

Acceso a la Justicia para Comités de Empresa Europeos

Una visión general práctica para profesionales



With the financial support of
the European Union



AUTORES

Romuald Jagodziński

Experto independiente, investigador en relaciones laborales europeas y formador que trabaja con los sindicatos para apoyar los comités de empresa europeos y la democracia en el trabajo. Entre 2006 y 2022, trabajó en el Instituto Sindical Europeo de Bruselas como investigador principal, donde se centró principalmente en los comités de empresa europeos (CEE). Entre otros, se encargó de la gestión de la base de datos de los CEE (www.ewcdb.eu), de la base de datos de jurisprudencia de estos comités y de la gestión de un portal sobre los derechos de información y consulta de los trabajadores (www.worker-participation.eu). Además, prestó asesoramiento tanto a los CEE como a los sindicatos, y contribuyó a la formación de los CEE. En 2022 fundó su propia empresa, Labour SUREAL (apoyo, investigación y análisis, por sus siglas en inglés, www.labour-sureal.eu), que presta servicios de investigación, asesoramiento especializado y formación a los CEE, a los representantes de los trabajadores y a los sindicatos.

Sjef Stoop

Desde principios de 1993 colabora con los comités de empresa europeos y los órganos especiales de negociación como investigador, consultor y formador. Por otro lado, trabaja en el servicio a los CEE de SBI Formaat, un instituto holandés que surgió del entorno sindical y ofrece apoyo y formación a comités de empresa y sindicatos, tanto a nivel holandés como europeo.

Acceso a la Justicia para Comités de Empresa Europeos

Romuald Jagodziński & Sjef Stoop



AVISO LEGAL SOBRE EL USO DE ESTE RESUMEN PRÁCTICO

En los intentos de resolución de disputas, se recomienda encarecidamente a los CEE que se pongan en contacto y soliciten el apoyo de la Federación Sindical Europea correspondiente (sindicato sectorial a escala europea) y que impliquen a la FSE en la toma de decisiones conjunta sobre cada paso del litigio y su preparación (véase la sección 2.2 para más información). Para evitar los numerosos escollos, el CEE debe tomar las decisiones relativas a la resolución de conflictos y litigios con los sindicatos presentes en los distintos países en los que opera una empresa transnacional determinada, bajo la coordinación del FSE.

Para más información sobre las disposiciones legales específicas de cada país de la UE, consulte los enlaces a las fichas de los países en la sección 7 (p. 52) y en nuestro sitio web (www.democracyatwork.eu)

El objetivo de este resumen práctico no es fomentar los litigios, sino promover el conocimiento sobre el acceso a la justicia.

APOYO DE LOS SINDICATOS A LOS CEE

Para apoyar mejor a los CEE y facilitar la coordinación entre los CEE y los sindicatos, las Federaciones Sindicales Europeas* pueden designar a un coordinador del CEE, es decir, un responsable sindical, normalmente del país en el que tiene su sede la empresa, que será la persona de contacto sindical privilegiada del CEE. Cuando no se haya designado a ningún coordinador del CEE, se le recomienda encarecidamente que se ponga en contacto con la Federación Europea de Sindicatos correspondiente.

Póngase en contacto con su Coordinador o con la FSE pertinente tan pronto como sea posible en la disputa: cuanto antes se involucre, más opciones de acción tendrá el CEE y mayor será el alcance de las respuestas.

Es esencial que el CEE actúe como enlace y decida conjuntamente con el FSE pertinente cada paso del proceso de acudir a los tribunales. Es importante que se comprometa directamente con la FSE pertinente, ya que esta última es la mejor situada y equipada para abordar las disputas transnacionales y, además, cuenta con la mayor experiencia en el apoyo a los CEE. Una vez que la FSE pertinente participe, se encargará del asesoramiento, coordinará el proceso de litigio y se asegurará de que los sindicatos nacionales de los países en los que opera la empresa también participen adecuadamente. La práctica y la investigación (por ejemplo, De Spiegelaere, Jagodziński y Waddington 2021) demuestran que los CEE funcionan mejor cuando participan los sindicatos y cuando se utilizan como herramientas sindicales para defender los derechos de los trabajadores. En las disputas, el poder organizativo y el anclaje jurídico de los sindicatos en los sistemas nacionales de relaciones laborales añaden el impulso esencial a las acciones del CEE y solucionan numerosas imperfecciones de los marcos jurídicos del CEE. La conjunción de las fuerzas de los CEE y los sindicatos bajo la coordinación de las FSE pertinentes permite reunir más recursos, proporciona una experiencia específica y una mayor difusión, algo que aumenta sustancialmente las posibilidades de éxito.

Las federaciones europeas de sindicatos relevantes en función de su sector de actividad.

EFBWW/FETBB Federación Europea de Trabajadores de la Construcción y de la Madera, info@efbww.eu

EFFAT Federación Europea de Sindicatos de la Alimentación, la Agricultura y el Turismo, effat@effat.org

IndustriAll Federación Europea de los Trabajadores de la Industria y la Fabricación, info@industriAll-europe.eu

EPSU Federación Sindical Europea de Servicios Públicos, epsu@epsu.org

ETF Federación Europea de Trabajadores del Transporte, etf@etf-europe.org

UNI-EUROPA Federación Europea de Sindicatos de Servicios y Comunicación, uni-europa@uniglobalunion.org

** Las Federaciones Europeas de Sindicatos (conocidas en el pasado como Federaciones Industriales Europeas) son miembros constitutivos de la Confederación Europea de Sindicatos (CES). Las federaciones industriales europeas son organizaciones sindicales dentro de uno o varios sectores económicos públicos o privados. Representan los intereses de los trabajadores de sus sectores a escala europea, principalmente en la negociación.*

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	6
1 INTRODUCCIÓN. CASOS JUDICIALES RELACIONADOS CON LOS CEE: PIONEROS Y AVANCES RECIENTES	8
1.1 Estructura del resumen práctico y para quién puede ser útil	10
2 AFRONTAR UNA DISPUTA CON LA DIRECCIÓN	11
2.1 Evaluación de la gravedad de una disputa con la dirección	13
2.2 Cooperación con los sindicatos pertinentes	14
2.3 Las «líneas rojas»	15
3 DECIDIR SI ACUDIR O NO A LOS TRIBUNALES	19
3.1 Percepción del conflicto	19
3.2 ¿Puede el CEE acudir a los tribunales?	21
3.3 ¿Qué quiere conseguir el CEE?	24
3.3.1 Objetivos y medios para alcanzar un fin	24
3.3.2 Medios alternativos	26
3.4 Elaborar una estrategia global del CEE para resolver el problema	27
3.5 Las costas judiciales	28
3.5.1 Costes financieros	28
3.5.2 Relación con la dirección	32
3.6 Análisis DAFO	33
4 LITIGIOS	34
4.1 Jurisdicción pertinente y órgano jurisdiccional competente	34
4.2 Incorporación de todo el CEE	36
4.3 Pasos del proceso judicial	38
4.4 Contratación de un abogado	38
4.5 Preparación de pruebas	41
4.6 Contactos con la dirección	43
4.6.1 Conciliación, mediación y arbitraje	43
4.6.2 Apretar los botones adecuados	46
5 LECCIONES APRENDIDAS EN LOS TRIBUNALES	48
6 CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS FUTURAS	50
7 FICHAS DE LOS PAÍSES	52
REFERENCIAS	53



Introducción

Desde hace más de tres décadas, los comités de empresa europeos (CEE) son foros de diálogo social en las empresas. Sin embargo, el diálogo social no siempre significa que las partes estén necesariamente de acuerdo, ya que a veces deben tratar cuestiones muy polémicas como las perspectivas de empleo, las condiciones de trabajo y la reestructuración empresarial.

A menudo se vulneran los derechos básicos de información y consulta y el potencial de conflicto entre los CEE y la dirección es significativo. En caso de que un conflicto no pueda resolverse entre los socios mediante el acuerdo del CEE, la legislación prevé una solución a través de un recurso judicial. No obstante, en lo que respecta al acceso a la justicia, las evaluaciones realizadas por la Comisión Europea y el Instituto Sindical Europeo (ETUI) han identificado numerosas deficiencias tanto en la Directiva sobre los CEE (2009/38/CE) como en los marcos jurídicos nacionales.

Muchas vulneraciones e infracciones de los derechos de los CEE se pueden resolver mediante mecanismos alternativos de resolución de conflictos entre las partes. No obstante, en algunos de ellos no es posible adoptar resoluciones alternativas y el CEE debe tratar de resolver el problema acudiendo a los tribunales. A muchos CEE les resulta difícil utilizar esta opción. En algunos países, los empleados no llevan a su empresa ante los tribunales. Esto se ve agravado por la falta de información fácilmente accesible para los miembros del CEE sobre las posibilidades de defender sus derechos ante los tribunales y se complica aún más por el hecho de que los acuerdos del CEE están normalmente sujetos a la legislación del Estado miembro en el que se encuentra la sede social de la empresa. Como resultado, la mayoría de los miembros del CEE tienen que operar dentro de un sistema legal que no les resulta familiar.

Por consiguiente, la Confederación Europea de Sindicatos (CES), junto con las Federaciones Sindicales Europeas (FSE), decidieron que es muy necesaria una visión general «práctica» sobre el «acceso a la justicia para los CEE, expertos y sindicatos que los respaldan». Este proyecto se lleva a cabo bajo los auspicios del marco de la CES *More Democracy at Work* (Más democracia en el trabajo). Los objetivos de esta visión general práctica son:

- ▶ presentar diferentes vías judiciales para que los CEE presenten una reclamación en diferentes Estados miembros de la Unión Europea y procurar el cumplimiento de sus derechos a través de los tribunales;
- ▶ presentar una visión general de las opciones disponibles para los CEE que buscan la resolución de conflictos, debatir diversos aspectos de los litigios y proporcionar asesoramiento basado en la experiencia real de expertos y miembros del CEE implicados en litigios;
- ▶ destacar las deficiencias de los actuales marcos jurídicos europeos (y nacionales) y los ámbitos que necesitan ajustes y mejoras.

Este resumen práctico ofrece una visión general de la situación y un conjunto de herramientas útiles, incluidos los aspectos técnicos y los medios disponibles para acceder a la justicia en cada Estado miembro de la UE.

Se trata de una guía práctica para los CEE, los coordinadores sindicales y los expertos que apoyan a los CEE y otros profesionales. En ningún caso pretende fomentar ni desalentar los litigios. Esta visión práctica pretende ofrecer una perspectiva del litigio como posible solución de conflictos, pero no pretende sustituir el asesoramiento sindical directo, el apoyo o las directrices específicas (para las que se anima al lector a ponerse siempre en contacto con el sindicato pertinente).

El presente resumen práctico consta de dos partes principales. En la parte 1, los autores analizan las diferentes opciones para resolver un litigio y cómo un CEE puede tomar una decisión informada al respecto. En caso de que la mejor opción resulte ser el litigio, presentamos algunos puntos a tener en cuenta para que el CEE se prepare para ello lo mejor posible. Analizaremos el procedimiento paso a paso en los últimos capítulos de la parte 1. En la parte 2 (disponible en formato digital en www.etuc.org) se presenta una visión general sobre los aspectos relevantes de los marcos nacionales de aplicación relativos a los derechos de los CEE en todos los Estados miembros de la UE y el Reino Unido. Esta última parte se concibe como una guía de referencia rápida y una visión general de los respectivos regímenes nacionales, pero en ningún caso sustituye la necesidad de debatir la idea de iniciar un litigio con la Federación Europea de Sindicatos pertinente y con el abogado nacional (preferiblemente, sindical) competente en el ámbito del derecho en cuestión.

Autores y equipo del proyecto de la CES



El resumen práctico pretende ofrecer una visión del litigio como posible solución de conflictos, pero no pretende sustituir el asesoramiento sindical directo, el apoyo o las directrices específicas.

Introducción. Casos judiciales relacionados con los CEE: pioneros y avances recientes

1

El caso Renault Vilvoorde

«El Tribunal Laboral belga de Bruselas dictaminó el 3 de abril de 1997 que Renault había ignorado los procedimientos legales que regulan los despidos colectivos en virtud del convenio colectivo n.º 9, así como la obligación de informar y consultar al comité de empresa en virtud del convenio colectivo n.º 24. En una sentencia pretoriana, la decisión de cerrar la planta fue anulada por el Presidente del Tribunal Laboral hasta que se hubieran cumplido los procedimientos de información y consulta. El Tribunal también pidió a las partes que reconsideraran el cierre del centro y que buscaran soluciones alternativas. El 4 de abril de 1997, el Tribunal de primera instancia del Condado de Nanterre (Francia), en sentencia de urgencia, condenó a Renault «a desistir de la ejecución, incluso a través de sus filiales, del cierre de Vilvoorde en virtud de sus poderes de gestión hasta que haya cumplido sus obligaciones para con el comité de empresa europeo». Esta sentencia fue ratificada por el Tribunal de Apelación de Versalles el 7 de mayo de 1997. Sin embargo, este último tribunal, en contra de los argumentos expuestos por el juez del Tribunal de primera instancia, sostuvo que la obligación de informar y consultar al comité de empresa europeo no es una orden general, sino que debe evaluarse caso por caso a la luz de la medida en que dicho procedimiento se puede considerar útil.»

Fuente: Schömann, I. Clauwaert, S. y Warneck, W., 2006: 11-12

Pioneros de los litigios

En 1998 se materializó el primer caso judicial que involucró a un CEE, y llegó cargado de polémica. Marcó un hito en la aclaración del significado y el alcance de los derechos europeos de información y consulta. Renault anunció en rueda de prensa el cierre de su planta belga de Vilvoorde (en las afueras de Bruselas), lo que suponía la pérdida de 3100 puestos de trabajo directos y cerca de 1000 entre sus subcontratistas. De forma paralela, en Francia se anunciaron 3000 despidos. La decisión de Renault se presentó como definitiva e irrevocable, sin dejar espacio a ninguna consulta por parte de los representantes de los trabajadores ni a debates sobre medidas sociales para atenuar las consecuencias de la reestructuración para la plantilla. La dirección de Renault argumentó que el carácter transnacional de la decisión de reestructuración no estaba cubierto por la legislación comunitaria, así como que la reestructuración transnacional no estaba sujeta a la ley de información y consulta de los empleados.

Sin embargo, los tribunales belga y francés dejaron muy claro que Renault no había cumplido con sus obligaciones de información y consulta en virtud de la legislación nacional y europea y anularon la decisión de cierre por este motivo.

El caso Renault-Vilvoorde marcó un hito. El caso judicial fue excepcional en varios aspectos. En primer lugar, porque los representantes de los trabajadores tuvieron el valor de emprender una batalla legal en aguas completamente inexploradas, es decir, en virtud de la recién adoptada legislación de los CEE que nunca se había puesto a prueba en los tribunales hasta esa fecha. En segundo lugar, porque el éxito del caso fue el resultado de una coordinación ejemplar de los sindicatos belga, francés y español en dos niveles: entre los sindicatos y entre los sindicatos

y el CEE. En este caso, el CEE se instrumentalizó como herramienta de la política sindical para defender los derechos de los trabajadores. Fueron los sindicatos belgas ABVV/FGTB y ACV/CSC (en colaboración con la Federación de empresas (!) belgas o VBO y la Federación flamenca de empresas, VEV) los que consiguieron movilizar inmediatamente a los trabajadores y organizar una manifestación de 50 000 personas, a la que siguieron huelgas coordinadas en Francia y Bélgica (eurohuelgas simbólicas). Los sindicatos, respaldados por la CES y la Federación Europea de Trabajadores del Metal (FEM, actualmente denominada IndustriAll), y el CEE tuvieron que cooperar y coordinar sus acciones de manera transfronteriza, lo que supuso un esfuerzo pionero en aquel momento. En tercer lugar, el caso del CEE no se basaba únicamente en la Directiva sobre los CEE, sino que hacía referencia a los derechos consagrados en la Directiva europea sobre despidos colectivos, algo que casi ningún CEE ha intentado hacer desde entonces¹). En cuarto lugar, el CEE sacó inmediatamente la artillería pesada y exigió la anulación de la decisión adoptada por la dirección. Por último, el caso fue simbólico, ya que afectaba a una planta situada prácticamente en Bruselas, la misma ciudad en la que cuatro años antes se había aprobado la revolucionaria legislación sobre el CEE. El CEE de Renault supuso un duro golpe para el voluntarismo empresarial hasta entonces incontrolado y envió un mensaje claro de que los derechos de los trabajadores deben respetarse. Fue un gran avance.

Al caso Renault-Vilvoorde de 1998 le siguió una serie de casos que mejoraron la interpretación de los derechos consagrados en la Directiva sobre los

comités de empresa europeos. La corriente inicial de procesos judiciales inequívocamente exitosos se intercaló más tarde también con sentencias desfavorables a los intereses de los representantes de los trabajadores. No obstante, las sentencias favorables prevalecen definitivamente en número, lo que contribuye a una interpretación exhaustiva de los derechos del CEE. En la actualidad, la base de datos del ETUI sobre jurisprudencia relacionada con los CEE² enumera unos 147³ casos judiciales que afectan directa o indirectamente a los CEE, tanto a nivel de la UE (Tribunal de Justicia Europeo) como nacional. Los objetos de litigio abarcan todos los aspectos del funcionamiento de los CEE, si bien prevalecen los siguientes asuntos contenciosos:

- ▶ el calendario y la calidad de la información y la consulta o, a menudo, la falta de información (especialmente en el contexto de la reestructuración de empresas)⁴;
- ▶ la confidencialidad y retención de información por parte de la dirección;⁵
- ▶ el vínculo entre el CEE y las estructuras nacionales de representación de los trabajadores;⁶
- ▶ los recursos (por ejemplo, traducción e interpretación) para el funcionamiento del CEE;⁷
- ▶ y el carácter transnacional de la información.⁸

La variedad de asuntos contenciosos no deja de ampliarse y cubre nuevos fenómenos, entre los que destacan los casos relacionados con el Brexit y las disputas sobre el uso de videoconferencias en los últimos años.

¹ Para consultar la lista completa de derechos de información y consulta de los trabajadores, véase la página del ETUI de Jagodziński R. y Hoffmann A. (2018) «The palette of workers' participation rights», disponible en: [\(12\) \(PDF\) Palette of workers' rights to information and consultation \(researchgate.net\)](#).

² Véase www.ewcdb.eu/search/court-cases.

³ Gracias a la actualización continua de la base de datos, se estima que podrán añadirse a la lista otros 50 casos de litigios del CEE.

⁴ Ejemplos de casos: CEE de Renault Vilvoorde, Francia y Bélgica (1998); casos GDF-SUEZ, varios tribunales (2006-2007); sentencia del CAC sobre el CEE de Oracle (número de caso: EWC/17/2017); CEE de Alcatel, caso n.º RG 07/52509, Francia (2007); CEE de British Airways frente a la dirección central, Tribunal Laboral de Bruselas (2006).

⁵ Ejemplos de casos: Comité de Empresa Europeo de Walgreens Boots Alliance, caso número EWC/30/2020, CAC, Reino Unido; CEE de Verizon, caso número EWC/22/2019, CAC, Reino Unido; CEE de Exxon Mobile, caso KG 08/9/C, Bélgica (2008).

⁶ Ejemplos de casos: CEE de Vesuvius, CAC, Reino Unido (2019); Kuehne y CEE de Nagel, LAG Rheinland-Pfalz, 16.07.2015 – Az.: 5 TaBV 5/15, Alemania; CEE de Amcor, Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 2. Oktober 2014 – 11 TaBV 6/13, Alemania; CEE de Engie, GDF-SUEZ, TGI París, Francia (2011); Goodyear European Information and Communication Forum, Versailles Cour d'Appel, Francia (2010); CEE de Alstom, n.º RG 03/02164, Francia (2003); CEE de Beiersdorf, n.º RG 06/00357, Francia.

⁷ Ejemplos de casos: CEE de Princes Group contra Princes Group en el CAC, Reino Unido (2020); CEE de Verizon contra la dirección central de Verizon Group, EWC/22/2019, CAC, Reino Unido (2019); Comité de Empresa Europeo de Emerson Electric y otros y Emerson Electric Europe, EWC/13/2015, CAC; CEE de Mayr-Melnhof Packaging contra la dirección central del Tribunal Laboral y Social de Viena (2022).

⁸ Ejemplos de casos: CEE de British Airways frente a la dirección central, Tribunal Laboral de Bruselas (2006); CEE de Dana contra la dirección central de Dana Corporation, Tribunal de Empleo de Essen (2019); CEE de Veolia Transdev, TGI Nanterre, Francia (2014); CEE de Vesuvius, CAC, Reino Unido (2019).

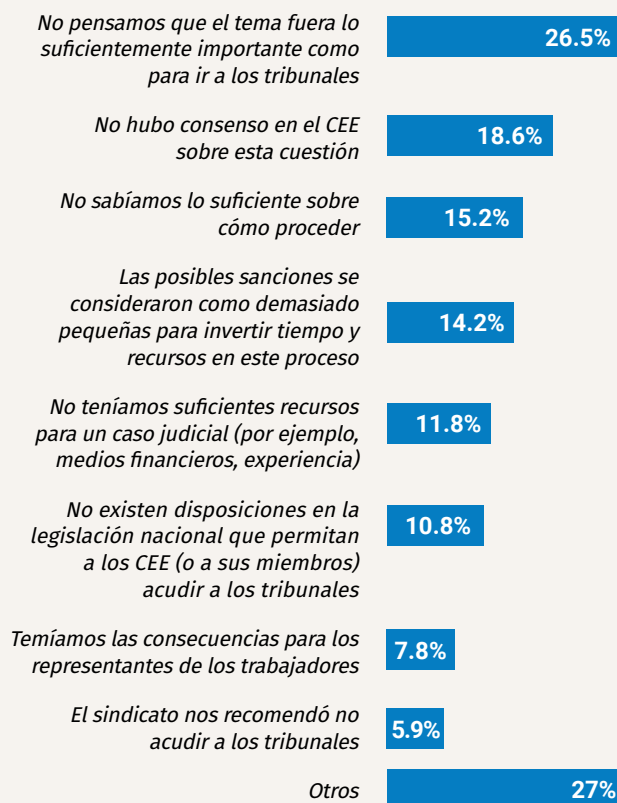
1.1 Estructura del resumen práctico y para quién puede ser útil

Es muy revelador considerar no solo las razones para acudir a los tribunales (véase, entre otras, la sección 2.3 «Líneas rojas»), sino también los motivos por los que otros CEE decidieron no iniciar un litigio (De Spiegelaere y Jagodziński, 2019: 79). Cuando se les preguntó en una encuesta a los miembros del CEE (2018), estos informaron de que, a pesar de tener una disputa grave con la dirección, finalmente no siguieron adelante con el caso judicial porque se enfrentaban a

- ▶ dudas sobre si vale la pena (si la disputa es lo suficientemente importante como para acudir a los tribunales);
- ▶ problemas con los recursos (financieros, de tiempo, de conocimiento) y las altas costas del litigio;
- ▶ problema con los marcos jurídicos (capacidad jurídica, procedimientos, sanciones leves, normas de protección para los miembros del CEE);
- ▶ problemas para lograr el consenso dentro del CEE.

