at national level, and, on the other, a mechanism of coordination between national and European levels. Under Article 12 of Directive 2009/38, information and consultation of the EWC "shall be linked to those of the national employee representation bodies, with due regard to the competences and areas of action of each". Indeed, Article 12 goes on to specify that the relations between the representatives of different levels should be established in the constituent EWC agreements. In particular, the article in question provides that "the arrangements for the links between information and consultation of the EWC and the national employee representation bodies shall be established by the agreement referred to in Article 6. That agreement shall be without prejudice to the provisions of national law and/or practice on the information and consultation of employees". In any case, the European legislator prescribes that if there is not an exact definition of competences and materials between the employees' representatives at different levels (European and national), the information and consultation occur in both the EWC and in the national bodies for the representation of employees, where decisions might be expected that lead to substantial changes in work organisation or employment contracts.

In addition to the national representatives of employees involved in the creation of an effective model of information and consultation there are also the European trade union organisations. In fact, the Directive foresees the assistance of the representatives of the competent organisations recognised at Community level in the negotiation of the agreement establishing the EWC. This is an important recognition by the European legislator to the European trade union that goes some way to remedying the total lack of references to unions tout court in the previous Directive.

3.2 ◆ THE ROLE OF THE UNION OFFICIAL

As mentioned in the previous point, the role of employees' representatives in the management of the processes of involvement of the multinational undertaking is crucial to address the dynamics of globalisation. In this way, in fact, it is possible to use the flow of information and consultation as a barrier to the distortions created by the freedom of movement and the volatility of decisions taken by the undertaking that are often linked to market contingencies and satisfying shareholders. In the first case, in fact, the undertaking is free to move and relocate its base without the individual employee being able to do anything or understand the reasons. Thus, occur those situations of social alarm that we know only too well. The link/dialogue with the European representative ensures that it is possible to achieve the goal of the anticipation of risk referred to in the Directive in question.

And there is more. The link with the representative at European level allows the national union representative rather than that of the undertaking to occupy a position of strength against the counterpart on the employer's side. This is because they are part of a group, a network that shares and circulates information. This also applies to the European representative who, through dialogue and the exchange of information with national and company representatives, has the ability to have an overall view of the undertaking other than the one provided by the undertaking itself.

3.2.1 The role of the union organisation

The union therefore has to be seen as a network that allows the representatives of European and national employees to fully carry out their roles, each in their own fields of competence. Therefore the first task of the union is to put the two levels in contact with each other. From the legal point of view, the trade union organisation has another important task which is to provide adequate and consistent training to its officials on mechanisms of information and consultation, on the complex aspects of Community law and on the mechanisms for the security and protection of employees' representatives. The trade union must, in fact, bring home to EWC delegates that they enjoy the same rights and the same protection as employees' representatives at national level.

It therefore becomes important to create powerful cohesion between employees' representatives at the different levels that overcomes or renders irrelevant the likely differences in management of issues between representatives from different unions, differences which often end up benefiting the employers.

3.3 ◆ THE ROLE OF THE EWC MEMBER

Now we come to the EWC member. As is known, the area of responsibility of the EWC delegate is marked by the "transnationality" of information: that is, the EWC delegate deals only with those matters that have a transnational relevance (see above).



In this regard, the EWC delegate must be familiar with the notion of confidential information. This is because there is a tendency for undertakings to use the confidentiality clause (regarding which see above), so they have to be able to distinguish when it is being used as a pretext. The Directive also provides that the EWC representative has an obligation to maintain the confidentiality of information classified as such by the employer even at the end of their mandate.

An additional task of the EWC delegate is to participate in training organised by the trade union organisation of reference in order to be up to date on regulations and the most relevant case law. They should also ask their employer for the opportunity to attend language courses to help them better understand the issues addressed during meetings, in addition to requesting the provision of simultaneous translation during meetings.

The EWC member, finally, must guarantee a useful and effective link with the national level of employees' representatives. This link between the different levels should have already been foreseen in the EWC agreement.

- ◆ The EWC must be informed before or at the latest at the same time as the organ of national representation.
- ◆ The national consultation processes should not be closed before the process of consultation has been completed at European level.
- ◆ Each EWC member has the duty to report the work of the EWC at national and/or local level.

3.4 ◆ THE EWC SELECT COMMITTEE

According to Article 6, para. 2, letter e) of Directive 2009/38 the central management and the SNB can provide a select committee. In particular, when necessary, they provide the composition, the procedures for appointment, functions and rules for the creation of the select committee in the EWC. It is important that the EWC select committee members know their rights, arising from their position within the EWC and if required also by the position of the union, and in particular know how to protect employees against unlawful and discriminatory acts committed by the employer or central management.

Powers and responsibilities of the select committee:

- ◆ to discuss and agree with management the place, agenda and structure of the plenary meeting with management,
- ◆ to cooperate with management in the preparation of the minutes of the meeting,
- ◆ to be informed and consulted by management in good time in case of the occurrence of transnational matters,
- ◆ it has the right to meet regularly at the expense of the employer.

3.5 ◆ THE ROLE OF THE SECRETARY AND THE CHAIR OF THE EWC

The President can represent the EWC with third parties. But the mandate of the EWC to take legal action depends on the law of transposition. For example, the Court of First Instance of 27 April 1995, *Comité Central d'Entreprise de la Société Anonyme Vittel et Comité d'établissement de Pierval et Fédération générale agroalimentaire against Commission of the European Communities*, (case T-12/93) decreed that in the presence of recognised guarantees and prerogatives assigned by law to the union and the staff of the committees, they must have a way to make limited appeal for the protection of their rights and their mandate to act should be recognised. It is also necessary to check the national industrial relations system, because in some countries the secretary is appointed by the employer.

The duties of the chair are mainly those of organising meetings in good time on the basis of the information received and consultations that have to take place with central management, and to promptly organise meetings and emergency procedures in cases where it appears that the undertaking wants to circumvent the right of the EWC to be informed and consulted on transnational issues.

3.6 ◆ THE SNB-EWC COORDINATOR

The role of the coordinator of members of the EWC and the SNB is not formally recognised by applicable law. However, in practice delegates from European federations are often asked to handle negotiations. Since the legislation does not provide for this figure, it is customary to apply the concept of "expert", instead foreseen by the Directive, to such persons. Often the European Federations (such as UNI) and national ones have a list of coordinators who are able to assist employees' representatives in the process of the creation/management of an EWC.

3.7 ◆ EXPERTS

The EWC or the special committee may be assisted by experts of their choice, for as long as is necessary for the performance of their tasks. As noted, the expert may also come from a trade union.

- ◆ They can be represented by the competent employees' organisations recognised at EU level.
- ◆ They can be professionals who are not trade union members.



In particular, para. 4 of Article 5 of Directive 2009/38 provides that the SNB may request assistance from experts of its choice, which can include representatives of trade unions recognised at Community level. These experts and trade union representatives can be present at negotiation meetings in an advisory capacity if requested by the SNB.

It is important to underline that the experts are subject to the confidentiality clause. Indeed, para. 1 of Article 8 of the Directive states that member States should ensure that members of SNB or EWC and any expert assisting them are not authorised to reveal any information which has been expressly provided to them in confidence.

With regard to expenses, Article 5 para. 6 of the aforementioned Directive stipulates that any expenses relating to the negotiations shall be borne by central management so as to enable the SNB to carry out its task properly. In compliance with this principle, member States may lay down budgetary rules regarding the operation of the SNB. In particular they may limit funding to cover one expert only.

Tasks and profile of the expert:

- ◆ **Guide and assist the SNB members in the negotiation process**
- ◆ **Be the spokesman for the SNB in the negotiation process**
- ◆ **Know the legislation and best practices on EWC agreements**
- ◆ **Be able to present a draft agreement**
- ◆ **Be able to prepare SNB members on their role and the functions of the EWC**
- ◆ **Take part in meetings with management and the preparatory meetings.**

It is worth pointing out that the Directive foresees the figure of the expert to assist the SNB only and not the EWC. However, the EWC may also use an expert if this option is included in the constituent agreement establishing the EWC and therefore it is possible to identify a permanent figure providing technical assistance able to support the work of the EWC members.

Instruments and materials

4.1 ◆ TEMPLATE OF A LETTER OF REQUEST FOR A SPECIAL NEGOTIATING BODY

To be printed on your union's letter head

To: Mr./Mrs

CEO.

Name of the company

Address

Country

Cc: (national and European trade unions sectoral federations

Object: Request for a **Special Negotiating Body**
to negotiate the establishment of a **European Works Council**

Dear Mr./Mrs,

In line with the European Directive 2009/38/EC of the 6th May 2009 (art. 5, para. 1), we hereby request that the..(NAME OF THE COMPANY) takes the necessary steps to convene a Special Negotiating Body to negotiate a European Works Council (EWC).

This request is being made on behalf of our union(s) who represent your employees in this country.

As you will know, the company has a legal responsibility to convene a Special Negotiating body within 6 months of receipt of a legitimate request from 100 employees or, in this case, their representatives in two or more countries in the European Economic Area.

In order to enable the necessary preparations to be made, we request that you provide the name of the representative agent and full details of the (NAME OF THE COMPANY) subsidiaries and locations in the European Economic Area, i.e. the 28 member States, plus Lichtenstein, Norway and Iceland (ECJ ruling C-62/99 and C-40/00 Kuhne & Nagel), in order to aid the negotiations it would also be useful to have such a breakdown for your global business.

In addition, we would like that our European industry federation (NAME OF IT), be represented in the negotiating process, as experts, in line with the Directive's and national transpositions norms. The name of the expert will be communicated in good time before the start of the negotiations.



Should you require any further information, please, do not hesitate to contact me.
I should be grateful if you would acknowledge receipt of this letter to return

Yours sincerely
Your name and functions

4.2 ◆ CHECK LIST ON THE CONTENT OF THE EWC AGREEMENT

CONTENT OF THE AGREEMENT

- ◆ the scope of the application of the EWC (countries covered by the agreement),
- ◆ composition of the EWC,
- ◆ distribution of seats,
- ◆ frequency of meetings,
- ◆ duration of meetings,
- ◆ how to request special meetings
- ◆ means for requesting the participation of experts required (recommended)
- ◆ select committee (recommended),
- ◆ duration of the agreement,
- ◆ means for renegotiating the agreement,
- ◆ financial resources and operational materials of the EWC,
- ◆ rights to translation and interpretation for the EWC,
- ◆ right to training for EWC members, anti-discrimination clause for the protection of employees' representatives,
- ◆ link between the employees' representatives of the national and European levels of information and consultation processes (recommended),
- ◆ clarification of the applicable law (EU state of registration of the undertaking or state where the multinational occupies the majority of its employees),
- ◆ jurisdiction in case of disputes.

4.3 ◆ USEFUL WEBSITES AND LINKS

◆ ABOUT NATIONAL INDUSTRIAL RELATIONS SYSTEMS

- www.eurofound.europa.eu/it/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary
- www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries
- www.etui.org/Publications2/Reports/European-trade-unionism-from-crisis-to-renewal

Instruments and materials

◆ ABOUT EWCs

- ecdb.worker-participation.eu
- www.worker-participation.eu/European-Works-Councils
- www.eurofound.europa.eu/areas/participationatwork/ewc
- www.effat-ewc.org/resources/effat-brochure-enhancing-effats-role-ewcs-and-tncs
- eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV%3Ac10805
- www.labourline.org
- www.infpreventa.org
- www.icaruspartecipation.eu/en/icarus-2/project
- www.tobeeewc.eu
- www.ewctraining.eu

◆ ABOUT INTERNATIONAL GUIDELINES FOR MNCs

- www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang--en/index.htm
- www.oecd.org/corporate/mne/

◆ ABOUT TRANSNATIONAL COMPANY AGREEMENTS

- ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en
- ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978
- www.fondazionedivittorio.it/it/euracta-2

◆ ABOUT MULTINATIONAL COMPANIES

- en.wikipedia.org/wiki/List_of_multinational_corporations
- www.saasaccreditation.org/sites/default/files/u4/SA8000_Q1_2015_public_list.xlsx
- ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST_NOM_DLTL&StrNom=NACE_REV2&StrLanguageCode=EN&IntPcKey=&StrLayoutCode=HIERARCHIC&C_FID=14261332&CFTOKEN=65abe2dee712d99a-FC00672F-CD1C-3DC3-992DC917A0D38876 &jsessionid=ee30319e467b9a1d76

◆ TRADE UNIONS

- www.etuc.org
- www.etui.org
- www.uni-europa.org
- www.effat.org
- www.industrialunion.org/

◆ ABOUT REPUTATIONAL CAMPAIGNS

- www.rankingthebrands.com/The-Brands-and-their-Rankings.aspx

PROYECTO ITEM

Fomentar la **implicación**
de los trabajadores a nivel empresarial
mediante la **formación** de los
principales actores que se ocupan de
multinacionales europeas

MICROMANUAL PARA SINDICALISTAS Y MIENBROS DE CEES



ESPAÑA



ÍNDICE

PARTE 1 • INTRODUCCIÓN	
Objetivos, metodología, resultados del proyecto ITEM	51
PARTE 2 • TRAYECTORIAS DE ACCIÓN EN LAS MULTINACIONALES	54
2.1 Start up y trayectoria	54
2.2 Las alianzas sindicales	55
2.3 Composición, poderes y funciones de la Comisión Negociadora	56
2.4 Negociación del acuerdo para la constitución del Comité de Empresa Europeo	57
2.5 Las funciones del CEE	58
2.6 Las naciones de información, consulta y materias transnacionales	60
2.7 Información reservada	62
2.8 Renegociación del acuerdo para la constitución del CEE	62
2.9 Jurisdicción competente en caso de litigio	63
PARTE 3 • LOS ACTORES Y SU PAPEL	65
3.1 ¿Quiénes son los actores?	65
3.2 El papel del sindicalista	66
3.2.1 El papel de la organización sindical	66
3.3 El papel del delegado CEE	67
3.4 El comité restringido del CEE	67
3.5 El papel del secretario y del presidente del CEE	68
3.6 El coordinador de la comisión negociadora del CEE	68
3.7 Los expertos	69
PARTE 4 • HERRAMIENTAS Y MATERIALES	70
4.1 Modelo de carta para iniciar la constitución de una Comisión Negociadora	70
4.2 Índice de materias que debe contener el acuerdo CEE	71
4.3 Sitios web y enlaces útiles	72

Damos las gracias a **Giorgio Verrecchia** por su apoyo, en calidad de experto jurídico en materia de CEE, para la realización de esta publicación. *Roma, noviembre de 2016*

Partenariado del Proyecto ITEM

- | | |
|---|---|
| ◆ Fondazione Giuseppe Di Vittorio (FDV)
Salvo Leonardi, Antonello Claps, Franco Crupi | ◆ Comisiones Obreras (CC.OO), Catalunya
Ricard Belera, Carles Català Pinyol,
Michela Albarello, Emilio Penado |
| ◆ FILCAMS Nazionale Italia
Francesca Mandato, Gabriele Guglielmi,
Massimo Mensi, Federica Cochi | ◆ IDEAS-SIPTU, Irlanda
Frank Jones, Sylvester Cronin |
| ◆ CGIL Lombardia
Fabio Ghelfi | ◆ EFAT
Enrico Somaglia |
| ◆ WETCO-CITUB, Bulgaria
Ina Atanasova, Svetla Toneva | Un agradecimiento especial
al Instituto Sindical Europeo (ETUI) |

Este proyecto se ha realizado gracias al apoyo financiero de la Unión Europea
(DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión)

La Unión Europea no es responsable del uso que se haga de la información
contenida en esta publicación



