



BE BOP

**Aplicar bones pràctiques per als CEE
(BienEnrôlerBonnesOpérationsPour les CEE)**

**Per a una veritable solidaritat
entre els treballadors europeus**
Model d'estratègies i accions útils i apropiades

VS/2015/0418

Aquesta acció és objecte d'un finançament de la Unió Europea



Qualsevol comunicació o publicació només reflecteix el punt de vista del seu autor i la Comissió no és responsable de l'ús que es pugui fer de les informacions contingudes en aquesta comunicació o publicació.

Amb el suport de



Sumari de la publicació final del projecte

- Pròleg
- Presentació de la publicació i del projecte
- La situació dels CEE a Europa
- La situació dels CEE en els països participants en el projecte
 - Itàlia
 - Catalunya
 - França
 - Romania
- Presentació dels continguts i dels resultats del programa de formació
- Modalitats i instruments útils per al funcionament dels CEE
- El futur dels CEE: entre les modificacions de la Directiva i les noves formes de negociació transnacional
- Agraïments
- Bibliografia i webografia
- Índex d'acrònims

Pròleg

Benvolguts companys i companyes,

Em plau adjuntar-vos la publicació BE BOP. Aplicar bones pràctiques per als CEE, una guia que ens ha d'ajudar a bastir i a reforçar l'estratègia sindical que necessitem per poder entomar els canvis que ja tenim al damunt amb la creixent internacionalització dels mercats i de la competència.

Els Comitès d'Empresa Europeus estan cridats a créixer, enfortir vincles i teixir una veritable aliança solidària a favor de la globalització dels drets dels treballadors i treballadores.

Aquest document, que us animo a llegir i difondre, apunta les pistes per fer-ho possible.

Salutacions,

Laura Pelay i Bargalló
Vice-Secretària General
UGT de Catalunya

Presentació de la publicació i del projecte

Cisl Lombardia, cap de fila i promotor del projecte «**BE BOP**», està compromès des de fa anys amb les activitats, les accions i els projectes europeus que pretenen millorar la preparació dels representants dels treballadors a les empreses nacionals, tot analitzant el vincle entre l'exercici dels drets d'informació i de consulta i el coneixement d'aquests drets, la seva pràctica real i les experiències, condicionssine qua non per tal d'aconseguir una participació activa. Amb el projecte europeu BE BOP, Cisl Lombardia renova el seu compromís a través de l'experiència de treball del Departament de Polítiques Europees i Internacionals, per tal de reforçar la posada en marxa de les vies de col·laboració entre diferents organitzacions sindicals europees, dur a terme projectes de solidaritat internacional i millorar els seus coneixements i competències sobre els temes europeus i internacionals.

Sobre el tema que ens ocupa dels *Comitès d'Empresa Europeus*, és a dir, les modalitats de la representació a escala europea, que per la seva complexitat i necessitat d'evolució han d'atraure una atenció major i més compromís per part de les organitzacions sindicals locals, nacionals i europees, Cisl Lombardia ha decidit reforçar l'eficàcia de les seves accions tot seguint amb perseverança la feina transnacional unitària iniciada ja fa alguns anys a Lombardia. El compromís del Cisl Lombardia continua en la mateixa línia des de fa anys, és a dir, treballar per reforçar la cooperació internacional amb les organitzacions sindicals d'altres països europeus i emprendre accions coordinades i conjuntes en matèria de dret d'informació i de consulta. D'aquesta cooperació neix la publicació «**Per a una veritable solidaritat entre els treballadors europeus – model d'estratègies i d'accions útils i apropiades**» que esteu llegint i que s'ha fet gràcies al projecte europeu «BE BOP» posat en marxa gràcies a l'ajuda financera de la Comissió europea (conveniVS/2015/0418).

Aquest projecte, **promogut i coordinat per CISL Lombardia** i realitzat en col·laboració amb les organitzacions sindicals CGIL Lombardia, UIL Milano Lombardia, UGT de Catalunya, CFDT AuvergneRhône-Alpes i CSDR Romania, amb el recolzament de Comissions Obreres de Catalunya, de la Confederació Europea de Sindicats (CES) i d'IndustriAll, ha permès posar en marxa activitats de formació transnacionals i posar al dia instruments d'intercanvi d'informacions i d'experiències (lloc web del projecte, diari d'experiències i aquesta publicació) que té com a objectiu sensibilitzar els delegats sindicals en la cultura europea del **diàleg social** per a una utilització més eficaç de les informacions obtingudes pels treballadors en la fase de consulta amb les empreses, justament en funció de «l'esperit proactiu i constructiu» enquè s'ha de basar la relació entre els Comitès d'Empresa Europeus i la Direcció de l'empresa.

Aquest projecte ens ha permès desenvolupar:

- un *programa de formació transnacional* dels representants dels treballadors dividit en una sèrie de trobades per tal de crear les condicions necessàries d'aprenentatge i d'intercanvi recíproc d'informacions i experiències per millorar les competències en els CEE i els drets a la informació, la consulta i la participació, així com crear les condicions i la sensibilitat necessària per a una veritable solidaritat entre els treballadors i per a una repartició de les estratègies i dels comportaments que permeti reforçar i difondre la pràctica del diàleg social a Europa;
- un *diari d'experiències* per a una solidaritat entre els treballadors per tal de conèixer diverses experiències i testimonis dels representants dels treballadors en els CEE;
- una *plataforma virtual transnacional*(www.projetbebop.eu) per tal de compartir tot el material i encoratjar l'intercanvi d'informacions i de bones pràctiques per crear les condicions per a la realització de mecanismes de diàleg i d'intercanvi i millorar la comunicació i la col·laboració entre els diferents nivells: europeu, nacional i local;
- un esdeveniment transnacional final públic per tal de presentar i difondre els resultats del projecte.

Finalment, aquesta publicació ha estat concebuda per convertir-se en un instrument d'informació i de reflexió eficaç, útil, fàcil i ràpid de llegir, per tal de cridar l'atenció sobre la importància dels CEE com *ainstruments de diàleg social transnacional (negociació com a base de la solidaritat)* i sobre *el rol i la funció del treball transnacional en la construcció de la ciutadania europea*.

Aquesta publicació, redactada en tres llengües (italià, anglès i francès), és el resultat final del camí conjunt recorregut pels socis implicats, un camí que continua des de fa molts anys i que vol ser una forma inèdita i innovadora d'implicar veritablement i realment els treballadors europeus en les empreses. El seu objectiu és crear mecanismes transnacionals eficaços d'informació, de consulta i de participació dels treballadors.

La publicació inclou una secció consagrada a la situació general dels CEE a Europa; una part sobre la condició específica dels CEE a cada país participant al projecte (Itàlia, Espanya, França i Romania); una presentació dels continguts i dels resultats del programa de formació dut a terme; una part que analitza en detall les modalitats i els instruments útils pel funcionament dels CEE i, finalment, una secció sobre el futur dels CEE que té en compte les modificacions de la Directiva, així com les noves formes de negociació transnacional.

A través d'aquesta publicació, Cisl Lombardia i les organitzacions sòcies que participen en aquest projecte volen satisfer algunes de les necessitats d'informació identificades a través de les activitats de formació i de les enquestes realitzades pels membres dels Comitès d'Empresa Europeus en el marc d'aquest projecte, així com projectes europeus anteriors en matèria de dret d'informació i de consulta i de Comitès d'Empresa Europeus. Els membres dels Comitès d'Empresa Europeus, gràcies al seu paper, han pogut conèixer un cert nombre de bones pràctiques i procediments en matèria de representació dels treballadors i necessiten un coneixement més detallat d'aquests sistemes diferents alhora que les organitzacions sindicals necessiten un millor coneixement dels respectius sistemes de representació dels treballadors per tal de poder adoptar posicions comunes per influir en el procés de presa de decisions a les empreses.

Conscients del fet que els models de representació tenen característiques específiques per a cada país, esperem que aquesta publicació pugui esdevenir un **instrument d'informació i de reflexió** útil per als representants dels treballadors que, a causa de la creixent internacionalització de les empreses, han d'implicar-se en el marc de la cooperació transnacional i fer-ho, més precisament, en els Comitès d'Empresa Europeus per fer front als reptes globals responant a preguntes com ara «*El futur dels CEE passa per la participació o la negociació?*».

Miriam Ferrari

**Responsable del Departament de Polítiques Europees Internacionals,
de Cooperació i Migratòries de Cisl Lombardia**

La situació dels CEE a Europa

Els CEE són una eina de representació dels treballadors a l'escala transnacional que va posar en marxa la Directiva 94/45/CE.

La Directiva de 1994, modificada el 2009 per la Directiva 2009/38/CE, introdueix l'obligació per a les empreses o grups multinacionals establerts en territori de la Unió Europea de reconèixer el dret d'informació i de consulta sobre matèries estratègiques, econòmiques i socials del seu interès i a la creació, a partir d'un acord de constitució negociat, d'un organisme transnacional de representació: el Comitè d'Empresa Europeu (CEE).

Les empreses o els grups multinacionals on s'aplica la Directiva dels CEE són entitats implantades a la Unió Europea amb més de mil treballadors, dels quals al menys cent cinquanta s'han de trobar en dos Països Membres diferents.

L'empresa o el grup d'empreses controlades pot tenir una *empresa matriu* que no sigui europea (nord-americana, coreana, japonesa, etc.). Les obligacions de la Directiva s'apliquen igualment a totes les empreses filials o empreses controlades pel grup en territori de la Unió Europea.

Per **empreses controlades** s'entén aquelles empreses on l'empresa matriu té la majoria del capital social o la majoria en els òrgans de la societat o el poder de nomenar administradors. Les empreses o els grups d'empreses amb una empresa matriu i una seu general fora de la Unió Europea han de facilitar totes les informacions necessàries relatives al perímetre d'activitat i dels assalariats per tal de determinar l'obligació de negociar i de crear un CEE. Aquestes empreses i grups hauran d'establir un quarter general a Europa; en absència d'aquesta informació, s'escollirà la seu amb més assalariats.

Els representants dels treballadors, nomenats pel sindicat o escollits directament pels treballadors, ocupen un lloc en els CEE i tenen el dret de reunir-se amb la Direcció central de l'empresa o del grup com a mínim una vegada l'any i ser informats i consultats prèviament per aquesta sobre temes internacionals en relació amb la situació i el desenvolupament econòmic, productiu i social de l'empresa, així com ser consultats sobre qualsevol decisió significativa que pugui tenir conseqüències, com a mínim en dos països, per als treballadors del grup multinacional.

Els representants dels treballadors en el CEE tenen el dret de reunir-se pel seu compte abans i després de la reunió amb la Direcció central.

El nou text ha reforçat les definicions d'informació i de consulta, les relacions amb el sindicat, la comunicació amb els treballadors de cada nucli de producció, la formació dels membres i l'assistència d'experts. Els drets d'informació i de consulta dels treballadors són elements clau no només dels sistemes nacionals de les relacions industrials, sinó també del model social europeu en si mateix. És oportú explicar aquí què vol dir la Directiva europea per *informació* i *consulta* i de què pot servir l'exercici d'aquests drets.

És important no confondre aquests dos drets. L'objectiu del dret d'informació és permetre als representants dels treballadors en el CEE de *fer-se una idea comú sobre una qüestió d'interès transnacional, amb temps per informar i consultar els representants dels treballadors a l'escala local i poder intercanviar idees amb ells.*

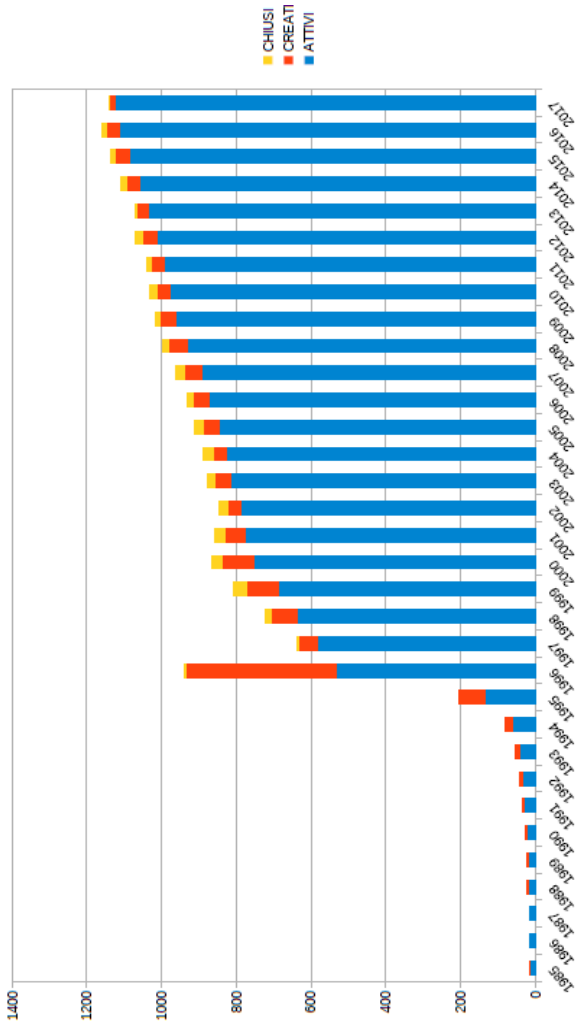
L'objectiu del dret a la consulta és oferir als representants dels treballadors en el CEE la possibilitat d'expressar una opinió comú i influir en el procés de presa de decisions de la Direcció.