Estos temas se desarrollan y discuten en los siguientes capítulos de esta publicación.

Por qué los CEE no inician litigios



Fuente: De Spiegelaere S. y Jagodziński R. (2019) *Can anybody hear us? An overview of the 2018 survey of EWC and SEWC representatives*, ETUI, Brussels. (p. 79)

A close-up photograph of two hands, one darker-skinned and one lighter-skinned, pulling on a thick white rope. The hands are positioned on either side of the rope, with fingers wrapped around it. The background is a soft, out-of-focus grey. A large, semi-transparent purple circle is overlaid on the top left of the image, containing the title and the number '2'.

Afrontar una disputa con la dirección

2

Un caso judicial, la mayoría de las veces, no sale de la nada. Las investigaciones demuestran que solo el 20 % de los CEE reciben la información pertinente y se les consulta a tiempo, es decir, antes de que la dirección central finalice su decisión (De Spiegelaere y Jagodziński 2019: 39). Muchos CEE experimentan una creciente frustración porque no se les informa ni consulta adecuadamente. A esto se añade la frustración por la denegación reiterada del acceso a la información por motivos de confidencialidad. Otro ámbito muy conflictivo es el de la competencia transnacional de los CEE y las frecuentes negativas de los directivos a debatir un asunto debido a una supuesta falta de dimensión transnacional o, en general, a la denegación de la consulta por estos motivos.

Los CEE casi nunca acuden a los tribunales ante la primera vulneración de sus derechos. El litigio se suele considerar un medio de último recurso. Así pues, muchos CEE reiteran sus esfuerzos para que la dirección respete los derechos de los trabajadores: envían cartas a la dirección e insisten ante ella para que la próxima vez informe a tiempo al CEE o permita la celebración de una reunión extraordinaria. Tarde o temprano, tras la negación sistemática y/o las repetidas vulneraciones de sus derechos fundamentales, los CEE afectados llegan a un punto crítico. La opción que queda entonces es:

- 1. seguir insistiendo para que la dirección respete los derechos del CEE, aunque sin muchas esperanzas de que se produzca un cambio;**
- 2. renunciar a intentar que la dirección respete sus derechos;**
- 3. intensificar el nivel de las acciones a un nivel que la dirección ya no pueda ignorar.**

En determinadas situaciones, la tercera opción puede ser la única solución razonable que quede. El fracaso de todos los esfuerzos y soluciones no contenciosos puede llevar a un CEE a plantearse la posibilidad de acudir a los tribunales. Por tanto, es evidente que la decisión de iniciar un litigio rara vez resulta sorprendente, ya que es el resultado de una serie de infracciones cometidas por los directivos, seguidas de un proceso de frustración acumulada ante la imposibilidad de hacer que la otra parte respete las normas acordadas. Llegado el momento, normalmente desencadenado por un acontecimiento específico, el CEE decide que ya es suficiente y decide iniciar un litigio.

A lo largo de este resumen práctico mostraremos los obstáculos jurídicos y prácticos que pueden surgir en un proceso de litigación y las herramientas disponibles para superar algunos de ellos, así como algunas consideraciones importantes que deben tenerse en cuenta a la hora de plantearse iniciar un litigio.

Durante cada etapa del proceso, la coordinación constante con la organización sindical pertinente es de suma importancia. Su implicación y apoyo a una decisión conjunta sobre el litigio (véase la sección 2.3 para más detalles) es aún más importante, ya que los CEE no operan en el vacío. Cada caso judicial se añade al conjunto de la jurisprudencia, ya sea reforzando o debilitando la posición de todos los CEE. Los sindicatos aportan la experiencia, los conocimientos, el soporte jurídico y el poder organizativo que son esenciales para los CEE que buscan la resolución de conflictos, incluso a través de litigios; en algunos países, los sindicatos pueden ser una parte accesoria para llevar un caso ante los tribunales, mientras que en otros los sindicatos son la única parte que puede llevar un caso ante los tribunales (tabla 1):

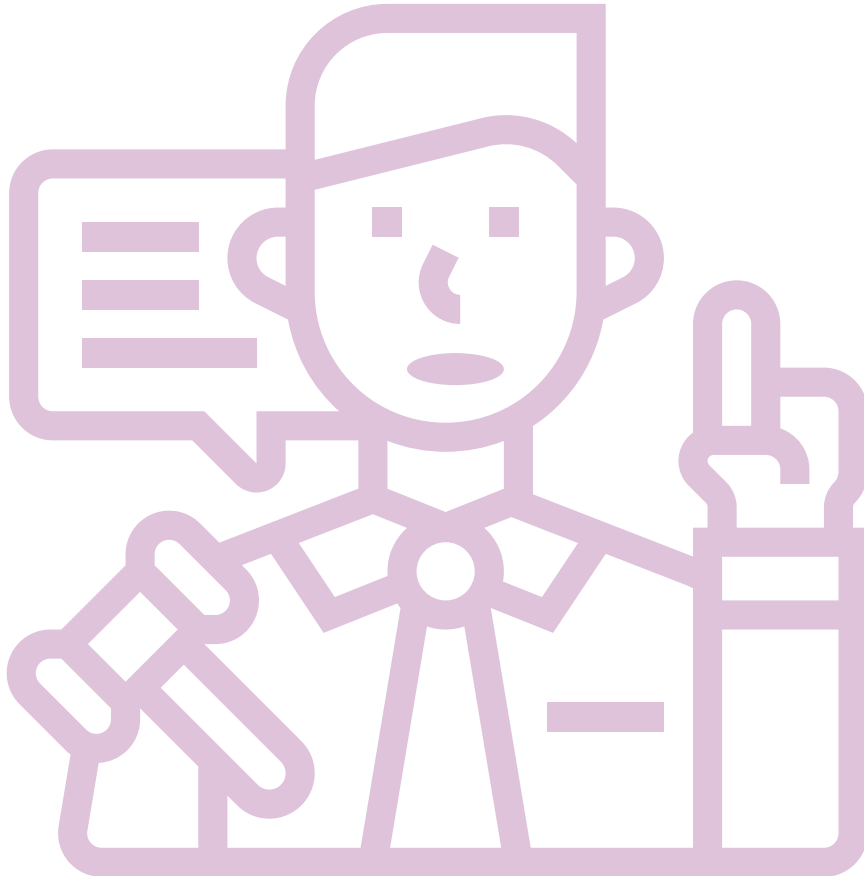
**TABLA
1**

Capacidad jurídica de los CEE y capacidad sindical para representar a los CEE ante los tribunales

NOMBRE DEL PAÍS	ESTATUS JURÍDICO DE LOS CEE	REPRESENTACIÓN POR SINDICATOS
Austria	Personalidad jurídica	No
Bélgica	Solo miembros individuales y sindicatos (la opción habitual)	Sí
Bulgaria	Legitimación o capacidad jurídica para actuar ante los tribunales	En parte (los sindicatos pueden enviar una notificación a la inspección de trabajo)
Croacia	Legitimación o capacidad jurídica para actuar ante los tribunales	Poco claro
Chipre	No	
República Checa	Legitimación o capacidad jurídica para actuar ante los tribunales	Puede ayudar
Dinamarca	No para CEE Grupos especiales de negociación (GEN) y sindicatos en los tribunales laborales	Sí
Estonia	No	Sí
Finlandia	No	Sí
Francia	Personalidad jurídica	Puede participar en un proceso judicial como organización interesada en el funcionamiento legítimo de los CEE
Alemania	Legitimación o capacidad jurídica para actuar ante los tribunales	Posible (puede iniciar casos)
Grecia	Legitimación o capacidad jurídica para actuar ante los tribunales	
Hungría	Legitimación o capacidad jurídica para actuar ante los tribunales	
Irlanda	Solo representantes de trabajadores individuales	
Italia	Limitado: solo con los sindicatos	Los sindicatos pueden llevar el caso ante los tribunales, no ante el Comité de Conciliación
Letonia	No	Posible
Lituania	Limitado	
Luxemburgo	Solo representantes de trabajadores individuales	
Malta	No	
Países Bajos	Legitimación o capacidad jurídica para actuar ante los tribunales	
Polonia	Limitado: en casos de confidencialidad	Posible/En proceso de debate
Portugal	Legitimación o capacidad jurídica para actuar ante los tribunales	
Rumanía	Legitimación o capacidad jurídica para actuar ante los tribunales	
Eslovaquia	Legitimación o capacidad jurídica para actuar ante los tribunales	Sí
Eslovenia	Legitimación o capacidad jurídica para actuar ante los tribunales	Sí
España	Personalidad jurídica	Los sindicatos pueden llevar un caso ante los tribunales por vulneración de derechos colectivos
Suecia	Personalidad jurídica/capacidad para actuar ante los tribunales	
Reino Unido	Legitimación o capacidad jurídica para actuar ante los tribunales	
Islandia		Sí

Obtener apoyo a través de los sindicatos es inestimable en todas las fases del proceso, empezando por las primeras fases del conflicto, es decir, cuando pueden ayudar a los CEE a evaluar el fondo del asunto, las posibilidades de éxito, la base jurídica, las posibles sanciones, la preparación de las pruebas,

encontrar y dirigirse al tribunal competente (competencia geográfica y material), informar al CEE sobre el curso de acción y el procedimiento ante el tribunal, así como determinar si un CEE tiene la capacidad jurídica necesaria para seguir adelante con el litigio, entre otras cuestiones.



2.1 Evaluación de la gravedad de una disputa con la dirección

Antes de que un CEE empiece a considerar la forma preferible de abordar el conflicto, debe evaluar su gravedad.

El proceso de evaluar la gravedad de una disputa y emprender nuevas medidas de resolución de conflictos con la dirección, tanto si desemboca en un litigio como si no, es complejo y difícil. Determinar la gravedad de cualquier disputa depende de múltiples factores relacionados con las **características objetivas** del caso y con su **valoración subjetiva**.

Los factores **objetivos** relacionados con un caso pueden denominarse «**líneas rojas**». Están consagrados en la legislación y definen el funcionamiento

de un CEE. Se trata, entre otras cosas, de normas que definen el concepto de información y consulta adecuadas, cómo puede imponerse la confidencialidad y cómo deben celebrarse las reuniones. Este marco se establece mediante transposiciones nacionales de la Directiva sobre los CEE y disposiciones del acuerdo CEE. La evaluación de las «líneas rojas» requiere un buen conocimiento de las fuentes jurídicas: la Directiva refundida del CEE, su legislación nacional (tanto la del acuerdo CEE como la de su país de origen) y su acuerdo CEE.

Además, los factores subjetivos pueden dar lugar a diversas percepciones de un conflicto (véase el capítulo 3.1).

2.2 Cooperación con los sindicatos pertinentes

El modo de actuación más eficaz y, por tanto, recomendado, es una respuesta conjunta a las infracciones de los directivos por parte de los CEE y los sindicatos. Existen posibles beneficios concretos que los CEE obtienen al involucrar al sindicato pertinente en la resolución de disputas y preparación para litigios:

- ▶ La obtención de una **evaluación objetiva de la gravedad de la disputa** con la dirección, algo que, de otro modo, puede ser difícil de conseguir.
- ▶ **Consulta basada en la experiencia** sobre las opciones y medios para gestionar la situación. El coordinador sindical puede ayudar a completar diversos aspectos del análisis de los casos y decidir sobre la línea de actuación más eficaz y eficiente.
- ▶ **El acceso a recursos adicionales, entre los que se incluye (a veces de forma gratuita) la asistencia jurídica por parte de abogados sindicales.** Dependiendo de la situación, la FSE o el sindicato nacional pueden ofrecer asistencia jurídica⁹ o recomendar un abogado experto para representar al demandante ante el juez o tribunal en el caso de que acuda a un litigio (en lugar de un abogado aleatorio sin experiencia en dichos casos) o puede actuar como fiscales auxi-

liares en el proceso (véase también la Sección 4.4 de este resumen práctico);

- ▶ En situaciones específicas, los sindicatos pueden ofrecer a su CEE asistencia financiera o ideas sobre fuentes alternativas de financiación en su caso judicial. Por ejemplo, la Unión Europea de Servicios Públicos dispone de un fondo especial para ayudar a los CEE en caso de litigio. Esta ayuda es crucial, ya que las disposiciones sobre la financiación de litigios por parte de los CEE son generales y poco precisas, mientras que las disposiciones pertinentes en los acuerdos de los CEE son escasas.
- ▶ **Contacto con otros CEE** que hayan estado involucrados en disputas o litigios similares en el pasado. El hecho de ponerse en contacto con ellos permite obtener experiencia de primera mano e informar mejor a los comités de empresa europeos de su decisión de litigar.
- ▶ El acceso a una **perspectiva más estratégica** y evaluación por parte de los sindicatos que permita identificar las perspectivas para la determinación de la prioridad del caso, pero también las posibles consecuencias de un fallo judicial, que pueden ser trascendentales para otros CEE.

Impacto de la coordinación sindical en el funcionamiento de los CEE

El 67 % de los miembros del CEE consideran que su coordinador sindical es esencial para el CEE, e incluso el 59 % de los miembros no sindicados opinan lo mismo. El impacto positivo en el funcionamiento de los CEE es visible en los siguientes ámbitos:



Fuente: De Spiegelaere y Jagodziński (2019) *Can anybody hear us?* p. 88.

⁹ La Unión Europea de Servicios Públicos creó un fondo específico para apoyar a los CEE que buscan justicia a través de litigios.

2.3 Las «líneas rojas»

El diálogo social a escala empresarial se debe desarrollar en un espíritu de cooperación y consenso. Pero incluso la cooperación y la búsqueda de consenso requieren un marco, especialmente cuando los trabajadores y la dirección tienen intereses contrapuestos.

Muchos CEE denuncian que tienen disputas con la dirección, pero no saben cuándo una disputa es lo suficientemente grave como para acudir a los tribunales. Para abordar este reto proporcionamos puntos de referencia firmes: **líneas rojas** definidas por los marcos jurídicos.

Existen dos fuentes en las que se pueden encontrar criterios de línea dura para determinar las infracciones administrativas y, en consecuencia, una disputa grave:

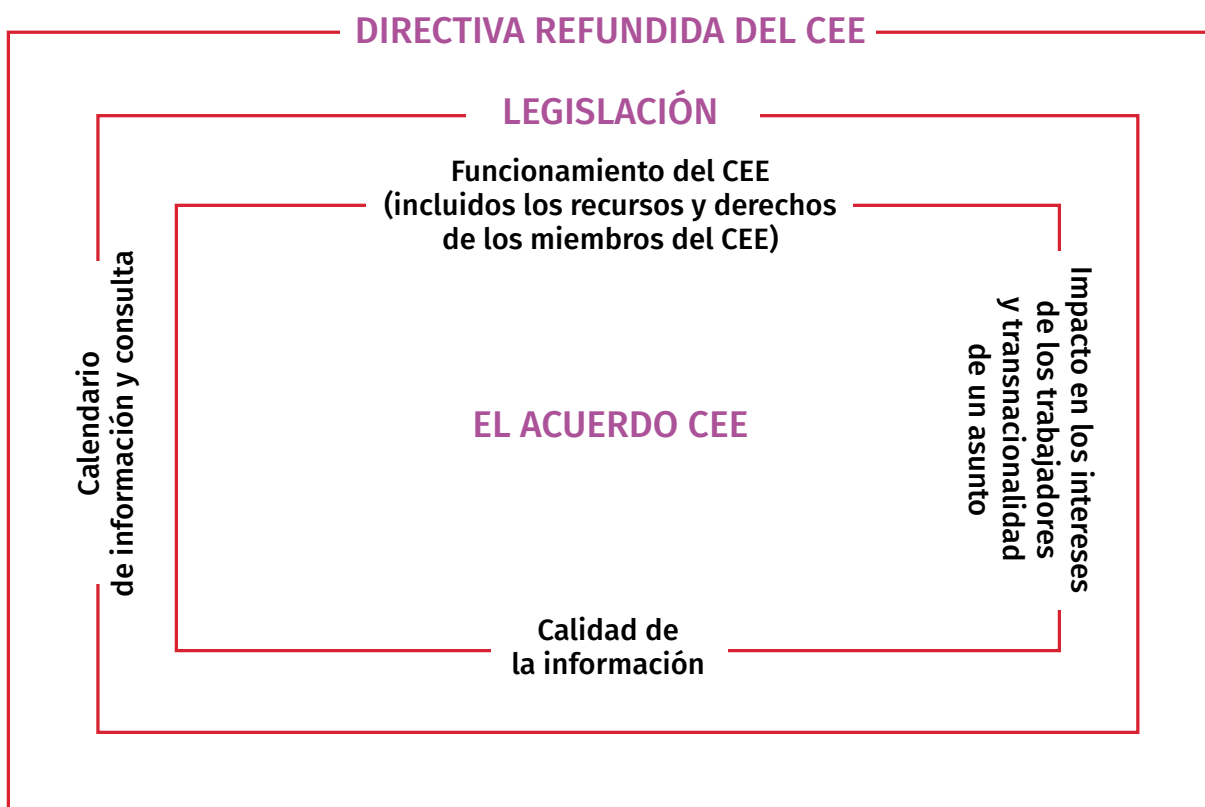
1. La legislación nacional

El decreto nacional (una ley específica, un código laboral o un convenio colectivo en algunos países) que transpone la Directiva 2009/38/CE del CEE es la principal y más importante fuente de derechos

y obligaciones que definen el funcionamiento y las competencias de cualquier CEE. Las directivas no son directamente aplicables a escala nacional, es decir, se deben incorporar a la legislación nacional. Así, la transposición nacional «traduce» los objetivos de la Directiva refundida del CEE en disposiciones concretas que vinculan a la dirección (y a su CEE). Cabe destacar que, como tal, la Directiva refundida del CEE (al igual que cualquier directiva de la UE) no es directamente aplicable a su CEE.

2. El acuerdo CEE

El acuerdo CEE tiene por objeto aplicar las disposiciones generales de la legislación nacional vinculante. Define cómo deben aplicarse los derechos, las competencias y los deberes de los CEE, así como las obligaciones de la dirección, en el caso de un CEE y una empresa concretos. Es obvio que las disposiciones del acuerdo del CEE deben respetar las disposiciones más generales de la legislación nacional y no pueden contradecirlas.



Tanto la legislación nacional como el acuerdo CEE contienen normas básicas que siempre se deben respetar:

Normas de información y consulta: calidad y calendario

La Directiva refundida del CEE (artículo 2.1, letras f y g) establece definiciones de información y consulta que, a su vez, se transponen (normalmente palabra por palabra) a la legislación nacional.

Las definiciones afirman que se debe **informar y consultar a los CEE** a tiempo, que la información debe ser de **buena calidad** (es decir, permitir formarse una opinión) y que la consulta debe ser significativa. «A tiempo» significa que, para que la consulta sea significativa, se debe informar y consultar al CEE antes de que la dirección tome las decisiones finales (considerando 46; art. 2 de la Directiva refundida del CEE).

A menos que se cumplan estos criterios, los resultados de la consulta difícilmente podrán tenerse en cuenta en el proceso de toma de decisiones y, por tanto, influir en las decisiones de la empresa.



(Ausencia de) calidad de la información

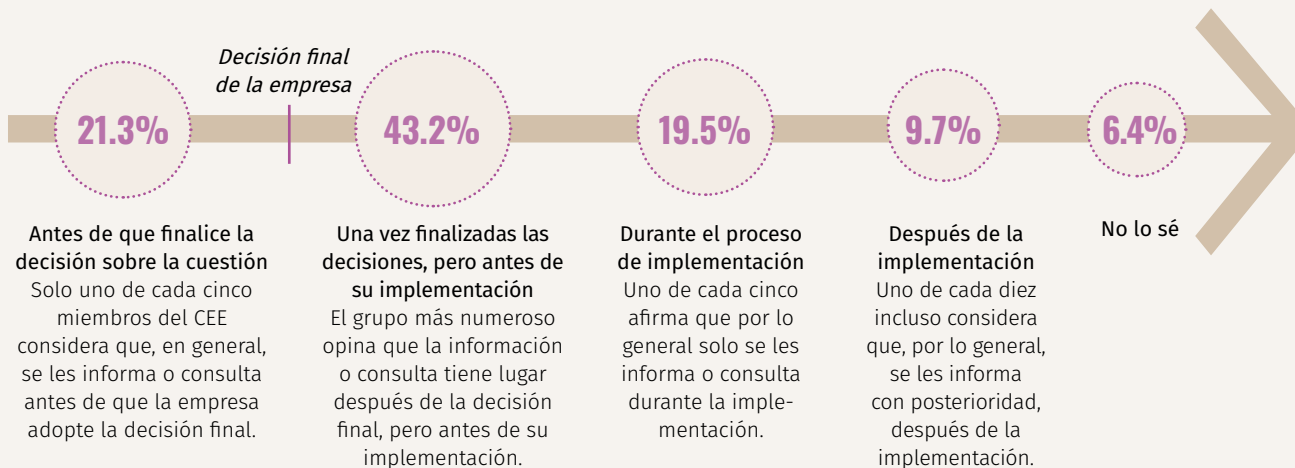
Cuando se les preguntó por la calidad de la información, los miembros del CEE informaron sobre todos los puntos del orden del día (principalmente información económica y financiera, estrategia empresarial, nuevas tecnologías, información sobre cierres y recortes, deslocalización de la producción) de que esos datos se presentaban a menudo a los CEE (entre el 84 y el 98 % de los casos), pero la información presentada rara vez era útil (únicamente en el caso de los cierres y recortes uno de cada dos miembros del CEE informó de que la información era útil, mientras que en todos los demás temas menos del 50 % de los encuestados informó de que la información era útil).

Fuente: De Spiegelaere y Jagodziński (2019), pág. 38.

Calendario de información y consulta

En la encuesta de 2018 realizada por los miembros del CEE se les preguntó: «*En general, ¿cuándo tiene lugar el intercambio de información o la consulta?*»

Fuente: De Spiegelaere and Jagodziński (2019), pág. 38.