Supported by DG Employment,
Social Affairs and Inclusion

INTRODUCCIÓN

Objetivos, metodología, resultados del proyecto ITEM

Esta publicación se inscribe entre las actividades y herramientas desarrolladas en el marco del proyecto europeo ITEM - Fostering employee involvement at company level by training the main actors dealing with the European multinationals (fomentar la implicación de los trabajadores a nivel empresarial mediante la formación de los principales actores que se ocupan de multinacionales europeas), promovido y coordinado por la Fundación Di Vittorio (FDV) y realizado, con el apoyo de la Comisión Europea, por una red de organizaciones de Italia, Irlanda, España y Bulgaria. Concretamente, la FILCAMS-CGIL y la CGIL Lombardia, por parte italiana, el catalán de Comisiones Obreras (CC.OO. de Catalunya), el Instituto para la formación de la central sindical búlgara CITUB (WETCO) y de sindicato irlandés SIPTU (IDEAS), la Federación Sindical Europea EFFAT (sindicato internacional de los sectores agrarios y de alimentación, hostelería, turismo y juego). Para cada una de estas organizaciones, la implicación en el proyecto ITEM ha representado una ulterior etapa a lo largo de una larga trayectoria, en formación y en investigación, relativo a la actividad de los Comités de Empresa Europeos (CEE) y, más en general, en busca de una dimensión cada vez más eficaz para los derechos de información, consulta y negociación colectiva en el ámbito transnacional. Para las siete estructuras interesadas, se trata de temas sobre los que se ha ido consolidando una experiencia y una práctica proyectual importante, como atestiguan los numerosos proyectos europeos de que cada uno ha sido caso por caso promotor y/o socio¹. La utilización de las valiosas líneas presupuestarias puestas a disposición por la Comisión Europea, junto al respaldo de algunas federaciones sindicales europeas de categoría, como EFFAT, IndustriAll y UNI Europa, han permitido la creación de redes internacionales de formación e investigación, gracias a las cuales ha sido posible realizar un intercambio de conocimientos y experiencias, indispensable y preliminar para cualquier progreso real en la perspectiva de una europeización de las relaciones industriales. Iniciativas de investigación, formación y promoción sindical destinadas a difundir y

¹ Entre otras, en las que los socios del proyecto han participado, nos limitamos a señalar ICARUS, MuM-MIA, Proyecto Leonardo TEAM-EWC, el reciente To.BE.E.EWC y en la que se halla en curso EWC-Training, todas centradas en torno al tema de los CEE, INFORMIA e INFREVENTA, con una perspectiva más amplia vinculada a los derechos de información y consulta en algunos países miembros de la UE; EURACTA, sobre los temas de la negociación colectiva transnacional en las empresas multinacionales, con una particular atención al papel de los CEE en el marco de estas experiencias. Para una profundización, les invitamos a efectuar una búsqueda en Internet de estos proyectos e informes.

consolidar una práctica a nivel europeo en torno a los temas de las relaciones industriales a nivel supranacional. En el caso específico de ITEM, el objetivo principal ha sido esencialmente el de formar a los representantes de los trabajadores y del sindicato para que ejerzan mejor - en los diferentes roles desempeñados - el derecho de información y consulta, según las normas y las prácticas previstas por la legislación europea y nacional.

El objetivo compartido ha sido esencialmente el de desarrollar la implicación de los representantes de los trabajadores y del sindicato en el seno de las empresas multinacionales, acrecentando el grado de conciencia y conocimiento en torno al potencial participativo presente en las normas europeas y en las nacionales de transposición. Las palancas principales en torno a las cuales realizar este objetivo han consistido en preparar juntos, y en efectuar a nivel nacional, una serie de cursos de formación, capaces de colmar - aunque sea parcialmente - las necesidades de conocimiento comúnmente expresadas por quien, en el mundo del trabajo, ha de enfrentarse con la representación a nivel transnacional. En su fase preparatoria del proyecto, los socios compartieron la elección estratégica de realizar un plan formativo que, sobre la base de una metodología y de estándares compartidos, sirviera para: a) favorecer un nivel mayor de conciencia en torno a los desafíos planteados por la nueva dimensión transnacional de las relaciones industriales; b) activar un cambio cultural, en el campo sindical, capaz de desarrollar mejor las capacidades de los representantes de anticipar el cambio siguiendo una lógica proactiva de diálogo social y de implicación en la gestión de la empresa.

Para hacer esto, empezamos por la necesidad de diversificar la oferta formativa en relación con la diversidad de los papeles entre quienes, en el ámbito sindical, ejercen la representación en el seno de las empresas multinacionales. El ámbito sectorial de referencia fue, en sentido amplio, el del terciario y de los servicios privados (comercio, turismo, servicios informáticos). Las figuras identificadas fueron tres: 1) cuadros sindicales y de la organización; 2) delegados de empresa en MNC; 3) miembros de CEE. Para cada una de estas tipologías, en primer lugar se procedió a efectuar un somero análisis de las necesidades formativas, utilizando cuestionarios semiestructurados. Sobre la base de las respuestas recogidas, los socios nacionales prepararon tres módulos formativos, de dos días y medio de duración cada uno, con el objetivo de llevar a clase a no menos de 15 participantes para cada target group.

En el plano metodológico y de la formación, se comenzó por las necesidades y demandas expresadas previamente por los participantes, activando sus competencias y experiencias a través de una gestión de los cursos muy centrada en el trabajo de grupo, así como en la estimulación de una implicación activa y difundida por parte de los participantes. Una didáctica integradora, pues, basada en los métodos del aprendizaje mutuo y del intercambio interactivo, favorecido por la implicación de ponentes expertos, internos y/o cercanos al mundo sindical, en abierta y constante confrontación con las preguntas de los participantes. Al decidir la orientación de la didáctica y la intensidad de las profundizaciones, resultó eficaz dedicar una primera parte preliminar, a las actividades de socialización (el denominado romper el hielo), realizadas a través de la sociometría de acción que, en nuestro caso concreto, consiste en actividades encaminadas a verificar las relaciones presentes en un grupo en un momento dado, comparándolas con su nivel experiencial.

Las complejidades en que se articula una empresa multinacional requieren una mentalidad sistemática, capaz de captar desde el punto de vista sindical la articulación y el desafío multini-



vel, a través de la pluralidad de actores y contextos directivos y normativos en que opera. En los cursos realizados, hemos intentado desarrollar esta conciencia, afrontando en cada caso una serie de temas y contenidos en que los aspectos de reglamentación y las prácticas se cruzaban con la dimensión más informal e intercultural, en la relación que pone en una conexión inédita a representantes sindicales de distinta procedencia y tradición.

Los temas más tratados, en las unidades didácticas realizadas en los cuatro países involucrados, han sido en primer lugar los relativos a las oportunidades ofrecidas por el Derecho europeo en materia de CEE y derechos de información y consulta, entrelazando la dimensión normativa con la de las prácticas concretas con respecto a las experiencias directas de funcionamiento, en el plano de las relaciones multinivel entre miembros del CEE y otros actores sindicales, empresariales y sectoriales. La comparación entre los distintos sistemas de relaciones industriales ha sido también uno de los temas más abordados, como también el de las reestructuraciones y de la anticipación del cambio; de los acuerdos transnacionales de grupo; de la naturaleza jurídica y financiera de la empresa multinacional, de su perímetro de control directo e indirecto; del conocimiento y uso de las artes del oficio, desde las tradicionales hasta lo que hemos definido un nuevo nivel de acción, el denominado "El Sindicato 2.0"; de las herramientas sindicales para realizar alianzas y campañas internacionales encaminadas a elevar el grado de responsabilidad social de la empresa, a través de campañas de sensibilización y organización. En la casi totalidad de los talleres se han planteado casos concretos sobre los que trabajar en una modalidad de trabajo de grupo, con el fin de definir "comportamientos estándar", por ejemplo en el caso de fusiones o reestructuraciones empresariales. La comunicación, especialmente en un ámbito internacional, representa un desafío importante para el sindicato, para crear red. A través de la web se pueden difundir contenidos, experiencias y valores, tanto para recoger información, estimular debate y participación, como para recibir retroalimentación sobre la propia labor. MNC que a menudo son las "Hidras de las mil cabezas" para las que son necesarias otras tantas competencias, de naturaleza diferente, que nos ayuden a focalizar mejor su magnitud real.

En conjunto, la realización de las actividades previstas por el proyecto ITEM ha obtenido una serie de resultados muy satisfactorios, según lo que se había previsto y esperado. En los cuatro países involucrados se han realizado efectivamente los 12 cursos previstos, y una conferencia final, llevando a clase a unos 250 participantes, con los que fue posible tratar una docena de temas de interés transnacional, con el apoyo de ponentes expertos altamente valorados por los participantes, tal y como se ha desprendido de los cuestionarios de evaluación al final de cada curso. Un elevado grado de satisfacción referido globalmente al enfoque metodológico y a los resultados obtenidos. A esto se añade la creación de un sitio web específico (item.filcams.it), que comprende los materiales didácticos utilizados en los distintos cursos, y ahora –con esta publicación– un ágil manual, traducido a las lenguas del partenariado, encaminado a dotar a cada vez más representantes de los trabajadores y del sindicato de las nociones fundamentales para emprender y llevar adelante trayectorias transnacionales de información y consulta. De esta manera, esperamos proporcionar una ulterior y útil contribución al crecimiento, cuantitativo y cualitativo, de los CEE, uno de los pilares más relevantes de aquél modelo social europeo, hoy puesto a dura prueba por los efectos de la crisis y por las políticas de austeridad aplicadas por las instituciones comunitarias y nacionales.

Trayectorias de acción en las multinacionales



2.1 ◆ START UP Y TRAYECTORIA

La pregunta que se plantea siempre es cuándo subsiste el derecho/obligación de formar un CEE o un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en cada empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria. En base a la Directiva 2009/38, dicho derecho/obligación subsiste allí donde sea requerido y en los modos establecidos en el Artículo 5(1), con el objetivo de informar y consultar a los trabajadores. El empleador está obligado a proporcionar alguna información propedéutica. A efectos de la presente Directiva:

TRIBUNAL DE JUSTICIA

15 de julio de 2004 C-349/01, Ads Anker Anker

Los Estados miembros están obligados a imponer a la empresa establecida en su territorio, y que constituye la dirección central de un grupo de empresas de dimensión comunitaria o la dirección central presunta de la misma, la obligación de proporcionar a otra empresa del mismo grupo establecida en otro Estado miembro la información solicitada a esta última por los representantes de sus trabajadores, cuando esta otra empresa no tenga en su poder dicha información y esta última sea indispensable para la puesta en marcha de las negociaciones para la creación de un CEE.

- a) “**Empresa de dimensión comunitaria**” significa una empresa que ocupe 1.000 o más trabajadores en los Estados miembros y, por lo menos en dos Estados miembros diferentes, emplee 150 o más trabajadores en cada uno de ellos;
- b) “**Grupo de empresas**” significa una empresa que ejerce el control y las empresas controladas;
- c) “**Grupo de empresas de dimensión comunitaria**” significa un grupo de empresas con las siguientes características:
 - ◆ que empleen 1.000 o más trabajadores en los Estados miembros,
 - ◆ que comprenda al menos dos empresas miembros del grupo en Estados miembros diferentes, y
 - ◆ que al menos una empresa del grupo ocupe 150 o más trabajadores en un Estado miembro y que al menos otra de las empresas del grupo emplee 150 o más trabajadores en otro estado miembro.



La decisión para la institución de un CEE puede ser de la dirección central por iniciativa propia o tras la solicitud escrita de un mínimo de 100 trabajadores o de sus representantes, pertenecientes por lo menos a dos empresas o establecimientos situados en dos Estados miembros diferentes como mínimo. En algunas leyes de transposición de la Directiva, por ejemplo, se ha previsto una opción diferente - en adición a las sugeridas por la Directiva - que consiste en la posibilidad de que la solicitud para la institución del CEE pueda ser presentada también por las organizaciones sindicales representadas en la empresa o en el grupo de empresas interesadas.

Una vez presentada la solicitud, es importante determinar quién es el sujeto obligado. Éste debe ser identificado en la dirección central, que es la única responsable de la creación de las condiciones y de los medios necesarios para la institución de un CEE o de un procedimiento de información y consulta, en empresas o grupos de empresas comunitarias.

Cuando la dirección central no esté situada en un Estado miembro, el representante de la dirección central en un Estado miembro, que habrá de ser nombrado si es necesario, se tomará la responsabilidad de crear las condiciones y los medios necesarios para la institución de un CEE.

A falta de dicho representante, la dirección de la empresa o grupo de empresas que emplea el mayor número de trabajadores en cualquier Estado miembro tomará la responsabilidad de crear las condiciones y los medios necesarios para la institución de un CEE.

La información necesaria para iniciar la negociación:

- ◆ estructura de la multinacional,
- ◆ dimensión de la plantilla,
- ◆ distribución de la plantilla en los estados miembros de la UE.

2.2 ◆ LAS ALIANZAS SINDICALES

Si desde el punto de vista jurídico el camino a seguir es el contemplado en el apartado anterior, cobra importancia fundamental que, junto a las cuestiones jurídicas, haya una actividad sindical que permita al CEE actuar con una fuerza contractual capaz de enfrentarse a las realidades de las empresas multinacionales que, como es sabido, tienen un fuerte poder contractual. Por este motivo, antes de la creación del CEE o dentro del CEE ya existente es recomendable que haya una alianza sindical. De hecho, la alianza sindical tiene un objetivo doble. El primero, completamente interno al movimiento sindical, es garantizar el máximo apoyo a los miembros de la comisión negociadora y del CEE, asegurar un equilibrio entre intereses nacionales de los afiliados, debatir e implementar las estrategias para aumentar la sindicalización en las empresas y en los CEE y proteger y promover los intereses de los trabajadores dentro de una multinacional que opera en Europa.

Desde el punto de vista externo al sindicato, la alianza garantiza un enfoque sindical común en la tramitación de las cuestiones transnacionales con la contraparte patronal, así

como tener un marco global de empresa. Huelga decir que la alianza sindical permite un enfoque europeo/internacional, creando una base estable para las actividades sindicales transnacionales (como las campañas o las negociaciones para un acuerdo marco global), así como desarrollar el CEE como herramienta para empoderar a los miembros del CEE de las naciones con escasa o nula implicación sindical, con el fin de solicitar y disfrutar de los mismos derechos que los compañeros de naciones con sindicatos más fuertes. La alianza puede ser extendida más allá de Europa y convertirse en una alianza sindical mundial o con un alcance más allá del europeo.

- ◆ Muchas federaciones europeas han identificado una estrategia y planificado procedimientos y directrices para comenzar la negociación del CEE.
- ◆ Es importante notificar a la Federación Europea el comienzo de las negociaciones.

◆ **MULTISECTORIALIDAD.** Muchas multinacionales tienen a su servicio categorías de trabajadores pertenecientes a diferentes convenios colectivos. Por ejemplo, las multinacionales del automóvil se afilan a IndustriAll para el sector metalúrgico y Uni para el comercio y servicios.

2.3 ◆ COMPOSICIÓN, PODERES Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

El artículo 5 de la Directiva 2009/38 establece que para instituir un CEE es necesario nombrar una comisión negociadora. Para hacerlo, la Directiva, aun dejando a los Estados miembros la tarea de establecer las modalidades de elección o designación de los miembros de la comisión negociadora que deben ser elegidos o designados en su territorio, prevé el derecho de elegir o designar a los miembros de la comisión negociadora también para los trabajadores de las empresas y/o establecimientos en los que no existen representantes de los trabajadores, por motivos ajenos a la voluntad de los mismos.

Según la Directiva, los miembros de la comisión negociadora son elegidos o designados en proporción al número de trabajadores empleados en cada Estado miembro, de manera que para cada Estado miembro exista un miembro por cada grupo de trabajadores empleados en ese Estado miembro que represente el 10% del número de trabajadores empleados en el conjunto de los Estados miembros, o una fracción de dicho porcentaje.

No obstante, los miembros pueden cambiar con ocasión del acuerdo CEE, que podrá establecer una distribución diferente.

La comisión negociadora tiene la función de determinar, junto con la dirección central y mediante un acuerdo escrito, el alcance, la composición, las atribuciones y la duración del mandato del (de los) comité(s) de empresa europeo(s), o las modalidades de aplicación de un procedimiento para la información y consulta a los trabajadores.