L'exercici dels drets d'informació i de consulta en el CEE no substitueix ni s'ha de considerar superiora l'exercici dels drets a l'escala local i per qüestions locals. S'aplica el principi de subsidiarietat.

Per a l'exercici d'aquests drets, els representants dels treballadors membres dels CEE tenen el dret de recórrer a experts i obtenir una informació a càrrec de l'empresa.

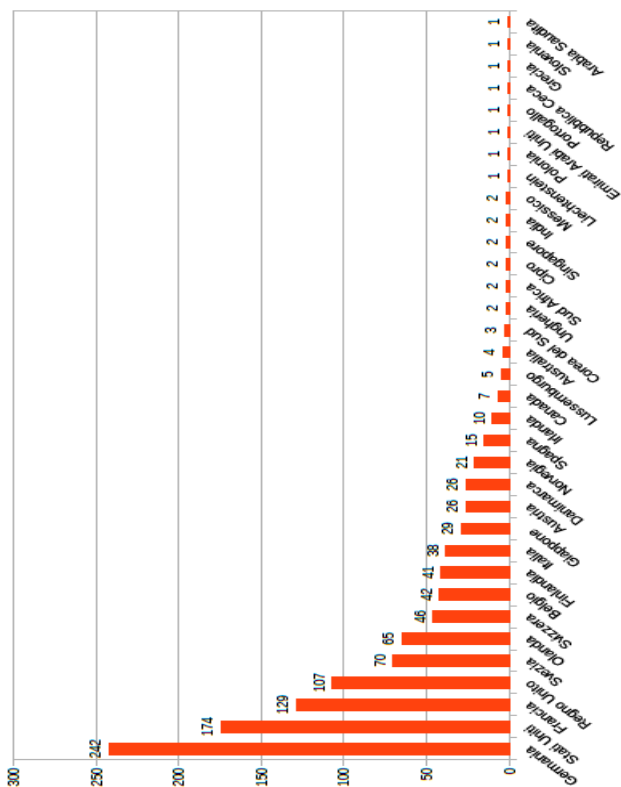
Segons les xifres de l'*European Works Councils Database*¹ promogut i gestionat per la CES, a Europa actualment hi ha 1.122 CEE que provenen de 1.076 empreses multinacionals i representen aproximadament 18 milions de treballadors. Cal subratllar que l'impuls en la creació de nous CEE s'ha afeblit al llarg del temps, després del fort creixement que es va produir arran de la introducció de la Directiva. Al contrari, amb el temps, hem perdut, després del tancament o la fusió d'empreses, 282 CEE (1.489 CEE han estat creats i 1.122 CEE encara són operatius).

1 European Works Councils database, www.ewcdb.eu/



Taula1: European Works Councils database: www.ewcdb.eu/stats-and-graphs

És interessant subratllar que les empreses que actualment poden comptar amb un CEE operatiu tenen les empreses matrius respectives en 34 països diferents, molts més que el nombre de països que formen part de la Unió Europea. Els països on es troben les empreses matrius dels CEE operatius i que no formen part de la UE avui representen gairebé la meitat, és a dir, 14 de 34.



Taula2: European Works Councils database: www.ewcdb.eu/stats-and-graphs

Més de la meitat dels CEE avui actualment operatius formen part del sector industrial (metal·lúrgic, químic, tèxtil), seguit pels sectors següents: serveis, agricultura, turisme, construcció, transport i serveis públics.

En el proper capítol, analitzarem més en detall la situació dels CEE en els països i les regions implicades en el projecte (Romania, Itàlia, Espanya i França).

La situació dels CEE en els països participants en el projecte

Llombardia, Itàlia

El tema dels Comitès d'Empresa Europeus o dels Comitès supranacionals per a la informació i la consulta dels treballadors en les empreses multinacionals constitueix per als sindicats de Llombardia (CGIL, CISL, UIL Lombardia) un **compromís important** que s'està reforçant des de fa anys per tal d'**oferir suport a les activitats dels CEE**.

En el context actual d'afebliment del diàleg social a l'escala europea, considerem que qualsevol instrument transnacional, a partir dels CEE, pren una importància major i estratègica en les qüestions de tipus social i sindical.

Avui en dia, a Europa hi ha més de **1.100 CEE**, que s'han creat a partir de negociacions entre els representants dels empresaris i dels treballadors i que representen **centenars de milers de treballadors**. És una quantitat enorme de coneixement, d'activitats i de resultats concrets que mereixen una atenció particular també per part del sindicat, que té la possibilitat de fer que la Delegació Especial de Negociació (DEN) pugui marxar per establir un nou CEE allà on es reuneixin les condicions per fer-ho.

Tornant al nostre marc de referència, és a dir la **Lombardia**, es tracta d'una *regió amb una forta concentració de seus d'empreses multinacionals i de Comitès d'Empresa Europeus (com a CGIL, CISL, UIL Lombardia comptem amb, com a mínim, 186 representants en els CEE)*, tot i que actualment cal que fem un *millor recompte i seguiment dels canvis*.

De la mateixa manera, respecte del RETRAT ROBOT del representant del CEE, a Llombardia no tenim un perfil ben definit del delegat CEE, sabem que la situació és heterogènia:

- *alguns han estat «catapultats» en aquest nou rol, en aquesta nova experiència –cal admetre-ho– sense haver obtingut cap suport de les seves estructures i ens demanen a nosaltres, les organitzacions sindicals, amb raó, de tenir eines de formació el més aviat possible;*
- *altres, gràcies també als projectes transnacionals i als programes de formació realitzats a diferents nivells que exigeixen actualitzacions contínues, estan guanyant confiança progressivament en un paper que és menys senzill del que es podria pensar;*

- *altres han acumulat un patrimoni enorme i diferenciat de competències, fins al punt que ens podrien explicar perfectament les noves tendències a les empreses multinacionals.*

Tenint en compte aquest escenari, **CGIL, CISL, UIL Lombardia col·laboren per recolzar de la manera més eficaç possible l'acció dels representants dels treballadors en els CEE, oferint-los eines d'aprofundiment, l'intercanvi de bones pràctiques, la consolidació d'una xarxa sindical internacional i la posada en marxa de cursos de formació nacionals i internacionals.**

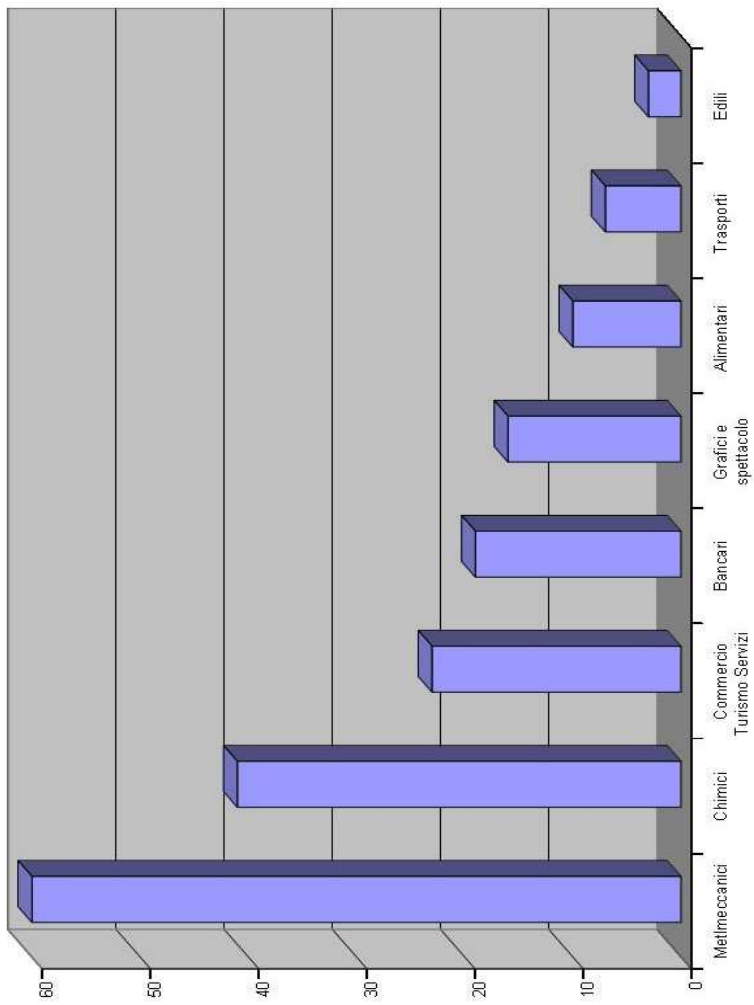
La crisi i la temptativa de donar resposta a les dificultats accentuen la competència possible i concreta entre els diferents territoris, els diferents països; els CEE han de complir la seva missió de representació dels treballadors en un escenari compromès per la fragmentació, els particularismes i la manca d'una visió de conjunt de l'Europa política i de l'Europa laboral, com si estiguessin en un illot sindical en ple oceà en mig d'una tempesta.

En el model econòmic i industrial actual, la creació d'un CEE —*i continuarem treballant per crear-ne cada vegada més*—constitueix una aportació important a la globalització dels drets dels treballadors. La nostra experiència sindical basada en el diàleg i en la negociació pot demostrar ser preciosa i adquirir un nou valor i impuls, sempre i quan es posi al servei dels CEE.

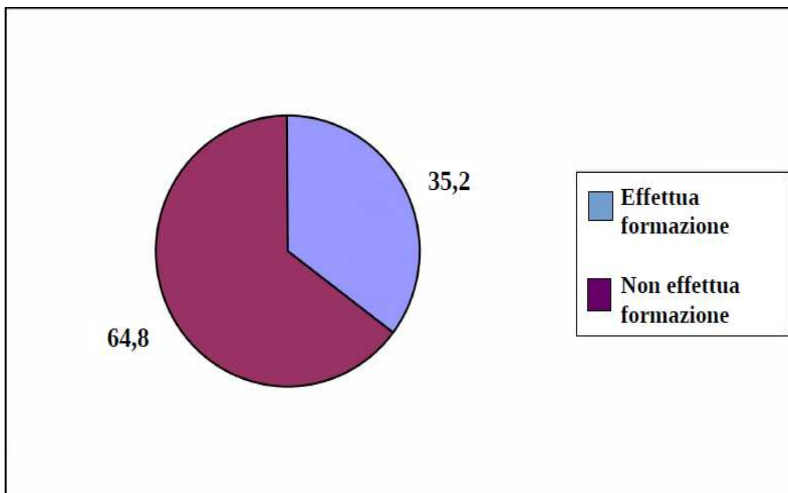
Algunes xifres de les empreses multinacionals on tenim els nostres representants de CEE.

(Font: recerca USR CISL Lombardia):

En el gràfic 1 figuren els membres dels CEE de Llombardia repartits per sector d'activitat:



El gràfic 2 mostra el percentatge de delegats dels CEE formats en el marc del seu mandat:



Catalunya, Espanya

La Directiva dels Comitès d'Empresa Europeus va començar a aplicar-se fa 21 anys. Va ser probablement l'acte legislatiu més important posat en marxa a l'escala europea sobre les relacions industrials, i per tant, aquests comitès són un dels pilars fonamentals del model social europeu.

La internacionalització creixent de les empreses i la consolidació de la Unió Europea com a entorn on es desenvolupen totes les activitats econòmiques, financeres i comercials ha fet que les organitzacions sindicals nacionals i europees entenguin la necessitat de promoure aquests comitès. Tanmateix, han de fer front a molts reptes, com ara la no-sindicalització d'aquests organismes de representació i el fet que són organismes d'informació i de consulta i que les seves decisions no són vinculants.