Solo uno de cada cinco miembros del CEE informa de que, en general, se les informa y consulta oportunamente, es decir, antes de que la dirección adopte la decisión final. Del mismo modo, más del 70 % de los miembros del CEE consideran que no se les informa a tiempo según dictamina la ley.

Fuente: De Spiegelaere y Jagodziński (2019), p. 39.

Hay otros puntos que se deben tener en cuenta¹⁰ :

- ▶ Llevar a cabo procedimientos de «información» y «consulta» en una única reunión constituiría una vulneración de la Directiva;
- ▶ Una simple comunicación de la decisión final de la dirección no puede aceptarse como un procedimiento de consulta válido y debidamente completado.
- ▶ El procedimiento de información y consulta no es una simple formalidad, sino que debe formar parte integrante del proceso de toma de decisiones.
- ▶ El CEE debe poder pedirle información más detallada o información diferente (datos) si llega a la conclusión de que los datos que se le han facilitado hasta el momento no permiten examinar el asunto de forma adecuada.

Límites al uso responsable de la confidencialidad

El acceso a la **confidencialidad** de la información puede constituir una limitación importante; al mismo tiempo, es un arma de doble filo, ya que también establece «líneas rojas» que la dirección no puede cruzar.

En función de lo dispuesto en la Directiva CEE (art. 8.2), cuando la dirección haga referencia a la confidencialidad de la información y obligue a los miembros del CEE a no transmitirla ni compartirla con otros miembros del CEE, deberá comprobar si la dirección ha indicado:

- ▶ qué elementos de información se tratan específicamente;
- ▶ por qué se considera confidencial la información;
- ▶ la duración de la confidencialidad;
- ▶ a quién se aplica específicamente la confidencialidad y si la información puede compartirse con otros representantes de los trabajadores;
- ▶ el modo en el cual la transmisión de la información podría perjudicar los intereses de la empresa con arreglo a criterios objetivos.

Además, los miembros del CEE tienen derecho a recurrir ante las autoridades administrativas o judiciales cuando no acepten la confidencialidad impuesta.

Eficacia (*effet utile*) de la consulta

Debe verificarse si, en virtud de la información recibida y la consulta, el CEE puede **influir significativamente en las decisiones de la empresa**. Cuando se les pregunta por el papel desempeñado, la mayoría de los miembros del CEE declaran que el CEE es principalmente útil como fuente de información, pero no lo es tanto cuando se trata de consultar o influir en las decisiones de la dirección (solo uno de cada cinco miembros del CEE

piensa que su CEE cumple esos objetivos; De Spiegelaere y Jagodziński 2019).

Impacto en los trabajadores

La información facilitada y la consulta realizada deben completarse de la manera y con el contenido adecuados para permitir a los representantes de los trabajadores llevar a cabo una evaluación exhaustiva del posible impacto en los intereses de los trabajadores a los que representan (artículo 2.1, letra f), incluido el impacto «posible» o «potencial» (considerando 16 de la Directiva refundida). Es prerrogativa del CEE evaluar cuáles son los intereses de los trabajadores y si pueden verse afectados.

También debe subrayarse que los CEE tienen derecho a ser informados y consultados sobre todas las decisiones que afecten a los intereses de los trabajadores. Esto no tiene por qué afectar únicamente de forma negativa. Lo que importa es que las decisiones en cuestión sean de «importancia para los trabajadores europeos en cuanto al alcance de sus posibles efectos», independientemente del posible resultado positivo o negativo para los mismos.

**Información confidencial**

Cuando se les preguntó, casi cuatro de cada diez miembros de CEE informaron de que la dirección a menudo se niega a transmitir información aludiendo a la necesidad de mantener la confidencialidad de la información (De Spiegelaere y Jagodziński, 2019: 67). Por otra parte, un grupo ligeramente menor de miembros del CEE (el 33,4 %) informó de que la dirección no impone la confidencialidad.

Sin embargo, varios casos judiciales han demostrado que los CEE pueden cerrarse satisfactoriamente al cuestionar la gestión del (ab)uso de la confidencialidad como método para restringir los flujos de información (Jagodziński y Stoop, 2021).

¹⁰ Para más información, véase Picard S. (2010) European Works Councils: a trade union guide to directive 2009/38/EC, Bruselas: ETUI, disponible en: www.etui.org/publications/reports/european-works-councils-a-trade-union-guide-to-directive-2009-38-ec

Carácter transnacional de la cuestión de fondo

Las disposiciones que definen lo que es transnacional son esenciales para definir la competencia de los CEE para que se les informe y consulte sobre estos temas. La calificación de lo que es transnacional es también una de las cuestiones más polémicas entre el CEE y la dirección: una mayoría del 30% de los miembros del CEE declaran que hay discusiones frecuentes al respecto (De Spiegelaere, Jagodziński y Waddington 2021: 212). La supuesta falta de carácter transnacional de un asunto figura entre las razones más frecuentemente alegadas por la dirección central para no informar ni consultar a los CEE; como tal, también ha sido objeto de muchos casos judiciales (ya sea como cuestión central, como en el caso del CEE de British Airways en 2006, el CEE de Vesuvius en 2019, el CEE de Verizon en 2020, el CEE de Veolia Transdev en 2014, o en combinación con otras cuestiones controvertidas; véase www.ewcdb.eu/search/court-cases).

Funcionamiento del CEE (incluidos los recursos y derechos de los miembros del CEE)

La última «línea roja», aunque no por ello menos importante, está asociada a los recursos operativos de los CEE y sus miembros. La Directiva refundida del CEE (y las transposiciones nacionales) especifica que los medios (financieros y materiales) para el funcionamiento de un CEE se deben determinar en el acuerdo del CEE (artículo 6) y que, en cualquier caso,

la responsable de proporcionar a los miembros del Comité de Empresa Europeo los medios necesarios para aplicar los derechos derivados de la Directiva y representar colectivamente los intereses de los empleados (artículo 10) es la dirección.

Puede ser conveniente decidir colectivamente sobre esas «líneas rojas» y los criterios para evaluar los conflictos, incluso antes de que surja una disputa. Para ello, es preciso ponerse en contacto con el sindicato y buscar su apoyo. También puede ser importante considerar si la disputa actual es el primer desacuerdo en una relación cooperativa con la dirección o más bien otro ejemplo en una larga cadena de vulneraciones de las reglas del juego. Es necesario considerar si la vulneración es intencionada y si afecta al núcleo de los derechos de información y consulta, así como a los intereses de los trabajadores.

Por último, conviene destacar una verdad evidente: la capacidad para determinar las «líneas rojas» requiere de un buen conocimiento de las fuentes jurídicas: la Directiva refundida del CEE, la legislación nacional (tanto la del acuerdo CEE como la del país de origen) y el acuerdo CEE (véase también **Table 9.1 Knowledge about EWC regulations in De Spiegelaere, Jagodziński and Waddington 2021**).



PERDER NO ES UNA OPCIÓN

«No se puede permitir perder un caso, porque eso perjudica la posición jurídica de todos los CEE»

Coordinador sénior del CEE



Decidir si acudir o no a los tribunales

3

Si un CEE se plantea acudir a los tribunales para defender sus derechos, se deben dar varios pasos.

En primer lugar, es preciso involucrar a su sindicato para que realice una evaluación conjunta de la situación, valore la gravedad del conflicto y elabore conjuntamente una estrategia global para que el CEE resuelva el conflicto, lo que puede incluir el litigio. Hay que tener en cuenta que el litigio es un medio de último recurso. En segundo lugar, el CEE tiene que resolver la cuestión sobre el objetivo del litigio: ¿cuál es su objetivo y qué efecto deseado debe producir? En tercer lugar, el CEE debe elegir con conocimiento de

3.1 Percepción del conflicto

causa las distintas formas de resolver el problema. Las «líneas rojas» definidas por el marco jurídico son útiles para evaluar la gravedad de una disputa, pero no son determinantes automáticos. No obstante, se requiere cierto grado de discreción para aplicarlas. Para tomar medidas en respuesta a una disputa o conflicto con la dirección, un CEE tiene que llegar a un consenso. Esto significa alinear las opiniones de la mayoría de los miembros del CEE (en función de las normas establecidas en el acuerdo del CEE o en el reglamento interno) y de sus sindicatos (FSE, nacional) en cuanto a si un conflicto es lo suficientemente grave como para emprender acciones legales. En la práctica, es probable que los miembros del CEE y los sindicatos que los apoyan tengan percepciones diferentes del conflicto y opiniones distintas sobre su gravedad. Por lo tanto, pueden tener diferentes puntos de vista sobre las mejores formas posibles de abordar el conflicto.

El primer paso para evaluar la gravedad de un conflicto es constatar su presencia. Incluso en este nivel aparentemente tan básico, las percepciones individuales desempeñan un papel fundamental: es habitual que dentro de un mismo CEE algunos miembros y representantes sindicales informen de la presencia de un conflicto grave con la dirección y otros no califiquen el mismo desacuerdo de conflicto. Estas opiniones divergentes se asocian a diferentes factores:

1. Factores relacionados con la función y el perfil de cada representante en el CEE y el perfil del CEE. Dependiendo de la función representativa que desempeñe en el CEE, una persona puede tener una percepción particular del conflicto (véase el cuadro de información «percepción del conflicto»). Tanto la antigüedad en el CEE como el conocimiento de las normas (marco jurídico, acuerdo del CEE) pueden influir en la percepción del conflicto.

2. Formación nacional de los miembros del CEE. Dependiendo del origen del miembro del CEE, una persona puede tener una percepción diferente del conflicto. Las opiniones pueden derivarse de los antecedentes culturales, los marcos y tradiciones de las relaciones laborales, la afinidad con los litigios en el país de origen, la percepción social de los conflictos y litigios, la eficacia de los mecanismos de aplicación, entre otros.

3. Factores individuales (personales): percepción individual del conflicto, preferencia por el método de resolución del conflicto, crianza personal, etc. Por ejemplo, las dudas para acudir a los tribunales pueden derivarse de la falta de conocimiento, la falta de confianza y la falta de confianza en la aplicación judicial eficiente de los derechos de información y consulta y, en consecuencia, de la resignación y la aceptación de las infracciones de los directivos como algo habitual.



«Percepción del conflicto y función en el CEE»

Los datos de la encuesta del ETUI (De Spiegelaere y Jagodziński, 2019) confirman que las diferencias en las percepciones de la frecuencia y la gravedad del conflicto dependen de la función realizada del CEE: los titulares de cargos (presidentes, miembros de comités selectos) informaron de conflictos graves con mucha más frecuencia que otros miembros (respectivamente, el 23,3 % frente al 12,1 %) o miembros suplentes (8 %) (figura 2). Asimismo, los sindicalistas y los miembros de los CEE en los que hay un coordinador manifestaron índices más elevados de percepción de conflictos.

En el caso de los titulares de cargos, la explicación es que simplemente están más cerca del núcleo de los acontecimientos y participan más a menudo en intercambios directos con la dirección; por lo tanto, están expuestos más directa y frecuentemente a desacuerdos y conflictos con la dirección.

Cuando un CEE recibe la ayuda de un coordinador de CEE o si hay representantes sindicales del CEE formados en la empresa, la mayor percepción del conflicto puede explicarse por su mejor conocimiento de las normas que se aplican al CEE y de las normas exigidas que deben cumplir la información y la consulta.

FIGURA
1

Diversos factores que afectan a la percepción y evaluación de la gravedad del conflicto



Fuente: R. Jagodziński (2022).

Nota: todas estas percepciones se solapan y se pueden dar en un único CEE

3.2 ¿Puede el CEE acudir a los tribunales?

Un paso necesario antes de iniciar el litigio es comprobar si el CEE puede realmente dirigirse legalmente a un órgano jurisdiccional y ser reconocido como parte en un procedimiento judicial con arreglo a la legislación nacional en la que se basa el acuerdo específico del CEE.

La Directiva CEE no concede uniformemente a los CEE ninguna forma o estatuto jurídico específico y deja a la legislación nacional la obligación de «garantizar que se dispone de procedimientos administrativos o judiciales adecuados para hacer cumplir las obligaciones derivadas de la presente Directiva» (artículo 11.2 de la Directiva 2009/38/CE refundida).

FIGURA
2

Estatus jurídico de los CEE en la UE

- Legal Personalidad jurídica
- Capacidad jurídica para actuar en los tribunales
- Capacidad jurídica limitada
 - Bélgica:** solo afiliados individuales y sindicatos
 - Dinamarca:** grupos especiales de negociación (GEN) y sindicatos en los tribunales laborales
 - Irlanda:** solo representantes individuales de los trabajadores en casos de protección, de lo contrario solo arbitraje (sin acceso a los tribunales)
 - Italia:** solo con los sindicatos
 - Luxemburgo:** solo representantes individuales de los trabajadores
 - Polonia:** CEE solo en casos de confidencialidad
- Ausencia de personalidad jurídica



Fuente: R. Jagodziński (2022).

La capacidad de los CEE o de los sindicatos para interponer recursos judiciales en nombre de los CEE varía de un Estado miembro de la UE a otro (figura 3).

- ▶ En tres Estados miembros (Austria, Francia y Suecia), los CEE tienen personalidad jurídica plena, lo que permite a los representantes de los CEE iniciar procedimientos judiciales en nombre del CEE y representar al CEE en las relaciones con terceros.
- ▶ En otros 9 países (República Checa, Finlandia, Alemania, Letonia, Lituania, Países Bajos, Rumanía, Eslovaquia, España y Hungría), los CEE pueden ser parte en procedimientos judiciales; además, en Polonia esta capacidad se limita únicamente a las disputas sobre confidencialidad, mientras que en Lituania se limita al suministro de información y a la confidencialidad.
- ▶ En cuatro Estados miembros (Bélgica, Dinamarca, Italia y Luxemburgo), únicamente los miembros de los CEE tienen capacidad jurídica para actuar ante la justicia en asuntos relacionados con los CEE.
- ▶ En consecuencia, hay cinco Estados miembros en los que los CEE carecen de toda capacidad jurídica para actuar ante la justicia: Chipre, Estonia, Finlandia, Letonia y Malta; en Dinamarca, al parecer, solo los miembros del GEN pueden iniciar un procedimiento judicial, pero no los miembros del CEE; en Noruega, el CEE no tiene personalidad jurídica y no está claro si los miembros individuales pueden actuar en su nombre ante los tribunales).

► En Irlanda, solo las infracciones de las normas relativas a la protección de los representantes de los trabajadores son recurribles ante los tribunales, mientras que en otros aspectos (interpretación o funcionamiento de los acuerdos del CEE, así como confidencialidad y retención de información sensible) solo es posible el arbitraje, sin acceso a los tribunales.

► En Italia, los conflictos entre los CEE y la dirección únicamente pueden resolverse mediante un procedimiento de conciliación en el Ministerio de Trabajo, sin acceso a los tribunales (no obstante, con la ayuda de los sindicatos pueden presentarse casos ante los tribunales laborales).

FIGURA
3

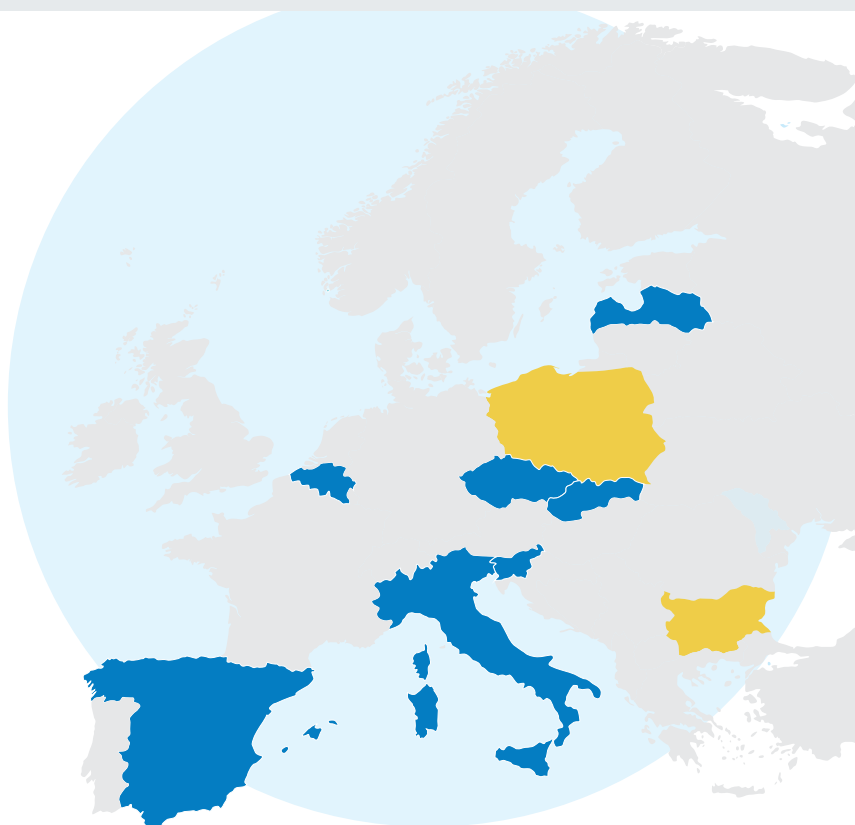
Litigios a través de sindicatos

■ Los sindicatos pueden iniciar procedimientos judiciales en nombre de los CEE

■ En debate jurídico:

Notificación a la inspección de trabajo y debate (en Polonia)

Fuente: R. Jagodziński (2022).



En los países en los que los CEE tienen una capacidad jurídica limitada, es necesario comprobar y asegurarse de si un CEE tiene capacidad colectiva para llevar un caso ante los tribunales, o si esta acción solo pueden llevarla a cabo los representantes individuales de los trabajadores que sean miembros del CEE o los sindicatos en nombre del CEE (véase la

tabla 2 a continuación). Para evitar incertidumbres jurídicas y, en consecuencia, posibles problemas, el CEE debe ponerse en contacto con la FSE correspondiente (ya sea directamente o a través de la organización sindical nacional) para obtener ayuda y asesoramiento al respecto..

TABLA
2

Situación jurídica del CEE y formas de eludir las limitaciones formales

Nombre del país	Estatus jurídico de los CEE	Formas de eludir la falta de estatus jurídico del CEE
Austria	Personalidad jurídica	
Bélgica	Solo miembros individuales y sindicatos (la opción habitual)	A través de los sindicatos
Bulgaria	Legitimación o capacidad jurídica para actuar ante los tribunales	Notificación de los sindicatos a la inspección de trabajo
Croacia	Legitimación o capacidad jurídica para actuar ante los tribunales	
Chipre	No	
República Checa	Legitimación o capacidad jurídica para actuar ante los tribunales	A través de los sindicatos
Dinamarca	No para CEE Grupos especiales de negociación (GEN) y sindicatos en los tribunales laborales	
Estonia	No	Sindicatos o miembros individuales del CEE (al menos en casos de confidencialidad).
Finlandia	No	A través del procedimiento penal, en el que cualquier persona física puede denunciar un delito (normalmente lo hacen los agentes sindicales en nombre del CEE o el GEN). Además, un representante individual del CEE/GEN puede enviar el informe a la policía o al Defensor del Pueblo.
Francia	Personalidad jurídica	
Alemania	Legitimación o capacidad jurídica para actuar ante los tribunales	
Grecia	Legitimación o capacidad jurídica para actuar ante los tribunales	
Hungría	Legitimación o capacidad jurídica para actuar ante los tribunales	
Irlanda	Solo representantes de trabajadores individuales	Por miembros individuales del CEE que inician litigios
Italia	Limitado: solo con los sindicatos	A través de los sindicatos
Letonia	No	A través de los sindicatos
Lituania	Limitado	
Luxemburgo	Solo representantes de trabajadores individuales	
Malta	No	
Países Bajos	Legitimación o capacidad jurídica para actuar ante los tribunales	
Polonia	Limitado: en casos de confidencialidad	Bajo debate jurídico sobre la posibilidad de que los sindicatos representen a los CEE. Es posible notificar a la inspección de trabajo.
Portugal	Legitimación o capacidad jurídica para actuar ante los tribunales	
Rumanía	Legitimación o capacidad jurídica para actuar ante los tribunales	
Eslovaquia	Legitimación o capacidad jurídica para actuar ante los tribunales	A través de los sindicatos
Eslovenia	Legitimación o capacidad jurídica para actuar ante los tribunales	A través de los sindicatos
España	Personalidad jurídica	No es necesario, pero los sindicatos pueden presentar una demanda (demanda colectiva o conflicto colectivo)
Suecia	Personalidad jurídica/capacidad para actuar ante los tribunales	
Reino Unido	Legitimación o capacidad jurídica para actuar ante los tribunales	
Noruega	No/poco claro	
Islandia		Sindicatos [1] (colectivos) o individuales [2]

3.3 ¿Qué quiere conseguir el CEE?

Una vez que el CEE haya determinado que un conflicto o disputa es lo suficientemente grave como para emprender acciones legales, deberá considerar otras dos cuestiones:

1. ¿Qué objetivo quieren alcanzar el CEE y el sindicato acudiendo a los tribunales?
2. ¿Existen opciones alternativas aparte del litigio que puedan ser más eficientes?

Estas son algunas de las cuestiones centrales que deben plantearse a la hora de considerar un litigio. A continuación, presentamos algunas consideraciones clave y opciones de actuación. **Es fundamental que los CEE y sus sindicatos, bajo la coordinación de la FSE correspondiente, debatan y elaboren una estrategia concreta ANTES de decidir acudir a los tribunales.**

3.3.1 OBJETIVOS Y MEDIOS PARA ALCANZAR UN FIN

La primera pregunta que hay que plantearse es: ¿qué quiere conseguir el CEE junto con el sindicato coordinador al responder a un determinado conflicto con la dirección? Un punto de partida a considerar es la pregunta: ¿es la situación actual reparable? Por ejemplo, si el objetivo es obtener la información que la dirección ha rechazado, ¿todavía es posible obtener la información o el conflicto ya se ha desarrollado más allá de este punto? Otras cuestiones reparables pueden consistir en la obtención de los recursos necesarios para el funcionamiento del CEE, como el acceso a expertos. En una situación de reestructuración transnacional que implique despidos colectivos, el objetivo puede ser mejorar directamente la situación de los trabajadores como, por ejemplo, reduciendo el número de despidos.

En los casos en que la cuestión no es reparable y la búsqueda de una resolución por vía judicial parece la solución más eficaz, los posibles objetivos de los litigios contra la dirección pueden ser:

1. Insistir ante la dirección, por ejemplo, en el respeto de las normas e insistir en que en el futuro la dirección respete el acuerdo del CEE.