La comisión negociadora tiene el poder de decidir, con al menos dos tercios de los votos,



Ejemplo de determinación de número de miembros de Comisión negociadora en un acuerdo CEE

La comisión negociadora está compuesta por:

- ◆ Un delegado CEE por cada empresa del grupo que tenga más de 100 trabajadores.
- ◆ En adición, un delegado más de 1.001 a 2.000 trabajadores.
- ◆ Un ulterior delegado de 2.001 a 4.000 trabajadores.
- ◆ Un ulterior delegado por los umbrales sucesivos.

no iniciar negociaciones o anular las negociaciones en curso. Tal decisión pondrá fin al procedimiento para la celebración del acuerdo sobre la institución del CEE. Asimismo, tiene el poder de solicitar que la asistan en su tarea expertos de su elección, entre los que pueden figurar representantes de organizaciones de trabajadores competentes y reconocidas a nivel comunitario, a expensas de la dirección central. Estos expertos y estos representantes de las organizaciones sindicales podrán asistir, con carácter consultivo, a las reuniones de negociación a solicitud de la comisión negociadora.

- ◆ **LOS DELEGADOS** de la comisión negociadora se encuentran entre ellos con el apoyo del servicio de interpretación en las reuniones preparatorias **sin la presencia del empleador**.

2.4 ◆ NEGOCIACIÓN DEL ACUERDO PARA LA CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO

La Directiva prevé que la dirección central y la comisión negociadora traten "con espíritu de cooperación" para llegar a un acuerdo sobre la forma de llevar a cabo la información y la consulta a los trabajadores. La negociación del acuerdo es una parte fundamental de la creación del CEE. De hecho, en el acuerdo se establecen los criterios no sólo para la designación de los miembros, sino también para la gestión del derecho fundamental de información y consulta de los trabajadores. En la práctica se ha constatado que un acuerdo "débil" no ha permitido al CEE operar de manera eficaz y eficiente garantizando una información en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, y una consulta en un

Sin embargo, la Directiva contempla la posibilidad de que el acuerdo no logre ser negociado o que las partes opten por recurrir a los contenidos mínimos establecidos en las disposiciones subsidiarias de la Directiva. En ambos casos recién considerados, la Directiva prevé una "safety net", es decir, un contenido mínimo obligatorio del acuerdo para la institución del CEE. En otras palabras, si las partes no quieren o no pueden llegar a un acuerdo, se aplicarán las reglas mínimas sobre la información y la consulta, reglamentadas en el anexo de la Directiva.

momento, de una manera y con un contenido que permitan a los representantes de los trabajadores emitir un dictamen, en un plazo razonable, sobre la base de la información facilitada sobre las medidas propuestas acerca de las cuales se realiza la consulta.

Tal y como prevé la Directiva 2009/38, para la negociación del acuerdo, la comisión negociadora podrá solicitar la asistencia de expertos de su elección que pueden incluir representantes de sindicatos comunitarios competentes y reconocidos.

Por dicho motivo, no es oportuno firmar un acuerdo que esté por debajo de las condiciones mínimas previstas en el anexo de la Directiva. La falta de firma del acuerdo conlleva, como se ha dicho, la aplicación automática del anexo.

2.5 ◆ LAS FUNCIONES DEL CEE

El CEE es un órgano representativo de los trabajadores creado por primera vez en base a la Directiva europea del Consejo 94/45/CE del 22 de septiembre de 1994, que se refería a la creación de un Comité de Empresa Europeo o de un procedimiento en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria con el objetivo de informar y consultar a los trabajadores. Lo que se desprende claramente de esta Directiva es la conciencia de que el funcionamiento del mercado implica naturalmente un proceso de concentración de empresas, fusiones transfronterizas, adquisiciones y empresas conjuntas, y, en consecuencia, una transnacionalización de las empresas y de los grupos de empresas. Por consiguiente, sería utópico asumir que este tipo de procesos se desarrolle armoniosamente, sin riesgos de dumping social en perjuicio de los trabajadores. En efecto, incluso en los primeros artículos de la Directiva se especifica que las empresas y los grupos de empresas que operan en dos o más Estados miembros deben informar y consultar a los representantes de aquellos trabajadores afectados por sus decisiones; además, advierte de que los procedimientos para informar y consultar a los trabajadores, tal y como prevén las leyes o las prácticas de los Estados miembros, a menudo no están incluidos en las estructuras transnacionales de la entidad que toma las decisiones que afectan a esos trabajadores. Esto puede causar un trato injusto de los trabajadores afectados por las decisiones dentro de una empresa o grupo de empresas. Por consiguiente, ha sido necesario tomar medidas adecuadas para garantizar que los trabajadores de las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria sean propiamente informados y consultados en los casos en que las decisiones que les afectan hayan sido tomadas en Estados miembros distintos del suyo.

De esta manera, fue creada la posibilidad de establecer los CEE; el CEE es un órgano empresarial representativo a nivel transnacional con la función de garantizar que los trabajadores de las empresas o grupos de empresas que operan en dos o más Estados miembros estén informados y consultados.

Después de un periodo de tiempo, la antes mencionada Directiva debía ser actualizada, y fue rechazada y refundida en la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 6 de mayo de 2009 sobre la creación de los CEE o un procedimiento en las empresas o grupos de empresas comunitarias con el objetivo de informar y consultar a los trabaja-

**CONSIDERANDO N.º 27 DIRECTIVA 2009/38/CE**

Procede reconocer el papel que pueden desempeñar las organizaciones sindicales reconocidas en la negociación o renegociación de los acuerdos constitutivos de los comités de empresa europeos, apoyando a los representantes de los trabajadores que expresen la necesidad de recibir dicho apoyo. Las organizaciones sindicales competentes y de empleadores reconocidas como interlocutores sociales a nivel europeo son informados de la apertura de negociaciones para permitirles hacer un seguimiento de la creación de nuevos comités de empresa europeos y fomentar las buenas prácticas. Las organizaciones sindicales y de empleadores competentes y reconocidas son las organizaciones de interlocutores sociales consultadas por la Comisión con arreglo al artículo 138 del Tratado. La Comisión publica y actualiza la lista de estas organizaciones.

dores (refundida). Esta Directiva, entre otras cosas, ha introducido la noción de transnacionalidad, ha definido información y consulta y ha hecho referencia específica a los sindicatos (ausente en la anterior Directiva). En efecto, una conciencia por parte de las leyes europeas puede ser destacada respecto a la competencia de los sindicatos de abordar temas transnacionales de particular interés para los trabajadores. Específicamente, en la Directiva 2009/38 entra en escena el sindicato europeo y nacional.

Esta innovación – surgida de la conciencia de que el CEE respaldado por el sindicato a nivel nacional y europeo tiene más posibilidades de alcanzar los objetivos de la Directiva – reconoce la cercanía entre el sindicato y los órganos de representación de los trabajadores, atenuando la sensación de neutralidad indicada por la Directiva 94/45. En otras palabras, de una representación de los empleados sin ninguna alusión a los sindicatos, la Directiva del 2009 avanza hacia un reconocimiento del papel de los sindicatos organizados en la negociación y renegociación de los acuerdos constitutivos de los Comités de Empresa Europeos, apoyando a los representantes de los trabajadores que expresan la necesidad de dicho apoyo. Por esta razón, para permitirles hacer un seguimiento de la creación de un nuevo CEE y fomentar las buenas prácticas, se informará a los sindicatos y a las organizaciones sindicales competentes reconocidas como interlocutores sociales europeos de la apertura de negociaciones: No obstante, este no es el espacio para examinar con detalle los aspectos legales y sindicales del CEE. Tampoco es posible aquí analizar las definiciones de información, consulta y transnacionalidad, a pesar de su innegable importancia. La economía de este estudio no lo permite. Pero a una pregunta, aquella que da título a esta contribución, debemos responder: ¿para qué sirve un CEE?

Es evidente que frente a las libertades fundamentales sobre las que se funda el mercado europeo, es necesario facilitar y garantizar la eficacia de los derechos de información y consulta de los trabajadores, para protegerlos a ellos y su dignidad, incluso antes de las condiciones de trabajo. El CEE es depositario de dicha función.

El CEE es una herramienta esencial para afrontar empresas o grupos de empresas transnacionales, para proteger la posición de los trabajadores y evitar comportamientos incorrectos

Trayectorias de acción en las multinacionales

o perjudiciales para dichos trabajadores, en base a la nación en la cual opera la empresa. Massimo D'Antona – histórico laboralista y sindicalista de la CGIL – ha escrito que "la empresa piensa con sus pies", en el sentido de que se moverá donde cueste menos producir. Bien, si el CEE es creado propiamente, es capaz de inducir a las empresas a un reajuste general de las mismas para evitar distorsiones nacionales o situaciones de "competición" entre grupos de trabajadores.

En resumen, el CEE juega un papel importante en facilitar el intercambio de información entre representantes de los trabajadores, identificando omisiones de información por parte de la dirección y facilitando el intercambio de ideas para la solución de problemas comunes, permitiendo el uso de cualquier información disponible en cada lugar (incluso fuera del país) que podría ser útil para la negociación, y, último aspecto pero no menos importante, previene que se apliquen tratos diferentes para trabajadores en países distintos. En el actual contexto de creciente globalización, el CEE es un recurso de valor, que ya ha experimentado una evolución inesperada (y controvertida si pensamos en la participación del CEE de varias maneras en la celebración de acuerdos empresariales transnacionales, AET), y que debe estar cada vez más implicado en la previsión de los cambios en las empresas, para prevenir o limitar las consecuencias negativas de las reestructuraciones.

Sólo el diálogo social a nivel de toma de decisiones y una implicación efectiva de los trabajadores puede hacer posible la previsión y la gestión del cambio. Por esta razón, es importante que los miembros de un CEE sean plenamente conscientes de su papel y que afinen las competencias necesarias. En el acuerdo para la creación de un CEE, es igualmente importante que esté garantizada la conexión entre el mismo CEE y representantes sindicales locales y nacionales, para que los miembros del CEE puedan informar a los representantes de los trabajadores de las empresas de dimensión comunitaria sobre los contenidos y los resultados de los procedimientos de información y consulta.

2.6 ◆ LAS NOCIONES DE INFORMACIÓN, CONSULTA Y MATERIAS TRANSNACIONALES

La Directiva define las nociones de información y consulta, determinando asimismo las modalidades con las que facilitar la información y efectuar las consultas.

INFORMACIÓN: la transmisión de datos por el empleador a los representantes de los trabajadores para que estos puedan tener conocimiento del tema tratado y examinarlo. Las modalidades de transmisión de la información:

- ◆ en tiempo útil,
- ◆ de tal modo que permita a los representantes de los trabajadores realizar una evaluación pormenorizada del posible impacto y, en su caso, preparar la consulta,
- ◆ con contenido apropiado, de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores realizar una evaluación pormenorizada del posible impacto y, en su caso, preparar la consulta.



La Directiva proporciona también algunas indicaciones sobre el contenido de la información.

LA INFORMACIÓN debe referirse en particular a:

- ◆ la estructura,
- ◆ la situación económica y financiera,
- ◆ el desarrollo probable,
- ◆ el desarrollo de la producción y de las ventas de la multinacional o del grupo de empresas.

Además,

LA INFORMACIÓN Y LA CONSULTA deben referirse en particular a:

- ◆ la situación y la probable tendencia del empleo;
- ◆ las inversiones;
- ◆ los cambios sustanciales que se refieren al empleo,
- ◆ la introducción de nuevos métodos de trabajo o de procesos productivos,
- ◆ el traslado de la producción,
- ◆ la fusión, la venta o el cierre de establecimientos o de partes importantes de los mismos,
- ◆ los despidos colectivos.

◆ **EN EL ACUERDO CEE** pueden estar previstos otros temas objeto de información y, en su caso, de consulta. Por ejemplo, seguridad y salud en el trabajo, ambiente de trabajo, formación, responsabilidad social de empresa, igualdad de oportunidades.

LA CONSULTA: es 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.

La consulta tiene lugar:

- ◆ en tiempo útil;
- ◆ de una manera que permita a los representantes de los trabajadores emitir un dictamen sobre la base de la información facilitada sobre las medidas propuestas acerca de las cuales se realiza la consulta y sin perjuicio de las responsabilidades de la dirección, y en un plazo razonable, que pueda ser tenida en cuenta en la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria;
- ◆ con contenidos que permitan a los representantes de los trabajadores emitir un dictamen sobre la base de la información facilitada sobre las medidas propuestas acerca de las cuales se realiza la consulta y sin perjuicio de las responsabilidades de la dirección, y en un plazo razonable, que pueda ser tenida en cuenta en la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria.

De igual manera, la Directiva determina noción y modalidades de la consulta.

Trayectorias de acción en las multinacionales

Con el fin de identificar de la mejor manera posible cuál es la información que debe ser facilitada al CEE, la Directiva la califica como toda la información de carácter transnacional, entendida como aquella que se refiere a la empresa en su totalidad o bien a los trabajadores de dos o más países miembros. La Directiva describe la noción de transnacionalidad como la cuestión “que afecta 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” (cfr. Art. 1 párr. 4 Dir. 2009/38). Podemos hacer algunas observaciones sobre esta noción. En primer lugar, como es sabido, en jurisprudencia se ha afirmado el principio según el cual la legislación europea pretende garantizar que los trabajadores de las empresas de dimensión comunitaria o de los grupos de empresas de dimensión comunitaria sean debidamente informados y consultados cuando las decisiones que afectan a sus condiciones son tomadas en un Estado miembro distinto de aquél en que trabajan. Ahora bien, esto significa que una cuestión es transnacional también cuando afecta a los trabajadores de un solo Estado miembro, pero la decisión es adoptada en otro Estado miembro. En efecto, es evidente que el proceso de información y consulta sólo con los representantes nacionales y/o locales no puede (ni siquiera potencialmente) modificar la decisión ya tomada por la dirección central en otro Estado miembro. Una situación diferente podría presentarse si dicha cuestión se debatiera en sede CEE, ya que sólo la implicación del CEE permite el respeto de los derechos fundamentales de información y consulta - propios de cada trabajador - tal y como establece el art. 27 de la Carta de Niza. Ello se debe a los siguientes motivos:

a) **Información y consulta a nivel apropiado.** Como es sabido, los procesos de información y de consulta tienen la finalidad de hacer que los trabajadores resulten adecuadamente informados y consultados sobre las decisiones que influyen en sus condiciones de vida y de trabajo. Sobre todo si estas decisiones son adoptadas en un Estado miembro distinto de aquél en que trabajan. De hecho, el considerando n.º 11 de la Directiva 2009/38 reza que “Los procedimientos de información y consulta a los trabajadores previstos en las legislaciones o prácticas de los Estados miembros no se adaptan con frecuencia a la estructura transnacional de la entidad que adopta la decisión que afecta a dichos trabajadores. Esta situación puede dar lugar a un trato desigual de los trabajadores afectados por las decisiones dentro de una misma empresa o de un mismo grupo de empresas”.

Es por este motivo que se instituye el CEE. En efecto, solamente con un diálogo que se produzca al mismo nivel en que se elaboran las orientaciones y con una implicación efectiva de los representantes de los trabajadores se permite anticipar y acompañar el cambio (cfr. considerando n.º 14 de la Directiva 2009/38). Además, tal y como prevé el considerando n.º 15 de la Directiva 2009/38, “es preciso garantizar a los trabajadores y sus representantes una información y consulta al nivel pertinente de dirección y de representación, en función del tema tratado”.

b) **Anticipación del cambio.** La información y la consulta deberán ser desempeñadas al nivel adecuado, porque sólo en este caso puede ser cumplida la función principal del CEE de gobernar procesos de cambio inherentes a las dinámicas de la empresa multinacional, así como de hacer posible la anticipación y la misma gestión del cambio.

Con respecto a las funciones del delegado CEE, éste tiene la tarea de participar en las reu-



niones del CEE y de estudiar la información proporcionada por la empresa y analizarla en función de las materias de competencia. Llegados a este punto, resulta claro que el diálogo eficaz con los representantes de los trabajadores de nivel local y nacional hace posible que el delegado CEE desempeñe de la mejor manera posible su tarea.