Les organitzacions sindicals catalanes –UGT de Catalunya i CCOO de Catalunya– sempre han considerat aquests comitès clau per promoure la internacionalització de la protecció dels drets de les treballadores i dels treballadors i sempre han considerat que el mecanisme fonamental per fer-ho era el diàleg transnacional. En el decurs dels últims deu anys, hem treballat intensament per:

1. Afavorir la participació dels membres d'aquests comitès a través de la formació. Sovint, els representants d'aquests comitès no tenen coneixements lingüístics o no coneixen la reglamentació europea que regeix els seus comitès.
2. Afavorir una xarxa de contactes entre els membres dels Comitès d'Empresa Europeus, independentment de la seva federació de referència, per tal de compartir dubtes i reptes que cal superar.
3. Crear un banc de dades dels CEE a nivell regional, actualitzada de forma permanent, per tal d'identificar quines són les necessitats dels seus membres i actuar en conseqüència.
4. Difondre de forma clara quines són les exigències que estableix la Directiva per crear un Comitè d'Empresa Europeu, tenint en compte que sovint la principal barrera és que no sabem que aquesta possibilitat existeix.

No hem d'oblidar, tanmateix, que Catalunya és una regió on el 95 % del teixit industrial està format per pimes i, justament per això, tot i que moltes empreses multinacionals tenen la seu a Barcelona, el nombre de Comitès d'Empresa Europeus no és gaire elevat, malgrat que, en els últims anys, la xifra ha augmentat progressivament.

Afegim algunes dades sobre la composició dels CEE a Catalunya.

Repartició dels membres dels CEE segons el sexe (% d'homes i de dones)

El 89 % dels membres dels CEE són homes i l'11 % dones.

Repartició dels membres dels CEE segons les categories professionals (en %)

Membres dels CEE que pertanyen a categories professionals: enginyers i 3r cicle. Directius.	4%
Enginyers tècnics, experts i assistents qualificats.	15 %
Responsables administratius i de botiga.	4 %
Assistents no qualificats.	15 %
Funcionaris administratius.	11 %
Funcionaris de primer i de segon nivell.	33 %
Funcionaris de tercer nivell i especialistes	15 %

Percentatge dels membres escollits i suplents

El 96 % dels membres dels CEE són membres escollits, i el 4 % són membres suplents.

Federacions a les quals pertanyen (en %)

Alimentari	18 %
Comerç, restauració i turisme	3,5 %
Serveis	3,5 %
Indústria	36 %
Transports	14 %
Metal·lúrgia	25 %

Alvèrnia-Roine-Alps, França

Amb 490.000 llocs de treball en el sector de la indústria, Alvèrnia-Roine-Alps és una de les regions més industrials de França. Se situa, no obstant, en una posició intermèdia a Europa, lluny de les grans regions industrials d'Alemanya o d'Itàlia del Nord. La tradició industrial de la regió és antiga i ha experimentat transformacions profundes en les últimes dècades. Hi ha 400 grans empreses en el territori d'Alvèrnia-Roine-Alps, entre les quals cal destacar la multinacional Michelin i filials de grans grups europeus. Actualment, l'activitat industrial està estructurada al voltant de vuit grans sectors industrials, entre els quals podem citar la fabricació de productes metàl·lics i la fabricació de maquinària i equipaments.

La fabricació de productes metàl·lics (excepte maquinària i equipaments), representa prop del 3 % dels llocs de treballs a la regió, i és present en el conjunt del territori amb algunes grans implantacions. La vall de l'Arve, especialitzada en activitats de degollatge, acull un centenar d'empreses de fabricació de peces metàl·liques, entre les quals **Frank et Pignard** és la més important. A Rumilly, **Tefaldóna** feina a més de 1.500 assalariats. AUGINE, a Savoia, l'empresa **Ugitech** té més de 1.000 treballadors. A la zona de Saint-Étienne, una gran xarxa de petites i mitjanes empreses del sector dona feina a més de 2.500 assalariats. Isoire (Constellium), Lió (**Areva**), Roanne (Nexter System), les Ancizes-Comps (**Aubert et Duval**), Thiers (ganiveteria) constitueixen altres llocs d'implantació importants de la indústria del metall.

La fabricació de productes de cautxú i plàstic crea 50.000 llocs de treball, dels quals 9.000 a Clermont-Ferrand, quasi exclusivament vinculats a la **multinacional Michelin**. A més, el gegant del neumàtic, primer ocupador industrial regional, té més de 800 assalariats a la fàbrica de Roanne. A la zona d'Oyonnax, la «Plastics Vallée» contribueix també a convertir aquesta indústria en una especialitat regional. El municipi d'Oyonnax acull una dotzena d'empreses d'entre 30 i 200

assalariats, de les quals la més important és George David. Al voltant de Sainte-Sigolène, al nord de l'Alt Loira, una seixantena d'empreses amb un total de més de 2.000 treballadors converteixen aquesta localitat en un nucli important de la indústria del plàstic.

La fabricació de productes elèctrics i electrònics és molt present a Grenoble i els voltants, i s'ha convertit en la seva especialitat. Dues empreses emblemàtiques dominen el sector: **STMicroelectronics** i els seus 5.000 treballadors d'una banda, i **Schneider Electric** i la seva dotzena de centres (per a uns 4.000 treballadors) de l'altra. Aquest sector està molt ben implantat també a la regió de Lió (Electricfilautomotive, Robert Bosch, **Alstom**); a Cluses, que acull la seu de Somfy; a Valence (Thales, Crouzet automatismes) i a la zona de Montluçon (Sagem).

La fabricació de maquinària i equipaments és el sector d'activitat més sobre representat a la regió d'Alvèrnia-Roine-Alps. Aquesta indústria es localitza essencialment a l'est de la regió. A l'àrea metropolitana de Lió podem senyalar les empreses següents: **Boschi** AldesAéraulique a Vénissieux, Montaberta Saint-Priest i Bayard a Meyzieu. D'altra banda, Annecy acull la seu de NTN-SNR, Faverges la de Staubli i Culoz la de la Compagnie Industrielle d'Application Thermique (CIAT). Més al sud, l'àrea metropolitana de Grenoble s'ha especialitzat des de fa temps en el sector (**Alstom, Caterpillar, ECM Technologie**) com ara Bourg-lès-Valence (Markem-Imajei Oerlikon Leybold Vacuum).

La indústria química, tot i representar menys de l'1 % dels llocs de treball totals, està clarament sobrerrepresentada a la regió. És una indústria concentrada en alguns punts de la vall del Roine, especialment a l'àrea metropolitana de Lió (**Bayer, Rhodia, Kemone, Biomeirieux, Bluestar Silicones, Arkema**), a Pierrelatte (**Areva, Eurodif**) al sud de la Droma i a Andrézieux-Bouthéon (SNF), a l'àrea metropolitana de Saint-Étienne.

La indústria farmacèutica constitueix també un sector industrial clau a la regió. Està particularment concentrat i dominat per les empreses **Sanofi Pasteur i Sanofi Chimie** que donen feina a més de 5.000 treballadors, és a dir, una tercera part de l'ocupació del sector. La implantació major de la indústria farmacèutica la trobem a l'àrea metropolitana de Lió. Acull establiments importants de Sanofi a Lió i Marcy-l'Étoile, els laboratoris Boiron a Messimy, i les empreses **Mérial i Mylana** a Saint-Priest. Cal subratllar tres empreses importants: **Merck Sharp & Dohme i Sanofi** a Puy-de-Dôme i **Bayer** a l'Alta Savoia.

La fabricació de productes tèxtils representa només el 0,8 % dels llocs de treball de la regió. Tanmateix, figura històricament entre les especificitats sectorials més

marcades de la regió. El seu declivi, iniciat en els anys 1970, es va accelerar a finals de la dècada del 2000. Es presenta sobretot en els departaments del Loira i del Roine, especialment en les capitals respectives. Gràcies a una reconversió industrial cap a la indústria tèxtil de luxe i tècnica, representada especialment per les empreses Gibaudi Thuasne (tèxtil mèdic) a Saint-Étienne i Zilli (roba de luxe) a Lió, la indústria tèxtil resisteix a la desindustrialització en aquestes dues conques de treball.

La indústria agroalimentària representa l'1,5 % dels llocs de treball a la regió. És menys que la mitjana metropolitana (1,8 %). La constitueixen principalment petites unitats de producció repartides en el conjunt del territori. Les concentracions més fortes són a les valls del Roine i del Saona, al sud del Loira, al municipi de Clermont-Ferrand, a Bresse i al vessant Alpí nord.

Romania

Segons les dades de l'EWCDDB, avui en dia no hi ha cap CEE que tingui l'empresa matriu romanesa entre els CEE actius; al contrari, existeixen moltes multinacionals basades a Romania i que, per tant, tenen representants romanesos.

Vegem doncs quina és la reglamentació dels CEE a Romania.

Textos reglamentaris

El text reglamentari sobre la institució, l'organització i el funcionament dels Comitès d'Empresa Europeus és la llei núm. 217/2005. Aquesta llei va ser publicada de nou amb esmenes al Diari Oficial 250/2007 i la seva última publicació es va realitzar de conformitat amb les disposicions de l'article II de la Llei núm.186/2011, M.O. 763/2011, quan es va atribuir una nova numeració als articles, i transposa el següent:

- **La Directiva 2009/38/CE** del Parlament Europeu i del Consell del 6 de maig de 2009 publicat en el Diari Oficial de la Unió Europea (DOCE) núm. L 122 del 16 de maig de 2009, relatiu a la institució d'un Comitè d'Empresa Europeu (o un procediment en les empreses i els grups d'empreses de dimensió comunitària per tal d'informar i consultar els treballadors);
- Les disposicions de l'article 13 paràgraf (1) de la Directiva 2001/86/CE del Consell que completen l'Estatut de la societat europea en relació a la implicació dels treballadors, publicades en el Diari Oficial de les Comunitats Europees núm. L 294 del 10 de novembre de 2001;

- Les disposicions de l'art. 15 paràgraf (1) de la Directiva 2003/72/CE del Consell que completa l'Estatut de la Societat cooperativa europea en relació a la implicació dels treballadors, publicades en el Diari Oficial de les Comunitats Europees núm. L 207 del 18 d'agost de 2003.

Beneficiaris

L'anàlisi de l'article 8 de la Llei mostraria clarament qui són els beneficiaris, si no hi hagués una contradicció:

- Art. 8. - (1) Les disposicions d'aquesta llei no s'apliquen a les empreses europees, creades de conformitat amb el Reglament CE núm. 2157/2001, així com a les societats cooperatives europees, establertes de conformitat amb el Reglament CE núm. 1435/2003, si es tracta d'empreses de dimensió comunitària o empreses que exerceixen el control sobre un grup d'empreses de dimensió comunitària.
- (2) Si el grup especial de negociació establert en el marc de les empreses objecte del paràgraf (1) decidís no començar les negociacions o posar fi a les negociacions ja començades, s'aplicarien les disposicions d'aquesta llei.

Procediments de creació

Els articles 11 a 15 sobre la creació de grups especials de negociació estan formulats de forma ambigua pel que fa als subjectes que «nomenen o escullen» els membres del grup. A títol d'exemple:

- Art. 11. - (1) La direcció central situada a Romania inicia les negociacions per a la creació del Comitè d'Empresa Europeu o la posada en marxa d'un procediment d'informació i de consulta per defecte o arran de la sol·licitud per escrit de com a mínim 100 treballadors o, segons la situació, dels representants de com a mínim dues empreses o branques, filials o seus secundàries situades com a mínim en dos Països Membres diferents.
- (2) La sol·licitud d'obertura de les negociacions per a la institució del Comitè d'Empresa Europeu o la posada en marxa d'un procediment d'informació i de consulta dels treballadors està dirigida a la direcció central, de conformitat amb la llei.

Grup especial de negociació

- Art. 12. – Per tal de crear un Comitè d'Empresa Europeu o de posar en marxa un procediment de consulta i d'informació dels treballadors, cal crear un grup especial de negociació.

- Art. 14. –El grup especial de negociació està format per membres nomenats o escollits amb un percentatge proporcional al nombre d'assalariats...
- Art. 15. - (1) A Romania, els membres del grup especial de negociació són escollits pels representants dels treballadors de l'Empresa a Romania... En cas que no hi haguessin representants dels treballadors, els membres del grup especial de negociació serien escollits per vot majoritari dels treballadors de l'empresa a Romania...

Grup especial de negociació – continuació

L'ambigüitat continua també a l'article 19, corroborat pels articles 11 i 17 (1,2,3):

- Art. 19. - (1) En un termini de 30 dies a partir de la data de comunicació dels membres del grup especial de negociació, la direcció central convocarà una reunió amb els seus membres per concloure un acord per tal de crear el Comitè d'Empresa Europeu o posar en marxa un procediment d'informació i de consulta dels treballadors membres.
- (3) Per tal de completar les seves tasques, el grup especial de negociació podria rebre l'ajuda d'experts que escull, fet que podria implicar un representant d'organitzacions sindicals, tal i com preveu el paràgraf (2) de l'art. 17. Els experts respectius i els representants de les organitzacions sindicals poden participar a títol consultiu en les reunions de negociació, sempre i quan ho demani el grup especial de negociació.