2. Enfrentarse a la dirección por una infracción o práctica reiterada que ya se ha perseguido en el pasado.

3. Obtener la interpretación de un tribunal independiente sobre un acuerdo problemático en el acuerdo del CEE.

4. Explorar nuevas vías jurídicas o señalar problemas con la legislación nacional por no cumplir las normas de la Directiva sobre los CEE (por ejemplo, dirigirse al Tribunal de Justicia Europeo sobre la interpretación de la Directiva sobre los CEE) como parte de una estrategia más amplia de litigios sindicales.

A menudo, las cuestiones reparables son más fáciles de resolver sin recurrir a acciones legales que las disputas sobre cuestiones que la dirección ya no puede reparar. **En cualquiera de estas consideraciones, es necesario decidir conjuntamente con el sindicato que apoya a su CEE (preferiblemente el FSE pertinente para su sector) sobre las consideraciones antes mencionadas relativas a los objetivos y la mejor manera de proceder.**

Con frecuencia, la protección de los derechos de los CEE frente a las vulneraciones por parte de la dirección requiere de una decisión rápida por parte de los tribunales. Es posible que una decisión judicial adoptada después de que la dirección ya haya aplicado la medida controvertida, con sus consecuencias para los trabajadores, no sirva de nada. En tales situaciones, los sistemas judiciales de algunos Estados miembros (como Estonia, Francia, Alemania, España, Rumanía, Dinamarca, Finlandia e Irlanda) garantizan la existencia de procedimientos acelerados (sumarios) que permiten al CEE solicitar una orden de suspensión a los tribunales (una medida cautelar). Estas órdenes de suspensión tienen el poder de impedir que la dirección aplique la decisión impugnada hasta que un tribunal dicte sentencia sobre el caso (es decir, no se trata de sanciones, sino de mecanismos preventivos contra un daño permanente). Se aconseja a los CEE que se encuentren en esta situación que consulten a un abogado sindicalista nacional para determinar el procedimiento exacto para obtener una orden de suspensión.

FIGURA
5

Disponibilidad de medidas cautelares en los litigios de los CEE en toda la UE

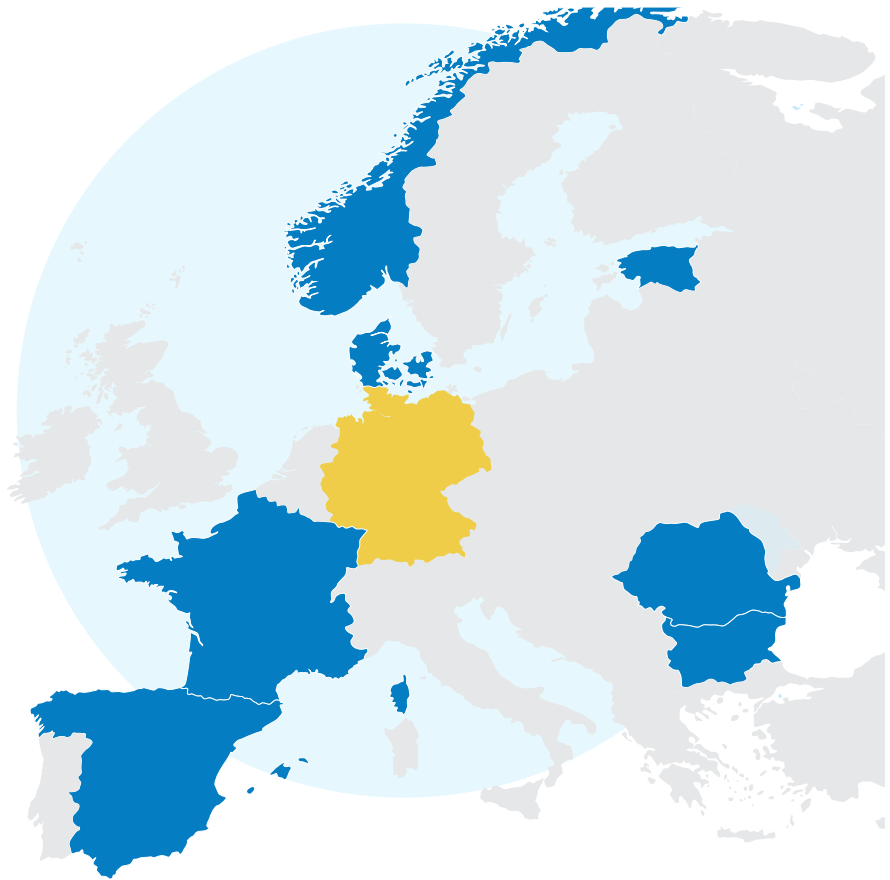
■ Medidas cautelares disponibles para los CEE o GEN

Bulgaria, en disputas de confidencialidad

■ En debate jurídico

Alemania: medidas cautelares disponibles para los comités de empresa (Ley alemana de comités de empresa), pero no explícitamente para los CEE

Fuente: R. Jagodziński (2022).



Un aspecto crucial a tener en cuenta es el plazo necesario para iniciar un litigio y obtener una sentencia en los casos relacionados con los CEE. Los CEE, como órganos colectivos, pueden demandar a la dirección bajo la jurisdicción de los países indicados en los acuerdos del CEE. En algunos países, puede llevar meses o incluso años obtener una sentencia judicial. Como consecuencia, la eficacia de los litigios como mecanismo rápido de resolución de problemas para los CEE puede verse limitada en algunos países.

Una última cuestión jurídica a tener en cuenta es si el régimen jurídico bajo el que opera el CEE establece plazos dentro de los cuales debe presentarse un caso ante los tribunales. Incluso cuando en la legislación de un determinado país no se estipule formalmente (de forma explícita) ningún plazo entre la violación de los derechos del CEE y el momento de recurrir a los tribunales, el tribunal puede establecerlo. En el caso judicial de Exxon Mobile en 2007 (recurrido en 2008), el tribunal francés dictaminó que la impugnación de la aplicación de la confidencialidad por parte de la dirección solo era posible en el momento de la divulgación de la información confidencial o poco después, ya que un retraso indebido invalida el derecho del CEE a una impugnación legal.

CONSEJO: 1 preparar la decisión

Si existen plazos establecidos para llevar un caso ante los tribunales o si el CEE desea actuar con rapidez, hay una forma de asegurarse de que el litigio pueda iniciarse sin demora. Si la necesidad de iniciar un litigio es el resultado de una secuencia de vulneraciones de los derechos del CEE, y este ha denunciado repetidamente dichas vulneraciones en casos anteriores, la decisión de acudir a los tribunales puede prepararse con antelación. Junto con el sindicato, el CEE puede escribir una carta de advertencia a la dirección en los siguientes términos: «Ha vuelto a incumplir el acuerdo del CEE y la ley. La próxima vez que lo haga llevaremos el caso a los tribunales». Se trata de una táctica de gestión del tiempo supuestamente eficaz para un CEE que permite preparar el terreno para el litigio mucho antes de que un proceso judicial surja como opción viable, es decir, ya cuando se produjo el anterior incumplimiento por parte de la dirección (véase también la sección 3.4).

3.3.2 MEDIOS ALTERNATIVOS

Aunque un caso concreto pueda parecer perfectamente sencillo y claro, siempre existe un cierto grado de riesgo hasta la sentencia definitiva del tribunal. La gran mayoría de los casos iniciados por los CEE y/o los sindicatos han dado lugar a sentencias favorables a los argumentos presentados por los representantes de los trabajadores (y en ese sentido el litigio ha sido un medio «eficaz»), pero también existe la posibilidad de que un juez vea las cosas de otro modo y ceda a los argumentos de la dirección.

El litigio es el último recurso en la resolución de disputas y, antes de acudir a los tribunales, se deben considerar y emprender otras acciones previas. Corresponde al CEE y a los sindicatos, bajo la coordinación de las FSE pertinentes, considerar detenidamente las alternativas y decidir qué acción emprender y en qué momento.

Dado que el litigio es solo una de las posibles opciones para resolver un conflicto, antes de recurrir a él puede ser útil enumerar otras posibles acciones que puede emprender un CEE, por ejemplo:

- ▶ Intentar ponerse en contacto con un miembro electo del gobierno local/territorial y solicitar su apoyo para resolver el conflicto (sirvió de ayuda en el caso de Renault Vilvoorde en 1998, véase «Introducción»).
- ▶ Contemplar la posibilidad de implicar a un facilitador/mediador e informar a una autoridad responsable de supervisar el diálogo social (por ejemplo, la inspección de trabajo, el Ministerio de Trabajo).
- ▶ Movilizar a los trabajadores (mediante la organización de una acción de protesta, una

huelga, el inicio de un conflicto colectivo formal, la recogida de firmas, etc.) para aumentar la presión y recordar a la dirección que los miembros del CEE son representantes de los trabajadores y cuentan con su respaldo. Evidentemente, es exigente en términos de recursos y requiere bastante poder de organización. Puede ser una herramienta poderosa, pero los miembros del CEE la utilizan relativamente poco (fue útil en el caso de Renault Vilvoorde en 1998).

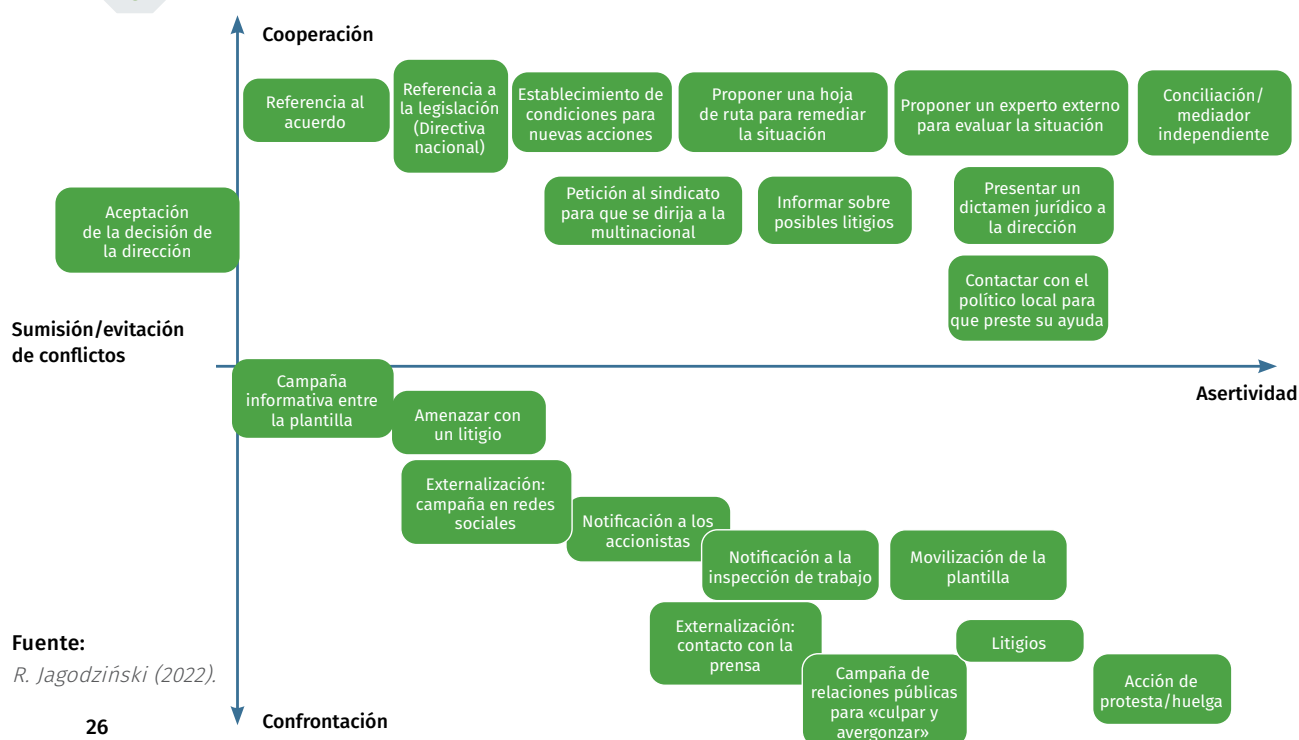
- ▶ Solicitar ayuda jurídica al sindicato o solicitar a un abogado que escriba una carta a la empresa (en cualquier caso, debería hacerse antes de recurrir a la vía judicial) en la que se enumeren las infracciones que suponen las acciones de los directivos.
- ▶ Exponer los dobles criterios que aplican la dirección o la empresa, por ejemplo, comunicando hechos que puedan afectar a su imagen pública de empresa socialmente responsable. En tales casos, hacer pública la cuestión puede ser una alternativa más eficaz que el litigio (véase el capítulo 4.6.2).

El sindicato (preferiblemente la FSE correspondiente) debe participar lo antes posible en el proceso a través del coordinador sindical del CEE, que debe actuar como enlace.

Los CEE disponen de varias opciones entre aceptar pasivamente otra vulneración por parte de la dirección y acudir a los tribunales. Entre otras cosas, varían en su nivel de asertividad y en cuanto a si su enfoque es más o menos cooperativo o confrontativo. La figura 6 muestra diferentes opciones y su clasificación en estos términos.

FIGURA 6

Opciones para resolver una disputa



Fuente: R. Jagodziński (2022).

El mensaje principal es: no se debe caer en la trampa del «todo o nada» y siempre hay que considerar las alternativas disponibles.

Si bien es el último recurso, el litigio no es necesariamente la última herramienta de confrontación: es una

forma institucionalizada y civil de tratar las disputas graves. En este sentido, referirse a un tribunal para una sentencia es una solución mucho mejor y más civilizada que recurrir a la agitación social, a la confrontación física o a una guerra verbal continua.

3.4 Elaborar una estrategia global del CEE para resolver el problema

En la sección anterior enumeramos varias opciones para responder a un conflicto con la dirección central. Sin embargo, dentro de estas opciones, todavía existen otras variaciones: por ejemplo, cuando se piensa en hacerlo público, hay opciones que son menos conflictivas que otras, como muestra la figura 7. Las redes sociales son menos públicas que los periódicos y la televisión, una campaña pública no tiene por qué ser una cruzada de «culpar y avergonzar» contra la empresa. Las distintas opciones se pueden utilizar

como pasos de intensificación en una estrategia, con una creciente confrontación y asertividad. Elegir la mejor opción requiere experiencia y un buen conocimiento del contexto general. Así pues, lo más aconsejable es que los CEE decidan la estrategia de resolución de conflictos conjuntamente con el sindicato (preferiblemente la FSE pertinente o un sindicato nacional).

Una herramienta útil en este sentido puede ser la «escalera jerárquica» de las acciones (figura 7).

FIGURA
7

Escalera jerárquica



- Acudir a los tribunales
- Contratar a un abogado y enviar un «último aviso» oficial a la dirección
- Ir a la prensa
- Exponer el problema a través de medios en línea (redes sociales, página web)
- Solicitar el apoyo de las autoridades pertinentes (inspección de trabajo, ministerio)
- Buscar el apoyo de un político (local)
- Ponerse en contacto con los accionistas de la Junta General
- Ponerse en contacto con la representación de los trabajadores en el consejo de administración (Consejo de Supervisión, Consejo de Administración)
- Enviar una carta al jefe de los jefes
- Hablar con el jefe de los jefes
- Movilizar a los trabajadores para una acción de protesta
- Comunicar/informar a todos los compañeros
- Involucrar a un facilitador/mediador
- Escribir una carta de demanda (firmada por un abogado)
- Escribir una carta «amable»
- Pedir ayuda a un sindicato
- Plantearlo (de nuevo) durante una reunión informal
- Consultar el acuerdo CEE y la legislación (acto nacional, Directiva)
- Exigir una reunión «formal» con la dirección central
- Programar una reunión de consulta

Intensificar las respuestas a la dirección por etapas tiene la ventaja de que la opción de encontrar una solución al conflicto permanece abierta hasta el último momento (iniciar un proceso judicial), y la presión sobre la dirección para que se comprometa aumenta con cada etapa. Así lo confirma la práctica de los CEE: alrededor del 27 % de los miembros de CEE que denunciaron una disputa grave con la dirección y amenazaron con llevar el caso a los tribunales, finalmente no lo hicieron por " otros motivos". La explicación más probable es que, tras emprender los primeros pasos hacia el litigio, la dirección empezó a tomarse en serio la disputa y se mostró dispuesta a llegar a cierto consenso con el CEE (De Spiegelaere, Jagodziński y Waddington 2021: 234). Para ser eficaz, la intensificación de la toma de medidas se debe realizar y comunicar con transparencia desde el principio.

Cuando un CEE decida aplicar la estrategia de escalada por etapas, es importante comunicar siempre los pasos que se darán a continuación si la dirección no está dispuesta a ceder y emprender la acción exigida

actualmente. Este enfoque permite a la dirección pensar si desea elevar el conflicto al siguiente nivel y responder en consecuencia. Sin embargo, esto solo funcionará si el CEE tiene un plan de varias etapas previstas y está decidido a dar y ejecutar el siguiente paso indicado. De lo contrario, socavará su credibilidad e infligirá daño a sí mismo y a su causa.

Por último, cuando un CEE presenta una queja a la dirección, en lugar de limitarse a señalar una infracción, debe informarles sobre lo que quiere que hagan mejor y qué normas esperan que se cumplan la próxima vez. Es importante dar tiempo a la dirección para que rectifique. Si la dirección aborda el problema, será un éxito, y si hace caso omiso de su oferta, puede reforzar su caso cuando acuda a los tribunales (siempre que se asegure de documentar todos sus esfuerzos hacia la dirección en el proceso previo al juicio; véase también la sección 4.5 en este resumen). Otra técnica muy útil consiste en advertir a la dirección de que la próxima vez que se incumplan las normas, se recurrirá a los tribunales.

3.5 Las costas judiciales

El litigio es una forma posible de hacer que se respeten los derechos. Sin embargo, es importante recordar que no es gratuito.

Cuando se plantea la posibilidad de emprender acciones judiciales, el CEE y los sindicatos coordinadores tienen que tener en cuenta varios tipos de costes asociados a las mismas.

3.5.1 COSTES FINANCIEROS

En primer lugar, existen costes financieros:

- ▶ coste del **asesoramiento jurídico** (abogado, etc.) para evaluar el caso (sus méritos, posibilidades de éxito, posibles problemas, etc.) en una fase preparatoria para informar de su decisión sobre el inicio del litigio (los sindicatos pueden prestar asistencia para ponerse en contacto con un abogado con experiencia);
- ▶ **los costes del arbitraje/mediación** o el coste de las **tasas judiciales** que se han de pagar por el registro y la tramitación del caso por el tribunal; Estas tasas varían según el país (véase la Parte 2 del resumen práctico);

- ▶ gastos de **representación legal** de un procurador o abogado. Estos costes se deben negociar individualmente con el abogado, así como lo que cubre la minuta. En algunos países, la ley no exige formalmente que se contrate a un abogado para representar al CEE, y los miembros del CEE o los responsables sindicales en su nombre pueden presentar el caso ellos mismos (véase la tabla 3). Sin embargo, no suele ser aconsejable.
- ▶ costes adicionales, incluidos, por ejemplo, los gastos de desplazamiento para las reuniones con el abogado (estos gastos pueden reducirse gracias a los medios de comunicación modernos, pero las reuniones en persona serán necesarias en algún momento), los desplazamientos y permisos laborales para asistir al caso en la sala de vistas, la recopilación y preparación de pruebas, la obtención de dictámenes de otros expertos (por ejemplo, en asuntos financieros); y cualquier posible coste contingente que pueda surgir.

TABLA
3

Representación por parte de personas que no sean abogados en las causas judiciales del CEE

Nombre del país	No se requiere abogado	Se requiere abogado
Austria	En el tribunal de distrito, casos de hasta 5000 euros	En los tribunales regionales, casos de más de 5000 euros
Bélgica		Sí
Bulgaria		Sí
Croacia		Sí
Chipre		Sí
República Checa	No	Sí
Dinamarca	No es obligatorio en los tribunales civiles, pero normalmente se requiere un abogado	Generalmente
Estonia	???	Sí
Finlandia	No ante un tribunal civil	Sí
Francia	No ante un tribunal de distrito (o de 1.ª instancia)	Generalmente sí
Alemania	En un tribunal local (Amtsgericht), casos de menos de 5000 euros	Generalmente sí
Grecia	No en: tribunal civil de distrito (Irinodikio), (2) recursos provisionales, (3) para evitar un peligro inminente (artículo 94, apartado 2, del Código de procedimiento civil), y (4) procedimientos laborales ante el tribunal unipersonal de primera instancia	Generalmente sí
Hungría	Sí	A veces
Irlanda	A veces	A veces
Italia	A veces*	Generalmente sí
Letonia		Sí
Lituania		Sí
Luxemburgo		Sí
Malta	No	Sí
Países Bajos	No ante un tribunal civil	Sala de lo Social del Tribunal de Ámsterdam: Sí
Polonia	No ante un tribunal civil (a veces)	Generalmente sí
Portugal	No ante un tribunal civil, cuantías inferiores a 5000 euros	Generalmente sí
Rumanía	A veces	Generalmente sí
Eslovaquia	No en tribunales civiles	Generalmente sí
Eslovenia	Posible en los juzgados de distrito	En instancias superiores
España		Generalmente sí
Suecia	No es necesario en los tribunales civiles	Generalmente sí
Reino Unido	Posible	Aconsejable
Islandia		
Liechtenstein		
Noruega	No es necesario en los tribunales civiles	
Suiza		

Es posible que no todos los costes sean aplicables en todos los casos. Los costes varían según el país (véase la parte 2 y los informes nacionales). Es importante considerar estos costes y debatir cómo se cubrirán con los sindicatos que coordinan el CEE.

La Directiva sobre los CEE contiene una cláusula general que especifica lo siguiente: «(...) el comité de empresa europeo dispondrá de los medios necesarios para aplicar los derechos derivados de la presente Directiva, a fin de representar colectivamente los intereses de los trabajadores de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria.» (Art. 10, apdo. 1 de la Directiva refundida). Esto implica que los gastos operativos de los CEE y los GEN deben quedar cubiertos por la dirección (es una buena práctica anotarlos en el acuerdo del CEE). Sin embargo, la Directiva sobre los CEE y sus transposiciones nacionales no contienen cláusulas específicas sobre los costes de los procedimientos jurídicos. Según la Comisión Europea (2018: 34) estas cláusulas generales constituyen y representan una base clara y suficiente para obligar a la dirección a cubrir las costas judiciales, pero la práctica en muchos CEE indica lo contrario. En algunos casos, los tribunales nacionales también confirmaron la obligación de la dirección de cubrir los costes legales de los CEE (por ejemplo, en el caso reciente del CEE de Princes Group que tuvo lugar en 2020 contra Princes Group en el CAC, Reino Unido; o en el CEE de Verizon y la administración central de Verizon Group en 2019, CEE/22/2019, CAC), pero en otro caso anterior el tribunal insistió en que era una cuestión de acuerdo entre las partes (por ejemplo, número de caso: EWC/13/2015, Comité de Empresa Europeo de Emerson Electric y otros y Emerson Electric Europe, CAC). En 2022, el Tribunal Laboral y Social de Viena dictaminó, a raíz de una demanda interpuesta por el comité de empresa europeo de Mayr-Melnhof Packaging que, para aclarar cuestiones jurídicas y justificar posturas ante la dirección central de un grupo tan grande y con actividad internacional, es necesario el dictamen de un experto especializado en el ámbito del derecho de los CEE, que debe ser costado por la empresa.