En conclusión, lo que convierte a una materia en transnacional (y por tanto de competencia del CEE) es:

- ◆ **el potencial efecto transnacional de una medida, y**
- ◆ **El nivel de la dirección que ha tomado la decisión clave.**

2.7 ◆ INFORMACIÓN RESERVADA

La Directiva distingue la información reservada de la secreta. En ambos casos, es la dirección quien realiza la distinción. La diferencia entre las dos es que en la información secreta, la dirección central no está obligada a transmitir la información cuando su naturaleza sea tal que, en base a criterios objetivos, perjudicaría seriamente el funcionamiento de las empresas implicadas o sería prejudicial para con las mismas. Dicha hipótesis excepcional se aplica en casos específicos y a condiciones y límites definidos por las leyes nacionales. La otra hipótesis es la de la adición de la cláusula de confidencialidad a una información que es comunicada al CEE. Tal y como se contempla en el artículo 8 de la Directiva 2009/38, los Estados miembros se asegurarán de que los componentes de la comisión negociadora o del Comité de Empresa Europeo y cualquier experto que les asista no estén autorizados a revelar ninguna información que les haya sido expresamente comunicada con carácter confidencial. Por lo tanto, los representantes de los trabajadores, los miembros de la comisión negociadora y los expertos que les asistan, tienen la obligación de no transmitir a terceros información amparada por la cláusula de confidencialidad. ¿Qué sucede en caso de que el empleador haga un uso inadecuado de un acuerdo de confidencialidad? Con el objetivo de garantizar equidad, existen disposiciones para procedimientos administrativos o judiciales que los representantes de los trabajadores pueden activar cuando la dirección central requiera la confidencialidad de forma infundada o no transmita la información. Por ejemplo, en Italia el art. 18 del Decreto ley 113/12 prevé la creación de una comisión de conciliación para resolver de manera preliminar y no conflictiva las controversias relativas a la naturaleza confidencial de la información dada, o que se califica como tal.

2.8 ◆ RENEGOCIACIÓN DEL ACUERDO PARA LA CONSTITUCIÓN DEL CEE

Si la negociación del acuerdo es importante, la renegociación del mismo lo es aún más, porque permite adaptar el acuerdo a una eventual nueva realidad. Esta posibilidad es re-

levante sobre todo teniendo en cuenta la fluidez de las multinacionales, que cambian rápidamente de tamaño, plantilla, lugares de producción, etc.

En efecto, allí donde la estructura de las empresas de dimensión comunitaria o grupos de empresas de dimensión comunitaria cambian significativamente, o a falta de disposiciones establecidas por el acuerdo en vigor o en caso de conflictos entre las disposiciones relevantes de dos o más acuerdos aplicables, es necesario proceder a una renegociación del acuerdo. Para este fin, la dirección central tiene la obligación de dar comienzo a las negociaciones por iniciativa propia o a solicitud escrita de un mínimo de 100 trabajadores o de sus representantes, pertenecientes por lo menos a dos empresas o establecimientos situados en dos Estados miembros como mínimo. Al menos tres miembros de los CEE existentes o de cada Comité de Empresa Europeo existente serán miembros de la comisión negociadora, en adición a los miembros elegidos o nombrados.

Durante la negociación del nuevo acuerdo, los Comités de Empresa Europeos existentes seguirán trabajando.

2.9 ◆ JURISDICCIÓN COMPETENTE EN CASO DE LITIGIO

Cómo gestionar los conflictos y cuál es la jurisdicción competente en caso de litigio son informaciones que se recomienda incluir en el acuerdo sobre la institución del CEE. Su previsión ya en el acuerdo constitutivo permite a los miembros del CEE iniciar inmediatamente los procedimientos para resolver el litigio. En efecto, hay hipótesis que requieren de tomas de posición inmediatas y seguras por parte de los miembros del CEE (piénsese, por ejemplo, en la hipótesis de presunta falta de fundamento del uso de la cláusula de confidencialidad o bien de falta de comunicación por parte del empleador de información considerada relevante por los miembros del CEE).

En algunos casos, para la resolución de los conflictos las partes optan por la solución arbitral. En otras palabras, en el acuerdo CEE se prevé la institución de un Comité de Arbitraje compuesto por tres árbitros, de los cuales uno nombrado por la dirección, uno por los representantes de los trabajadores y el tercero de común acuerdo entre ellos. Como alternativa, es posible recurrir directamente a la autoridad judicial.

Con respecto a la jurisdicción competente (en otras palabras, con respecto al Juez con jurisdicción para conocer del litigio), éste es decidido por la ley aplicable al acuerdo CEE que coincide con la ley de transposición de la Directiva 2009/38 del país donde la multinacional tiene su domicilio legal. O bien, en el caso en que este último no sea un país de la UE o se encuentre fuera del Área Económica Europea, la ley del país donde la multinacional emplea a más trabajadores.

En esta última hipótesis, en la práctica, las partes a veces eligen una ley aplicable al acuerdo diferente de la del país donde están empleados la mayor parte de los trabajadores, pero esta decisión se toma de común acuerdo entre las Partes. Por dicho motivo, es siempre conveniente que la elección de la jurisdicción competente sea efectuada en el acuerdo constitutivo del CEE.

Los actores y su papel

3.1 ◆ ¿QUIÉNES SON LOS ACTORES DE LA INFORMACIÓN Y CONSULTA?

El objeto de este recorrido ve como protagonista principal al Comité de Empresa Europeo que, como se ha dicho, es un órgano europeo de representación de los trabajadores y por tanto, es el sujeto designado para recibir la información y proceder a la consulta a nivel europeo. Sin embargo, el CEE no opera como una “estatua” en los procesos de implicación en las empresas de dimensión comunitaria pero se interrelaciona con las representaciones de los trabajadores que desempeñan funciones de representación, tanto a nivel nacional como internacional, y también a nivel local. De este proceso/dialogo es perfectamente consciente la Directiva, que diseña un modelo de pesos y contrapesos en que se asiste, por un lado, al reconocimiento de las prerrogativas de los representantes de los trabajadores a nivel nacional, y por otro, a un mecanismo de coordinación entre el nivel nacional y el europeo. Con arreglo al art. 12 de la Directiva 2009/38, la información y la consulta del comité de empresa europeo “se articularán con las de los órganos nacionales de representación de los trabajadores, con respecto de las competencias y los ámbitos de intervención de cada uno de ellos”. De hecho, el artículo 12 prosigue especificando que las relaciones entre los representantes de los distintos niveles han de ser establecidas en los acuerdos constitutivos del CEE. En concreto, el artículo en cuestión prevé que “Las modalidades de articulación entre la información y la consulta del comité de empresa europeo y de los órganos nacionales de representación de los trabajadores quedarán reguladas por el acuerdo previsto en el artículo 6. Este acuerdo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones del Derecho nacional y/o las prácticas nacionales en relación con la información y consulta a los trabajadores”. En cualquier caso, el legislador europeo establece que cuando no haya una exacta delimitación de las competencias y de las materias entre representantes de los trabajadores de los distintos niveles (europeo y nacional), la información y la consulta se producen tanto en el comité de empresa europeo como en los órganos nacionales de representación de los trabajadores, allí donde se presenten decisiones capaces de determinar modificaciones importantes de la organización del trabajo o de los contratos laborales.

Además de los representantes nacionales de los trabajadores, también las organizaciones sindicales europeas están involucradas en la creación de un eficaz modelo de información y consulta. En efecto, la Directiva prevé la asistencia de los re-

presentantes de las organizaciones competentes de los trabajadores reconocidas a nivel comunitario en la negociación del acuerdo constitutivo del CEE. Se trata de un importante reconocimiento del legislador europeo al sindicato europeo, que subsana la ausencia absoluta de referencias al sindicato tout court de la Directiva anterior.

3.2 ◆ EL PAPEL DEL SINDICALISTA

Tal y como se ha mencionado en el punto anterior, el papel de los representantes de los trabajadores en la gestión de los procesos de implicación de la empresa multinacional es fundamental para hacer frente a las dinámicas de la globalización. De este modo se puede utilizar el flujo de información y de consulta como dique ante las distorsiones creadas por la libertad de movimiento de la empresa y por la volatilidad de las decisiones adoptadas por la empresa, a menudo vinculadas a contingencias de mercado y a la satisfacción de los accionistas. Bajo el primer perfil, en efecto, la empresa es libre de moverse desplazando y deslocalizando sedes sin que el trabajador individual pueda hacer nada o llegue a comprender las razones. De esta manera se verifican aquellas situaciones de alarma social que conocemos bastante bien. El vínculo/diálogo con el representante europeo hace posible que se pueda realizar el objetivo de la anticipación del riesgo a que hace referencia la Directiva que nos ocupa.

Pero hay más. El vínculo con el representante a nivel europeo permite al representante sindical nacional más bien que al empresarial ser fuerte ante la contraparte patronal. Ello se debe a que forma parte de un grupo, de una red que comparte y hace circular la información útil. Esto vale también para el representante europeo que, mediante el diálogo y el intercambio de información con los representantes nacionales y empresariales, cuenta con la posibilidad de tener una visión de conjunto de la empresa más allá de la suministrada por la empresa misma.

3.2.1 El papel de la organización sindical

La organización sindical debe ser vista como una red que permite a los representantes de los trabajadores europeos y nacionales cumplir por completo con su papel, cada uno en sus ámbitos de competencia. Por tanto, la primera tarea de la organización sindical es poner los dos niveles en contacto entre ellos. Desde el punto de vista jurídico, la organización sindical tiene otra importante tarea: proporcionar una formación adecuada y constante a sus miembros sobre los mecanismos de información y consulta, sobre los aspectos complejos de la normativa comunitaria y sobre los mecanismos de protección y tutela de los representantes de los trabajadores. De hecho, la organización sindical debe hacer comprender a los delegados del CEE que disfrutan de los mismos derechos y de las mismas tutelas reconocidas a los representantes de los trabajadores de nivel nacional. Resulta importante crear una fuerte cohesión entre representantes de los trabajadores de los distintos niveles que supere o vuelva irrelevantes las probables diferencias de gestión de las problemáticas entre representantes pertenecientes a sindicatos diferentes, que a menudo terminan por beneficiar precisamente a la contraparte patronal.



3.3 ◆ EL PAPEL DEL DELEGADO CEE

Pasemos ahora al miembro del CEE. Como es sabido, el ámbito de competencia del delegado CEE está delimitado por la "transnacionalidad" de la información: es decir, las materias de competencia del delegado CEE son sólo aquellas que tienen una relevancia transnacional (mencionadas anteriormente).

A este propósito, el delegado CEE ha de tener familiaridad con la noción de información reservada. Ello se debe a que hay una tendencia de las empresas a utilizar la cláusula de confidencialidad (sobre esto véase más arriba) y por lo tanto, tenemos que ser capaces de distinguir cuando ésta es utilizada en modo infundado. Además, la Directiva prevé que el representante CEE tiene la obligación de mantener la confidencialidad de la información calificada así por el empleador incluso al término del mandato.

Otra tarea del delegado CEE es participar en los eventos de formación predisuestos por la organización sindical de referencia, para poder estar siempre al día sobre las normativas y sobre la jurisprudencia más relevante en la materia. Asimismo, debe solicitar a su empleador la posibilidad de asistir a cursos de idiomas que lo ayuden a comprender mejor las cuestiones tratadas durante las reuniones, además de requerir el uso de la traducción simultánea durante las reuniones.

Por último, el miembro CEE debe garantizar el útil y eficaz vínculo con el nivel nacional de los representantes de los trabajadores. Este vínculo entre los distintos niveles tendría que estar previsto ya en el acuerdo CEE.

- ◆ El CEE debe ser informado antes o, como máximo, al mismo tiempo del órgano de representación nacional.
- ◆ Los procesos de consulta nacional no deberían concluirse antes de que se haya completado el proceso de consulta a nivel europeo.
- ◆ Cada miembro CEE tiene la obligación de informar sobre la labor del CEE a nivel nacional y/o local.

3.4 ◆ EL COMITÉ RESTRINGIDO DEL CEE

En virtud del art. 6 apdo. 2 letra e) de la Directiva 2009/38, la dirección central y la comisión negociadora pueden proporcionar un comité restringido. En concreto, cuando es necesario, estos proporcionan la composición, los procedimientos para el nombramiento, las funciones y las reglas para la creación del comité restringido en el Comité de Empresa Europeo. Es importante que los miembros del Comité Restringido del CEE conozcan sus derechos, que se derivan de la posición dentro del CEE y, en su caso, también de la posición del sindicato, y en particular que sepan cómo proteger a los trabajadores de actos ilegítimos y discriminatorios cometidos por el empleador o por la dirección central.

Poderes y responsabilidades del Comité Restringido:

- ◆ discute y conviene con la dirección el lugar, la agenda y la estructura de la reunión plenaria con la dirección;
- ◆ coopera con la dirección en la redacción del acta de la reunión;
- ◆ debe ser informado y consultado por la dirección en tiempo útil en caso de que concurran materias transnacionales,
- ◆ tiene derecho a reunirse con regularidad, a expensas del empleador.

3.5 ◆ EL PAPEL DEL SECRETARIO Y DEL PRESIDENTE DEL CEE.

El Presidente puede representar al CEE ante terceros. Pero el mandato del CEE de emprender acciones legales depende de la ley de transposición. Por ejemplo, el Tribunal de Primera Instancia del 27 de abril de 1995, *Comité central d'entreprise de la société anonyme Vittel et Comité d'établissement de Pierval et Fédération générale agroalimentaire contra Comisión de las Comunidades Europeas*, (Proceso T-12/93) decretó que en presencia de garantías y prerrogativas reconocidas y asignadas por la ley al sindicato y al personal de los comités, estos deben tener un modo de hacer un llamamiento limitado a la protección de sus derechos y su mandato a actuar debe ser reconocido. Posteriormente, es preciso verificar el Sistema Nacional de Relaciones Industriales, porque en algunas naciones el secretario es nombrado por el empleador.

Las tareas del Presidente son principalmente organizar encuentros en tiempo útil a partir de la información recibida y las consultas que deben desarrollarse con la dirección central, así como organizar rápidamente y con procedimientos de emergencia los encuentros en los casos en que surja que la empresa parece querer sortear el derecho del CEE a ser informado y consultado sobre cuestiones transnacionales.

3.6 ◆ EL COORDINADOR DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CEE

El papel del coordinador de los miembros del CEE y de la comisión negociadora no está reconocido formalmente por la normativa aplicable. No obstante, en la práctica se ha recurrido a menudo a delegados procedentes de las federaciones europeas para la gestión de las negociaciones.

Dado que la normativa no prevé esta figura, es habitual aplicar la noción de "experto", esa sí prevista por la Directiva, para dichos sujetos. A menudo las Federaciones europeas (como UNI) y nacionales tienen una lista de coordinadores que son capaces de respaldar a los representantes de los trabajadores en el proceso de creación/gestión del CEE.



3.7 ◆ LOS EXPERTOS

El Comité de Empresa Europeo o la comisión negociadora pueden ser respaldados por expertos de su elección, durante todo el tiempo necesario para el desempeño de los encargos. Como es sabido, el experto puede ser también de procedencia sindical.

- ◆ Pueden ser representantes de las organizaciones competentes de los trabajadores reconocidas a nivel comunitario.
- ◆ Pueden ser profesionales no pertenecientes a las organizaciones sindicales.

En concreto, el apartado 4 del art. 5 de la Directiva 2009/38 establece que la comisión negociadora puede solicitar la asistencia de expertos de su elección, incluidos representantes de organizaciones sindicales reconocidas a nivel comunitario. Estos expertos y representantes sindicales pueden estar presentes en los encuentros de negociación, con carácter consultivo, si ello es solicitado por la comisión negociadora.

Es importante subrayar que los expertos están sujetos a la cláusula de confidencialidad. De hecho, el apartado 1 del art. 8 de la Directiva establece que los Estados miembros preverán que los miembros de la comisión negociadora o del Comité de Empresa Europeo, así como los expertos que, en su caso, les asistan, no estarán autorizados para revelar a terceros la información que les haya sido expresamente comunicada con carácter confidencial.