Els membres del grup especial – Ambigüitats

Article 17(2) – D'altra banda, la direcció central informará la direcció de les branques, filials i altres seus secundàries de les empreses de dimensió comunitària, la direcció de les empreses que formen el grup d'empreses comunitàries, així com les organitzacions europees competents dels treballadors consultats per la Comissió Europea segons l'art. 154 del Tractat sobre el funcionament de la Unió Europea.

- De l'anàlisi dels textos presentats més amunt, es desprèn que els representants dels treballadors no són representants d'organitzacions sindicals, com ho podria semblar de la definició donada a l'art. 6 (3) i, en el millor dels casos, podrien entrar en la categoria d'experts que poden participar en les reunions a títol consultiu i ser convidats exclusivament als treballs del grup especial.
- Art. 6(3) – Representants dels treballadors – Representants de les organitzacions sindicals o persones escollides i habilitades per representar els treballadors segons la llei i la pràctica nacional;

- Està clar que parlem d'organitzacions sindicals a l'escala europea, però l'ambigüitat se situa més aviat a l'escala nacional, tot i que és necessària l'adaptació de les legislacions nacionals.

Els membres dels CEE - Ambigüitats

Hi ha una confirmació clara de l'enunciat anterior en els articles següents:

- Art. 28. - (1) El Comitè d'Empresa Europeu el formen treballadors de l'empresa de dimensió comunitària nomenats o escollits pels representants dels treballadors o, en la seva absència, per tots els treballadors.
- Art. 47. - (1) En el moment d'exercir les seves funcions, els membres del grup especial de negociació del Comitè d'Empresa Europeu i els representants dels treballadors a Romania es beneficien dels drets establerts per la llei en vigor pels representants dels treballadors i les persones escollides en els òrgans de gestió de les organitzacions sindicals.
- (4) Els membres del grup especial de negociació, del Comitè d'Empresa Europeu i els representants dels treballadors han de poder comptar amb el temps i els mitjans necessaris per informar els treballadors sobre l'avançament de les negociacions i els resultats del procés d'informació i de consulta.
- Art. 46. – Sense comprometre les disposicions de l'art. 50, els membres del Comitè d'Empresa Europeu informen els representants dels treballadors de les branques, filials i altres seus secundàries de l'empresa de dimensió comunitària o de les empreses del grup d'empreses de dimensió comunitària o, en absència de representants, al conjunt de treballadors sobre els resultats del procediment d'informació i de consulta dels treballadors, aplicat segons la llei.

Límits de l'activitat del CEE

El límit a les qüestions transnacionals de l'àmbit d'acció del CEE, corroborat per la clàusula en matèria de confidencialitat, queda reforçada per la possibilitat de negar-se a transmetre determinades informacions, tal i com preveu l'art. 51 (1 i 2). En casos excepcionals, no podem comptar amb la consulta, sinó exclusivament amb la informació, segons l'article 36.

- Art. 3. - (1) La informació i la consulta dels treballadors es fa al nivell correcte de direcció i de representació, segons el tema tractat. (2) Segons el paràgraf (1), la competència del Comitè d'Empresa Europeu i l'àmbit d'aplicació del procediment d'informació i de consulta dels treballadors, reglamentats per aquesta llei, es limita a les qüestions transnacionals.(3) Les qüestions transnacionals, tractades en el paràgraf (2) són les qüestions que fan referència a una empresa de dimensió comunitària o a un grup d'empreses de dimensió

comunitària en el seu conjunt o com a mínim dues empreses o branques, filials o seus secundàries d'una empresa o d'un grup situats en dos Països Membres diferents.

- Art. 36. - (1) Per derogació de les disposicions de l'art. 35, quan es produeix un cas excepcional o les decisions preses tenen un impacte considerable en els interessos dels treballadors, especialment en cas de trasllat de locals, tancament d'empreses o de branques, filials o altres seus secundàries, acomiadaments col·lectius, el comitè restringit se n'ocupa o, si no existeix aquesta estructura, ho fa el Comitè d'Empresa Europeu.
- Art. 51. - (1) La direcció central a Romania no té l'obligació de comunicar les informacions quan, sobre la base de criteris objectius o per la seva natura, aquestes informacions podrien impossibilitar o causar un perjudici seriós al funcionament de les empreses respectives. (2) La direcció central a Romania ha de presentar una justificació escrita quan es negui a revelar les informacions indicades al paràgraf (1).

Confidencialitat - Qüestions

No hi ha límits a la confidencialitat reivindicada per a les informacions dels membres del CEE i del Comitè restringit (si existeix) i, si analitzem les disposicions dels articles 50 i 51, no queda clar a què es fa referència.

- Art. 50. – Les informacions confidencials comunicades com a tals als membres del Comitè Especial de Negociacions, als membres del Comitè d'Empresa Europeu, als experts i als representants dels treballadors no es poden revelar a tercers, fins i tot un cop acabat el mandat, independentment del càrrec/de la funció de la persona. Art. 51. - (1) La direcció central a Romania no té l'obligació de comunicar les informacions quan, sobre la base de criteris objectius i per la seva natura, aquestes informacions podrien seriosament impedir o causar un perjudici seriós al funcionament de les empreses respectives.
- (2) La direcció central de Romania té l'obligació de presentar una justificació escrita quan es nega a revelar les informacions indicades en el paràgraf (1).
- Pot haver-hi informacions confidencials que tinguin un impacte important en el funcionament i d'altres amb un impacte menys important. Pel que fa a la durada de l'impacte d'aquestes informacions, és per sempre.

Conclusions

Sense ser exhaustiu, l'anàlisi dels textos reglamentaris relatius a la institució, l'organització i el funcionament dels Comitè d'Empresa Europeus mostra clarament els límits d'aquesta llei en la forma final publicada el 2011, que continua una política

governamental, independentment del color polític, que mina els fonaments del moviment sindical i que atribueix poders discrecionals a les unions d'empresaris, sobretot a les organitzacions transnacionals que són la base de la majoria dels CEE.

La necessitat de canviar i de completar la legislació nacional en aquest àmbit és evident, mitjançant l'increment del nivell de formació dels membres dels CEE, els intercanvis d'experiències entre col·legues de federacions sindicals nacionals i europees, així com la necessitat d'augmentar el nivell de formació en projectes europeus d'aquest tipus.

Presentació dels continguts i dels resultats del programa de formació

En el panorama de les relacions industrials europees i, mitjançant el diàleg social, el rol dels representants de les organitzacions sindicals i de les associacions d'empresaris europeus resideix en la trobada i en la determinació de les polítiques de governança en els diferents sectors de referència. En aquest sistema dialèctic de trobada dels diferents punts de vista i interessos, els Comitès d'Empresa Europeus (CEE) constitueixen el punt més avançat de diàleg.

Els CEE són, doncs, un element clau del pilar social de la Unió Europea i una eina elemental per a la posada en marxa d'un sistema europeu de relacions industrials que, en integrar-se amb els sistemes nacionals, ofereix un lloc específic de representació als treballadors que exerceixen la seva activitat en les empreses transnacionals.

En particular, a l'escala empresarial, els representants dels Comitès d'Empresa Europeus i la Direcció de l'empresa o del grup estableixen relacions d'intercanvi d'informacions i de col·laboració que han de crear les bases d'una relació de reconeixement mutu dels rols. Aquestes bases establertes permetran dur a terme activitats conjuntes amb l'objectiu de gestionar les qüestions transnacionals de l'empresa. Per complir a fons el seu rol, els representants dels CEE necessiten competències i coneixements que s'han d'actualitzar constantment.

En el marc del projecte europeu BE BOP, el programa de formació transnacional ha estat concebut per crear les condicions òptimes per adquirir i intercanviar informacions i experiències entre els representants dels CEE que han participat en la iniciativa; per desenvolupar i millorar les seves competències, posar les condicions i sensibilitzar per construir una veritable solidaritat entre els treballadors i compartir estratègies i conductes que puguin contribuir a reforçar i difondre la pràctica del diàleg social a Europa.

Els formadors de les diferents organitzacions sindicals (Patrizia Giudici i Luis Lageder per CISL Lombardia, Michela Rusciano per UIL Milano Lombardia, Ermanno Porro per CGIL Lombardia, Cristina Albulacob per CSDR Romània, Céline Gillier per CFTD Auvergne-Rhône-Alpes i Nuria Gilgado per UGT de Catalunya), que es van reunir en la fase de concepció del projecte, han definit els objectius didàctics següents per al curs de formació:

- Reforçar les competències dels representants dels CEE per gestionar millor els processos d'informació i de consulta;
- Facilitar l'intercanvi d'experiències entre els participants;
- Afavorir l'aprenentatge dels coneixements necessaris per comprendre les estratègies de l'empresa;
- Consolidar les competències dels representants dels treballadors per a l'evolució del CEE com a instrument transnacional de diàleg social.

El programa de formació

Pel que fa a l'organització, aquest programa va incloure tres mòduls temàtics de dues jornades de treball presencial cadascú, per un total de sis jornades de formació. Per tal de posar en valor la dimensió cultural local de les organitzacions que van participar a la realització del projecte, els tres mòduls del curs es van desenvolupar en les tres regions o països de les associacions sindicals membres. El primer mòdul es va dur a terme a Barcelona, el segon a Lió i el tercer a Bucarest. A més, recalquem que vàrem decidir implementar un servei d'interpretació al conjunt del programa de formació presencial, per tal de facilitar la comprensió dels continguts i la comunicació entre els participants que van poder expressar-se lliurement en la seva pròpia llengua materna.

A l'escala metodològica, atès que l'objectiu era afavorir un aprenentatge concret, les modalitats pedagògiques adoptades durant el programa de formació pretenien integrar la metodologia clàssica del curs frontal —per a la transmissió dels continguts exclusivament teòrics— amb la intervenció dels testimonis qualificats i amb diferents tipus de metodologies actives (treball en grup, anàlisi i discussions de casos, escenificació, etc.). L'objectiu era aprofundir i donar exemples per tal d'il·lustrar la teoria i els continguts desenvolupats durant les intervencions dels experts, proposar solucions als problemes reals als quals han d'enfrontar-se els representants dels CEE i facilitar el desenvolupament de les competències necessàries per complir el seu paper.

El primer mòdul del curs, que es va dur a terme a Barcelona del 19 al 21 de setembre de 2016, va concentrar-se en l'objectiu de reforçar les competències dels participants perquè puguin assegurar el control dels processos d'informació i consulta. Més de 40 delegats van participar a l'esdeveniment i van poder compartir les seves experiències en els CEE respectius, sobre les modalitats de comunicació interna i externa i el delicat tema de la confidencialitat de les informacions.

Els treballs van començar amb la presentació del projecte europeu BE BOP i la posada en perspectiva del programa de formació per part de Miriam Ferrari,

responsable del projecte i responsable del Departament de Polítiques Europees i Internacionals, de Cooperació i Migratòries de CISL Lombardia. A continuació, Laura Pelay, secretària general adjunta d'UGT de Catalunya, va prendre la paraula per tal de fer una curta introducció i presentar de forma breu els problemes més importants que afecten el mercat laboral a Catalunya.

Després de la presentació dels participants, el coordinador de cada delegació de les organitzacions membres va presentar el context regional i nacional en el qual actuen els Comitès d'Empresa Europeus. A través de la comparació de les respectives experiències, van posar-se de manifest nombrosos punts en comú, sobretot des d'una òptica de dificultats d'acció i absència d'eines que els permeten desenvolupar de la millor manera el seu paper. La majoria dels delegats presents van expressar que cal definir millor les nocions d'informació i consulta previstes per la normativa europea en matèria de Comitès d'Empresa Europeus i van explicar que seria desitjable una major harmonització de les legislacions nacionals i europees en matèria dels drets dels treballadors. En efecte, actualment hi ha entitats que poden comptar amb acords molts rics i innovadors, mentre que d'altres tenen acords més aviat imprecisos en què fins i tot els drets d'informació i consulta no s'han definit amb detall. D'altra banda, els delegats van recalcar el problema de «l'origen» dels representants dels CEE, atès que de vegades són directament nomenats per l'empresa o emanen de la Direcció de l'empresa. La discussió també va centrar-se en el fet que cal invertir en la formació lingüística dels membres dels CEE, una competència indispensable per tal de poder actuar de la millor manera en un context europeu i internacional. Així mateix, van evocar la dificultat de comunicar als altres treballadors de l'empresa la feina desenvolupada en els CEE.