El hecho de que el CEE pueda o no reclamar los costes legales a la empresa depende en primer lugar de lo establecido en el Acuerdo CEE.¹¹ Por lo tanto, para remediar la situación, al menos parcialmente, es aconsejable que, al (re)negociar los acuerdos del CEE, se incluyan disposiciones claras sobre la cobertura de los gastos jurídicos en caso de disputa (véase el recuadro «Ejemplos de acuerdos de los CEE relativos a la financiación de los costes judiciales»).

Dado que solo una pequeña parte de los acuerdos de los CEE contienen disposiciones que garanticen claramente la cobertura de los costes legales por parte de la dirección, muchos CEE deben iniciar primero una batalla legal para conseguir que se cubran estos costes (o que se reembolsen tras la decisión de un tribunal) o encontrar financiación externa. El apoyo financiero procede principalmente de sindicatos sectoriales nacionales o europeos, de las Federa-

ciones Sindicales Europeas (por ejemplo, la Unión Europea de Servicios Públicos gestiona un fondo especial a disposición de los CEE que se planteen o hayan iniciado un litigio con la dirección).

Ejemplos de acuerdos de los CEE relativos a la financiación de los costes judiciales

- ▶ Art. 6 de su Acuerdo. (viii) *Los miembros del Foro tendrán los derechos legales y el recurso a mecanismos de resolución de disputas y a los tribunales competentes necesarios para reivindicar sus obligaciones, derechos y facultades en virtud del presente acuerdo del Foro* (Comité de empresa europeo de Zimmer Biomet, acuerdo de instalación de 2019);
- ▶ *El Comité de Empresa de la SE no podrá resultar condenado al pago de las costas de dicho procedimiento [judicial]. Se aplicarán el artículo 261 y siguientes de la ley de enjuiciamiento civil («Wetboek van Rechtsvordering») neerlandesa.* (Art. 15.2) (Comité de Empresa de la SE de AEB, acuerdo de instalación de 2018)
- ▶ *(...) en los casos en que sea necesario un procedimiento judicial, siempre en relación con la Ley pero no con el artículo 20 de dicha Ley [transposición chipriota de la Directiva sobre los CEE], los gastos para iniciar un procedimiento judicial serán sufragados por el Grupo con la condición de que este sea informado previamente de este coste y de que únicamente se refiera a procedimientos necesarios para la aplicación de las disposiciones legales* (CEE de Laiki Group, acuerdo de instalación de 2007)
- ▶ *Coste de litigios pagados por la empresa independientemente del resultado* (CEE de Assa Abloy, acuerdo renegociado de 2006)
- ▶ *La dirección central asumirá los costes de todos los recursos financieros y materiales necesarios del CEE, el CE y los grupos de trabajo. Estos incluirán, en particular, (...) los costes de cualquier mediación necesaria y los honorarios judiciales y de abogados.* (CEE de Yazaki Europe Limited, acuerdo de instalación de 2018)
- ▶ *La dirección central se hará cargo de los gastos ocasionados por el procedimiento ante la junta de arbitraje y los tribunales* (CEE de Abertis Group, acuerdo de instalación de 2012)

Fuente: R. Jagodziński (2022) elaboración propia basada en la base de datos del ETUI de los CEE, www.ewcdb.eu.

¹¹ Para los GEN y el artículo 6: todos los gastos relacionados con las negociaciones correrán a cargo de la dirección central para que el órgano negociador especial pueda desempeñar su tarea de manera adecuada (artículo 5, apdo. 6 de la Directiva refundida); CEE (requisitos subsidiarios): «los gastos de funcionamiento del comité de empresa europeo correrán a cargo de la dirección central» (artículo 6 del anexo 1).

TASAS JUDICIALES EN CADA PAÍS

Es preciso comprobar si se deben abonar tasas judiciales (costes de registro y tramitación del caso por

el tribunal) en el país en el que desea iniciar el litigio con la dirección (consulte la ficha del país correspondiente en la parte 2 de este resumen práctico).

FIGURA
8

CEE exentas de tasas judiciales en la legislación nacional

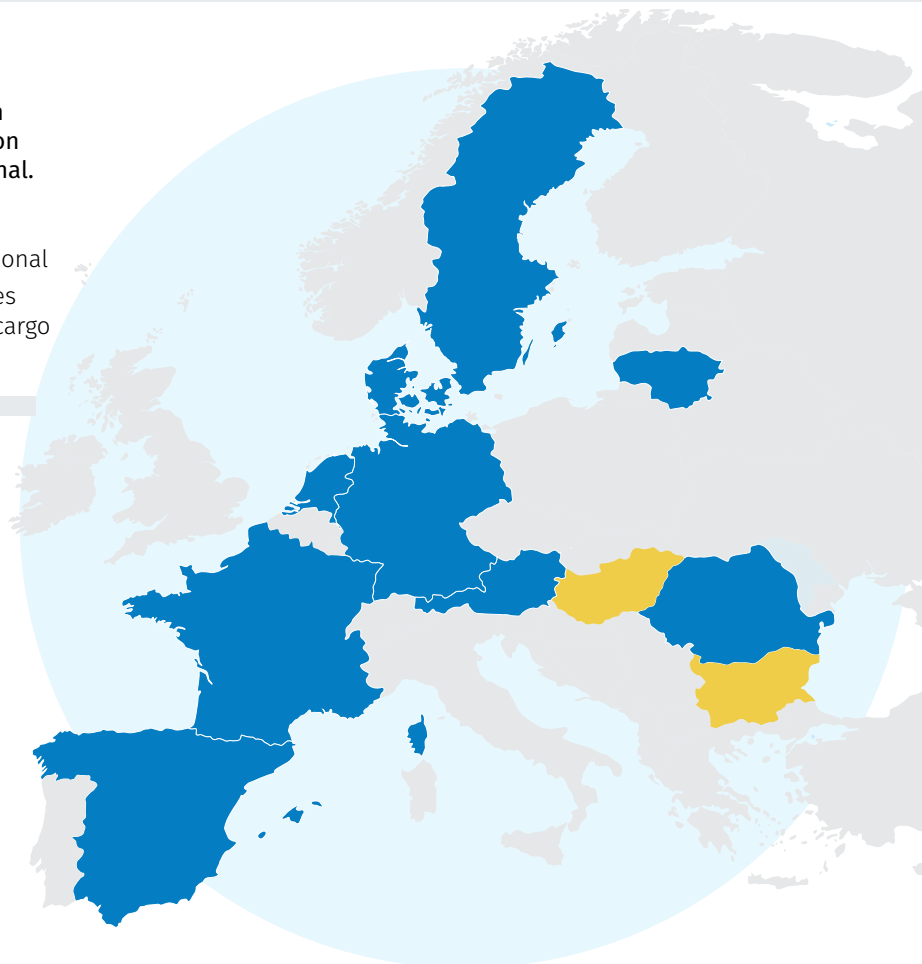
■ Los CEE de las pymes están exentos de tasas judiciales con arreglo a la legislación nacional.

■ Parcialmente/en debate:

España: de manera condicional

Hungary: las tasas judiciales correrán explícitamente a cargo de la dirección

Fuente: R. Jagodziński (2022).



Es necesario recordar que¹²:

- ▶ **Tan solo 8 países no exigen el pago de tasas judiciales** para iniciar el procedimiento (Austria, Lituania, España [de manera condicional], Bulgaria, Francia, Alemania, Rumanía, Suecia y Países Bajos). **En los siguientes países (entre otros), la dirección está específicamente obligada a financiar litigios:**
 - ▶ Hungría: los miembros del CEE dispondrán de los medios necesarios para ejercer los derechos conferidos al CEE, **incluido el inicio de disputas legales** relacionadas con la vulneración de los derechos de información y consulta de los empleados;
 - ▶ Países Bajos:
 - La Sala de lo Social del Tribunal de Ámsterdam establece las tasas para las personas físicas y jurídicas, pero no para GEN o CEE.
 - El coste de emprender acciones legales está incluido en los costes pagados por la **dirección central**, siempre que la dirección central haya sido notificada previamente del gasto en cuestión.
 - **No se puede condenar a un GEN o a sus miembros ni a un CEE creado en virtud de la transposición a pagar las costas del procedimiento** ante la División de Sociedades del Tribunal de Apelación de Ámsterdam.
- En algunos países existen autoridades públicas que pueden apoyar a los CEE en su acceso a la justicia. Por ejemplo, en Finlandia, el Defensor del Pueblo puede desempeñar un papel de supervisión en un conflicto. El Defensor del Pueblo tiene derecho a solicitar toda la información pertinente, incluidos datos confidenciales o relacionados con el mercado de valores y, en principio, puede actuar con gran rapidez.

¹² La información data de 2022. Las disposiciones sobre tasas judiciales pueden haber cambiado desde entonces en el Estado miembro correspondiente.

Una cuestión crucial que se debe considerar es el plazo para este tipo de casos en el sistema jurídico nacional que regula el acuerdo. En algunos países, este proceso puede durar meses o incluso años, lo que puede hacer que los efectos de resolución de problemas del sistema jurídico para los CEE sean casi nulos.

En el capítulo 4.4 profundizaremos en el tema de los costes de un abogado y en cómo el CEE puede asegurarse de que la empresa pueda pagar estos gastos.

3.5.2 RELACIÓN CON LA DIRECCIÓN

La experiencia de los CEE que se han visto envueltos en litigios en el pasado demuestra que existen varios escenarios posibles de cómo los procesos judiciales afectan a la relación presente y futura con la dirección de la empresa. El espectro de posibles escenarios es amplio, pero limitado por los dos extremos siguientes:

- ▶ **Situación ideal:** la dirección empieza a considerar al CEE como un socio más serio que en el pasado. El CEE adquiere un mayor respeto como una institución formal lo suficientemente sólida con la que contar en el futuro y la dirección se muestra más dispuesta a cooperar de forma constructiva con los representantes de los trabajadores. Este es el escenario óptimo que cualquier CEE espera: mejora la posición inicial del CEE y hace posible una futura cooperación constructiva.
- ▶ **Situación más desfavorable:** el litigio alimenta la enemistad (preexistente) entre la dirección y el CEE, y da lugar a una guerra abierta constante. La cooperación constructiva futura difícilmente será posible a menos que se produzca algún cambio importante (cambio de gestión, cambio estructural dentro de la empresa, cambio en la cultura corporativa, nueva composición del CEE, etc.).¹³ Es probable que en el futuro surjan controversias que puedan derivar en procesos judiciales.
- ▶ Al considerar las posibles respuestas de la dirección, es importante no enfrascarse en deliberaciones demasiado detalladas, pero sí dedicar algún tiempo a anticipar las respuestas de la dirección y preparar sus respuestas o contramedidas.



GANARSE EL RESPETO

«La dirección a la que se enfrenta un CEE con un caso judicial nunca está contenta con ello. Pero también apreciarán la oportunidad de obtener una autoridad objetiva y experta para aclarar quién estaba equivocado y quién tenía razón. Según mi experiencia, un caso judicial siempre llevó a la dirección a tomar el CEE más en serio, incluso cuando el CEE no ganó el caso. Una dirección que pierda un caso puede resultar destituida, pero nunca he visto casos de represalia contra un CEE».

Coordinador sénior del CEE

¹³ Solo una pequeña minoría (7 %) de los miembros del CEE denuncia una hostilidad abierta (De Spiegelaere, Jagodziński y Waddington 2021: 200)

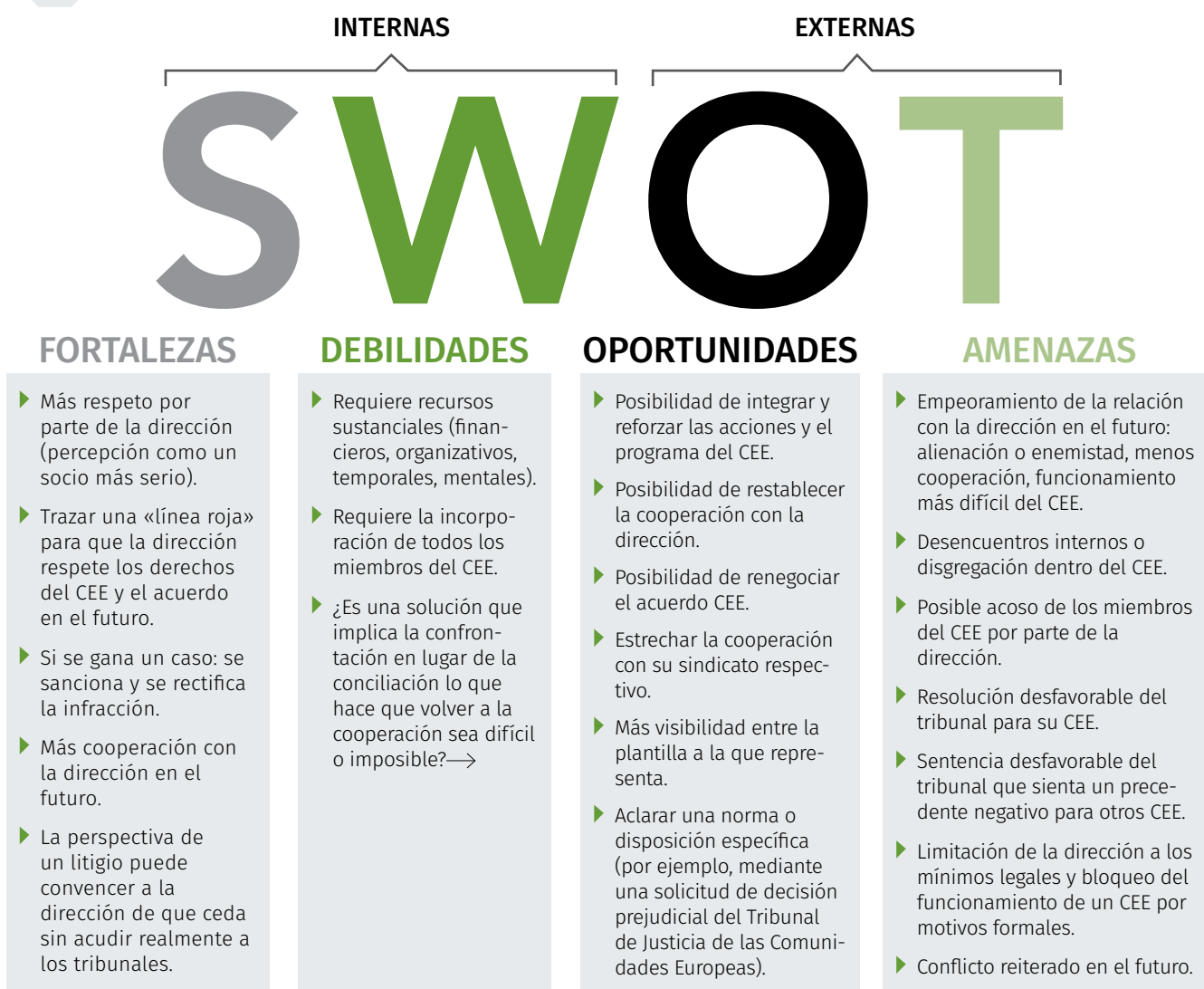
3.6 Análisis DAFO

Para llevar a cabo una evaluación exhaustiva de los distintos aspectos y estimar la relación entre los costes y los beneficios de la vía contenciosa para resolver un conflicto determinado, es preciso tener en cuenta diversos factores y su impacto en la decisión. En este sentido, puede resultar útil el modelo DAFO, una herramienta sencilla, rápida y muy utilizada en la toma de decisiones. DAFO significa «debilidades», «amenazas», «fortalezas» y «oportunidades».

La figura 10 presenta un ejemplo de clasificación de consideraciones generales sobre el litigio como vía de resolución de conflictos por parte de los CEE. En esta tabla, las «fortalezas» y las «debilidades» son factores internos (es decir, aquellos que están bajo su control) y los dos restantes son de naturaleza dinámica, lo que significa que el resultado no está en manos del CEE ni de los propios sindicatos.

FIGURA
9

Análisis DAFO del inicio de un caso judicial: ejemplo



Análisis DAFO de la solución alternativa

Incluso se podría hacer un análisis DAFO similar para la opción de no acudir a los tribunales. El análisis puede informar de aspectos similares de situaciones en las que el CEE y los sindicatos no acudan a los tribunales, y ayudar así a considerar los puntos fuertes y el coste de una solución alternativa. La comparación de los resultados del análisis DAFO para resolver un conflicto con la dirección, tanto por la vía contenciosa como por la conciliatoria, puede indicar claramente cuál es la opción más eficaz en un caso determinado.

En el capítulo anterior analizamos los pasos y las consideraciones que pueden llevar a la decisión de acudir a los tribunales. Para iniciar un proceso judicial, normalmente se requiere la realización de, al menos, tres trámites adicionales.

4.1 Jurisdicción pertinente y órgano jurisdiccional competente

El requisito absoluto para que los CEE puedan solicitar justicia es tener un estatus jurídico específico: personalidad jurídica o capacidad jurídica para actuar en los tribunales. El estatus jurídico de los CEE y los GEN está regulado por la legislación nacional y difiere en el conjunto de la UE (véase la sección 3.2).

El país de jurisdicción y el órgano jurisdiccional competente en caso de disputas deben mencionarse en el acuerdo por el que se establece un CEE y en cualquier versión renegociada del mismo. Sin embargo, pueden surgir problemas porque

- ▶ el acuerdo carece de una cláusula (clara) sobre jurisdicción;
- ▶ si, en caso de disputa sobre los derechos del GEN, el GEN aún no se ha creado, las empresas pueden eludir la solicitud de creación de un GEN y negarse a aclarar cuál de sus filiales en Europa es responsable de tramitar dicha solicitud. Aunque la Directiva refundida contiene criterios claros para designar la entidad jurídica (filial) dentro de una empresa o grupo multinacional que debe asumir esta responsabilidad (art. 3 de la Directiva refundida sobre el CEE), las empresas pueden a veces esconderse detrás de estructuras jurídicas complejas. En estos casos, es frecuente que se libere una larga batalla legal.¹⁴
- ▶ En muchos Estados miembros, no existen disposiciones legislativas (o estas son poco claras) para la creación automática de un CEE en caso de fracaso de las negociaciones del GEN. Puede resultar difícil obtener una resolución que establezca un CEE por defecto (sobre la base de requisitos subsidiarios, anexo 1 de la Directiva refundida).

En los tribunales puede haber trayectorias legales para diferentes tipos de cuestiones. Por ejemplo, en una disputa relativa a una exigencia irrazonable de confidencialidad por parte de la dirección, puede ser competente un órgano jurisdiccional diferente que en el caso de una disputa relativa a la falta de información y consulta adecuadas al CEE, o a una obstrucción para la institución de un GEN. Dado que muchos países aún no han adquirido experiencia en asuntos relacionados con los CEE, los tribunales pueden discrepar entre sí sobre cuál de ellos es el órgano jurisdiccional (competente) adecuado (desde el punto de vista geográfico y de contenido) para conocer de un determinado litigio¹⁵.

Las disputas colectivas entre el CEE en su conjunto y la dirección las resuelven los tribunales del país indicado en el acuerdo del CEE. Sin embargo, las cuestiones jurídicas que afectan a los miembros individuales del CEE, como la protección contra el despido improcedente y los derechos de los miembros del CEE a los recursos, deben abordarse en el tribunal del país en el que está empleado el miembro individual del CEE.

En algunos Estados miembros, puede exigirse un intento de conciliación (o mediación o arbitraje, conocidos colectivamente como Resolución Alternativa de Conflictos, RAC) como primer paso antes de poder iniciar un procedimiento judicial (por ejemplo, en Italia, España y Reino Unido). Alternativamente, tal obligación se puede consignar en el Acuerdo CEE. La opción de recurrir a un mediador independiente se incluye cada vez más en los acuerdos de los CEE más recientes como paso obligatorio antes de externalizar un conflicto y llevarlo a los tribunales.

Recurrir a la conciliación o a la mediación puede ser útil y considerarse una buena práctica en algunos casos.

¹⁴ Un caso conocido es el caso judicial del CEE de Kuehne y Nagel (C-440/00), que tardó varios años en instituirse.

¹⁵ Los casos en cuestión son los casos judiciales del CEE de Manpower (2014), el comité de empresa de la SE de Zalando (2016), Hamilton Sundstrand (2008), un caso alemán (11 BVGa 5/18 de 2018), CEE de Visteon (2012) y otros.

Sin embargo, es de vital importancia que el acuerdo del CEE incluya garantías de los recursos necesarios para el CEE cuando se recurra a esta forma de resolución de conflictos (por ejemplo, acceso a expertos o abogados). Por lo tanto, puede resultar útil especificar en el acuerdo del CEE algunos detalles como, por ejemplo, si se recurrirá al arbitraje, la mediación o la conciliación (véase la sección 4.6.1 para más detalles), si las partes solicitarán una resolución vinculante y quién

designará a la persona o personas implicadas (algunas de estas modalidades también pueden determinarse al inicio del proceso de RAC).

Por último, está la cuestión de la admisibilidad y el acceso a los tribunales para los CEE voluntarios anteriores a la Directiva establecidos en virtud del artículo 13 de la Directiva. La situación de los CEE según el artículo 13 difiere entre los distintos países de la UE (véase la tabla 4).