Por lo que respecta a los gastos, el apartado 6 del art. 5 de la citada Directiva establece que cualquier gasto relativo a las negociaciones correrá a cargo de la dirección central, de manera que la comisión negociadora pueda cumplir su misión adecuadamente.

Respetando este principio, los Estados miembros podrán fijar normas de presupuesto relativas a las operaciones de la comisión negociadora. En particular, pueden limitar la financiación a un solo experto.

Es conveniente puntualizar que la Directiva prevé la figura del experto sólo como ayuda para la comisión negociadora y no también para el CEE. Sin embargo, también el CEE puede hacer uso de un experto si esta posibilidad está prevista en el acuerdo constitutivo del CEE, y por tanto es posible identificar en el acuerdo una figura permanente de asistencia técnica capaz de respaldar el trabajo de los miembros del CEE.

Tareas y perfil del experto:

- ◆ guiar y asistir a los miembros de la comisión negociadora en el proceso de negociación
- ◆ ser el portavoz de la comisión negociadora en el proceso de negociación
- ◆ conocer la legislación y las buenas prácticas sobre los acuerdos CEE
- ◆ ser capaz de presentar un borrador de acuerdo
- ◆ ser capaz de preparar a los miembros de la comisión negociadora sobre su papel y sobre las funciones del CEE
- ◆ tomar parte en los encuentros con la dirección y en los encuentros preparatorios.



Herramientas y Materiales



4.1 ◆ MODELO DE CARTA PARA INICIAR LA CONSTITUCIÓN CONSTITUCIÓN DE UNA COMISIÓN NEGOCIADORA

En papel de membrete de la propia organización sindical

A la atención del Departamento de Relaciones Industriales y con el personal de esta empresa, con la petición de que sea transmitida lo antes posible a la Dirección Central de la que depende

Nombre y dirección de la empresa

En copia: Federaciones sindicales nacionales de sector y Federación sindical europea de sector

Asunto: solicitud de constitución de una Comisión Negociadora para la creación de un Comité de Empresa Europeo

Estimado Sr./Estimada Sra.

Visto el art. 5.1 de la Directiva europea 2009/38/CE de 6 de mayo de 2009, incorporada en todas las legislaciones nacionales de los Estados miembros de la UE, los representantes de los trabajadores/as de esta empresa - escuchadas las organizaciones sindicales a que pertenecen - han decidido solicitar la constitución de una Comisión Negociadora, en vista de la constitución de un Comité de Empresa Europeo (CEE).

Siempre en virtud de la citada Directiva, de las leyes nacionales de transposición que la prevén y de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Justicia (Sent. C-62/99 y C/40/00, Kuhne & Nagel), solicitamos información adecuada y puntual sobre el número medio total de trabajadores de esta empresa/grupo en los Estados miembros del área económica europea (28 Estados miembros + Liechtenstein, Noruega, Islandia), por cada una de las sedes y establecimientos que pertenecen a la misma, así como el plano de las relativas representaciones de los trabajadores, a nivel local y/o nacional. De conformidad con dicha normativa, consideramos que la empresa de que formamos parte cumple con los requisitos necesarios para poder proceder a la constitución de un CEE.

Les pedimos que transmitan nuestra solicitud a la Dirección Central, rogándoles que nos hagan llegar copia de dicho envío, con posterior convocatoria de un primer encuentro



para iniciar la negociación, dentro de un plazo máximo de 6 meses a partir de la recepción de una solicitud en tal sentido por parte de 100 trabajadores del grupo o de sus representantes en dos o más Estados miembros del área económica europea.

Por último, deseamos informarle de nuestra intención de servirnos de un experto, tal y como prevé la legislación europea, a elegir preferentemente en el ámbito del sindicato europeo de sector, al que pertenece este grupo. Su nombre les será comunicado con antelación adecuada, antes del comienzo de las negociaciones.

Quedamos a su disposición para cualquier solicitud de aclaraciones.

Atentamente,
(Nombre/s y función/ones)

4.2 ◆ ÍNDICE DE MATERIAS QUE DEBE CONTENER EL ACUERDO CEE

CONTENIDO DEL ACUERDO:

- ◆ **ámbito de aplicación del CEE (países cubiertos por el acuerdo),**
- ◆ **composición del CEE,**
- ◆ **distribución de los miembros,**
- ◆ **frecuencia de las reuniones,**
- ◆ **duración de las reuniones,**
- ◆ **modalidad de solicitud de reuniones extraordinarias,**
- ◆ **modalidad de solicitud de participación de los expertos (recomendable),**
- ◆ **Comité Restringido, en su caso (recomendable),**
- ◆ **duración del acuerdo,**
- ◆ **modalidades de renegociación del acuerdo,**
- ◆ **recursos financieros y materiales de funcionamiento del CEE,**
- ◆ **derechos de traducción y de interpretación del CEE,**
- ◆ **derecho a la formación de los miembros del CEE, cláusula antidiscriminatoria para la protección de los representantes de los trabajadores,**
- ◆ **vínculo entre los representantes de los trabajadores de los niveles nacional y europeo de los procesos de información y consulta (recomendable),**
- ◆ **explicitación de la ley aplicable (Estado UE de registro de la compañía o Estado en que la multinacional emplea a la mayor parte de los trabajadores),**
- ◆ **jurisdicción competente en caso de litigio.**

4.3 ◆ SITIOS WEB Y ENLACES ÚTILES

◆ SOBRE SISTEMAS DE RELACIONES INDUSTRIALES NACIONALES

- www.eurofound.europa.eu/it/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary
- www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries
- www.etui.org/Publications2/Reports/European-trade-unionism-from-crisis-to-renewal

◆ SOBRE LOS CEE

- ecdb.worker-participation.eu/
- www.worker-participation.eu/European-Works-Councils
- www.eurofound.europa.eu/areas/participationatwork/ewc
- <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV%3Ac10805>
- www.labourline.org
- www.icaruspartecipation.eu/en/icarus-2/project/
- www.effat-ewc.org/resources/effat-brochure-enhancing-effats-role-ewcs-and-tncs
- www.infpreventa.org
- www.tobeeewc.eu/
- item.filcams.it
- www.ewctraining.eu

◆ SOBRE DIRECTRICES INTERNACIONALES PARA MNC

- ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en
- ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978
- www.fondazionedivittorio.it/it/euracta-2

◆ SOBRE ACUERDOS DE EMPRESAS TRANSNACIONALES

- ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en
- ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978
- www.fondazionedivittorio.it/it/euracta-2

◆ SOBRE EMPRESAS MULTINACIONALES

- en.wikipedia.org/wiki/List_of_multinational_corporations
- www.saasaccreditation.org/sites/default/files/u4/SA8000_Q1_2015_public_list.xlsx
- eec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST_NOM_DL&StrNom=NACE_REV2&StrLanguageCode=EN&IntPcKey=&StrLayoutCode=HIERARCHIC&CFID=14261332&CFTOKEN=65abe2dee712d99a-FC00672F-CD1C-3DC3-992DC917A0D38876&jsessionid=ee30319e467b9a1d76

◆ FEDERACIONES INTERNACIONALES DE REFERENCIA

- www.etuc.org
- www.etui.org
- www.uni-europa.org
- www.effat.org
- www.industriall-union.org/

◆ SOBRE CAMPAÑAS RELATIVAS A LA REPUTACIÓN

- www.rankingthebrands.com/The-Brands-and-their-Rankings.aspx

- ◆ Micromanual para sindicalistas y miembros de CEEs

ПРОЕКТ ITEM

Насърчаване на работническото
участие на ниво компания чрез
обучение на основните актьори,
свързани с **европейските**
мултинационални компании

КРАТЪК НАРЪЧНИК ЗА ПРЕДСТАВИТЕЛИ В ЕРС И СИНДИКАЛИСТИ



БЪЛГАРИЯ



Съдържание

◆ ЧАСТ 1 • ВЪВЕДЕНИЕ	
Цели, методология, резултати от проекта ITEM	75
◆ ЧАСТ 2 • ПЪТИЩА ЗА ДЕЙСТВИЕ В МУЛТИНАЦИОНАЛНИТЕ КОМПАНИИ	78
2.1 Начало и път	78
2.2 Синдикални обединения	79
2.3 Състав, правомощия и функции на Специалния орган за преговори (СОП)	80
2.4 Договаряне на споразумението за създаване на Европейски работнически съвет (EPC)	81
2.5 Функциите на EPC	82
2.6 Информиране, консултиране, транснационални въпроси	84
2.7 Поверителна информация	87
2.8 Предоговаряне на споразумението за създаване на EPC	87
2.9 Юрисдикция в случай на спорове	88
◆ ЧАСТ 3 • АКТЬОРЫТЕ И ТЕХНИТЕ РОЛИ	89
3.1 Въведение: кои са главните действащи лица в процеса на информиране и консултиране	89
3.2 Ролята на синдикалните служители	90
3.2.1 Ролята на синдикалната организация	90
3.3 Ролята на членовете на EPC	91
3.4 Комитет в намален състав на EPC	91
3.5 Ролята на секретаря и председателя на EPC	92
3.6 Координаторът СОП/EPC	92
3.7 Експерти	93
◆ PART 4 • СРЕДСТВА И МАТЕРИАЛИ	94
4.1 Модел на писмо за искане на Специалния орган за преговори	94
4.2 Контролен списък на съдържанието на споразумението за EPC	95
4.3 Полезни сайтове и връзки	96

Бихме искали да благодарим на **Джорджо Верекия** за неговата подкрепа като правен експерт в областта на EPC, в реализирането на тази публикация. Рим, Октомври 2016 г.

Партньори по проекта

- | | |
|---|--|
| ◆ Fondazione Giuseppe Di Vittorio (FDV)
Салво Леонарди, Антонело Клапс, Франко Групи | ◆ FILCAMS, Италия
Франческа Мандат, Габриеле Гулиелми, Масимо Менси, Федерика Kochi |
| ◆ KPO-КНСБ, България
Ина Атанасова, Светла Тонева | ◆ IDEAS-SIPTU, Ирландия
Франк Джоунс, Сиввестър Кронин |
| ◆ CGIL, Ломбардия
Фабио Гелфи | ◆ EFFAT
Енрико Сомалия
Специални благодарности на:
Европейският синдикален институт -ETUI |
| ◆ Comisiones Obreras (CC.OO), Каталония
Рикард Белера, Карлес Катара Пиньол, Michela Albarello, Emilio Penado | |

Тази дейност е финансирана от Европейският съюз (ГД „Заетост, социални въпроси и приобщаване“ (VS / 2014/0471). Европейският съюз не носи отговорност за използването на информацията, съдържаща се в тази публикация.



Supported by DG Employment,
Social Affairs and Inclusion



ЧАСТ 1

ВЪВЕДЕНИЕ

Цели, методология, результати от проекта ITEM



Тази публикация е част от дейностите и очакваните резултати от европейския проект ITEM – „Насърчаване на работническото участие на ниво компания чрез обучение на основните актори, свързани с европейски мултинационални компании“, подпомогнат и координиран от Fondazione Di Vittorio (FDV) и осъществен с подкрепата на Европейската комисия, чрез мрежа от организации в Италия, Ирландия, Испания и България. По-специално, Filcams-CGIL и CGIL Ломбардия от италианска страна, ирландският синдикат SPTU, испанският синдикат Comisiones Obreras (CC.OO), област Каталуния, Колежът за работническо обучение към Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ) и Европейската федерация на работещите в хранително-вкусовата промишленост (EFFAT).

За всяка от тези организации, участието в проекта ITEM представляващо още една стъпка напред по пътя на дългогодишния им ангажимент към дейностите на Европейските работнически съвети (обучение и изследвания) и, в по-общ план, към търсениято на все по-ефективно и широко измерение на правото на информиране, консултиране и колективно договаряне отвъд националните граници. За всичките седем организации това са въпроси, свързани с натрупан опит и значителна практика на планиране, която постепенно са изграждали чрез участието си в много европейски проекти, в които всяка една от тях е била ангажирана като водеща организация и/или партньор¹.

Използването на бюджетни средства, предоставени от Европейската комисия, заедно с подкрепата на редица европейски синдикални федерации като EFFAT и UNI Europa, позволиха създаването на международни мрежи за обучение и изследвания, благодарение на които се осъществи обмен на знания и опит – основни предпоставки за всеки реален напредък от гледна точка на европеизациата на индустриталните отношения.

¹ Сред многото проекти, в които са участвали партньорите по проекта, ще се ограничим да споменем ICARUS, MuMMIA, Progetto Leonardo TEAM-EWC, неотдавншното To.Be.E.EWC и продължаващото обучение за EPC, всички от които са фокусирани върху темата за Европейските работнически съвети; INFORMIA и INFPREVENTA, които са съсредоточени повече върху правата за информиране и консултиране в някои държави-членки на ЕС; EURACTA – върху темите за транснационално колективно договаряне в мултинационални компании, като се обръща специално внимание на ролята на EPC в този контекст. За повече информация, потърсете докладите за тези проекти в Интернет.

Това са инициативи свързани с изследвания, обучения и подпомагане на синдикатите, насочени към разпространение и укрепване на експертизата на европейско ниво по отношение на индустриалните отношения на наднационално ниво. В проекта ITEM, основната цел е обучение на работниците и представителите на синдикатите за по-добро упражняване (в различните им роли) на правото на информиране и консултиране, в съответствие с правилата и практиките, установени от европейското и национално законодателство.

Нашата обща цел беше подобряване на участиято на работниците и синдикалните представители в многонационалните предприятия, повишаване степента на информираност и знания за потенциала на системата на участие, залегнала в европейските регламенти и националните системи, които я прилагат. Основните начини за постигане на тази цел се състояха в съвместна подготовка и провеждане на национално ниво на редица курсове за обучение, които да задоволят (дори и само частично) необходимостта от повече знания за хората, които се занимават с представителство на транснационално ниво.

В подготовкителната фаза на проекта партньорите взеха стратегическо решение да създадат план за обучение, който въз основа на общата методология и стандарти да служи за: а) повишаване на равнището на информираност за предизвикателства, породени от новото транснационално измерение на индустриалните отношения; б) да доведе до културна промяна в синдикатите, по-нататъшното развитие на капацитета на представителите в предвиждането на промените, според проактивна логика на социалния диалог и участие в управлението на предприятието. За да постигнем това, започнахме от необходимостта от диверсификация на предлаганото обучение, във връзка с разнообразието от роли/функции на хората, които в рамките на синдиката осигуряват представителството в многонационални предприятия. В общ план се насочихме към сектора на обществените и частните услуги (търговия, туризъм, ИТ). Бяха идентифицирани три основни роли:

1) синдикални активисти/представители в сектора; 2) делегати в мултинационалните компании; 3) членове на ЕСС.

На първо място, за всяка една от тези функции се извърши обобщен анализ на нуждите от обучение, като се използваха полуструктурирани въпросници. Въз основа на събранныте отговори, националните партньори създадоха три обучителни модула, всеки с продължителност от два дена и половина, с цел обучение на не повече от 15 участници от всяка целева група.

От гледна точка на методологията и обучението, отправната точка бяха нуждите и изискванията, изразени предварително от присъстващите на курса, активиране на техните умения и опит чрез обучение, което да се фокусира върху работата в екип, както и стимулиране на активно и масово участие на присъстващите. При вземането на решение за ориентацията на преподаването и обхвата на допълнителните изследвания бе установено, че най-ефективно е да се посвети една първа, въстъпителна част на дейности за социализация ("разчузване на леда"), като се използва и социометрия, която в нашия случай се състои от дейности, насочени към проверка на взаимоотношенията в рамките на една група в даден момент и сравняването им с тяхното ниво на опит. Следователно, приобщаваща форма на обучение, основаваща се на методите на взаимното обучение и интерактивен обмен, с опитни лектори от, или поне близо до синдикалните среди, които да са в отворен и постоянен диалог с участниците и техните въпроси.