Durant la segona jornada, Javier Urbina, responsable del departament internacional de FICA – UGT (la branca que engloba els treballadors del sector de la metal·lúrgia, tèxtil, química, energia, construcció i agroalimentació) va recuperar els elements clau que ja s'havien tingut en compte en la fase de concepció del projecte. Va recordar de forma breu els continguts de la Directiva europea en matèria de Comitès d'Empresa Europeus i va centrar-se especialment en el tema de la informació en els CEE: com obtenir les informacions, de quins agents i com compartir-les amb els altres treballadors.

En la seva intervenció, Urbina va recalcar que els CEE, als quals les federacions nacionals sovint deixen de banda, són de fet un «trampolí» per a l'establiment de nous diàlegs i la última versió de la directiva demostra que hi ha una voluntat real de reforçar el seu rol. La Directiva de 2009 ha reconegut una funció més important a les organitzacions sindicals. En efecte, es preveu la introducció del perfil d'un expert extern d'origen sindical o tècnic que pot assessorar els membres dels CEE en

l'anàlisi de les informacions transmeses per l'empresa, sobretot en un plànol econòmic i financer, suggerint solucions alternatives en relació a les que la pròpia empresa ha proposat.

Els delegats també van discutir sobre el sentit d'una altra qüestió introduïda per la Directiva de 2009: la formació obligatòria per als delegats dels CEE, que també inclou el deure de preveure un pressupost per tal de dur a terme aquesta formació i donar també la possibilitat a la Direcció de l'empresa de participar-hi. En aquest context, la directiva també preveu la possibilitat que les formacions les realitzin experts provinents dels sindicats. En tot cas, aquestes possibilitats depenen essencialment del tipus de relació existent entre els sindicats nacionals i l'empresa matriu, perquè les despeses que s'han de pagar per a l'expert i la formació les ha d'assumir l'empresa. Un altre perfil introduït per la directiva és el de coordinador europeu que participa al Comitè d'Empresa Europeu. La seva missió és establir un enllaç constant entre els CEE i les federacions europees de referència. És fonamental crear un lligam continu entre els membres dels CEE i les federacions de pertinença respectives, tant a escala nacional i regional com europea, per obtenir un millor suport i una ajuda constant.

En el debat amb els participants, el capítol dels terminis i les modalitats de comunicació de les informacions per part de l'empresa als CEE va resultar especialment complicat, sobretot si tenim en compte el dret de consulta dels CEE. Obtenir informacions durant les reunions anuals, sovint quan la informació es transforma en una simple comunicació de decisions que l'empresa ja ha pres, impedeix el diàleg entre l'empresa i el CEE i anul·la qualsevol possibilitat per part dels representants dels treballadors d'expressar la seva opinió sobre les informacions i les solucions comunicades per l'empresa. Un altre element important que va sorgir arran del debat és la relació entre els CEE i les Organitzacions Sindicals. De vegades aquesta relació és una mica intermitent, quan hauria de ser constant i ben estructurada en termes de recursos i eines per recolzar i acompanyar de la millor manera l'activitat dels CEE. L'intercanvi d'informacions permet establir acords i qualsevol compromís pres és vinculant. Per tant, ateses les circumstàncies, és indispensable obtenir una participació activa dels membres dels CEE i les organitzacions sindicals.

Després es va tractar el tema de la confidencialitat de les informacions. Sovint les empreses declaren que les informacions que comuniquen són confidencials. Per tant, els representants dels CEE no poden compartir-les amb els altres treballadors de l'empresa. *«En la majoria dels casos, la confidencialitat s'evoca també per a informacions que de fet no són confidencials»* va explicar Urbina *«aprofitant l'absència d'una definició precisa de la noció de "confidencialitat" a la directiva»*. Tal

i com es desprèn dels intercanvis entre els participants, les empreses sovint recorren a la confidencialitat de les informacions comunicades, i això n'impedeix de forma concreta la difusió entre els altres treballadors de l'empresa. Segons Urbina, per intentar superar aquesta dificultat, els representants dels CEE han «*d'intentar que l'empresa expliqui perquè una informació es considera confidencial, sinó l'empresa recorrerà sempre a la confidencialitat en tot moment i en qualsevol circumstància*».

Un altre tema de discussió van ser les modalitats de comunicació tant als CEE com amb els altres treballadors i l'organització sindical d'origen. Basant-se en el relat de l'experiència de dos delegats dels CEE (Josep Maria Rodés de SUEZ i Sonia Cattaneod'Airlíquide), els participants van debatre sobre les modalitats, les estratègies i els objectius de comunicació, i van intentar alhora identificar sistemes i eines innovadores per tal de comunicar.

El programa de formació va continuar a Lió el 26 i 27 de gener de 2017, amb l'objectiu d'analitzar les diferents característiques d'una empresa i identificar-ne els elements clau, per tal d'entendre millor com actuar des del punt de vista sindical amb la finalitat d'influir en les decisions estratègiques d'una empresa multinacional. Més de 35 delegats van participar en aquest esdeveniment i van analitzar un cas concret.

Luca Lombi, coordinador del projecte i gestor del Departament de polítiques europees i internacionals, de cooperació i migratòries de CISL Lombardia, i Christophe Roseren, secretari regional delegat de polítiques internacionals de la CFDT AuvergneRhône-Alpes, van obrir la sessió i van saludar els participants posant de relleu fins a quin punt les organitzacions sindicals han d'establir una cooperació cada cop més eficaç a l'escala europea.

Els formadors van recordar breument els continguts principals que es van tractar a fons durant el primer mòdul de formació i van presentar els temes del segon mòdul, posant de manifest la coherència dels temes tractats en els dos mòduls que respon a la lògica didàctica del programa. Gilles Veron, expert de Syndex, que va encarregar-se de la coordinació dels treballs durant les dues jornades, va presentar el pla didàctic creat per tal d'adquirir la capacitat de copsar les condicions i les estratègies d'una empresa multinacional.

Per tal d'analitzar els elements que caracteritzen l'estratègia d'una empresa, es va decidir estructurar el curs al voltant d'un estudi de cas concret, intentant extrapolar de l'anàlisi d'una experiència real els elements compartits per totes les empreses. L'empresa escollida va ser Trigano, un grup amb una empresa matriu francesa que

forma part dels líders europeus de la fabricació d'autocaravanes, caravanes i habitatges mòbils.

Amb l'ajuda de fitxes i documents especialment creats per a aquest curs, els participants, reunits en quatre grups de treball, van debatre per identificar els elements característics de l'estratègia de Trigano a partir de l'anàlisi de les principals etapes de la seva història i de la composició de la seva governança: la difusió geogràfica, la composició de la direcció (per exemple, si es tracta d'una empresa familiar o d'una empresa que cotitza en borsa, propietat d'un fons d'inversió, etc.), el mercat de referència i les modalitats de creixement durant la seva història.

La nostra feina va concentrar-se després en la identificació dels elements útils per tal de definir i entendre l'estratègia d'una empresa multinacional a partir dels productes fabricats, del mercat de referència, de les qüestions econòmiques i dels seus comptes socials. A partir de l'estudi de cas basat en l'experiència de Trigano, vam intentar identificar els indicadors que poden ser útils per a l'anàlisi dels comptes socials de qualsevol empresa. Aquesta qüestió va ésser considerada essencial per tothom, especialment tenint en compte els lligams cada cop més estrets entre les finances i el món empresarial, en què freqüentment les decisions de les empreses segueixen lògiques financeres que massa sovint s'escapen de la comprensió de les organitzacions sindicals.

Els treballs van continuar amb una sessió més teòrica per definir el sentit del terme «estratègia», en general i des d'un punt de vista econòmic i empresarial. Gilles Veron ens va presentar una definició sistemàtica del que entenem per estratègia: la identificació dels objectius (establint prioritats), la definició dels modes operatius (pla d'acció) i la identificació de la qual partir i com assolir els objectius establerts.

A partir d'aquestes bases teòriques, els participants del curs van intentar analitzar l'estratègia global del grup Trigano, per tal d'identificar els elements més significatius als que s'haurien d'enfrontar durant el joc de rol previst. Efectivament, el curs va finalitzar amb una simulació d'una reunió d'un CEE del grup Trigano en la qual van participar dos membres de cada grup i amb la presència d'Eric Provenzano, president de Syndex, que feia de president del grup Trigano. Durant aquesta breu simulació, vam poder constatar alguns problemes als quals s'enfronten els participants en totes les reunions dels CEE i, especialment, la relació entre les plantes de producció i l'estratègia global de l'empresa, així com la capacitat de copsar i interpretar les informacions transmeses per la Direcció durant les reunions. Se'n desprèn que durant les reunions dels CEE —organismes que haurien de fer front als problemes de l'empresa de forma global com a grup— molt sovint cada representant nacional formula principalment preguntes per obtenir informacions sobre la planta de producció de la qual prové o, en tot cas, sobre el

seu país d'origen. Un altre aspecte que va destacar-se durant la reflexió sobre la simulació és la dificultat per als representants dels treballadors d'obtenir informacions realment estratègiques per part de l'empresa durant les reunions anuals del CEE. En aquest sentit, nombrosos participants van destacar que cal millorar les seves competències i la seva capacitat de lectura de les informacions i d'interpretació de les comunicacions efectuades per l'empresa.

El programa de formació de BE BOP va finalitzar amb el tercer mòdul final, que va tenir lloc a Bucarest el 14 i 15 de setembre de 2017. Més de 50 delegats van debatre sobre els temes següents:

- Funció dels CEE enfront de les estratègies sindicals de les Federacions i Confederacions nacionals i europees (distribució d'objectius i accions).
- El diàleg entre els representants dels CEE i els agents sindicals nacionals i europeus.
- Propostes i programes de treball per al futur.

Miriam Ferrari i RaduMinea van presentar el mòdul de formació recalcant que el projecte BE BOP ha permès posar en evidència, entre d'altres, la importància de la feina transnacional conjunta de les organitzacions sindicals i, més precisament, de les activitats que afecten als CEE. Les seves paraules van ser repeses per Iacob Baci, president de la CSDR i del Comitè Econòmic i Social de Romania, que va prendre la paraula per donar les gràcies als participants i destacar especialment el valor del diàleg social dins del marc del procés d'unificació europea per tal de crear un veritable sentiment de solidaritat entre els treballadors.

Els formadors, a través de Sonia Cattaneo i Marco GiorgioBerselli, que van representar les actituds i les estratègies, innovadores, de dues federacions europees, van donar pistes de reflexió i van destacar en particular el metaobjectiu del mòdul: crear un contacte entre la feina efectuada pels participants en els seus CEE i la dimensió de les federacions europees.

Sonia Cattaneo va prendre la paraula per presentar la posició d'IndustriAll, la federació europea de la indústria que té l'objectiu de posar en xarxa els sindicats dels diferents països europeus i els membres dels CEE. La federació europea de la indústria no reconeix actualment els CEE com a agents de la negociació col·lectiva, perquè els CEE no són sempre una expressió de la representació dels treballadors. Considera que la negociació a l'escala transnacional ha de seguir sent de les federacions europees, però per tal que sigui així, cal un diàleg més constant entre els CEE, els sindicats nacionals i les federacions europees. Aquesta és la raó per la qual la federació europea de la indústria té la intenció d'invertir per tal d'incrementar

el nombre de coordinadors dels CEE i apostar per la formació d'experts que puguin assessorar els membres dels CEE en la seva tasca.

La comunicació de Marco Berselli es va concentrar en la situació dels sectors de referència d'Uni-Europe, la federació europea dels serveis. Va remarcar que UNI-Europe ha decidit apostar per un camí diferent, és a dir invertir en la creació d'aliances dels sindicats, les *Trade Union Alliances* (TUA per la seva sigla en anglès). Tot seguit va explicar què és una TUA i com funciona, destacant especialment la necessitat d'identificar normes que regeixen el funcionament de les TUA. Una TUA vol ser un instrument per afavorir i reforçar la negociació transnacional, en coordinació amb les activitats sindicals dels diferents països. Actualment, les relacions entre els CEE i els sindicats nacionals són difícils. Per tant, cal trobar noves vies de fomentar-les i afavorir-les.

Les dificultats que sorgeixen en les relacions amb les federacions nacionals de referència també s'han després dels resultats dels qüestionaris que es van facilitar als participants durant el treball de grup. La majoria dels participants van contestar que no coneixien les persones que s'encarreguen dels CEE en la seva pròpia federació nacional i molt pocs rebien suport o eines provinents de les federacions nacionals per recolzar-los en la seva activitat.