TABLA
4

Acceso a los tribunales para los CEE del artículo 13

Nombre del país	Existencia de procedimientos administrativos o judiciales de resolución de conflictos con base jurídica para los CEE del artículo 13
Austria	Excluido de las disposiciones penales de la ley ArbVG (Ley de CEE)
Bélgica	Poco claro/incluido tácitamente
Bulgaria	Incluidos tácitamente
Croacia	Sin mención/diferenciación legal entre el artículo 6 y el artículo 13
Chipre	Excluidos
República Checa	Sin mención/diferenciación legal entre el artículo 6 y el artículo 13
Dinamarca	poco claro
Estonia	Excluidos
Finlandia	Poco claro
Francia	Sin mención/diferenciación legal entre el artículo 6 y el artículo 13
Alemania	La ley sobre los comités de empresa europeos (EBRG, por sus siglas en alemán) no se aplica a los acuerdos del artículo 13 a menos que se trate de un cambio estructural significativo en la empresa.
Grecia	Sin mención/diferenciación legal entre el artículo 6 y el artículo 13
Hungría	Excluidos
Irlanda	Excluidos
Italia	Excluidos
Letonia	Sin mención/diferenciación legal entre el artículo 6 y el artículo 13
Lituania	Sin mención/diferenciación legal entre el artículo 6 y el artículo 13
Luxemburgo	Sin mención/diferenciación legal entre el artículo 6 y el artículo 13
Malta	Sin mención/diferenciación legal entre el artículo 6 y el artículo 13
Países Bajos	Sin mención/diferenciación legal entre el artículo 6 y el artículo 13
Polonia	excluidos
Portugal	Sin mención/diferenciación legal entre el artículo 6 y el artículo 13
Rumanía	Sin mención/diferenciación legal entre el artículo 6 y el artículo 13
Eslovaquia	Sin mención/diferenciación legal entre el artículo 6 y el artículo 13
Eslovenia	Sin mención/diferenciación legal entre el artículo 6 y el artículo 13
España	Excluidos
Suecia	Poco claro
Reino Unido	Excluidos
Islandia	
Liechtenstein	Sin mención/diferenciación legal entre el artículo 6 y el artículo 13
Noruega	Sí, procedimiento independiente en el Centro Noruego de Resolución de Conflictos
Suiza	

Puede surgir un problema adicional en el caso de los CEE de tipo paritario (es decir, compuestos por representantes de los trabajadores y presididos por un representante de la empresa, a veces denominado «modelo francés»). Parece que la composición paritaria

de un CEE no es un obstáculo serio para la búsqueda de justicia, ya que muchos de los casos que prosperaron ante los tribunales franceses fueron presentados por CEE franceses.

4.2 Incorporación de todo el CEE

Por lo general, hay dos tipos de gestión de una disputa con la dirección dentro de los CEE y de llegar a una decisión sobre el inicio del litigio. En el primer caso, todo el CEE está al corriente de las infracciones cometidas por la dirección gracias a una buena comunicación interna. En tal caso, todo el CEE intenta obtener información y resolver un conflicto. Tras haber seguido todos los acontecimientos, los CEE no suelen estar divididos sobre la decisión de iniciar un litigio como siguiente paso, porque todos consideran que es el último recurso necesario.

En el segundo caso, los CEE están más centrados en el comité restringido y llegar a una decisión común dentro de un CEE puede plantearse de forma diferente. En este caso, antes de que el CEE y los sindicatos que lo apoyan tomen una decisión definitiva, la mayoría de las consideraciones sobre el caso judicial posible o previsto se llevan a cabo en un círculo más reducido de miembros del CEE (como el Comité Selecto o el Comité Directivo, normalmente en cooperación con los sindicatos). Por supuesto, es frecuente que los demás miembros del CEE ya dispongan de cierta información sobre lo que está preparando el Comité Selecto. Esto significa que, una vez completadas todas las fases del análisis, la toma de decisiones y la preparación del caso, es necesario debatir el caso judicial con todo el CEE.

Si, en coordinación con los sindicatos, el Comité Selecto decide hacer una recomendación a todo el CEE para iniciar un litigio, es aconsejable tomarse el tiempo necesario para compartir adecuadamente con todos los miembros del CEE el análisis que ha llevado a tal recomendación.

Al presentar el caso a todo el CEE, el Comité Selecto debe considerar abordar los siguientes puntos:

- ▶ Contexto: antecedentes de la cooperación con la dirección en el pasado (especialmente útil para los nuevos miembros del CEE y los coordinadores sindicales), así como la situación actual y cuál es el núcleo de la disputa.
- ▶ Descripción de los distintos intentos y opciones de resolución del conflicto que han sido empleados o considerados por el CEE.

- ▶ El análisis DAFO de la opción preferida y de sus alternativas (por ejemplo, de no acudir a los tribunales).
- ▶ Posibles escenarios.
- ▶ Costes asociados al litigio, así como costes auxiliares (no financieros) de soluciones alternativas (por ejemplo, no acudir a los tribunales).
- ▶ Cómo apoyará esta propuesta los CEE y las metas y objetivos de los trabajadores.

En las legislaciones en las que la denuncia no se dirige a la propia empresa, sino que se responsabiliza a una persona concreta (un directivo), puede resultar difícil conseguir que todos los miembros del CEE respalden la decisión de iniciar un litigio, especialmente si pueden aplicarse sanciones personales al responsable individual. Debe quedar claro que la finalidad de los litigios de un CEE no es personal. La acción legal no se emprende para atacar o castigar a una persona concreta, sino para mejorar el cumplimiento de la normativa del CEE y defender los derechos colectivos de los miembros del CEE y de los trabajadores. En este sentido, las sanciones no deben considerarse la finalidad del litigio, sino un medio para alcanzar un fin, es decir, hacer que la empresa respete las normas y, posiblemente, corrija sus irregularidades.

Por razones de procedimiento, es absolutamente necesario que el CEE lleve a cabo una votación formal si decide acudir a los tribunales. Por lo tanto, se aconseja a los CEE que lleven un registro meticuloso (archivo) de cualquier procedimiento de toma de decisiones o votación que hayan llevado a cabo para decidir sobre el inicio de un litigio (compruebe el acuerdo del CEE y/o cualquier otra norma de procedimiento u orden interno). Esto también destaca la importancia de adoptar normas internas claras en el CEE sobre las modalidades de votación y, especialmente, las condiciones para celebrar una votación válida. La mejor manera de codificar las normas internas es en un documento único (reglamento interno, orden interna del CEE, etc.). Además de las modalidades de votación, también se debe aclarar la cuestión de la representación (legal) del CEE ante actores o instituciones externos.

Deberá justificarse cuidadosamente la votación relativa a la presentación de demandas contra la dirección, así como la votación en la que se ordene a un miembro del CEE que represente al CEE ante el abogado y el tribunal externos. Ha habido casos (raros) en los que se ha cuestionado el mandato del CEE para iniciar el litigio o en los que, por ejemplo, se ha puesto en duda el mandato del presidente del CEE de representar a todo el CEE ante el tribunal (poder notarial) por falta de pruebas de que se habían seguido todos los procedimientos adecuados.

En ocasiones, la presión que imponen los plazos puede obligarle a celebrar una votación en línea, por ejemplo, por correo electrónico. En tales casos, es preciso comprobar en primer lugar si el acuerdo del CEE o el reglamento interno lo permiten o, al menos, si estas normas no contienen disposiciones que prohíban explícitamente tal procedimiento de votación. En segundo lugar, para mantener la votación en línea dentro del plazo necesario en el correo electrónico a los miembros del CEE, puede especificar que la no recepción de una respuesta en un plazo determinado se considerará que un determinado miembro del CEE no plantea objeciones a la moción propuesta a favor de acudir a los tribunales

Una última recomendación procede de un coordinador de CEE con experiencia: si se establece una buena comunicación en el seno del CEE y todo el CEE participa regularmente y está informado sobre las infracciones, rara vez habrá problemas para conseguir que todos estén de acuerdo con la decisión de acudir a los tribunales.

CEE en tiempos de la pandemia de coronavirus

«Si nos hubiéramos reunido cara a cara como CEE, la decisión de no acudir a los tribunales habría sido diferente».

Un coordinador sindical nos explicó por qué una CEE que enfrentaba una evidente vulneración de sus derechos y tenía un caso claro para ir a los tribunales, al final no inició un litigio contra la empresa. El motivo fue que la votación sobre acudir a los tribunales en el pleno del CEE estuvo dividida y no fue concluyente, y el Comité Selecto no obtuvo dicho mandato. Una de las razones más importantes por las que el CEE se mostró dividido sobre la decisión fue la pandemia del coronavirus y la falta de reuniones físicas del CEE durante este período. Como consecuencia, los miembros habituales del CEE no estaban obteniendo una visión completa del caso y se sentían desconectados de él. La razón fue la falta de oportunidad y tiempo para conectarse durante los descansos habituales y la falta de contacto directo para intercambiar información entre los miembros del CEE. Convirtió al CEE, que en tiempos «normales» era proactivo y militante, en un caos.¹⁶

¹⁶ Los miembros del CEE que participaron en un estudio en línea entre más de 500 miembros del CEE realizado por el ETUI en 2021 (De Spiegelaere, Hoffmann y Jagodziński, 2021) comunicaron problemas similares en relación con las reuniones en línea.

4.3 Pasos del proceso judicial

La decisión de un CEE (en colaboración con los sindicatos) de llevar un caso ante los tribunales no es el último paso del proceso. Más bien, pone en marcha todo un nuevo ciclo de acciones. En la práctica, una vez que el CEE ha tomado la decisión de llevar un caso ante los tribunales, deben seguirse los siguientes pasos (no siempre en este orden concreto):

- 1 Anuncio a la dirección de que el CEE solicitará los servicios de un abogado. Dependiendo de los requisitos legales específicos del país de jurisdicción o del Acuerdo CEE, el CEE podría verse obligado a incluir también una estimación de costes. En tal caso, el CEE ya debe elegir un abogado y pedir que se incluya un presupuesto en este anuncio a la dirección (véase el paso 2).
- 2 Búsqueda y elección de un abogado (en colaboración con los sindicatos) en el país de jurisdicción que tenga conocimientos, experiencia y especialización en la representación de trabajadores, comités de empresa y sindicatos.¹⁷
- 3 El abogado se pondrá en contacto con la dirección, indicando que se le ha pedido que apoye al CEE para llevar este caso concreto al tribunal. Dependiendo del sistema jurídico nacional y del enfoque del abogado, esta carta puede incluir más especificaciones o también incluir otros mensajes (como información sobre la minuta del abogado) o preguntas a la dirección.
- 4 En función de la respuesta de la empresa, el abogado decidirá, junto con el CEE y los sindicatos, presentar una solicitud oficial ante el tribunal competente para iniciar formalmente el procedimiento del caso.
- 5 Tras la decisión del tribunal de admitir el caso, se fijarán las fechas del procedimiento judicial y ambas partes comenzarán a recopilar sus documentos (pruebas, justificantes, mociones, etc.) para argumentar el caso, los cuales se entregarán en una fecha determinada.¹⁸
- 6 El tribunal puede empezar con la primera vista o puede reaccionar pidiendo a ambas partes que

aporten preguntas y explicaciones adicionales por escrito. Algunos procedimientos pueden celebrarse sin ninguna vista, mientras que otros juicios pueden requerir la celebración de varias vistas. En todos los casos, pero especialmente cuando solo se prevea una vista, es importante preparar adecuadamente el caso, los argumentos, las pruebas y las demandas (véase el apartado 4.6 para más detalles).

- 7 El tribunal dictará sentencia y publicará su decisión.

Cada uno de los pasos abre la posibilidad de que la dirección intente resolver la cuestión extrajudicialmente o sin que el tribunal tome una decisión definitiva. Como hemos señalado anteriormente (véase la sección 3.4), suele ocurrir que, en algún punto intermedio, los casos se resuelven sin recurrir a los tribunales. Para la empresa, esto evita mucha publicidad negativa, además de un ahorro considerable de costes. La dirección puede presentar una oferta para resolver un conflicto sin recurrir a los tribunales directamente después de que el CEE haya comunicado el inicio de un procedimiento judicial. Cuando el CEE informa a la dirección central de que va a contratar a un abogado y comunica los costes a la dirección, es posible que esta última considere necesario intentar resolver la cuestión sin recurrir a los tribunales. Sin embargo, en caso de que no haya reacción, el CEE debe emprender las gestiones que anunció: contratar a un abogado y hacer que este remita una carta a la dirección informando de que ha asumido su función.

Para el CEE y los sindicatos, sin embargo, suele ser una mala táctica confiar en que la dirección capitule tan fácilmente. Si el CEE, en colaboración con los sindicatos, da el primer paso de la lista anterior, deberá estar preparado para llevar a cabo todo el proceso. Retroceder a medio camino, sin ninguna buena razón, como una oferta decente de la dirección para resolver el problema, puede suponer que el CEE deje de ser tomado en serio en el futuro.

Al parecer, encontrar un abogado que asista al CEE es complicado. Las cualidades más importantes que hay que buscar son conocimientos de la legislación sobre

4.4 Contratación de un abogado

CEE y experiencia en la representación de los intereses de los trabajadores. La mejor manera de encontrar un abogado adecuado es ponerse en contacto con la organización sindical (FSE, nacional o local), ya que

los sindicatos pueden contar con abogados internos con experiencia en estos casos o pueden recomendar un asesor jurídico externo con experiencia.

¹⁷ Asegurarse de que se pueden pagar los costes de este abogado (por parte de la empresa, el sindicato o el comité de empresa) es algo que debe debatirse conjuntamente con los sindicatos mucho antes de tomar la decisión de llevar el caso ante los tribunales. Véanse también ejemplos en los acuerdos.

¹⁸ Consulte la sección 4.5 de este manual para preparar pruebas.

La representación ante los tribunales suele realizarse a través de un abogado colegiado. Debido a la importancia y complejidad de los conflictos relacionados con los CEE, así como a su contexto transnacional, esta es la opción recomendada, aunque la representación a través de un abogado con experiencia no siempre sea exigida por la legislación que rige un determinado acuerdo de CEE. Si la legislación no exige que una parte esté representada ante un

tribunal por un abogado, la empresa puede insistir en que estos costes no son necesarios. Esto puede ser un argumento a favor de la dirección en el caso de países en los que la primera o única vía de resolución de conflictos es a través de mecanismos alternativos de resolución de conflictos (conciliación, mediación, arbitraje, denominados colectivamente RAC como, por ejemplo, en la legislación irlandesa).

TABLA
5

Representación ante los tribunales por un abogado colegiado

Nombre del país	La representación a través de un abogado colegiado NO es obligatoria	Se requiere representante a través de un abogado colegiado
Austria	En el tribunal de distrito, casos de hasta 5000 euros	En los tribunales regionales, casos de más de 5000 euros
Bélgica		Sí
Bulgaria		Sí
Croacia		Sí
Chipre		Sí
República Checa		Sí
Dinamarca	No es obligatorio en los tribunales civiles, pero normalmente se requiere un abogado	Generalmente
Estonia		Sí
Finlandia	No ante un tribunal civil	Sí
Francia	No ante un tribunal de distrito (o de 1.ª instancia)	Generalmente sí
Alemania	En un tribunal local (Amtsgericht), casos de menos de 5000 euros	Generalmente sí
Grecia	No en: tribunal civil de distrito (Irinodikio), (2) recursos provisionales, (3) para evitar un peligro inminente (artículo 94, apartado 2, del Código de procedimiento civil), y (4) procedimientos laborales ante el tribunal unipersonal de primera instancia	Generalmente sí
Hungría	Sí	A veces
Irlanda	A veces	A veces
Italia	A veces*	Generalmente sí
Letonia		Sí
Lituania		Sí
Luxemburgo		Sí
Malta	No	Sí
Países Bajos	No ante un tribunal civil	Sala de lo Social del Tribunal de Ámsterdam: Sí
Polonia	No ante un tribunal civil (a veces)	Generalmente sí
Portugal	No ante un tribunal civil, cuantías inferiores a 5000 euros	Generalmente sí
Rumanía	A veces	Generalmente sí
Eslovaquia	No en tribunales civiles	Generalmente sí
Eslovenia	Posible en los juzgados de distrito	En instancias superiores
España		Generalmente sí
Suecia	No es necesario en los tribunales civiles	Generalmente sí
Reino Unido	Posible	Aconsejable

Fuente: R. Jagodziński (2022).

Es aconsejable informar por escrito a la dirección de que el CEE y los sindicatos van a solicitar los servicios de un abogado y comunicar los costes previstos de su contratación. Este trámite es imprescindible, ya que el acuerdo del CEE puede incluso estipularlo como condición para que la empresa corra con los gastos jurídicos. La dirección central es responsable de cubrir los honorarios de un abogado y el abogado debe informar a la dirección de que emitirá facturas por sus servicios y que estas correrán a cargo de la empresa. Esta información comunica a la dirección central que el CEE, en colaboración con los sindicatos, está decidido a iniciar un proceso judicial y puede servir de alarma para evitar el litigio.

En algunos casos, la dirección puede negarse a pagar los costes de un abogado y el tribunal tendrá que pronunciarse al respecto como parte de la sentencia (el abogado tendrá que asegurarse de que dicha demanda se incluya en la petición al tribunal). En ocasiones, las empresas alegan que el derecho de los CEE a disponer de los «medios necesarios para aplicar los derechos derivados de la presente Directiva» no cubre el coste del asesoramiento jurídico (como ocurrió en el caso de la intervención británica de UNITE en el caso del CEE de Emerson Electric en el Comité Central de Arbitraje, EWC/13/2015).

Asimismo, la empresa puede intentar alegar que no reembolsará el coste de un abogado o experto sindical, porque el mandato de los sindicatos es apoyar a los CEE de forma gratuita o que, tras haber consultado a un sindicato (incluso sin incurrir en costes para la empresa), el CEE no tiene derecho a más asesoramiento jurídico remunerado. Tal argumentación no tuvo éxito por parte de la dirección en varios casos en los que el CAC británico decidió que la empresa estaba obligada a cubrir el coste de la asesoría jurídica del CEE (entre otros, un caso de 2020 del CEE de Princes Group vs. Princes Group; caso de 2019 de Verizon en el CAC).

Un consejo de un coordinador experimentado del CEE es utilizar la «cláusula de peritos» del acuerdo del CEE en el caso de que la dirección se niegue persistentemente a cubrir los costes de representación legal en los tribunales por un abogado. El CEE puede entonces contabilizar los gastos del abogado como honorarios de peritos y reclamar así el reembolso a la empresa. Si el acuerdo CEE contiene una cláusula que solo permite un experto, y un CEE necesitaría, por ejemplo, apoyo financiero y jurídico, el perito financiero podrá dar un paso atrás hasta que se resuelvan los asuntos jurídicos y vuelva a asumir su función de perito. Al parecer, es una forma mucho más sencilla de garantizar que la empresa cubra los gastos de asesoría jurídica que reclamarlos en virtud de la cláusula general de la

ley que estipula la obligación de la dirección central de garantizar los medios necesarios para hacer uso de los derechos previstos para los CEE.

En la gran mayoría de los casos, la dirección estará representada por varios abogados expertos muy bien remunerados (o un gran bufete de abogados), que pueden utilizar líneas de razonamiento jurídico muy complejas. Para tener igualdad de condiciones en los tribunales, el CEE también debe también con el nivel adecuado de apoyo jurídico. Para los CEE, el abogado es esencial también en la fase de preparación del procedimiento previa al juicio. Los abogados en ejercicio conocen el procedimiento, lo que va a ocurrir, las trampas que hay que evitar, aspectos que pueden salir mal, etc. y, por tanto, la preparación necesaria.

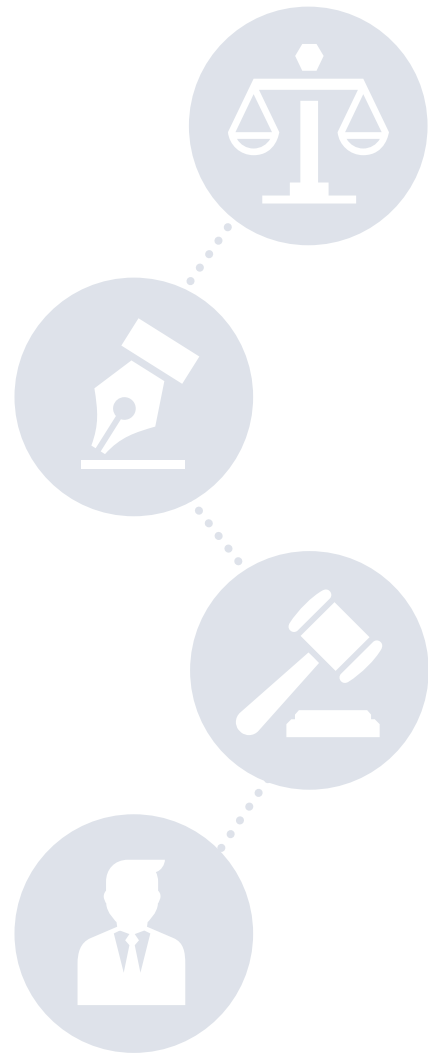
En algunos países, los miembros del CEE encargados de representar al CEE ante el tribunal no son interrogados ni tienen la oportunidad de testificar ante el tribunal. En España, por ejemplo, los abogados se ocupan de todo el procedimiento. En otros países, los miembros del CEE que llevan un caso ante los tribunales pueden verse expuestos a un exhaustivo conainterrogatorio. Dependiendo del tribunal nacional en cuestión y de la legislación procesal nacional, como informó un miembro experimentado del CEE, los procedimientos judiciales pueden parecerse a los interrogatorios de un tribunal penal. Al mismo tiempo, los representantes de la empresa pueden intentar complicar en exceso el asunto y enturbiar las aguas proporcionando una sobrecarga de documentos. Por lo tanto, es importante que el CEE no solo recoja las pruebas pertinentes, sino que las presente y las explique de forma transparente, coherente y posiblemente sencilla.

No intente ser como ellos

Uno de los consejos de un coordinador de CEE con experiencia consiste en «no intentar ser o actuar como un abogado» y ponerse al nivel de los asesores jurídicos de las empresas. A menudo es una muy mala idea. Es mejor actuar con normalidad, como el representante cotidiano de los trabajadores que es y que solo quiere que se respeten sus derechos y los de los trabajadores a los que representa.

Ejemplo: CEE que responde a la legislación irlandesa y lucha por encontrar apoyo jurídico

En una disputa en Irlanda, la dirección alegó que la cobertura de los costes de la asistencia jurídica no estaba garantizada ni en la ley ni en el acuerdo del CEE y, por tanto, el CEE no necesitaba servicios profesionales de abogados para presentar un caso ante la Comisión de Relaciones en el Lugar de Trabajo (WRC, por sus siglas en inglés; el órgano competente para resolver las disputas laborales en Irlanda). En el espíritu de igualdad de condiciones, la propia empresa estaría obviamente representada en la WRC por al menos un abogado profesional. Esto dio lugar a un serio impedimento práctico para el CEE, así como a una limitación para hacer valer sus derechos, ya que no podía encontrar un bufete de abogados que estuviera dispuesto a llevar el caso a la WRC si el pago de las tasas era tan incierto (lo decide el tribunal como parte de la sentencia). Finalmente, el CEE logró encontrar en Irlanda a un experto legal jubilado (pero formalmente, no a un abogado) que estaba dispuesto a asumir el caso, aunque no se garantizara ningún pago. Además, el CEE recibió a un exministro alemán que estaba dispuesto a apoyarlos. El exministro alemán colabora estrechamente con el experto jurídico en la preparación de toda la comunicación jurídica con la dirección.