Сложността на мултинационалния бизнес изисква системно мислене, способно да



съване (от синдикална гледна точка), многостепенното предизвикателство, множеството актьори и управляници и регуляторни среди, в които бизнесът оперира. В курсовете се опитахме да развием това мислене и нагласа, като разгледахме редица от теми, в които законодателни въпроси и практики се преплитат с по-ненормативни и интеркультурни измерения в отношенията, което създава различен вид връзка между представителите на синдикатите с разнороден опит и традиции. Основните теми в модулите за обучение, разработени в четирите страни-участници бяха предимно свързани с възможностите предлагани от европейското законодателство за ЕПС и правата по информиране и консултиране, преплитайки нормативното измерение с конкретната практика, свързана с пряк функционален опит на членовете на ЕПС и другите синдикални актьори в съответното предприятие и в сектора като цяло.

Сравнението между различните системи на индустриални отношения бе също една от най-разглежданите теми, заедно с тази за преструктуриране и предвиждане на промените; споразумения в транснационални предприятия; право и финансово еество на многонационалното предприятие и обхват на неговия пряк и не-прят контрол; знания и използване на инструментите – от традиционните до тези, които сме дефинирали като ново ниво на действие, известно като "Синдикат 2.0"; синдикални средства за постигане на международни обединения и кампании, насочени към повишаване на нивото на корпоративна социална отговорност, чрез повишаване на осведомеността и организиране на кампании. Почти всички семинари разглеждаха конкретни казуси в групов режим на работа, по такъв начин, че да се дефинира "стандартно" поведение и действие за всеки казус, например, в случай на сливане или корпоративни преструктурирания. Комуникацията, особено в международен контекст, представлява голямо предизвикателство за синдиката при създаването на мрежи. Чрез Интернете е възможно да се разпространява съдържание, опит и ценности, да се събира информация, да се стимулира дебат и участие, и да се получава обратна информация. Мултинационалните компании често са "хидра с хиляда глави" и поради това се изискват много умения от различен характер, за да ни помогнат да се фокусираме по-добре върху истинската им същност. Както беше предвидено и се очакваше, при изпълнението на дейностите предвидени по проекта ИТЕМ бяха постигнати редица впечатляващи резултати. В четирите участващи страни действително бяха проведени планираните 12 курса, в които взеха участие около 200 человека. Разгледани бяха около дузина теми от транснационален характер, с подкрепата на експерти-лектори, които бяха високо оценени от участниците, както е отбелязано във въпросниците за оценка в края на всеки курс. Имаше висока степен на удовлетвореност от цялостния методологичен подход и постигнатите резултати. Основна роля имат и създаването на уебсайт на проекта (item.filcams.it), включващ учебни материали, използвани в различните курсове и настоящата публикация – широко приложим наръчник, преведен на езиците на партньорските организации, насочен към предоставяне на основна информация и понятия, необходими на работническите и синдикални представители, за осъществяването на транснационални дейности по информиране и консултиране. Надяваме се по този начин да осигурим допълнителен и полезен принос за количествения и качествен растеж и подобряване на Европейските работнически съвети, които са сред най-успешните стълбове на европейския социален модел, понастоящем силно разклатен от кризата и рестриктивните политики, провеждани от Общността и националните институции.



Пътища за действие В мултинационалните компании



2.1 ◆ НАЧАЛО И ПЪТ

Въпросът, който винаги възниква е: дали е налице право/задължение за създаване на ЕРС или на процедура за информиране и консултиране с работниците и служителите във всяко предприятие или група от предприятия от общностно измерение. Съгласно Директива 2009/38/EО, правото/задължението е налице, където е поискано и по начин, разписан в член 5 (1), с цел информиране и консултиране с работниците и служителите.

Съд на европейските общности

15-ти юли 2004 C-349/01, ADS Anker

AnkerДържавите-членки са длъжни да налагат на предприятията, установени на тяхна територия и съставляващи централното управление на група от предприятия от общностен мащаб, или приетото за централен орган за управление на същите, задължението да предоставят информация на друго предприятие от същата група, установено в друга държава-членка, поискана от представители на техните служители, когато тази информация не е във владение на другото предприятие и е от съществено значение за започване на преговори за създаване на Европейски работнически съвет.

Работодателят е длъжен да осигури известна предварителна информация. За целите на тази директива:

A) **“предприятие с общностно измерение”** означава всяко предприятие с най-малко 1 000 работници и служители в държавите-членки и най-малко 150 работници и служители във всяка от най-малко две държави-членки;

B) **“група предприятия”** означава контролиращо предприятие и контролираните от него предприятия/филиали;

B) **“група предприятия с общностно измерение”** означава група предприятия със следните характеристики:

- ◆ най-малко 1 000 работници и служители в държавите-членки;
- ◆ най-малко две предприятия от групата в различни държави-членки и
- ◆ поне едно предприятие от групата с най-малко 150 работници и служители в една държава-членка и поне едно друго предприятие от групата с най-малко 150 ра-



ботници и служители в друга държава-членка. Инициативата за създаването на ЕРС може да дойде от централния орган за управление по негова собствена инициатива или при писмено искане от най-малко 100 работници или техни представители в най-малко две предприятия или два клона в поне две различни държави-членки. В някои закони за транспортиране на Директивата е предвидена и друга опция (в допълнение към тези предложени от Директивата), състояща се от възможността искането за създаване на ЕРС да бъде подадено от синдикалните организации, които са подписали националния колективен трудов договор в съответното предприятие или групата предприятия.

След подаване на заявлението, е важно да се посочи отговорната страна или партньор. Това трябва да бъде установено в централното управление, което носи главната отговорност за създаването на условия и средства, необходими за създаване на Европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултиране в предприятията или групи от предприятия от ЕС.

Когато централният орган за управление не се намира в държава-членка, ако е необходимо се определя представител на централния орган за управление в държава-членка, който да поеме отговорността за предоставяне на условия и средства, необходими за създаването на ЕРС. При липса на такъв представител, ръководството на предприятието или групата предприятия, в които работят най-голям брой служители поема отговорността да се създадат условия и средства, необходими за създаването на ЕРС.

Информацията, необходима за започване на преговори:

- ◆ Структура на мултинационалната компания;
- ◆ Размер на работната сила;
- ◆ Разпределение на работната сила в държавите-членки.

2.2 ◆ СИНДИКАЛНИ ОБЕДИНЕНИЯ

Ако от правна гледна точка пътят, който трябва да се следва е този, описан в предходния параграф, в допълнение към нормативните аспекти от основно значение е да има синдикална дейност/структурата, което дава възможност на ЕРС да има достатъчно легитимност и авторитет, за да се справи с реалностите на мултинационалните предприятия, които както знаем, имат сърдечни позиции в индустриския сектор.

Поради тази причина е препоръчително преди създаването на ЕРС или в рамките на предварително съществуващ ЕРС, да има координация и постигане на общи виждания на синдикатите от отделните поделения на МНК, което за доведение до наричаме „синдикално обединение“. Синдикалното обединение в действителност има двойна цел. Първата, изцяло в рамките на синдикалното движение, е да се осигури максимална подкрепа за членовете на Специалния орган за преговори (СОП) и ЕРС, да се осигури баланс между националните интереси на членовете, да се обсъждат и прилагат стратегии за увеличаване на синдикализацията в предприятието и ЕРС, и да се защитят и насярчат интересите на работниците и служителите в многонационални предприятия, опериращи в Европа.

От гледна точка извън синдиката, обединението осигурява общ синдикален

подход за справяне с транснационални въпроси възникващи с работодатели-те, а също така дава цялостна картина на предприятието. От само себе си се разбира, че синдикалното обединение позволява европейски/международн под подход, създавайки стабилна база за транснационални синдикални дейности (като кампании или преговори за глобално рамково споразумение), както и развитие на ЕРС като средство за овлашаване на членовете на ЕРС в държави с по-слабо или никакво синдикално членство, за да се ползват същите права като техни колеги в държави с по-силни синдикати.

Синдикалното обединение може да се разшири извън Европа и да се превърне в международно синдикално обединение.

- ◆ Много европейски федерации са идентифицирали стратегия и са планирали процедури и насоки за започване на преговори за ЕРС.
- ◆ Важно е европейската федерация да бъде уведомена за започването на преговори.

◆ **МУЛТИСЕКТОРЕН ПОДХОД:** В много мултинационални компании работят групи работници и служители, които са покрити от различни КТД. Например, мултинационалните производители на автомобили се придържат към IndustriAll за сектора на металообработването и към Uni за продажби и услуги.

2.3 ◆ СЪСТАВ, ПРАВОМОЩИЯ И ФУНКЦИИ НА СПЕЦИАЛНИЯ ОРГАН ЗА ПРЕГОВОРИ (СОП)

Член 5 от Директива 2009/38/EО гласи, че за създаването на ЕРС е необходимо да се създаде Специален орган за преговори (СОП). За тази цел, Директивата дава възможност на страните-членки да определят начин за избиране или определяне на членовете на СОП, които трябва да бъдат избрани или определени на техните територии и същевременно постановява, че работниците и служителите в предприятията и/или клонове, в които няма представители на работниците и служителите не по тяхна вина, имат правото да избират или определят членове на Специалния орган за преговори. Според Директивата, членовете на Специалния орган за преговори се избират или определят пропорционално на броя на служителите във всяка държава-членка, като за всяка държава-членка се отпуска по едно място за част от работниците и служителите, наети в същата държава-членка, представляваща 10 % или част от 10 % от броя на работниците и служителите, наети във всички държави-членки, взети заедно.

пример за определяне на броя на членовете на специалния орган за преговори в споразумение за ЕРС. СОП се състои от:

- ◆ Представител за всяко предприятие в групата, което има повече от 100 служители,
- ◆ допълнителен делегат от 1001 до 2000 служители,
- ◆ по още един делегат от 2001 до 4000 служители,
- ◆ по още един делегат за следващите прагове.



Местата обаче могат да се променят чрез споразумение за ЕПС, въвеждащо различни квоти за представителство.

Директива EWC 2009/38/EU предвижда централният орган за управление и местният управляващ орган, както и компетентните европейски синдикални организации и организации на работодателите да бъдат информирани за състава на СОП и за началото на преговорите.

Специалният орган за преговори има за задача съвместно с централния орган за управление да определя чрез писмено споразумение обхвата, състава, функциите и срока на мандата на европейския(те) работнически съвет(и) или условията за прилагане на процедура за информиране и консултиране с работниците и служителите. По отношение на правомощията, СОП може да реши с мнозинство от най-малко две трети от гласовете да не започва преговори по параграф 4, или да прекрати вече започналите преговори. Такова решение трябва да приключи процедурата по сключване на споразумението за създаването на ЕПС. За целите на преговорите Специалният орган за преговори може да поисква да бъде подпомагана от експерти по неин избор, които може да включват представители на компетентните признати синдикални организации на равнище Европейска общност. Посочените експерти и представители на синдикални организации могат да присъстват в качеството си на консултанти на заседанията за водене на преговори, по искане от страна на Специалния орган за преговори.

◆ **ПРЕДСТАВИТЕЛИТЕ на СОП се съвещават с помощта на преводачи на подготовките заседания, без присъствието на работодателя.**

2.4 ◆ ПРЕГОВОРИ ЗА СКЛЮЧВАНЕ НА СПОРАЗУМЕНИЕТО ЗА СЪЗДАВАНЕ НА ЕПС

Директивата предвижда, че централният орган за управление и Специалният орган за преговори преговарят в " дух на сътрудничество", за да постигнат споразумение относно реда и условията за осъществяване на информиране и консултиране с работниците и служителите. Договаряното на споразумението е основна част от създаването на ЕПС. Въсъщност, критериите предвидени в споразумението не са само за определяне на членовете, но също така и за управлението на основното право за информиране и консултиране на работниците и служителите.

На практика е установено, че едно "слабо" споразумение не позволява на ЕПС да функционира по ефективен и ефикасен начин, като предоставя навременна информация, използва подходящи методи и съдържание, и като извършва навременна консултация според режими и съдържание, които дават възможност на работническите представители въз основа на предоставената информация да изразят, в рамките на разумен период, становище относно предложените мерки, за които се отнася консултацията. Както се изисква от Директива 2009/38/EU, за договарянето на споразумението, СОП може да поисква съдействие от експерти по свой избор, които могат да бъдат представители на компетентните и признати в ЕС синдикати. Поради тази причина не е препоръчително да се подписва споразумение, което е под минималните условия, предвидени в приложението към Директивата. Неуспехът да се подпише споразумение води, както казахме, до автоматично прилагане на приложението.

Обаче, Директивата предвижда и възможността споразумението да не бъде договорено, или страните да решат да се възползват от минималното съдържание, определено в допълнителните изисквания на Директивата. И в двата случая Директивата предвижда „предпазна мрежа“, която представлява задължителното минимално съдържание на споразумението за създаване на ЕРС.

С други думи, ако страните не желаят или не могат да постигнат споразумение, ще се прилагат минималните правила за информиране и консултиране, регламентирани в приложението към Директивата.

2.5 ◆ ФУНКЦИИТЕ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ РАБОТНИЧЕСКИ СЪВЕТ

ЕРС е представителен на орган на работниците и служителите, създаден въз основа на Директива 94/45/EО на Съвета от 22 септември 1994 г., относно създаването на Европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултиране с работниците и служителите в предприятия и групи предприятия с общностно измерение. Това, което ясно се очертава в тази Директива, е осъзнаването, че функционирането на пазара естествено включва процес на концентрация на предприятия, трансгранични слиивания, придобивания и съвместни предприятия, и следователно – транснационализиране на предприятия и групи предприятия. Би било утопия да се предположи, че този процес ще протече хармонично, без никакъв риск от социален дъмпинг за сметка на работниците и служителите. Затова още в първите членове на Директивата се посочва, че предприятия и групи от предприятия, осъществяващи дейност в две или повече държави-членки трябва да информират и да се консултират с представителите на тези работници и служители, засегнати от техните решения. Директивата също така предупреждава, че процедурите за информиране и консултации с работниците и служителите, както е предвидено в законодателството или практиката на държавите-членки, често не са включени в транснационалните структури на компанията, които вземат решения засягащи тези работници и служители. Това може да доведе до несправедливо третиране на работниците и служителите, засегнати от решения взети в едно предприятие или група от предприятия.

Ето защо е станало необходимо да се вземат подходящи мерки, които да гарантират, че служителите в предприятия или групи от предприятия от общностно измерение са правилно информирани и консултирани в случаите, когато решенията, които ги засягат, са взети в държавите-членки, различни от тяхната собствена.

Така се ражда Европейски работнически съвет: представителен орган на транснационално равнище със задачата да гарантира, че работниците и служителите в предприятия или групи от предприятия, осъществяващи дейност в две или повече държави-членки са информирани и с тях са проведени консултации.

След известен период от време, стана необходимо горепосочената Директива да се актуализира и тя беше преработена в Директива 2009/38/EО на Европейския парламент и на Съвета от 6 май 2009 г. за създаване на Европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение (преработена). Тази Директива, наред с други неща, въвежда понятието за транснацио-



СЪОБРАЖЕНИЕ 27 ОТ ПРЕАМБУЛА НА ДИРЕКТИВА 2009/38/ЕО

Трябва да се отдаде значимото на ролята, която признатите синдикални организации могат да изиграят в преговорите или предоговарянето на споразумения за създаване на европейски работнически съвети, осигурявайки подкрепа на представителите на работниците и служителите, които изявяват потребност за такава подкрепа. За да се даде възможност компетентните профсъюзни организации и организацията на работодателите, признати за европейски социални партньори, да следят учредяването на нови европейски работнически съвети и да насърчават добрите практики, те трябва да бъдат информирани за започването на преговорите. Признатите компетентни европейски професионални съюзи и организацията на работодателите представляват организацията на социалните партньори, с които Комисията провежда консултации съгласно член 138 от Договора. Комисията подновява и публикува списък на тези организации.