Les ponències de Jaume Olivé de CCOO de Catalunya, president del CEE de WBA, i de Luis Cabrera d'UGT de Catalunya, membre del CEE de DHL, van fer palès fins a quin punt el bon funcionament d'un CEE depèn del tipus de relació establerta amb la federació nacional. Si la relació existeix i és bona, aleshores el CEE funciona bé; sinó, el CEE tindrà dificultats per treballar amb eficàcia.

Les propostes sobre com millorar les relacions entre els CEE i les federacions nacionals i europees respectives van ser l'eix central dels treballs de grup efectuats posteriorment. Entre les propostes que van sorgir d'aquests treballs, en destaquem les següents: crear una major coordinació entre les activitats de les federacions nacionals i europees; establir una estructura dedicada que constitueixi un punt de contacte entre les diferents branques nacionals; rebre més informacions sobre les activitats de les federacions europees; crear un fòrum unitari en el qual els membres dels CEE puguin dialogar entre ells i amb les diferents federacions. Quan comentava les propostes dels grups de treball, Marco Berselli va destacar que es desprenen tres exigències de les propostes dels delegats: en primer lloc, obtenir més informacions de les federacions nacionals i europees, de la Confederació, etc.; en segon lloc, aprofundir els coneixements tècnics sobre el funcionament dels CEE; i en tercer i últim lloc, garantir un tractament uniforme en els diferents països europeus.

Marco Cilento, consultor de la Confederació Europea de Sindicats (CES), que va prendre la paraula per videoconferència, va parlar del futur dels CEE i de la nova

forma dels AET o Acords d'empresa transnacionals. Marco Cilento va destacar que s'ha après a negociar en una òptica transnacional gràcies als CEE, però també va posar en evidència les dificultats de la normativa actual: les sancions (actualment és impossible aplicar una sanció per l'incompliment per part de les empreses de les normes previstes en els acords); la confidencialitat de les informacions (no hi ha una definició precisa del tipus d'informacions que poden considerar-se realment confidencials); i les relacions entre les federacions europees i els CEE.

La negociació transnacional sempre es duu a terme on hi ha un CEE, però les diferents fases de la negociació les gestionen les federacions europees. Davant d'aquest escenari, Marco Cilento afirma que la CES també ha d'intervenir per tal de definir d'una forma més precisa les normes de la negociació. Actualment per a la CES s'apliquen dues regles bàsiques per a la negociació transnacional: primera, els acords els signen les federacions europees que consulten els CEE durant la fase de definició de l'acord i segona, els acords han de ser públics.

Al final de la seva intervenció, Marco Cilento va mirar de respondre a una pregunta que ha esdevingut primordial: el futur dels CEE passa per la participació o la negociació? Cilento és del parer que per a la CES el futur dels CEE sempre romandrà en la participació, mentre que les federacions europees tindran òbviament el dret de negociar, però sempre en concordança amb els CEE, que són l'organisme intern de l'empresa que disposa de totes les informacions necessàries per a les diferents fases de la negociació. Encara plana el problema obert de la validesa jurídica d'aquests acords sobre la negociació transnacional. De moment es tracta d'acords entre les parts que no poden basar-se en una reglamentació de referència que s'ha d'aplicar i que podria donar-los també un valor des d'un punt de vista jurídic.

Avaluació general

En el decurs de l'execució de tot el programa, el sistema d'avaluació adoptat integrava dues eines diferents. La primera eina emprada va ser el seguiment continu. Mitjançant la presència constant dintre de la sala dels formadors, que van succeir-se en la gestió de les diferents unitats d'aprenentatge, les nombroses dimensions del procés de formació van ser l'objecte d'un seguiment continu:

- l'organització de les activitats didàctiques, amb referència als recursos utilitzats en termes d'estructures i tecnologies;
- l'activitat didàctica, en termes de continguts aprofundits, metodologies de formació, eines didàctiques adoptades i documentació facilitada;
- la participació en termes de presència i participació activa durant les lliçons i les pràctiques;

- l'ambient a la sala;
- l'impacte, és a dir la satisfacció dels participants i dels formadors.

L'enfocament dels formadors cap als participants en el curs va ser dinàmic. Es van poder crear relacions de col·laboració amb tots els participants. Després d'aquesta activitat de seguiment, vam poder constatar que el curs havia tingut «una gran participació», és a dir que hi va haver molta atenció i una participació activa important en les activitats de formació proposades a través les intervencions, la interacció amb els formadors, les discussions dels estudis de cas, la participació en els grups de treball, etc. L'ambient del grup d'aprenentatge sempre va ser amistosa i respectuosa. Els assistents van apreciar molt la possibilitat d'intercanviar experiències amb col·legues d'altres empreses i altres territoris. Així com la qualitat de l'ensenyament dels experts, que en tot moment van intentar adaptar els seus continguts teòrics a les particularitats dels participants.

La segona eina d'avaluació adoptada va ser una enquesta de satisfacció a través d'un formulari. A més del seguiment continu, al final de cada mòdul de formació, es va facilitar als participants un qüestionari d'avaluació amb un doble objectiu. D'una banda, es volia esbrinar el nivell de satisfacció general del mòdul de formació i, de l'altra, es desitjava recollir suggeriments i indicacions per seguir avançant amb les activitats. El qüestionari d'avaluació de l'experiència de formació per als participants al curs incloïa set apartats que calia puntuar d'1 a 6, en què 1 era el valor mínim i 6 el valor màxim. El qüestionari també incloïa una casella per permetre als participants expressar-se i fer els seus comentaris. Els temes investigats en el qüestionari van ser els següents: la satisfacció de les expectatives en termes d'aprenentatge; la metodologia didàctica proposada; la claredat i la utilitat dels continguts proposats durant l'activitat; l'eficàcia de les intervencions dels experts; la utilitat del material didàctic distribuït; l'eficàcia de l'organització.

El tractament de les informacions recollides a través dels qüestionaris va revelar mitjanes elevades per a tots els apartats analitzats. En la majoria dels casos, les mitjanes es trobaven al voltant de 5. Globalment, els participants van expressar opinions de bones a excel·lents, tant pel que fa a l'organització com la formació: coherència dels continguts de la formació respecte de les expectatives, presència d'una programació operativa ben definida i coherència de les competències proposades en relació amb la funció i les activitats dels participants.

En la secció del qüestionari reservada als comentaris i als suggeriments, alguns participants van manifestar que van apreciar molt la possibilitat de debatre i compartir les diferents experiències i també van expressar el desig de poder continuar la formació amb itineraris d'aprofundiment i actualització.

Modalitats i instruments útils per al funcionament dels CEE

El món globalitzat actual exigeix també l'adopció, per part dels sindicalistes, d'instruments cada cop més moderns i adaptats que han d'esdevenir una part integrant del bagatge cultural i operatiu de tots els delegats i operadors sindicals per ésser a l'altura de l'economia oberta i ràpida d'avui en dia.

Un instrument útil i indispensable per a tots els membres dels CEE és la formació dels representants dels treballadors elegits en els òrgans de les empreses, amb l'objectiu de facilitar-los totes les competències necessàries per tal de poder debatre amb les Direccions de les empreses. Actualment és encara massa habitual que es «catapultin» els membres dels CEE a la seva nova missió sense que hagin rebut una formació apropiada i una bona explicació del que significa treballar en una dimensió transnacional. La formació no hauria de limitar-se a les directives que institueixen els CEE, les seves regles formals i la definició dels drets d'informació i consulta.

La formació també hauria d'implicar aspectes més tècnics, com ara la formació lingüística, per tal de poder entendre i explicar-se de la millor manera possible en les reunions; la formació econòmica, per permetre que els representants dels treballadors tinguin la possibilitat de llegir i entendre els comptes socials d'una empresa; i també la formació sindical, per conèixer el sindicat europeu, les seves federacions i el seu funcionament.

L'aspecte lingüístic és sense cap dubte un dels elements més crítics assenyalats pels representants dels CEE. En la majoria dels casos, als membres dels CEE se'ls catapulten a la seva funció sense tenir coneixements en una llengua estrangera que els permeti debatre de forma eficaç durant les reunions, atès que durant les trobades dels CEE sovint no és possible disposar d'una traducció en totes les llengües dels participants.

I encara que tinguin competències lingüístiques excel·lents, mai estaran capacitats per entendre ni participar plenament en una discussió que no sigui en la seva pròpia llengua materna. Per tant, és preferible sol·licitar en l'acord la disponibilitat de traductors simultanis com a mínim per a aquells que ho desitgen i sol·licitar també la traducció de tots els documents en les llengües implicades.

Però això no permet resoldre tots els problemes. Hi ha moments durant les reunions, en què no es pot comptar amb una traducció i, consegüentment, el

coneixement bàsic de com a mínim una llengua estrangera és gairebé imprescindible. Per tant, es pot preveure, fins i tot dins del marc de l'acord CEE, l'organització de cursos d'idiomes, tot i que això no pot ser un pretext per reduir l'ajuda facilitada pels intèrprets professionals.

En la majoria dels casos, l'anglès és la llengua oficial per a les reunions dels CEE. Per tant, és desitjable que els representants dels CEE tinguin com a mínim coneixements bàsics d'aquest idioma. La possibilitat de comunicar-se tots en una mateixa llengua comuna és encara més important per als membres del comitè restringit, encara que la capacitat de parlar anglès o una altra llengua comuna no ha de ser una condició o un criteri per esdevenir o no membre del comitè restringit i sempre ha d'haver-hi un servei d'interpretació disponible.

Llegir els comptes socials i els indicadors relacionats de les empreses és l'aspiració històrica de qualsevol sindicalista quan comença a «seguir» una empresa, és a dir quan comença a fer front a les dinàmiques i els problemes que presenta.

Un sindicat per al qual la participació i l'intercanvi són els punts forts ha de recolzar la seva acció no només en les relacions de força clàssiques, sinó també en un coneixement profund del medi de l'empresa i les dinàmiques econòmiques existents.

Organitzar programes de formació sobre el tema de la lectura dels comptes socials és una opció clarivent, però exigeix esforços: encara que es puguin tenir eines senzilles, per interpretar els nombres cal tenir una formació i uns coneixements mínims. Però val la pena. Ja existeixen nombrosos casos en què el sindicalista que s'ha assegut a la taula amb els elements sintètics dels comptes socials de l'empresa a la mà ha pogut incrementar la seva capacitat de debatre i millorar el seu rol en les negociacions. No és estrany que es tinguin coneixements més profunds no només respecte d'altres sindicats, però també respecte dels directius de l'empresa asseguts de l'altre costat de la taula o dels col·legues dels altres sindicats estrangers.

Amb alguns passos i inversions adients (la formació i la posada a nivell són decisives per tal de donar a tots els sindicalistes la possibilitat de llegir i interpretar les xifres disponibles), el sindicalisme té la possibilitat d'augmentar la seva capacitat d'interpretar les dinàmiques de les empreses o del sector i poder negociar millor i amb coneixement de causa les polítiques contractuals descentralitzades. L'obertura sobre els comptes detallats de les empreses multinacionals és una opció recent, que respon al fet que les societats i els sectors són cada cop més internacionals i oberts.

Com hem esmentat anteriorment, un tercer tema que hauria de captar la nostra atenció i en el qual s'hauria de centrar la formació és el tema més estrictament sindical. En efecte, sovint els representants dels treballadors en els CEE no saben qui és la persona responsable, en les branques nacionals, de les qüestions que afecten els CEE i els drets d'informació, consulta i participació dels treballadors. Encara és més difícil tenir un bon coneixement del sindicat europeu, la seva estructura, el seu rol i les seves federacions. Això constitueix un obstacle important especialment en una fase en què el tema de la negociació transnacional cada cop és més d'actualitat. Enfront la internacionalització de les empreses i la mà d'obra, no es pot pensar en continuar a donar respostes sempre i únicament nacionals. Per tant, les qüestions que es plantegen cada cop més són les següents: qui té dret a negociar a l'escala transnacional? Quina funció poden i han de dur a terme els CEE? El desconeixement de l'estructura i el funcionament del sindicat a l'escala europea comporta de forma objectiva una condició negativa per als delegats dels CEE que no saben a qui s'han d'adreçar, amb qui debatre i a qui fer referència.

Per fer front a aquestes dificultats que s'han identificat en l'acció dels CEE, actualment existeixen modalitats i instruments que poden ajudar els delegats dels CEE.