4.5 Preparación de pruebas

Una parte esencial de la preparación de casos es la recogida, archivo y tratamiento de pruebas. Será necesario que el abogado obtenga todos los detalles del caso y empiece a trabajar en él. Es necesario contar con un registro de pruebas para que el abogado que se haga cargo del caso obtenga tanto la imagen completa (historial de la relación con la dirección, infracciones anteriores, etc.) como los detalles del caso. Cuanto más completa sea la prueba, más fácil será para el abogado preparar una línea argumental coherente, sólida y convincente ante el tribunal.

En un juicio existen normas y procedimientos específicos para la calificación, utilización y presentación de pruebas, así como para la prueba de los hechos en los procedimientos judiciales. Estas normas difieren entre los distintos países. Por lo general, en cada país existe un conjunto de normas y principios que rigen el uso de las pruebas en los procedimientos judiciales. Estas normas determinan qué pruebas son admisibles y qué pruebas no serán tenidas en cuenta por el tribunal a la hora de tomar una decisión. La ley de la prueba regula diversos aspectos de la prueba en un juicio: la cantidad, la calidad (la fiabilidad que se debe considerar) y el tipo de prueba necesaria para prevalecer en un litigio. Por otra parte, existen normas importantes

que rigen la admisibilidad de las pruebas, la autenticación, la pertinencia, los testigos, las opiniones, los testimonios de expertos, la identificación, etc. Las normas varían en función del ámbito jurídico en cuestión (y serán específicas del derecho laboral) y pueden variar según la jurisdicción del tribunal. Es preciso tener en cuenta estos criterios sobre las pruebas y el abogado (del sindicato) puede asesorar a su CEE a este respecto.

Una diferencia importante entre los procedimientos judiciales se refiere al grado en que el tribunal se ocupará únicamente del asunto específico en cuestión, o si también se puede considerar la historia que ha conducido a este caso. Puede que el CEE y los sindicatos quieran demostrar que la dirección ya ha incumplido varias veces el acuerdo o la legislación del CEE que se está juzgando, y que el CEE ya ha intentado varias veces resolver los incumplimientos de la dirección en el pasado. El hecho de que el CEE pueda demostrar sus fracasos cada vez que ha intentado resolver un conflicto sin recurrir a un procedimiento judicial puede contribuir a reforzar el caso. Pero también puede ocurrir que el tribunal declare que esas pruebas no son pertinentes para el caso en cuestión, así que es conveniente estar preparado para cualquiera de las dos opciones.

Lo importante es que las pruebas deben ser lo suficientemente sólidas como para satisfacer la carga legal de la prueba en una situación determinada. También debe permitir que el abogado construya una línea argumental convincente y que la presente de una manera que se ajuste a las costumbres y tradiciones de un tribunal.

Existen varios tipos de pruebas, dependiendo de la forma o la fuente, que se pueden considerar a la hora de preparar un procedimiento judicial. El tipo de prueba en la que debe centrarse depende del asunto de su disputa, pero puede incluir:

- ▶ la correspondencia entre el CEE y la dirección (correos electrónicos, registros de los chats del sistema de comunicación interna, diversas versiones de las propuestas de modificación del acuerdo del CEE);
- ▶ documentos oficiales facilitados al CEE (cuentas financieras, informes empresariales, presentaciones de la dirección central en las reuniones del CEE) para demostrar, por ejemplo, que el alcance y la calidad de la información compartida por la dirección son insuficientes;
- ▶ capturas de pantalla durante las presentaciones de los miembros de la dirección (parte del material solo se compartirá en pantalla y nunca se volverá a ver);
- ▶ documentos no oficiales/internos de la dirección que pueden haber llegado a manos del CEE (en el caso de British Airways de 2006, todo un proceso judicial sobre un proyecto de reestructuración transnacional se construyó sobre documentos internos no destinados al CEE y compartidos con un miembro del CEE accidentalmente);
- ▶ documentos e información de la dirección local o nacional que los miembros individuales del CEE puedan haber recibido en su país (como miembros del CEE o en otra calidad de representante de los trabajadores, por ejemplo, como miembros del comité de empresa);
- ▶ descripción y registro de los hechos y acontecimientos, especialmente en lo relativo al momento en que la dirección informó al CEE, en que el CEE dejó claro que exigía la consulta y en que el CEE señaló por primera vez que la calidad y/o el calendario del proceso de información no se ajustaban a los requisitos del acuerdo del CEE o de la legislación aplicable;
- ▶ documentos relacionados con los gastos de los miembros del CEE (por ejemplo, billetes de avión, facturas de servicios o formación de expertos, etc.);
- ▶ información publicada oficialmente por la empresa o a disposición del público en general (especialmente relevante en disputas/casos en los que la dirección se niega a compartir información por motivos de confidencialidad).

La regla segura es que todo lo que pueda ser relevante debe ser debidamente registrado (incluyendo registros de votos internos). Posteriormente, las pruebas deben debatirse y evaluarse con el abogado, que tomará la decisión final sobre qué incluir en las alegaciones ante el tribunal. Mientras más registros conserve el CEE, más fácil le resultará abordar de forma convincente el requisito de la «carga de la prueba». Los registros también deben incluir evidencia de:

- ▶ infracciones del acuerdo del CEE o de la legislación por parte de la dirección, es decir, demostrar que la dirección ha cometido la infracción en el pasado o que incluso se ha convertido en una práctica habitual;
- ▶ peticiones de los CEE a la dirección para que respete el acuerdo o la legislación (con el fin de mostrar sus esfuerzos por salvaguardar los derechos de los CEE);
- ▶ intentos de conciliación o de resolución amistosa del conflicto para demostrar que el actual proceso judicial es la cúspide y no el punto de partida del conflicto.

Una vez establecidos los hechos más allá de toda duda razonable, el tribunal se centrará en su interpretación y no en su calificación como admisible, pertinente o fiable.

La preparación meticulosa de las pruebas es importante, sobre todo en los países en los que las vistas judiciales pueden celebrarse sin la participación física de las partes (como, por ejemplo, en el Reino Unido). No en todos los países se llega a una vista judicial; en ocasiones, los casos se tramitan mediante un intercambio escrito de consultas, alegaciones y respuestas. Este puede ser el caso en los procedimientos o vistas preliminares e incluso en la parte principal del caso en una pandemia, cuando las reuniones físicas son limitadas o imposibles. Si este fuera el caso, es importante saber cuántas rondas de preguntas (por parte del tribunal) y respuestas (por parte de los demandantes) se realizarán, pero una apuesta segura es poner todos los argumentos y las pruebas que los acompañan sobre la mesa de una vez en la primera ronda de declara-

Ir más allá de probar lo que salió mal

En su recurso ante el tribunal, el CEE puede hacer algo más que demostrar que la dirección no cumplió las normas. Si la cuestión es reparable, el CEE debe incluir una solicitud al tribunal para que dicte una orden de reparación de la situación. Si la cuestión litigiosa no es reparable, el CEE puede incluir una propuesta al tribunal para que emita una orden sobre lo que la empresa debe hacer mejor en el futuro.

ciones escritas o en la primera serie de respuestas a las preguntas del tribunal. Si hay oportunidad de reaccionar a los argumentos o la presentación de hechos de la otra parte, el abogado o el CEE deben responder a todos los puntos con los que no estén de acuerdo,

aunque parezcan irrelevantes o claramente absurdos. Nunca se sabe con exactitud si el tribunal puede encontrar algún sentido en esos argumentos e inferir que, como el CEE no los rebate, los acepta tácitamente.

4.6 Contactos con la dirección

Aunque el CEE, en colaboración con los sindicatos, haya optado por la vía del litigio y esté a la espera de una vista judicial, es aconsejable mantenerse en contacto con la dirección y gestionar cuidadosamente la comunicación con ella, siempre que sea posible.

Esto es importante porque, una vez que la dirección se da cuenta de que el CEE, con el respaldo de los sindicatos, ha decidido acudir a la justicia, puede plantearse dar marcha atrás en el conflicto y buscar soluciones conciliadoras. Así, la dirección podrá dirigirse al CEE con una propuesta de conciliación, mediación o arbitraje e insistir en que estas vías se agoten antes de un enfrentamiento en los tribunales. Por otra parte, a pesar de llevar un caso ante los tribunales, el CEE tendrá que seguir gestionando las actividades en curso con la dirección (por ejemplo, un proceso de reestructuración previsto, la organización de la siguiente reunión plenaria del CEE, etc.). Además, según el país en el que tenga lugar el litigio, el conflicto puede prolongarse durante varios meses o incluso más de un año, por lo que la relación con la dirección no puede romperse por completo. Una comunicación adecuada con la dirección es una expresión de buena voluntad y profesionalidad, así como un instrumento para ayudar a mantener una relación civilizada, a pesar del conflicto.

4.6.1 CONCILIACIÓN, MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

Algunos acuerdos de CEE y/o legislaciones nacionales estipulan que tanto el CEE como la dirección deben intentar (o están obligados a) encontrar soluciones amistosas, o utilizar métodos alternativos de resolución de conflictos antes de llevar una disputa a los tribunales (véase la tabla 5). Existen tres tipos de mecanismos de resolución de conflictos alternativos: la conciliación, la mediación y el arbitraje.

La conciliación y la mediación son mecanismos amistosos de resolución de disputas que emplean la asistencia de un tercero neutral para encontrar una solución extrajudicial a una disputa.

La conciliación es un proceso alternativo de resolución de conflictos (**RAC**) mediante el cual un conciliador se reúne con las partes, tanto por separado como conjuntamente, en un intento de facilitar la búsqueda de soluciones y resolver sus diferencias. La conciliación

se basa principalmente en los intentos de reducir las tensiones y mejorar así la comunicación entre las partes en conflicto. También incluirá intentos para animar a las partes a explorar posibles soluciones y ayudarles a encontrar un resultado mutuamente aceptable. La conciliación difiere del arbitraje en que, normalmente, el proceso de conciliación no tiene un marco estrictamente definido legalmente y el conciliador generalmente no tiene autoridad para buscar pruebas o llamar a testigos, no redacta una decisión final y no dicta laudo alguno en la disputa.

La mediación es, al igual que la conciliación, un proceso voluntario de búsqueda de soluciones en el que se utilizan los servicios de un mediador externo. La mediación es un proceso estructurado e interactivo en el que un tercero imparcial ayuda a las partes en conflicto a resolver conflictos mediante el uso de técnicas especializadas de comunicación y negociación. La mediación es un proceso centrado principalmente en las necesidades, los derechos y los intereses de las partes. El mediador, cuya tarea principal es facilitar la búsqueda de soluciones mediante la mejora de la interacción, el diálogo y la comunicación entre las partes, utiliza una amplia variedad de técnicas para guiar el proceso en una dirección constructiva y para ayudar a las partes a encontrar su solución óptima.

La principal diferencia entre los procedimientos de conciliación y mediación es que, en algún momento de la conciliación, las partes pueden pedir al conciliador que les presente una propuesta de acuerdo no vinculante. Al proponer un acuerdo, el conciliador no solo tendrá en cuenta las posiciones jurídicas de las partes, sino también sus intereses comerciales, financieros o personales. Las partes son libres de aceptar o rechazar la propuesta. Si aceptan la propuesta, normalmente se redactará como un acuerdo de conciliación. Aunque el acuerdo de conciliación en sí no suele ser directamente ejecutable, en algunos países puede llegar a ser ejecutable si se ha elevado a público, mientras que en otros países será vinculante si se ha sometido a un laudo arbitral (consulte a su sindicato y a un abogado sobre los detalles de su país).

Un mediador, por el contrario, en la mayoría de los casos y por principio, se abstendrá de hacer tal propuesta.

Tanto en el procedimiento de conciliación como en el de mediación, la decisión final de llegar a un acuerdo sigue siendo de las partes.

El **arbitraje** (especialmente el arbitraje vinculante), por otra parte, es un sustituto más directo del proceso formal de un tribunal. El arbitraje vinculante suele llevarse a cabo ante uno o tres árbitros (por ejemplo, uno designado por cada parte y un tercero acordado entre los dos árbitros). En cierta medida, el proceso se asemeja a unas normas de prueba más formalizadas, etc. Normalmente, el arbitraje es más rápido y económico que los procedimientos judiciales. La principal diferencia con respecto a la conciliación o mediación es que es el árbitro (o árbitros) quien toma la decisión final sobre la resolución del conflicto, en lugar de las propias partes. Las decisiones de los árbitros suelen ser definitivas, aunque, dependiendo

de la legislación nacional, pueden o no ser recurridas ante los tribunales ordinarios.

El **acuerdo CEE** siempre se debe comprobar primero para verificar si, en caso de disputa con la dirección, alguno de los mecanismos de RAC es obligatorio. A continuación, el CEE podrá comprobar los requisitos de la legislación nacional (en algunos países, el RAC es un paso obligatorio antes de que pueda dirigirse al órgano jurisdiccional en materia de disputas laborales). Es mejor que esta tarea sea realizada por el sindicato o el abogado involucrados. Por último, si el CEE opta por la RAC, es útil comprobar si existen instituciones de resolución de conflictos a nivel nacional (asociaciones públicas y privadas, cámaras, etc.; véanse las fichas de los países en la parte 2 de esta sinopsis) en el país bajo cuya legislación opera el acuerdo de CEE (normalmente, dichas instituciones ofrecen más información y asesoramiento sobre la resolución alternativa de conflictos).

TABLA 6

Resolución alternativa de litigios en casos del CEE

Nombre del país	Conciliación	Mediación	Arbitraje	Instituciones que organizan el proceso
Austria				
Bélgica	Posible, organizado por el Ministerio de Trabajo			Ministerio de Trabajo, Servicio Público Federal de Empleo belga, Trabajo y Diálogo Social
Bulgaria		Posible, en caso de disputas por confidencialidad	Posible, en caso de disputas por confidencialidad	
Croacia	Posible de forma voluntaria	Posible de forma voluntaria	Posible de forma voluntaria	
Chipre		Posible en el marco del mecanismo tripartito		
República Checa		Mediación voluntaria		
Dinamarca	Obligatorio ante un tribunal arbitral	Obligatorio ante un tribunal arbitral	Habitual (mediante los tribunales de arbitraje industrial)	Statens Forligsinstitution
Estonia	Poco claro: «procedimiento extrajudicial» de la Inspección de Trabajo	Poco claro: «procedimiento extrajudicial» de la Inspección de Trabajo		Inspección de Trabajo, Institución Conciliadora Nacional
Finlandia		Posible	Posible	Instituto de Arbitraje
Francia	Primer paso antes del litigio en los tribunales laborales	Mediación judicial posible ante todos los tribunales	No	
Alemania	No	Teóricamente posible (raro en la práctica)	No	
Grecia	Ambiguo	Ambiguo	Ambiguo	

Nota: verde = mecanismo obligatorio

Nombre del país	Conciliación	Mediación	Arbitraje	Instituciones que organizan el proceso
Hungría	Posible	Posible (principalmente en disputas civiles)	Posible	
Irlanda	No	No	De facto, la única opción	
Italia	Obligatorio antes del litigio (comisión especial de resolución de disputas del Ministerio de Trabajo)	Las autoridades locales o centrales pueden actuar	Solo para disputas individuales, no en disputas colectivas	Prefectura, Ministerio de Trabajo
Letonia		Obligatorio ante un tribunal arbitral	Posible	Comité de Conciliación
Lituania	Posible			
Luxemburgo	Posible	Posible	Posible	
Malta		Posible	Posible	Centro de Mediación de Malta (MAC)
Países Bajos	No	No	Opcional, puede incluirse en el acuerdo CEE (pero es poco frecuente)	Comités sectoriales conjuntos (del Consejo Social y Económico), solo para conflictos entre los comités de empresa y el empleador.
Polonia	No	No	No	Ministerio de Familia, Trabajo y Política Social. Consejo de Diálogo Social
Portugal	Posible	Posible	Posible	Ministerio de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social. Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales o DGERT
Rumanía		Mediación voluntaria	Posible	
Eslovaquia		Posible	Posibilidad de arbitraje voluntario	
Eslovenia		Mediación voluntaria		
España		Posible		Las Comunidades Autónomas (órganos de mediación laboral especializados en estas materias) A nivel nacional, el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)
Suecia		Posible	Posible	Consejo de Democracia Industrial
Reino Unido	Primer paso	Segundo paso	Tercer paso (primera instancia en el procedimiento judicial)	Arbitraje y Conciliación ACAS (Servicio de Asesoramiento, Conciliación y Arbitraje), Comité Central de Arbitraje
Islandia	Posible	Posible		Funcionario estatal de conciliación y mediación
Liechtenstein				
Noruega		Posible (común)	Posible (común)	Junta de Resolución de Disputas

En ocasiones, la empresa ignora o paraliza los intentos de resolver el conflicto de forma amistosa. Como se nos ha informado en las entrevistas, a veces las empresas deciden acudir a los tribunales por motivos ideológicos, en concreto debido a una falta de voluntad difícil de compartir información y permitir la consulta con los empleados como tales, o porque la dirección considera al CEE, de una manera estrecha y preconcebida, como a los causantes de problemas. Sorprendentemente, muchas empresas multinacionales pueden y están dispuestas a asumir los costes asociados a los litigios, porque estos costes son relativamente pequeños. En estos casos, los esfuerzos para resolver conflictos de una manera amistosa pueden ser inútiles, ya que la empresa solo se inclinará por una resolución judicial.

Por último, es muy importante mantener la comunicación (especialmente la correspondencia escrita) con la dirección de forma muy civilizada, diplomática y formal: cualquier correo que se escriba cuando se esté construyendo un posible caso y, más aún, cuando se haya iniciado la controversia, debe redactarse cuidadosamente. Debe evitarse todo lenguaje ofensivo o agresivo, ya que puede presentarse ante los tribunales y utilizarse contra el CEE.

4.6.2 APRETAR LOS BOTONES ADECUADOS

Sería ingenuo esperar que cada dirección siempre cambie su postura ante el inminente procedimiento judicial. Por lo tanto, se deben considerar otros aspectos de la relación mantenida con la dirección central. Una estrategia de este tipo debe desarrollarse siempre en estrecha coordinación con los sindicatos.

A continuación, encontrará algunos ejemplos de cómo desencadenar una reacción precisa por parte de la dirección:

- ▶ Las empresas suelen preocuparse mucho por su imagen pública. Por lo tanto, pueden querer evitar daños a la reputación en el área de la responsabilidad social corporativa (RSC) y la sostenibilidad social (como parte de la estrategia de GSC: medio ambiente, social y gobernanza). A veces, la amenaza de litigio puede ser suficiente para que la dirección cumpla con las normas o sea más flexible. Es preciso comprobar si la empresa publica informes periódicos de RSC o sostenibilidad, y si participa en iniciativas de RSC como la iniciativa de informes globales o el Consejo de Normas de Contabilidad de Sostenibilidad (SASB, por sus siglas en inglés). Indicar a la empresa que sus infracciones de las normas de información y consulta son contrarias al apoyo declarado a los estándares de RSC o de GSC (gobernanza social corporativa) es una opción que puede considerarse. Además, cabe señalar que revelar esa información al público puede dañar la imagen de la empresa como actor «socialmente consciente» puede ayudar a hacerla entrar en razón.

Informes sobre normas sociales

Actualmente, más del 90 por ciento de las empresas del índice S&P 500 publican informes GSC de alguna forma, al igual que aproximadamente el 70 por ciento de las empresas del índice Russell 1000.

Fuente: *Sustainability reporting in focus, G&A Institute, 2021.*

Actualmente, las normas de la UE sobre información no financiera son aplicables a las grandes empresas de interés público con más de 500 empleados. Se trata de aproximadamente 11 700 grandes empresas y grupos en toda la UE, incluyendo

- sociedades cotizadas
- bancos
- compañías de seguros
- otras empresas designadas por las autoridades nacionales como entidades de interés público

Con arreglo a la Directiva 2014/95/UE, las grandes empresas deben publicar información relacionada, entre otras cosas, con las cuestiones sociales, el trato a los trabajadores y el respeto de los derechos humanos.

El 21 de abril de 2021, la Comisión adoptó una propuesta de Directiva relativa a la elaboración de informes de sostenibilidad empresarial (CSRD) que modificaría los requisitos de información existentes de la Directiva de Informes No Financieros (NFRD, por sus siglas en inglés). La propuesta amplía el ámbito de aplicación a todas las grandes empresas y a todas las empresas que cotizan en mercados regulados (excepto las microempresas que cotizan en bolsa), exige la auditoría (aseguramiento) de la información notificada, introduce requisitos de notificación más detallados y un requisito de notificación con arreglo a las normas obligatorias de notificación de sostenibilidad de la UE. Estas nuevas herramientas también darán un nuevo impulso y nuevas herramientas a los CEE.

Fuente: [Informes de sostenibilidad empresarial \(europa.eu\)](https://europa.eu)

- ▶ Algunas empresas confían mucho en su capacidad para hacer negocios con las autoridades públicas. En algunas ocasiones, las autoridades públicas incluyen cláusulas sociales en los requisitos de las licitaciones, en los marcos de la contratación pública socialmente responsable (SRPP, por sus siglas en inglés) promovida por la Comisión Europea (DG de empleo). Compruebe si la empresa se está beneficiando de dichos contratos o está solicitando dichos contratos públicos. Considere señalar a la dirección que las vulneraciones de los derechos de información y consulta de los trabajadores pueden tener un impacto negativo en el éxito de la empresa a la hora de obtener dichos contratos. Es necesario comprobar si la empresa ha recibido contratos de gobiernos nacionales o locales y cómo se puede contactar con ellos.
- ▶ Es posible que, en algún momento, el CEE quiera comunicar directamente a la opinión pública los problemas de la empresa por no respetar sus derechos básicos. Es una herramienta poderosa, aunque complicada, que puede aumentar el apalancamiento de la empresa, pero también enterrar todos los esfuerzos a la vez. La comunicación a la prensa puede ser vista por la empresa como la última declaración de guerra, pero también se conocen casos en los que esto ha conseguido que la dirección regrese a la mesa de negociación. Si es miembro de un CEE en una situación de este tipo, asegúrese de decidir sobre ello conjuntamente con la FES/coordinador sindical. También puede considerar la posibilidad de participar en un curso de formación sobre comunicación pública para sindicalistas en el contexto de la UE del Instituto Sindical Europeo.