налност – транснационално информиране и консултации, и е специално насочена към синдикатите (не споменати в предната директива). Тук, от страна на европейското право може да се забележи осъзнаване на компетентността на синдикатите за справяне с транснационални въпроси от особен интерес за работниците и служителите. Така че, в Директива 2009/38 се появяват европейските и национални синдикати. Този нов момент, породен от осъзнаването, че ЕРС, подкрепен от синдикатите на национално и европейско ниво, може с по-голяма вероятност да постигне целите на Директивата, признава близостта между синдиката и представителните органи на работниците и служителите, премахвайки усещането за неутралност, внушено от Директива 94/45/ЕО. С други думи, от работническо представителство без всякакво споменаване на синдикатите, Директивата от 2009 г. е стъпка напред в посока на признаване на ролята на организираните синдикати в преговорите и предоговарянето на споразуменията за създаване на Европейски работнически съвети, осигурявайки подкрепа на представителите на работниците и служителите, които изявяват потребност за такава. Поради тази причина, за да се даде възможност компетентните синдикални организации и организацията на работодателите, признати за европейски социални партньори, да следят учредяването на нови Европейски работнически съвети и да насърчават добрите практики, те трябва да бъдат информирани за започването на преговорите.

Тук, обаче, нямаме възможност да разгледаме по-подробно правните и синдикални аспекти на ЕРС. Нито пък е възможно да анализираме определенията за информиране, консултиране и транснационалност, въпреки безспорното им значение. Но трябва да дадем отговор на един въпрос, който е дал заглавието на този материал: за какво е нужен ЕРС?

Ясно е, че предвид основните свободи, които са гръбнакът на европейския пазар, е необходимо да се осигури и гарантира ефективността на информирането и консултирането на работниците и служителите, за да бъдат те и тяхното достойнство защитени на първо място, дори преди условията на труд. ЕРС е депозитар на тази функция. ЕРС е съществен инструмент в предприятия или групи от транснационални предприятия, който защитава позицията на работниците и служителите и предотвратява неправилно или вредно за тях поведение, в зависимост от страната, в която функционира предприятието.

Професор Масимо Д'Антона пише, че "компанията мисли с краката си", в смисъл, че тя ще се премести там, където производството е по-евтино. Ако е създаден по начин, позволяващ да действа адекватно, ЕРС може да склони компаниите да използват обща схема на преобразуване, за да се избегнат ситуации на даване на преимущество на интереси на работници от една или друга национална държава за сметка на останалите или ситуации на "конкуренция" между групи работници. Накратко, ЕРС играе важна роля за улесняване на обмена на информация между представителите на работниците и служителите, установяване на пропуски при информирането от страна на ръководството, улесняване обмена на идеи за решаване на общи проблеми, като се използват всички налични данни, от всякаде (включително и извън страната), които биха могли да бъдат полезни за водене на преговори и, не на последно място, предотвратяване на различното третиране на работниците и служителите в различни страни.

В настоящия контекст на нарастваща глобализация, ЕРС е ценен инструмент, който вече претърпя неочеквана еволюция (и противоречива, ако вземем предвид участието на различни форми на ЕРС в сключването на транснационални споразумения между предприятията) и който трябва да бъде все повече включван в предвиждането на промени в предприятията, и в предотвратяването или ограничаването на негативните последици от преструктурирането.

Нека цитираме част от съображение 14 на Директивата: „Еединствено диалогът, воден на равнище, на което се изготвят насоките, и при ефективно участие на представителите на работниците и служителите, правят възможно прогнозирането и осъществяването на промените.“ Поради тази причина е важно членовете на ЕРС да са напълно наясно със своята роля и да усъвършенстват необходимите за нея умения. Също толкова важно е да се гарантира връзката между ЕРС и местните и национални синдикални представители в споразумението за създаване на ЕРС, така че членовете на ЕРС да могат да информират представителите на работниците и служителите в предприятия от общностен мащаб за съдържанието и резултатите от процедурите за информиране и консултации.

2.6 ◆ ИНФОРМИРАНЕ, КОНСУЛТИРАНЕ, ТРАНСНАЦИОНАЛНИ ВЪПРОСИ

Директивата определя понятията за информиране и консултиране, а също така посочва начините, по които следва да се предоставя информация и да се провеждат консултации.

ИНФОРМИРАНЕ означава предаване на данни от работодателя на представителите на работниците и служителите, с цел да се запознаят с разглеждания въпрос и да го проучат. Предаването на информация се осъществява:

- ◆ В подходящ момент,
- ◆ По подходящ начин, който позволява на представителите на работниците и служителите да извършват задълбочена оценка на възможното въздействие и, по целесъобразност, да подгответ консултации,
- ◆ С подходящо съдържание, което позволява на представителите на работниците и служителите да извършват задълбочена оценка на възможното въздействие и, по целесъобразност, да подгответ консултации с компетентния орган на предприятието или групата предприятия с общностно измерение.



Директивата също така предоставя насоки относно съдържанието на информацията:

ИНФОРМАЦИЯТА следва да се отнася по-специално до:

- ◆ структурата,
- ◆ икономическото и финансово състояние,
- ◆ възможно развитие,
- ◆ производство и продажби,
- ◆ производство и продажби на предприятия или групи предприятия от общностно измерение.

Освен това,

ИНФОРМИРАНЕТО И КОНСУЛТАЦИИТЕ трябва да се отнасят по-специално до:

- ◆ Положение и възможно развитие на заетостта,
- ◆ Инвестиции,
- ◆ Съществени промени в организацията,
- ◆ Въвеждане на нови методи за работа или производствени процеси,
- ◆ Прехвърляне на производството,
- ◆ Сливания, намаляване на обхвата или закриване на предприятия, клонове или съществени части от тях,
- ◆ Масови уволнения.

◆ **СПОРАЗУМЕНИЕТО ЗА ЕРС** може да предвиди и други въпроси свързани с информирането и, когато е уместно, консултациите. Например въпроси относно здраве и безопасност на работното място, работна среда, обучение, корпоративна социална отговорност и равни възможности.

КОНСУЛТАЦИЯ означава диалог и размяна на мнения между представители на работниците и служителите и централното управление или на всяко друго по-подходящо ниво на управление.

Консултацията протича:

- ◆ в момент,
- ◆ по начин, позволяващ на представителите на работниците и служителите, въз основа на предоставената информация и без да се засягат отговорностите на управлението, да изразят в разумен срок становището си относно предложените мерки предмет на консултацията, което може да бъде взето предвид в рамките на предприятието или на групата предприятия с общностно измерение;
- ◆ със съдържание позволяващо на представителите на работниците и служителите да изразят мнение относно предложените мерки, и без да се засягат отговорностите на управлението, да изразят в разумен срок становището си относно предложените мерки предмет на консултацията, което може да бъде взето предвид в рамките на предприятието с общностно измерение или на групата предприятия с общностно измерение;

Директивата също така изяснява понятието и условията за консултация.

С цел да се установи по-добре каква информация трябва да бъде предоставена на ЕРС, Директивата я описва като 'цялата транснационална информация', в смисъл на тази, която се отнася за предприятието като цяло, или работниците и служителите в две или повече държави-членки. Но по този въпрос е необходимо да се направят някои уточнения. Директивата описва идеята за транснационалност като отнасяща се до "предприятие с общностно измерение или група предприятия с общностно измерение като цяло, или най-малко две предприятия или клонове на предприятието, които се намират в две различни държави-членки" (член 1, ал. 4, Директива 2009/38). Можем да поразсъждаваме върху това.

На първо място, както бе отбелязано, в съдебната практика се е утвърдил принцип, според който европейското законодателство има за цел да гарантира, че работниците и служителите от предприятия или групи от предприятия с общностно измерение са правилно информирани и консултирани, когато се приемат решения, които ги засягат, в държава-членка различна от тази, в която те работят. Обаче, това означава, че даден въпрос е транснационален, дори когато става дума за служители в една държава-членка, но решението е взето в друга държава-членка. Очевидно е, че процесът на информиране и консултиране само с национални и/или местни представители да не може (дори потенциално) да промени решение, вече взето от централния орган за управление в друга държава-членка. Възможно е да има различен изход, ако този въпрос се обсъжда в ЕРС, тъй като само участието на ЕРС позволява спазването на основните права за информиране и консултиране, отнасящи се до всеки работник и служител, както е постановено от член 27 на Хартата за основните права на ЕС от Ница. Причините за това са следните:

а) Информиране и консултиране на подходящо ниво. Както беше отбелязано, процесите на информиране и консултиране имат за цел да се даде възможност на работниците и служителите да бъдат информирани и консултирани относно решения, които засягат техните условия на труд и живот, особено, ако тези решения се вземат в една държава-членка, различна от тази, в която те работят. Въщност, съображение 11 от Директива 2009/38 гласи, че "процедурите за информиране и консултиране на работниците и служителите, предвидени в законодателството или в практиката на държавите-членки често не са съобразени с транснационалната структура на юридическото лице, което приема решения, засягащи тези работници и служители. Това може да доведе до неравно третиране на работниците и служителите, засегнати от решения в рамките на едно и също предприятие или група от предприятия". Именно поради тази причина са създадени Европейските работнически съвети. Въщност, единствено диалогът, воден на равнище, на което се изготвят насоките, и при ефективно участие на представителите на работниците и служителите, правят възможно прогнозирането и осъществяването на промените. (вж. съображение 14 от Директива 2009/38). Също така, както се изисква от съображение 15 от Директива 2009/38: "На работниците и служителите и на техните представители трябва да се гарантират информирането и консултациите на съответното ниво на управление и представителство, в зависимост от разглеждания въпрос".

б) Предвиждане на промените. Информирането и консултациите трябва да се извършват на подходящо ниво, тъй като това е единственият начин за осъществяване на основната цел на ЕРС – управление на процесите на промяна присъщи на динамиката на мултинационалното предприятие, даващо възможност за предвиждане и управление на промяната. По отношение на функциите на делегатите на ЕРС, те имат за задача да



участват в заседанията на ЕПС и да проучат информацията предоставена от предприятието, за да я анализират съответствие със своята компетентност. Става ясно, че ефективният диалог с представителите на работниците и служителите на местно и национално ниво позволява на делегата на ЕПС да изпълнява по-добре задачата си.

В заключение, това, което прави един въпрос транснационален (и следователно в областа на ЕПС) е:

- ◆ Потенциалният транснационален ефект от дадена мярка и
- ◆ Нивото на управление, което е взело ключовото решение.

2.7 ◆ ПОВЕРИТЕЛНА ИНФОРМАЦИЯ

Директивата разграничава поверителна и секретна информация. И в двата случая, разграничаването се прави от централния орган за управление. Разликата между двете е, че при поверителната информация централният орган за управление, намиращо се на територията на определена държава-членка не е задължен да предоставя информация, когато нейният характер е такъв, че според обективни критерии тя би могла сериозно да наруши функционирането на съответните предприятия или би могла да бъде в тяхна вреда. Тази изключителна хипотеза се прилага в особени случаи и при условия и ограничения, установени от националното право. Другата хипотеза е за прибавяне на клауза за поверителност на информацията, която се съобщава на ЕПС. Както е предвидено в член 8 от Директива 2009/38, държавите-членки ще гарантират, че членовете на специалните органи за преговори или на европейските работнически съвети и всички експерти, които ги подпомагат, да нямат право да разкриват каквато и да било информация, която им е предадена изрично като поверителна. Поради това, представителите на работниците и служителите, членове на СОП и експертите, които ги подпомагат, са длъжни да не предават на трети лица информация, обхваната от клаузата за поверителност.

С цел да се осигури справедливост, съществуват разпоредби за административни или съдебни процедури, които представителите на работниците и служителите могат да активират, когато централният орган за управление изиска поверителност под предтекст, или не успее да предостави информация. Например, в Италия, член 18 от Постановление 113/12 предвижда създаването на помирителна комисия за предварително, безконфликтно разрешаване на спорове отнасящи се до поверителния характер на предоставената информация, или дали тя отговаря на изискванията за такава.

2.8 ◆ ПРЕДОГОВАРЯНЕ НА СПОРАЗУМЕНИЕТО ЗА СЪЗДАВАНЕ НА ЕПС

Ако договарянето на споразумението е важно, предоговарянето на същото е дори по-важно, тъй като позволява адаптиране на споразумението към възможна нова реалност. Тази възможност е особено уместна с оглед на бързо проме-

нящите се мултинационални компании по отношение на размер, работна сила, производствени обекти и т.н.

Когато структурата на предприятията или групи предприятия с общностно измерение се променя значително, при липса на разпоредби в споразумението, които са в сила, или в случай на конфликт между разпоредбите на две или повече приложими споразумения, е необходимо споразумението да се предговори. За тази цел се изисква централният орган за управление да започне тези преговори в писмен вид по своя собствена инициатива или по искане на най-малко 100 работници и служители или техни представители в най-малко две предприятия или структури, в най-малко две държави-членки. Най-малко трима членове на съществуващия Европейски работнически съвет или от всеки съществуващ ЕРС трябва да бъдат членове на Специалния орган за преговори, в допълнение към избраните или назначени членове.

По време на преговорите за новото споразумение, съществуващите Европейски работнически съвети продължават да действат.

2.9 ◆ ЮРИСДИКЦИЯ В СЛУЧАЙ НА СПОРОВЕ

В споразумението за създаване на ЕРС е препоръчително да се включи информация за начините за справяне с разногласия и компетентната юрисдикция в случай на спорове. Съществуването на такава информация в споразумението позволява членовете на ЕРС да започнат незабавно процедурите за разрешаване на спорове. Има случаи, които изискват незабавни и категорични позиции и действия, които трябва да бъдат предприети от членовете на ЕРС (например, в случай на предполагаемо използване на клаузата за поверителност като прептект или в случай на неуспех от страна на работодателя да осигури информация, считана за уместна и необходима от членовете на ЕРС).

В някои случаи, за разрешаване на конфликтите страните избират арбитраж. С други думи, споразумението за ЕРС предвижда създаването на арбитражен комитет, съставен от трима арбитри, като един от тях се назначава от управлението, един от представителите на работниците и служителите и трети – по взаимно съгласие между тях.

Като алтернатива е възможно да се обжалва директно в съда.

По отношение на юрисдикцията (с други думи, по отношение на съда, който е компетентен да разгледа спора), това се решава от правото, приложимо към споразумението за ЕРС, което съвпада със законодателството за транспортиране на Директива 2009/38 на страната, където е регистрирано седалището на мултинационалната компания. Или, когато това не е страна от ЕС или се намира извън Европейското икономическо пространство – правото на страната, където корпорацията е наела повечето служители.

В последния случай, на практика, страните понякога се съгласяват да изберат приложимото право, различно от това на страната с най-много служители, но такова решение се взема след споразумение между страните. Поради тази причина, винаги е най-добре, изборът на юрисдикция да бъде разписан в споразумението за създаване на ЕРС.

Актьорите и техните роли



3.1 ◆ ВЪВЕДЕНИЕ: КОИ СА АКТЬОРТЕ В ПРОЦЕСА НА ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ

В този процес основната фигура е Европейският работнически съвет, който както вече споменахме, е европейски представителен орган на работниците и служителите и следователно е субект, определен да получава информация и да провежда консултации на европейско равнище. Въпреки това, ЕРС не работи като „единовалентен радикал“ в процесите на участие в предприятията от общностно измерение, а си взаимодейства с представители на работниците и служителите, които изпълняват представителни функции както на национално и международно, така и на местно ниво.

Директивата е наясно с този процес/диалог и съставя модел за проверки и баланси, в който могат да се видят, от една страна признаването на прерогативите на представители на работниците и служителите на национално равнище, а от друга страна, механизъм за координация между националните и европейските нива. По силата на член 12 от Директива 2009/38, информирането и консултациите с Европейския работнически съвет "трябва да са свързани с тези на националните представителни органи на работниците и служителите, като се спазва компетентността и сферата на действие на всеки от тях". В член 12 по-нататък се уточнява, че отношенията между представителите на различни нива трябва да се установят в споразуменията за създаване на ЕРС. По-специално, въпросният член предвижда, че "условията за свързването между информирането и консултациите с европейския работнически съвет и с националните представителни органи на работниците и служителите се определят чрез споразумението, посочено в член 6. Това споразумение не засяга разпоредбите на националното право и/или практика във връзка с информирането и консултациите с работниците и служителите".