Pel que fa a les qüestions lingüístiques, l'ETUI, l'Institut Sindical Europeu, ofereix cursos d'idiomes per tal de poder aprendre o millorar els coneixements de les llengües europees (principalment, anglès i francès). En aquest marc, l'ETUI organitza diversos cursos en què els participants es poden reunir, debatre i ajudar-se els uns als altres en l'aprenentatge de l'idioma, però també organitza cursos en línia per ajudar també les persones que per motius professionals o personals no poden participar als cursos presencials que s'organitzen que, d'altra banda, no poden acollir un gran número de participants. També cal recalcar que existeix la possibilitat, sempre i quan hi hagi un acord entre les parts, d'introduir el dret a la informació lingüística directament en l'acord CEE i decidir-ne les modalitats i la durada. Al mateix temps que la formació lingüística, cal recordar que es pot o més aviat s'hauria d'intentar introduir també en l'acord la possibilitat de disposar sempre d'un servei d'interpretació durant les reunions i obtenir els documents que es presentaran, debatin i aprovaran traduïts en totes les llengües dels participants.

Pel que fa de les competències econòmiques necessàries per a un bon anàlisi i comprensió dels comptes socials d'una empresa multinacional, existeixen instruments que poden ajudar els representants dels treballadors dels CEE. ETUI, Sindnova i Syndex són només algunes de les entitats que organitzen cursos per als representants dels treballadors dels CEE sobre els temes de la lectura i la

comprensió dels comptes socials. Syndex també va col·laborar en el marc del projecte BE BOP durant el segon mòdul de formació transnacional que va dur-se a terme a Lió, treballant amb la CFDT AuvergneRhône-Alpes per tal de preparar i posar en funcionament un curs sobre l'anàlisi de l'estratègia d'una empresa multinacional a partir de l'examen d'un cas concret.

Entre els instruments disponibles sobre aquest tema, senyalem també el que ha realitzat CISL per a tots els seus operadors que s'encarreguen de la negociació, l'AIDA CISL. Es tracta d'un banc de dades organitzat al voltant de la Intranet de l'organització. A través d'un acord especialment creat amb una societat internacional especialitzada, permet accedir als comptes socials de qualsevol societat de capital italiana (a més d'una secció especial dedicada als comptes de les Municipalitats per a la negociació social).

Mitjançant un simple accés guiat i personalitzat, el banc de dades permet accedir a les informacions històriques dels comptes dipositats de cada empresa, tant pel que fa al compte de resultats com al balanç, i facilita també una sèrie d'indicadors i quadres de comandament que s'utilitzen per poder llegir i reconstruir, de manera clara i simplificada, l'estat de salut actual i el rendiment econòmic i financer.

L'objectiu d'aquesta inversió és intentar que la manera de treballar dels sindicalistes sigui estructuralment diferent en cada conflicte, ja tingui un caràcter adquisitiu (com ara una negociació per a la renovació d'un contracte d'empresa o una prima de resultats) o un caràcter problemàtic (és a dir en cas de crisi a l'empresa, o fins i tot acomiadaments).

En aquest banc de dades, CISL ha introduït recentment una novetat important: atès que les empreses cada cop tenen, directament o indirectament, una dimensió internacional, no n'hi ha prou amb conèixer únicament les evolucions de les filials o les societats italianes. Així doncs, el banc de dades Aida CISL s'ha desenvolupat per incloure també els comptes socials de les matrius de les empreses multinacionals en el nostre país i també els de les filials estrangeres. Aquesta magnífica extensió permet conèixer millor les decisions transnacionals de les empreses analitzades i ser més competents en cas de trasllat de les produccions, de decisió d'inversió i de reorganitzacions. En un mercat global, aquesta opció ens ha semblat necessària.

Nombrosos sindicalistes es miren amb un interès creixent aquest banc de dades i els seus nous potencials: coordinadors de grups, federacions de branques, delegats representants dels CEE.

Per a CISL i les seves branques, és l'eix central de la seva acció. És una manera de fer millor el seu ofici.

A més, ja existeixen *modus operandi* que ajuden a millorar l'eficàcia i la comunicació d'un CEE.

La **comunicació** és la sàvia dels CEE. Per tant, ha de ser el més constant possible, mai ha de ser unilateral ni un esdeveniment extraordinari. Atès que la majoria dels CEE només es reuneixen un o dos cops l'any, la comunicació entre una reunió i la següent és molt important per tal d'assegurar un flux constant. Per tant, els representants dels treballadors han de poder comptar amb els mitjans de comunicació necessaris, així com les eines (correus electrònics, telèfon), la mobilitat (accés a les plantes) i els moments de pausa. Tot això s'ha de garantir a tots els membres en un article especialment previst en l'acord.

A més, un CEE eficaç és la base d'una xarxa de comunicació estesa que inclou diferents agents, en la qual tots són «emissors» i «receptors». La comunicació entre els membres del CEE és l'element que determina la força de tota la cadena. I això no es genera espontàniament. La majoria dels membres dels CEE estan englotits pels reptes quotidians en la seva funció de representants dels treballadors a l'escala local. De tant en tant cal recordar-los que cal mirar més enllà de les seves fronteres. Als membres dels CEE de les entitats desproveïdes de representació local els caldrà una ajuda encara major per accedir als instruments de comunicació, exercir els seus drets i realitzar les seves tasques correctament.

Per tant, cal que hi hagi un «motor» que mantingui la comunicació viva, i l'òrgan ideal per dur a terme aquesta missió és el Comitè Restringit. Segons la Directiva CEE, el Comitè Restringit garanteix la coordinació necessària i fa que el CEE sigui més eficaç en conjunt. Per això, cal que estigui capacitada per efectuar consultes periòdiques i disposar dels mitjans per realitzar les seves activitats amb regularitat.

És fonamental elegir un Comitè Restringit que sigui capaç de comunicar més enllà de les fronteres, les cultures i les llengües. L'acord ha de garantir que disposi dels mitjans per fer-ho, inclosos els períodes de pausa, la possibilitat d'organitzar trobades periòdiques (per exemple tots els trimestres), la mobilitat i l'ajuda d'interprets i experts. Els membres del Comitè Restringit també han de tenir una mentalitat oberta, estar motivats, estar disposats a participar i, preferentment (encara que això no ha de ser discriminatori), tenir competències lingüístiques.

Caldrà posar especialment l'accent en la comunicació entre el Comitè Restringit i els altres membres del CEE. No ha d'esdevenir un CEE en miniatura al qual

s'informa i es consulta en lloc del Comitè d'Empresa. Tots els membres del CEE han d'estar informats com a mínim de la data i el lloc on se celebrarà la reunió del Comitè Restringit i de les preguntes incloses en l'ordre del dia. Una notificació per correu electrònic, deu dies abans de la reunió, permetrà a tothom enviar comentaris o afegir altres temes a debatre. Després de cada reunió del Comitè Restringit, caldrà enviar un petit resum als membres amb les principals conclusions.

Alguns Comitès Restringits organitzen videoconferències o teleconferències periòdiques a les quals poden participar tots els membres del CEE si ho desitgen. En aquest cas, es podria requerir la presència d'intèrprets per tal d'ajudar els participants dels diferents països. Aquestes conferències no poden en cap cas substituir les reunions cara a cara, però poden ser un instrument útil per reforçar la xarxa de comunicació.

Després hi ha modalitats proposades pels membres dels CEE que poden ajudar-los, sobretot en el marc de les relacions amb les federacions nacionals i europees, que qüestionen directament l'acció i l'activitat dels sindicats nacionals i europeus.

Efectivament, cal un compromís renovat per part de les branques nacionals sobre el tema dels CEE i els drets d'informació, consulta i participació dels treballadors. Nombrosos delegats de CEE que van participar en els cursos de formació del projecte BE BOP van declarar que no saben quina és la persona de referència en les federacions nacionals respectives. Aquesta situació es produeix especialment a Itàlia, per dos motius: per una banda, les branques no nomenen una persona de referència per als CEE i, per l'altra, els delegats no coneixen ni tenen relacions constants i operatives amb els seus coordinadors de branca.

Per tant, seria útil que cada branca nacional pogués identificar com a mínim a l'escala nacional, fins i tot a cada regió, una persona de referència en matèria dels CEE i que aquesta persona pogués actuar per proposar reunions i trobades periòdiques amb els representants dels treballadors en els CEE, per tal d'establir una autèntica xarxa entre els delegats en la qual els participants puguin debatre, discutir i analitzar les qüestions en comú i les possibles solucions als problemes als quals s'han d'enfrontar dintre de la seva activitat en els CEE.

Un altre instrument que podria ser útil per als representants dels treballadors dels CEE, i que va ser l'objecte d'una proposta durant el tercer curs de formació transnacional de Bucarest, és la creació d'un **fòrum intersectorial** en el qual els membres del CEE puguin debatre entre ells i amb les seves respectives federacions. És un dels moments als quals fèiem referència abans útils per posar en xarxa les federacions i els seus respectius delegats, però aquest resultat també

es podria obtenir d'altres maneres, com ara mitjançant l'explotació de les noves tecnologies, els blogs o els grups a Facebook.

Dels cursos de formació duts a terme es ressalta que les federacions nacionals han de ser agents proactives també envers les federacions europees, per ajudar i recolzar els seus delegats CEE. Hauran de participar indicant els seus propis representants com a coordinadors dels CEE a l'escala europea, hauran de ser proactives en la fase de negociació a l'escala transnacional actuant com a intermediàries entre els CEE i les federacions europees afavorint el diàleg i els intercanvis entre els CEE, que són organismes interns de l'empresa, i les federacions europees, que són els actors responsables de la negociació a l'escala transnacional, tot acompanyant els CEE en el seu itinerari per tal d'afirmar-se com a organisme de participació en l'empresa.

Només hem pres en consideració un determinat número de modalitats possibles i d'instruments útils per ajudar els delegats CEE a complir la seva missió. Per això hem tingut sempre en compte les especificitats dels diferents sectors i les diferents cultures de les relacions industrials presents en els països europeus, però no únicament.

El futur dels CEE: entre modificacions de la Directiva i noves formes de negociació transnacional

Empreses, mercats i competència només són alguns aspectes del procés d'internacionalització de l'economia en què estem actualment submergits. Aquesta dimensió transnacional representa també un repte per als sistemes de negociació col·lectiva que actualment encara es conceben a l'escala nacional.

A més a més, en el context geogràfic i jurídic de la Unió Europea, la vocació transnacional de les empreses i els problemes d'adaptació dels instruments de protecció col·lectiva que concep han rebut, en els Tractats, un nou impuls per al reconeixement de les llibertats econòmiques fonamentals de circulació de les mercaderies, dels treballadors, dels serveis, dels capitals i de la pròpia empresa a través del dret d'establiment.

Actualment, assistim a una evolució en què la dimensió territorial de les estructures de producció ja no existeix, mentre que els sistemes de relacions industrials i reglamentació de l'ocupació encara segueixen prioritàriament lligats a una dimensió nacional, un fet que també es deu a la dificultat d'harmonitzar 27 sistemes diferents de negociació col·lectiva i a les competències limitades que la Unió Europea s'ha atribuït per tal d'intervenir en aquest àmbit.

Els drets d'informació i consulta i, sobretot la seva aplicació efectiva en les empreses, com ja sabem, estan indissolublement relacionades amb la qualitat i la força de la representació dels treballadors en els seus llocs de treball.

Davant d'aquest escenari, els CEE han estat la primera temptativa d'instrument de representació transnacional dels treballadors. Més de 20 anys després de la promulgació de la Directiva europea que els ha instituit, ha arribat el moment de qüestionar-se sobre el seu futur, atès que se situen entre l'exercici efectiu dels drets d'informació i de consulta. La seva missió ha estat establerta per la reglamentació i la demanda d'un poder de negociació suscitat pel context transnacional, així com les diferents formes de negociació transnacional actualment existents i, en concret, els *Acords d'empresa transnacional*, que d'ara endavant anomenarem AET. S'ha obert l'intercanvi d'experiències a Europa. Hem d'aprendre dels diferents drets i pràctiques de representació existents en els països de la Unió Europea i, alhora, hem d'aprendre a fer balanç de les experiències que hem viscut i compartir-les i transmetre-les als altres.

Els últims mesos, la Comissió Europea va considerar dur a terme una revisió de la Directiva i l'informe final s'hauria de lliurar el novembre de 2017.

De les primeres indicacions se'n dedueix que no figura a l'ordre del dia una nova revisió de la Directiva dels CEE per part de la Comissió Europea (la Directiva de 1994 va ser revisada per primer cop el 2009).

Com ho ha recalcat també la Confederació Europea de Sindicats (CES), en la normativa actual sobre el funcionament dels CEE figuren dificultats a les quals s'hauria de fer front i especialment tres qüestions:

- 1) les sancions i, més concretament, la capacitat de sancionar la no aplicació de les normes;
- 2) la confidencialitat de les informacions;
- 3) les relacions entre les federacions europees i els CEE.