Lecciones aprendidas en los tribunales¹⁹

5

Llevar un caso ante un tribunal u otro órgano competente (por ejemplo, un tribunal de arbitraje) suele ser una «caja negra» para la mayoría de los CEE. Esto se debe a que el proceso es impredecible, pero también solo unos pocos han pasado por este proceso y pueden compartir sus conocimientos hasta la fecha. El siguiente capítulo es una recopilación de entrevistas y presenta algunas lecciones aprendidas, reflexiones y consejos (algunos pueden haberse incluido en la parte anterior de la descripción general) de miembros de CEE y expertos sindicales que han pasado por un proceso judicial.

Tribunales que dudan

Un caso interesante es el de la CEE de IAG. La disputa legal condujo incluso a una denuncia ante la Comisión Europea (véase el capítulo 6). IAG tiene su sede en el Reino Unido, pero está constituida en España y el acuerdo del CEE se firmó con arreglo a la legislación española. El asunto giraba en torno a la falta de consulta sobre los despidos masivos de más de 10 000 empleados en el Reino Unido de British Airways, una de las compañías que operan bajo IAG. El primer problema que se encontró fue que no estaba claro a qué tribunal debía acudir el CEE. De las tres opciones pertinentes, la Inspección de Trabajo, el Tribunal de Madrid o el Tribunal Superior, el CEE optó por la instancia más alta posible. Esto llevó a que el Tribunal Superior remitiera de nuevo el caso al Tribunal de Madrid. Como consecuencia, se produjeron algunas idas y venidas entre los tribunales. Al parecer, en España, los tribunales vacilan a la hora de pronunciarse sobre un caso que daría lugar a una posible orden judicial dirigida a una empresa con sede en el Reino Unido. Finalmente, el caso llegó al Tribunal Supremo.

El modo en que se lleva un caso ante los tribunales difiere de un país a otro (véase la parte 2 del resumen práctico). A continuación, presentamos algunos consejos universales.

- ▶ ¿Cómo y quién puede presentar un caso contra la administración?
- ▶ Cuando las vulneraciones de los derechos del CEE se consideren infracciones penales, el CEE debe presentar un caso ante un órgano jurisdiccional específico (o ante otras autoridades como el Ministerio de Trabajo, un Defensor del Pueblo o una autoridad de arbitraje, o incluso la policía, dependiendo del país²⁰). Averiguar dónde acudir y cuáles son los pasos a seguir puede resultar bastante complicado.



ME AVERGÜENZA...

«No me enorgullece haber ganado el caso judicial porque soy empleado de la empresa, pero estoy orgulloso de llevar el uniforme de la empresa (vendedor). Me avergüenza que mi dirección haya acudido a los tribunales contra sus empleados».

¹⁹ La siguiente parte se ha elaborado como resultado de entrevistas con profesionales (miembros de CEE, responsables y coordinadores sindicales a escala europea y nacional que asisten a CEE, expertos) que han participado directamente en litigios relacionados con CEE ante los tribunales de justicia.

²⁰ Por ejemplo, en Finlandia.

Uno de los obstáculos puede ser que no esté claro quién es responsable en caso de incumplimiento: ¿es el director general, el jefe del equipo directivo europeo de la empresa (que suele denominarse EMEA, es decir, Europa, Oriente Medio y África) o el miembro del equipo directivo quien se encargó de la información y consulta en este caso concreto? En algunos países, los directivos pueden ser personalmente responsables del incumplimiento. En tales casos, la cuestión de quién es específicamente responsable resulta aún más crucial. ¿Y si esa persona ya se ha ido de la empresa en ese momento...?

- ▶ En algunos países, una denuncia en un caso de CEE se trata como un delito y, por tanto, debe seguir un procedimiento penal. Por consiguiente, puede ser obligatorio presentar un caso ante la policía local que no tenga absolutamente ninguna noción de las leyes del CEE. Pero el problema no se limita a la policía. En muchos países, las autoridades que tienen que ocuparse de las reclamaciones de los CEE, incluidos los tribunales, carecen de la conciencia, la experiencia y los conocimientos especializados necesarios para abordar tales infracciones. Otro problema con el procedimiento penal es que, por lo general, tales infracciones deben denunciarse en un plazo determinado, de lo contrario, el delito ya no se podrá ejecutar. Otro problema es que en algunos países en los que el CEE debe someterse a un procedimiento penal, puede faltar un procedimiento de recurso o apelación. De este modo, un CEE puede enfrentarse a la negativa a iniciar un procedimiento judicial (por ejemplo, cuando la policía se niega a aceptar una notificación sobre una supuesta violación de los derechos del CEE por parte de la dirección, o cuando un Defensor del Pueblo decide no seguir adelante con el caso) sin posibilidad de recurrir dichas negativas.
- ▶ El objetivo de un litigio por parte de un CEE no es molestar ni vengarse de la dirección. Por lo tanto, el CEE debe dejar claro que las acciones legales no se emprenden para culpar a una persona concreta, sino para mejorar el cumplimiento de los reglamentos del CEE. En este sentido, las sanciones tampoco deben ser el objetivo del litigio, sino que son un medio para lograr un fin: que la empresa respete las normas.
- ▶ Cuando se sospeche que un asunto o un litigio puede acabar potencialmente en los tribunales, hay que asegurarse de que la red de comunicación entre el CEE, su comité restringido, el coordinador del FSE y cualquier experto externo funciona correctamente, ya que será esencial para el éxito de cualquier litigio.
- ▶ En algunos países existen autoridades públicas que pueden apoyar a los CEE en su acceso a la justicia (por ejemplo, en Finlandia el Defensor del Pueblo puede asumir una función de supervisión en un conflicto. Estas instituciones (estatales) (por ejemplo, la Inspección de Trabajo) pueden tener amplias competencias, incluido el derecho a solicitar toda la información pertinente, incluidos datos confidenciales o relacionados con el mercado de valores. Si están disponibles, no dude en utilizarlas.
- ▶ Es importante estar unidos. Todos los miembros del CEE deben conocer el plan y las ventajas del litigio.
- ▶ La determinación y la resolución del Comité Selecto deben ser firmes y comunicarse claramente a la dirección: «estamos dispuestos a llevar el caso hasta el final incluso, si es necesario, al Tribunal de Justicia de la Unión Europea».
- ▶ El conocimiento es poder: haber realizado un curso de formación puede ayudar al CEE y a su Comité Selecto a comprender el sistema legal en un país determinado y facilitar todo el proceso de inicio y desarrollo de un caso judicial.
- ▶ La posibilidad de que los representantes de los CEE en los tribunales se vean expuestos a un contrainterrogatorio depende del país de jurisdicción y del derecho procesal nacional, del tipo de tribunal e incluso de cada juez. Los expertos que han pasado por los tribunales aconsejan que no hay que tener miedo al «interrogatorio», ya que puede que nunca se produzca, pero hay que estar preparado para esta eventualidad. Hable con su abogado/procurador. Y recuerde que la dirección puede estar expuesta a un contrainterrogatorio similar al de los miembros del CEE.
- ▶ En las audiencias judiciales, las empresas pueden intentar plantear todos y cada uno de los casos del pasado simplemente para sobrecargar a los representantes del CEE y al juez con información, y enturbiar las aguas. A veces, los jueces pueden sentirse irritados por estas prácticas, algo que pueden ser beneficioso para usted.
- ▶ La complejidad de los casos difiere en función de la cuestión litigiosa. Según se informa, las cuestiones técnicas (por ejemplo, la articulación entre los niveles europeo (CEE) y nacional de información y consulta; las elecciones al CEE o GEN) son las más difíciles, mientras que las infracciones en el ámbito de la transnacionalidad de una decisión de gestión o la puntualidad de la información y consulta pertenecen a la categoría de casos más sencillos.
- ▶ Las empresas intentan dar prioridad a las normas y reglamentos del mercado de valores siempre que sea posible (especialmente en disputas sobre confidencialidad). No obstante, recuerde que en muchos países las normas del mercado de valores (y la jurisprudencia) contienen excepciones con respecto a la comunicación de datos a los representantes de los trabajadores y comités de empresa (por ejemplo, en el Reino Unido la ley dice específicamente que la información confidencial se puede revelar a los representantes de los trabajadores). En tales casos, asegúrese de comprobar la normativa nacional del mercado de valores en busca de tales excepciones.



Conclusiones y perspectivas futuras

6

Los lectores que han sido lo suficientemente pacientes como para permanecer con nosotros hasta este capítulo final habrán percibido que para un CEE la opción de llevar una disputa a los tribunales es a veces necesaria, y siempre difícil. Puede ser necesario porque el potencial de conflicto es alto: Los CEE se ocupan de cuestiones polémicas que no siempre pueden resolverse mediante el diálogo y a una gran mayoría de ellos se les informa y consulta demasiado tarde. La UE y los Estados miembros han acordado que los trabajadores deben tener una voz legalmente garantizada en las empresas transnacionales. En consecuencia, la UE y los legisladores nacionales deben establecer un marco que haga posible esta labor. Los estudios de aplicación, las encuestas entre los miembros de los CEE, los estudios de casos y otras investigaciones muestran que los marcos jurídicos son a veces incompletos y poco precisos. Se trata de un verdadero problema, ya que un acuerdo de CEE no puede ser una mera promesa, sino que debe dar voz a los trabajadores y proteger sus derechos, especialmente cuando surgen conflictos con la dirección y el diálogo social llega a sus límites.

Por desgracia, a pesar de las garantías generales de acceso a la justicia consagradas en la Directiva refundida sobre los CEE y repetidas en la legislación nacional, en la práctica es muy difícil, y a veces imposible, que los CEE defiendan sus derechos ante los tribunales. Los CEE se enfrentan a (demasiados) obstáculos cuando intentan defender sus intereses legales y los de los trabajadores a los que representan. Algunos de los obstáculos surgen de la dinámica de una representación transnacional de trabajadores enfrentada al poder de una empresa multinacional. Ya hemos tratado estas cuestiones en los tres primeros capítulos de este resumen práctico. La experiencia enseña que la mejor póliza de seguro contra estos problemas es garantizar una alta afiliación sindical entre los miembros del CEE y contactos regulares con la Federación Sindical Europea respectiva a través de un coordinador.

Más difíciles, sin embargo, son los obstáculos derivados de las insuficiencias de los sistemas jurídicos de muchos Estados miembros de la UE, en parte originados por las lagunas y falta de claridad de la propia Directiva refundida sobre los CEE. En el capítulo 4 abordamos estas cuestiones, que incluyen, entre otras:

- ▶ la falta de claridad con respecto a la cuestión de quién puede llevar el caso ante los tribunales en nombre del CEE;
- ▶ qué tribunal es competente para tratar un caso determinado;
- ▶ la incertidumbre de si la empresa asumirá los costes legales del CEE;
- ▶ la ausencia general de procedimientos rápidos y medidas cautelares a disposición del CEE para solicitar una orden de suspensión con el fin de proteger sus derechos frente a las consecuencias irrevocables de las decisiones de gestión.

Además de todo esto, surge el problema de la aplicación de los derechos: en muchos países, las sanciones a las empresas que infringen los derechos de los CEE no son lo suficientemente graves (efectivas, disuasorias y proporcionadas) como para hacer que las empresas respeten la ley. Hay que dejar claro que demasiados informes de primera mano de profesionales implicados en litigios confirman que el dinero no es importante para las empresas más infractoras (sanciones financieras), ya que tienen muchísimos recursos a su disposición. Entablar litigios para estas empresas es más una muestra de un desprecio ideológico hacia el diálogo social a escala empresarial. Tal postura nunca puede corregirse con sanciones económicas, sino que requiere una respuesta más importante: la introducción de la no validez de las decisiones de gestión adoptadas sin información y consulta con los trabajadores.

Caso: reclamación ante la CE por la inadecuada transposición de la Directiva CEE a la legislación nacional

Debido a las lagunas en la legislación que dan lugar a la falta de seguridad jurídica sobre cómo defender los derechos de los CEE ante los tribunales y a las dificultades prácticas, los sindicatos de diferentes países han presentado reclamaciones ante la Comisión Europea.

Cualquier persona puede ponerse en contacto con la Comisión Europea en relación con cualquier medida (legal, reglamentaria o administrativa), ausencia de medida o práctica por parte de un país de la Unión Europea que el solicitante considere contraria al Derecho de la Unión.

La Comisión Europea solo puede presentar una reclamación si se trata de una infracción del Derecho de la Unión por parte de las autoridades de un país de la UE. No se ocupa de las reclamaciones sobre la actuación de un particular o de un organismo empresarial (a menos que el solicitante pueda demostrar que las autoridades nacionales participan de alguna manera). Obviamente, este tipo de reclamaciones deben formar parte de una estrategia acordada previamente con los sindicatos.

El primer caso de denuncia ante la Comisión Europea en el que se señalaba una transposición inadecuada fue la carta de los sindicatos finlandeses (2017) en la que se señalaban las dificultades existentes para que la policía registrara un caso de CEE, que era un paso obligatorio en el procedimiento penal finlandés para las infracciones del CEE.

El segundo ejemplo se refiere a la ley irlandesa del CEE que se refiere a la intervención de un árbitro *«que percibirá, con cargo a los fondos puestos a su disposición por el Oireachtas (Parlamento), los honorarios que determine el Ministro, con el consentimiento del Ministro de Hacienda»*. Sin embargo, estos fondos nunca han estado disponibles. Otros problemas son evidentes en Irlanda: el sistema irlandés excluye la posibilidad de iniciar litigios en los tribunales para los CEE. Tras una denuncia infructuosa ante el Gobierno irlandés, el sindicato irlandés SIPTU se dirigió a la Comisión Europea en 2021 y criticó el insuficiente acceso a los recursos legales y las escasas sanciones a las que se enfrenta una empresa por infringir la ley. Tras la denuncia, en mayo de 2022, la Comisión Europea inició el primer procedimiento de infracción contra la República de Irlanda.

La tercera denuncia se presentó en el marco de la legislación española. El caso de IAG ejemplificaba un problema de competencia transnacional de los tribunales nacionales. En la denuncia se argumentaba una transposición inadecuada de la directiva del CEE en la legislación española en relación con lo dispuesto en el artículo 11(2) de la Directiva refundida del CEE, concretamente que el Gobierno español no había transpuesto íntegramente la directiva para garantizar que se dispusiera de los procedimientos administrativos o judiciales adecuados que permitieran el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la directiva. En la actualidad, dos años después de que surgieran los problemas, el caso sigue pendiente de resolución y no se da ninguna fecha específica para una decisión. Mientras tanto, se ha procedido al despido de los trabajadores.

Cabe añadir aquí una observación importante de la práctica de los tribunales: las sanciones penales contra directivos individuales no son eficaces ni apropiadas a efectos del CEE porque, por su naturaleza, provocan que el conflicto se convierta en algo personal (el presunto culpable es una persona concreta, no la empresa como organización). La ineficacia de esta solución radica en que puede requerir la actuación de un fiscal o una autoridad pública, que rara vez tienen conocimientos sobre los CEE. Por último, según los profesionales, los expertos y los sindicatos, lo que más se echa en falta son órdenes de suspensión preventiva y mandamientos judiciales que puedan ser dictados rápidamente por los tribunales para impedir que las empresas sigan adelante con las decisiones tomadas sin informar ni consultar a los representantes de los trabajadores. Esto está directamente relacionado con el propósito y *effet utile* de la Directiva: no sirve de mucho recibir una resolución judicial después de varios meses (o incluso años) en la que se reconocía que la empresa había incumplido la ley en el pasado, cuando ya no se puede hacer nada al respecto.

La eliminación de estos obstáculos exige cambios en la legislación, tanto en la Directiva de la UE como posteriormente en las transposiciones nacionales. Como resultado de estos problemas de acceso a la justicia, los sindicatos de varios países (Finlandia, España, Irlanda) tuvieron que actuar como denunciantes y prepararon casos contra sus propios gobiernos por no aplicar la Directiva sobre los CEE. La Comisión Europea es consciente de este problema, pero en su mayoría decidió no actuar (véase Comisión Europea 2018). Por el momento, los CEE deben buscar soluciones y utilizar, aprender y difundir las experiencias adquiridas en las disputas legales contra la dirección. Es de esperar que esta visión práctica deje claro que no se debe alentar fácilmente el litigio y que es un medio de último recurso, pero a veces necesario e inevitable.

Los autores esperan que este resumen práctico sea un instrumento útil para difundir los conocimientos pertinentes y que evite que los CEE tengan que empezar de cero una y otra vez.

Fichas de los países

7

Encontrará las fichas de los países en el sitio web de la CES Democracia en el trabajo (www.democracyatwork.eu)

En la sección TOPICS → *European Works Councils* o en la document library.

En función de los frecuentes cambios en la legislación nacional, actualizamos periódicamente las fichas de los países.

A continuación encontrará los enlaces a las fichas de cada país:

Austria	https://www.etuc.org/en/media/286	Letonia	https://www.etuc.org/en/media/303
Bélgica	https://www.etuc.org/en/media/287	Liechtenstein	https://www.etuc.org/en/media/304
Bulgaria	https://www.etuc.org/en/media/288	Lituania	https://www.etuc.org/en/media/305
Croacia	https://www.etuc.org/en/media/289	Luxemburgo	https://www.etuc.org/en/media/306
Chipe	https://www.etuc.org/en/media/290	Malta	https://www.etuc.org/en/media/307
R.Checa	https://www.etuc.org/en/media/291	Países Bajos	https://www.etuc.org/en/media/308
Dinamarca	https://www.etuc.org/en/media/292	Noruega	https://www.etuc.org/en/media/309
Estonia	https://www.etuc.org/en/media/294	Polonia	https://www.etuc.org/en/media/310
Finlandia	https://www.etuc.org/en/media/295	Portugal	https://www.etuc.org/en/media/311
Francia	https://www.etuc.org/en/media/296	Rumania	https://www.etuc.org/en/media/312
Alemania	https://www.etuc.org/en/media/297	Eslovaquia	https://www.etuc.org/en/media/313
Grecia	https://www.etuc.org/en/media/298	Eslovenia	https://www.etuc.org/en/media/314
Hungría	https://www.etuc.org/en/media/299	España	https://www.etuc.org/en/media/315
Islandia	https://www.etuc.org/en/media/300	Suiza	https://www.etuc.org/en/media/316
Irlanda	https://www.etuc.org/en/media/301	Reino Unido	https://www.etuc.org/en/media/317
Italia	https://www.etuc.org/en/media/302		

Referencias

De Spiegelaere S. and Jagodziński R. (2015) European Works Councils in 2015. Facts and Figures. Brussels, ETUI.

De Spiegelaere S., Jagodziński R. and Waddington J. European Works councils: contested and still in the making, Bruselas, ETUI.

Schömann, I. Clauwaert, S. and Warneck, W. (2006) Information and Consultation of workers in the European Community. Informe de aplicación de la Directiva 2002/14/CE. Informe 97. Instituto Europeo para la Investigación, la Formación y la Salud y Seguridad (ETUI-REHS): Bruselas

Blanke T. and Dorssemont F. (2010) THE RECAST OF THE EUROPEAN WORKS COUNCIL DIRECTIVE, Social Europe Series Vol 22, Intersentia, ISBN 9789400000759

Jagodziński R. (2014) Implementation of enforcement provisions of the European Works Councils Recast Directive: are sanctions really 'effective, proportionate and dissuasive'? Informe de política del ETUI n.º 7/2014, Bruselas: ETUI <https://www.etui.org/sites/default/files/Policy%20Brief%202014-07.pdf>.

Comisión Europea (2018) DOCUMENTO DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DE LA COMISIÓN Evaluación que acompaña al documento Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo sobre la aplicación por los Estados miembros de la Directiva 2009/38/CE relativa a la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (versión refundida) {COM(2018) 292 final}, Bruselas, SWD(2018) 187 final,

Dorssemont F. and Jagodziński R. (2018) Placebos don't cure! On the review of the Recast EWC Directive, documento presentado en la Conferencia de IREC, Lovaina, Bélgica, 10-12 de septiembre de 2018, Lovaina, KU Leuven.

Picard S. (2010) EUROPEAN WORKS COUNCILS: A TRADE UNION GUIDE TO DIRECTIVE 2009/38/EC, ETUI, Bruselas, disponible en: <https://www.etui.org/publications/reports/european-works-councils-a-trade-union-guide-to-directive-2009-38-ec>.

ETUI database de acuerdos del CEE, disponible en www.ewcdb.eu, incluida la (sub)base de datos de litigios relacionados con el CEE, disponible en www.ewcdb.eu/court-cases

Lista de tablas:

- **Tabla 1** Capacidad jurídica de los CEE y capacidad sindical para representar a los CEE ante los tribunales **12**
- **Tabla 2** Situación jurídica del CEE y formas de eludir las limitaciones formales **23**
- **Tabla 3** Representación por parte de personas que no sean abogados en las causas judiciales del CEE **29**
- **Tabla 4** Acceso a los tribunales para los CEE del artículo **35**
- **Tabla 5** Representación ante los tribunales por un abogado colegiado **39**
- **Tabla 6** Resolución alternativa de litigios en casos del CEE **44**

Lista de figuras:

- **Figura 1** Líneas rojas **15**
- **Figura 2** Diversos factores que afectan a la percepción y evaluación de la gravedad del conflicto **20**
- **Figura 3** Estatus jurídico de los CEE en la UE **21**
- **Figura 4** Litigios a través de sindicatos **22**
- **Figura 5** Disponibilidad de medidas cautelares en los litigios de los CEE en toda la UE **25**
- **Figura 6** Opciones para resolver una disputa **26**
- **Figura 7** Escalera jerárquica (un ejemplo) **27**
- **Figura 8** CEE exentos de tasas judiciales en la legislación nacional **31**
- **Figura 9** Análisis DAFO del inicio de un caso judicial: ejemplo **33**



Para más información sobre nuestras acciones, reivindicaciones
y apoyo a los afiliados, visite nuestro sitio web:

www.democracyatwork.eu

www.worker-participation.eu

ETUC - European Trade Union Confederation

Boulevard du Roi Albert II, 5 - B - 1210 Brussels

Tel +32 (0)2 224 04 11 - E-mail etuc@etuc.org

www.etuc.org



With the financial support of
the European Union

CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**

The logo of the European Trade Union Confederation (ETUC), featuring a stylized white figure with arms raised, set against a red background.