Във всеки случай, европейският законодател предвижда, че ако няма точно определение на компетенциите сред работническите представители на различни нива (европейско и национално), определени със споразумение, процесите на информиране и консултации трябва да се осъществяват както в Европейския работнически съвет, така и в националните представителни органи на работниците и служителите, в случай че се предвижда да бъдат взети решения, които

могат да доведат до значителни промени в организацията на труда или дого-вортните правоотношения.

В допълнение към националните представители на работниците и служителите, които участват в създаването на ефективен модел за информиране и консултации, се включват и европейските синдикални организации. В действителност, Директивата предвижда помощта на представителите на компетентните организации, признати на общностно равнище, в преговорите по споразумението за създаване на ЕРС. Това е важно признание за европейските синдикати от страна на европейския законодател, което по някакъв начин компенсира пълната липса на препратки към синдикатите в предишната директива.

3.2 ◆ РОЛЯТА НА СИНДИКАЛНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛ

Както бе споменато в предишната точка, ролята на представителите на работниците и служителите в управлението на процесите в многонационалното предприятие е от решаващо значение за справяне с динамиката на глобализацията. В действителност, по този начин е възможно да се използва потока от информация и консултации като бариера срещу деформациите, създадени от свободата на движение и нестабилността на решенията взети от предприятието, които често са свързани с непредвидени обстоятелства на пазара и задоволяване на акционерите. В първия случай, предприятието е свободно да се движи и да премести базата си без отделния работник или служител да е в състояние да направи нещо, или да разбере причините. Така се създават ситуации на социална тревога, които познаваме твърде добре. Връзката/диалогът с европейския представител гарантира възможността да се постигне целта за предвиждане на риска, посочена във въпросната Директива.

Нещо повече, връзката с представителя на европейско ниво позволява на националния синдикален представител (по-скоро на него, отколкото на този в предприятието), да заеме сълнца позиция срещу съответния му колега от страна на работодателя. Това е така, защото той е част от група/мрежа, която обменя и циркулира информация. Това важи и за европейския представител, който, чрез диалог и обмен на информация с национални и фирмени представители, има възможност за общ поглед на предприятието, различен от този, предоставен от самото предприятие.

3.2.1 Ролята на синдикалната организация

Следователно, синдикатът трябва да се разглежда като мрежа, която позволява на представителите на работниците и служителите на европейско и национално ниво изцяло да изпълняват своите роли и функции, всеки в своята област на компетентност. Затова първата задача на синдиката е да направи контакт между двете нива. От правна гледна точка, синдикалната организация има и друга важна задача, която е да осигури подходящо и последователно обучение на своите представители, по механизмите за информиране и консултиране, сложните аспекти на правото на Общността и механизмите за сигурност и защита на работническите представители. Синдикатът трябва въобще да разясни на ЕРС делегатите, че те се ползват със същите права и същата защита ка-



то представителите на работниците и служителите на национално равнище. Затова е важно да се създаде тясна връзка между представителите на работниците и служителите на различните нива, чрез което да се преодолеят, различията при спрявянето с въпроси, които могат да възникнат между представителите на различни синдикати; различия, които често завършват в полза на работодателите.

3.3 ◆ РОЛЯТА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА ЕРС

Стигаме до членовете на ЕРС. Както е известно, сферата на отговорност на делегата на ЕРС е белязана от "транснационалност" на информацията: тоест делегатът на ЕРС се занимава само с тези въпроси, които имат транснационално значение (виж по-горе).

В тази връзка, делегатът на ЕРС трябва да бъде запознат с понятието „проверителна информация“. Това е така, защото има тенденция предприятията да използват клаузата за конфиденциалност (във връзка с нея виж по-горе), така че те трябва да са в състояние да разграничат кога тя се използва под претекст и кога е действително такава. Директивата предвижда също, че представителят на ЕРС има задължение да пази поверителността на информацията, класифицирана като такава от страна на работодателя, дори след края на неговия мандат. Допълнителна задача на делегата на ЕРС е да участва в обучения, организирани от съответната синдикална организация, за да бъде в крак с наредби и най-актуалната съдебна практика. Той може също така да поисква от работодателя си да посещават езикови курсове, които да му помогнат да разбере по-добре въпросите разглеждани по време на срещите, в допълнение към искането за осигуряване на симултанен превод по време на заседанията.

Накрая, членът на ЕРС трябва да гарантира полезна и ефективна връзка с представителите на работниците и служителите на националното ниво. Тази връзка между различните нива трябва да е предвидена в споразумението за ЕРС.

- ◆ ЕРС трябва да бъде информиран предварително или най-късно едновременно с органа на национално представителство.
- ◆ Националните процеси за консултации трябва да не приключват преди процеса на консултации да е завършил на европейско ниво.
- ◆ Всеки член на ЕРС има задължението да докладва за работата на ЕРС на национално и/или местно ниво.

3.4 ◆ КОМИТЕТ В НАМАЛЕН СЪСТАВ НА ЕРС

В съответствие с член 6, ал. 2, буква д) от Директива 2009/38/EО, централният орган за управление и Специалният орган за преговори (СОП) могат да осигурят Комитет в намален състав. По-специално, когато е необходимо те опред-

елят състава, процедурите за назначаване, функциите и правилата за създаване на Комитет в намален състав в Европейския работнически съвет. Важно е членовете на този комитет да знаят правата си, произтичащи от тяхното положение в рамките на ЕРС и, ако е необходимо – от позицията на синдиката, и по-специално да знаят как да защитят работниците срещу незаконосъобразни и дискриминационни действия, извършвани от работодателя или централния орган за управление.

Правомощия и отговорности на Комитета в намален състав:

- ◆ Да обсъжда и съгласува с ръководството мястото, дневния ред и структурата на пленарното заседание с ръководството,
- ◆ Да си сътрудничи с ръководството при изготвянето на протокола от заседанието,
- ◆ Да бъде информиран и консултиран от ръководството своевременно, в случай на появя на транснационални въпроси,
- ◆ Комитетът в намален състав има право да се събира редовно, за сметка на работодателя.

3.5 ◆ РОЛЯТА НА СЕКРЕТАРЯ И ПРЕДСЕДАТЕЛЯ НА ЕРС

Председателят може да представлява ЕРС пред трети страни. Но мандатът на ЕРС да предприема правни действия, зависи от законодателството за транспорниране. Например, Първоинстанционният съд от 2 април 1993 г. по дело Comité Central d'Entreprise de la SA Vittel и Comité d'Etablissement de Pierval, срещу Комисията на Европейските общини (дело T-12/93) постановява, че в присъствието на признатите гаранции и прерогативи, предписани от закона на синдиката и на състава на комисииите, те трябва да имат право на ограничено обжалване в защита на правата на работниците и служителите, и това тяхно законно право трябва да се признава. Необходимо е също така да се провери Националната система за индустритни отношения, тъй като в някои страни секретарят се назначава от работодателя.

Задълженията на председателя са главно свързани с организиране на срещите своевременно и въз основа на получената информация и консултации, които трябва да се проведат с централния орган за управление, както и своевременно да организира срещи и спешни процедури в случаите, когато има съмнения, че предприятието иска да заобиколи правото на ЕРС да бъде информиран и консултиран относно транснационални въпроси.

3.6 ◆ КООРДИНАТОРЪТ НА ЕРС И СОП

Ролята на координатора на членовете на ЕРС и Специалния орган за преговори (СОП) не е официално призната от приложимото законодателство. Въпреки това, на практика към делегатите от европейски федерации често са отправяни

- ◆ Кратък наръчник за представители в ЕРС и синдикалисти



молби да подпомагат преговорите. Тъй като в законодателството тази фигура не е предвидена, прието е за тях да се прилага понятието "експерт", предвидено в Директивата. Често европейските федерации (като UNI) и националните синдикални федерации имат списък от координатори, които са в състояние да помогнат на представителите на работниците и служителите в процеса на създаване и управление на ЕРС.

3.7 ◆ ЕКСПЕРТИ

Европейският работнически съвет или Комитетът в намален състав могат да бъдат подпомагани от експерти по техен избор, за времето, необходимо за изпълнението на техните задачи. Както беше отбелязано, експертът може да бъде и от синдикат.

По-специално, ал. 4 на член 5 от Директива 2009/38 предвижда, че Специал-

- ◆ **Те могат да бъдат представители на компетентните организации на работниците и служителите, признати на европейско равнище.**
- ◆ **Те могат да бъдат професионалисти, които не са синдикални членове.**

ният орган за преговори може да поисква съдействие от експерти по негов избор, които може да бъдат представители на компетентните синдикати, признати на равнище Общност. Тези експерти и представители на синдикатите могат да присъстват на заседанията за водене на преговори със съвещателен глас, в качеството си на консултанти, по искане на Специалния орган за преговори. Важно е да се подчертава, че експертите са обект на клаузата за поверителност. Наистина, ал. 1 на член 8 от Директивата предвижда: „Държавите-членки следва да гарантират, че членовете на Специалните органи за преговори или на Европейските работнически съвети и всички експерти, които ги подпомагат, нямат право да разкриват каквато и да било информация, която им е предадена изрично като поверителна.“

По отношение на разходите, член 5, ал. 6 от горепосочената Директива предвижда, че всички разходи, свързани с преговорите, се поемат от централния орган за управление, за да се даде възможност на Специалния орган за преговори да изпълнява своите задачи по подходящ начин. В съответствие с този принцип държавите-членки могат да установяват бюджетни правила за работата на СОП. По-специално, те могат да ограничат финансирането до покриване на разходите само за един експерт.

Заслужава да се отбележи, че Директивата предвижда експертът да съдейства само на Специалния орган за преговори, а не на ЕРС. Въпреки това, ЕРС също може да се възползва от експерт, ако тази опция е включена в учредителното споразумение за създаване на ЕРС. Поради това е възможно да се установи постоянна фигура, която да предоставя техническа помощ и да подпомага работата на членовете на ЕРС.



Инструменти и материали



4.1 ◆ МОДЕЛ НА ПИСМО ЗА ИСКАНЕ НА СПЕЦИАЛНИЯ ОРГАН ЗА ПРЕГОВОРИ

Отпечатва се на бланка на вашия синдикат

До

Г-н/ г-жа

Изпълнителен директор

Име на компанията

Адрес

Страна

Копие до: (национални и европейски синдикални секторни федерации)

Относно: Заявка за Специален орган за преговори,
който да преговаря за създаването на на Европейски работнически съвет

Уважаеми г-н/г-жо ...,

В съответствие с Европейската Директива 2009/38/EО на Съвета от 6 май 2009 г. (чл. 5, ал. 1), с настоящото бихме искали (ИМЕТО НА КОМПАНИЯТА) да вземе необходимите мерки, за да свика Специален орган за преговори, който да преговаря за създаването на Европейски работнически съвет (EPC).

Искането е направено от името на нашите синдикати, представляващи работниците и служителите на тази компания в нашата страна,

Както сигурно знаете, компанията е отговорна по закон да свика Специален орган за преговори в рамките на 6 месеца от датата на получаване на обосновано искане от 100 служители или, в този случай, техните представители в две или повече държави от Европейското икономическо пространство.

С цел да се даде възможност да се извърши необходимата подготовка, Ви молим да предоставите името на вашия представител и пълни подробности за филиалите и локациите на предприятието на (ИМЕТО НА КОМПАНИЯТА) в Европейското икономическо пространство, т.е. 28-те държави-членки, плюс Лихтенщайн, Норвегия и Исландия (решение на Съда на европейските общности C-62/99 и C-40/00 Kuhne & Nagel). С цел да се подпомогнат преговорите, би било полезно да има такава разбивка за вашия глобален бизнес.



В допълнение, бихме искали нашата европейската индустриална федерация (ИМЕ НА ИНДУСТРИАЛНАТА ФЕДЕРАЦИЯ), да бъде представена в процеса на преговори чрез експерти, в съответствие с нормите за транспорниране на Директивата на национално ниво. Името на експерта ще бъде съобщено своевременно, преди началото на преговорите.

Ако имате нужда от допълнителна информация, моля, не се колебайте да се свържете с мен.

Ще Ви бъда благодарен/а, ако потвърдите получаването на настоящото писмо с обратен отговор.

Искрено ваш/а
(ВАШЕТО ИМЕ И ФУНКЦИЯ)

4.2 ◆ КОНТРОЛЕН СПИСЪК ЗА СЪДЪРЖАНИЕТО НА СПОРАЗУМЕНИЕТО ЗА ЕРС

СЪДЪРЖАНИЕ НА СПОРАЗУМЕНИЕТО

- ◆ Обхват на прилагането на ЕРС (страни обхванати от споразумението),
- ◆ Състав на ЕРС,
- ◆ Разпределение на местата,
- ◆ Честота на заседанията,
- ◆ Продължителност на заседанията,
- ◆ Ред и условия за искане на специални срещи,
- ◆ Ред и условия за участието на експерти (препоръчително)
- ◆ Специален комитет (препоръчително),
- ◆ Продължителност на споразумението,
- ◆ Процедура за предоговаряне на споразумението,
- ◆ Финансови ресурси и материални средства, които се предоставят на ЕРС,
- ◆ Право на писмен и устен превод за ЕРС,
- ◆ Право на обучение на членовете на ЕРС, клауза за анти-дискриминация в защита на представителите на работниците и служителите
- ◆ Връзка между работническите представители по процесите на информиране и консултиране на национално и европейско равнище (препоръчително),
- ◆ Изясняване на приложимото право (държава-членка на ЕС, в която е регистрирано предприятието, или държава, в която мултинационалната компания е наела най-голям брой работници и служители),
- ◆ Юрисдикция в случай на спорове.

4.3 ◆ ПОЛЕЗНИ САЙТОВЕ И ВРЪЗКИ

◆ ЗА СИСТЕМИТЕ НА НАЦИОНАЛНИ ИНДУСТРИАЛНИ ОТНОШЕНИЯ:

- www.eurofound.europa.eu/it/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary
- www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries
- www.etui.org/Publications2/Reports/European-trade-unionism-from-crisis-to-renewal

◆ ЕВРОПЕЙСКИ РАБОТНИЧЕСКИ СЪВЕТИ

- ecdb.worker-participation.eu/
- www.worker-participation.eu/European-Works-Councils
- www.eurofound.europa.eu/areas/participationatwork/ewc
- <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV%3Ac10805>
- www.labourline.org
- www.effat-ewc.org/resources/effat-brochure-enhancing-effats-role-ewcs-and-tncs
- www.icaruspartecipation.eu/en/icarus-2/project/
- www.infppreventa.org/
- www.tobeeewc.eu/
- item.filcams.it
- www.ewctraining.eu

◆ МЕЖДУНАРОДНИ НАСОКИ ЗА МНК

- www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang--en/index.htm
- www.oecd.org/corporate/mne/
- ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978
- www.fondazionedivittorio.it/it/euracta-2

◆ ТРАНСНАЦИОНАЛНИ СПОРАЗУМЕНИЯ МЕЖДУ ПРЕДПРИЯТИЯ

- en.wikipedia.org/wiki/List_of_multinational_corporations
- ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST_NOM_DTL&StrNom=NACE_REV2&StrLanguageCode=EN&IntPcKey=&StrLayoutCode=HIERARCHIC&CFID=14261332&CFTOKEN=65abe2dee712d99a-FC00672F-CD1C-3DC3-992DC917A0D38876&jsessionid=ee30319e467b9a1d76
- www.saasaccreditation.org/sites/default/files/u4/SA8000_Q1_2015_public_list.xlsx

◆ СИНДИКАТИ

- www.etuc.org
- www.etui.org
- www.uni-europa.org/
- www.effat.org/en
- www.industriall-union.org/

◆ КАМПАНИИ ЗА ИЗГРАЖДАНЕ НА РЕПУТАЦИЯ

- www.rankingthebrands.com/The-Brands-and-their-Rankings.aspx



EDIT COOP Società cooperativa di giornalisti

ISBN 978-88-87367-58-4

9 788887 367584