Especialment, el tercer punt està estretament relacionat amb un altre tema molt delicat: la negociació a l'escala transnacional.

La normativa remet a les decisions dels diferents països les modalitats de designació dels membres dels CEE i no imposa la necessitat d'establir un lligam amb les entitats sindicals. Això sovint provoca una falta de legitimació sindical per a aquests organismes.

En alguns països membres, entre d'altres Itàlia, la llei de transposició de les directives va preveure de forma oportuna que hi hagués un control per part dels sindicats sobre la nominació dels membres nacionals dels CEE (i també de la DEN, la Delegació Especial de Negociació). Conseqüentment, un terç dels càrrecs corresponen a les organitzacions sindicals que van signar el conveni col·lectiu nacional laboral que s'aplica a l'empresa o al grup d'empreses i dos terços als RSU (delegats dels treballadors).

La necessitat de que la negociació a l'escala de l'empresa transnacional torni a ser una de les prerrogatives sindicals, a més de l'oportunitat de definir procediments de negociació més transparents i millor estructurats per garantir una aplicació uniforme i efectiva dels acords a les empreses afiliades ha portat algunes organitzacions sindicals europees a redactar directrius específiques per a la negociació transnacional de grup, amb l'objectiu de reconèixer una funció primària als agents sindicals europeus.

Dins d'aquestes normes de procediment, hi ha l'objectiu comú de donar a les federacions sindicals de branca un poder de negociació atorgat pels sindicats nacionals en matèria de continguts i objectius dels acords. Posteriorment, els

procediments s'identifiquen mitjançant l'aprovació de l'acord que han de prendre en consideració la majoria qualificada en cada país afectat per l'AET. El poder de signatura es preveu de forma expressa per a les federacions sindicals europees de branca, que representen les organitzacions sindicals nacional implicades, conjuntament o per separat envers la signatura del CEE.

Les línies directrius dels membres socials europeus permeten, quan s'apliquen, la instauració d'una relació de representació, a través del poder confiat pels sindicats nacionals a les federacions sindicals europees. Sobre la base d'aquesta relació, les federacions europees tenen el dret de negociar a l'escala supranacional també en nom i per interès de les organitzacions que representen els treballadors de les filials nacionals de l'empresa.

Per tal d'obviar el problema de la representació, en la pràctica els acords transnacionals de vegades els signen conjuntament els CEE i una o diverses federacions sindicals europees o organitzacions sindicals nacionals. Més concretament, d'aproximadament 127 EFA (*EuropeanFrameworkAgreements*), 97 inclouen la signatura dels CEE i entre aquests últims, 30 textos també han estat signats per altres representants sindicals, mentre que 16 AET només inclouen la signatura d'una o diverses federacions sindicals europees.

Tanmateix, les bones intencions enunciades en els acords marc no sempre s'han posat en pràctica. És en aquest tipus de fets que es constaten els límits dels textos de les negociacions transnacionals, en l'absència d'una veritable legitimitat jurídica i, per tant, d'efectivitat. Per tal de garantir un impacte real dels acords en tots els assalariats de l'empresa transnacional s'han de donar les condicions següents: una base sòlida de relacions industrials en el país on l'empresa multinacional té la seu central, el desenvolupament suficient de formes de participació sindical en les filials estrangeres, la sindicalització dels membres dels CEE i una bona coordinació entre les federacions sindicals europees de branca i les organitzacions nacionals mitjançant l'atribució per part d'aquestes del poder de signatura, és a dir a través la seva participació en la signatura.

Tanmateix, de forma general, encara romanen fortes resistències culturals i ideològiques per part de determinades organitzacions sindicals nacionals quan es tracta de delegar el poder de negociació a representacions supranacionals, perquè temen que es produeixi una reducció del sistema de relacions industrials nacionals, especialment entreels sindicats escandinaus i alemanys.

Ara per ara, les demandes d'una reglamentació dels agents i dels efectes dels AET no han aconseguit cap resultat des del punt de vista legislatiu. Ara bé, és cabdal

emprendre una acció reglamentària en la matèria, una acció per tal de reforçar la protecció dels treballadors envers la desnacionalització i la transnacionalització de les estructures de capital.

L'arquitectura institucional de la Unió Europea podria ser adequada per a aquest objectiu, però la distribució de les competències entre la UE i els Països Membres dificulta la seva intervenció reglamentària que, conforme a la disciplina legislativa europea actual, hauria d'efectuar-se dins del respecte de l'autoritat nacional que té l'exclusivitat en matèria de protecció salarial dels treballadors així com de llibertat i organització sindical.

El Parlament Europeu ha convidat la Unió Europea a prendre en consideració mesures *ad hoc* per als AET.

Ningú s'ha atrevit a reglamentar els processos de les relacions industrials a l'escala global. Les institucions internacionals han intentat obtenir dels agents importants per a l'economia —com ara els Estats i les empreses multinacionals— un compromís de respectar determinats valors fonamentals subjacents a relacions industrials equilibrades i eficients. L'adhesió a les cartes dels drets internacionals és generalment a títol voluntari, però els efectes que en poden derivar poden ser increïbles, especialment quan plasmen en regles el sentiment comú dels agents socioeconòmics del mercat global.

Pel que fa a la validesa dels acords, no s'ha de negligir la força intrínseca d'un acord fruit del reconeixement recíproc dels signataris, reforçat per la transparència de la negociació, per la bona transmissió del mandat als signataris europeus, per la claredat dels compromisos adoptats i per la pressió que les parts poden exercir recíprocament les unes sobre les altres per tal d'exigir el respecte dels compromisos.

Tot això reforça la idea que, gràcies a l'acció que exerceixen les federacions europees, la intervenció del legislador europeu pot limitar-se a una lògica de promoció i no interferir en l'autonomia dels socis. El marc opcional pot oferir a les parts implicades solucions que soles no poden aplicar amb eficàcia. Per exemple, es pot reduir el període d'apropament de les parts que és el preludi del reconeixement recíproc i que, com ho demostra la pràctica, consumeix molt de temps i recursos materials.

Una proposta de reglamentació de la negociació col·lectiva europea per tal d'harmonitzar la noció de conveni col·lectiu aniria molt més enllà de les

competències que el Tractat atribueix a la Unió Europea i condemnaria la iniciativa legislativa a la impracticabilitat.

L'objectiu és que els sistemes nacionals reconeixin un acord marc transnacional com un «conveni» (vinculant en matèria d'intercanvis i compromisos), però també com un element «col·lectiu» (és a dir que associï a l'acte totes les proteccions específiques que cada sistema atribueix als signataris i al propi text). Per tant, hi ha una diferència substancial entre l'harmonització de les reglamentacions de la negociació col·lectiva nacional i el fet d'atribuir un valor jurídic a un conveni europeu. A més, els països membres sol·licitarien prendre acte de l'existència d'aquests acords i tractar-los com si fossin convenis col·lectius nacionals. Amb aquest objectiu, els països podrien ser els destinataris d'aquesta sol·licitud a través d'una decisió amb un poder prescriptiu limitat a alguns elements qualificants que permetrien al destinatari de la decisió, els països membres, «reconèixer» un acord europeu de la categoria dels AET.

Un cop establert aquest principi, l'experiència sobre el terreny ens demostra que, especialment allà on els CEE tenen una relació estreta amb els sindicats nacionals i locals i amb el sindicat europeu (que designa el seu propi coordinador del CEE), els desacords i els dualismes «sobre qui fa què» entre els CEE i les federacions europees poden superar-se. Aleshores, emprendre la via de la negociació d'acords col·lectius transnacionals és més fàcil, encara que no existeixi un marc jurídic de referència. En aquest cas, s'acostumen a crear Delegacions Especials de Negociació (amb mandat dels sindicats nacionals responsables de la negociació col·lectiva a cada país). La coordinació l'assegura el sindicat europeu i s'impliquen els representants dels treballadors en els CEE (sovint tot el comitè de control). Els CEE només poden imposar-se a l'escala europea (com les xarxes sindicals globals a l'escala internacional) únicament a través d'una relació osmòtica amb els sindicats com a mitjà més ràpid per tal de desenvolupar una negociació sindical supranacional, a partir dels temes ambientals fins a l'eficàcia energètica, dels nous sistemes de producció per a la salut i la seguretat, dels canvis d'organització a la formació contínua, fins a les polítiques salarials i al temps de treball.

Tenint en compte aquest marc futur de relacions industrials cada cop més transnacionals, la CES ha indicat de forma clara que el futur dels CEE romandrà en la fase de participació en les empreses i no pas en la negociació, que cada cop serà més la responsabilitat de les federacions europees, que tindran aquesta funció en col·laboració amb els CEE, però amb un poder de signatura exclusiu d'aquests acords transnacionals.

Agraïments

En el projecte europeu BE BOP, USR CISL Lombardia, que ha promogut i coordinat el projecte, ha volgut implicar en totes les seves fases les organitzacions membres i afiliades que s'han compromès en l'acció. La feina de cooperació, el suport i el recolzament constant ofert per a l'organització de les diferents trobades previstes i sobretot dels mòduls de formació realitzats són un exemple concret de la col·laboració i l'amistat que uneix les organitzacions sindicals que participen al projecte BE BOP.

El nostre agraïment va doncs especialment dirigit als nostres col·legues d'UGT de Catalunya, de CFDT AuvergneRhône-Alpes, de CSDR Romania, de CGIL Lombardia i d'UIL Milanoe Lombardia, perquè gràcies al seu compromís i la seva feina han contribuït a l'èxit del projecte.

També volem donar les gràcies als nostres amics de Comissions Obreres de Catalunya i de la Confederació Europea de Sindicats i d'IndusriAll que, associats al nostre projecte, han compartit amb nosaltres bona part del camí participant en el programa de formació que hem dut a terme.

El nostre major agraïment és tanmateix per a tots els representants dels treballadors en els CEE que han participat en diverses trobades i en els moments de formació previstos en el projecte. L'èxit del projecte BE BOP es deu principalment en efecte a les persones que hi han participat, les que s'han implicat, les que han volgut i han triat obrir-se i debatre amb els altres. La prova n'és el diari d'experiències que hem recollit i publicat a la plataforma web del projecte, on hem decidit posar cara a les persones que ens han concedit el privilegi d'explicar la seva experiència.

També donem les gràcies a tots els formadors i els experts que han concebut, organitzat i dut a terme l'itinerari de formació transnacional dintre del marc del projecte BE BOP.

També volem agrair sincerament els intèrprets que ens han acompanyat i ajudat durant tots els mòduls de formació així com la conferència final del projecte. La possibilitat de parlar i escoltar els debats en la seva llengua materna ha permès a tots els participants establir interaccions i intercanvis més intensos i profitosos en tots els moments previstes.

També volem agrair especialment a Monica Zardoni i Linda Canali haver-se encarregat de les traduccions per a aquesta publicació i per al material publicat a la plataforma web del projecte.

I finalment, però no per això menys important, volem donar les gràcies a totes les persones del Departament de Polítiques Europees i Internacionals, de Cooperació i Migratòries de Cisl Lombardia que des de fa anys es comprometen per reforçar la creació dels programes de col·laboració entre organitzacions sindicals europees per a la realització de projectes de solidaritat internacional, així com per desenvolupar els coneixements i les competències sobre els temes europeus i internacionals.

Bibliografia

- **«WORKING PAPER N. 8 Le frontiere della contrattazione: gli accordi aziendali transnazionali (TCA)»**, Fondazione Ezio Tarantelli-Centro studi, ricerca e formazione, settembre de 2017
- **«I Comitati Aziendali Europei: strumenti di coinvolgimento dei lavoratori nelle imprese multinazionali»**, SindNova, La biblioteca essenziale di SindNova, Dossier 3, Any 2017
- **«Comerendere i vostri incontridelleri unioni di successo»**, ETUI, 2015
- **«Come organizzare la vostra rete di comunicazione»**, ETUI, 2015
- **ETUC position paper - For a modern European Works Council (EWC) Directive in the Digital Era**, Adopted at the ETUC Executive Committee on 15-16 March 2017 in Malta
- **“Working together for European recovery: workers’ involvement in companies’ future as a cornerstone – A toolkit for EWCs”**, Syndex, 2016
- **«Dialogo Sociale e diritti dei lavoratori in Europa»**, SindNova Cisl
- **«Il vostro nuovo accordo CAE Cosa contiene-cosa non contiene»** – Settembre de 2005
- **Kit di sopravvivenza “Navigare nel Mar dei CAE” -VS/2010/0671**
- **Transnational collective bargaining at company level. A new component of European industrial relations?** - ETUI 2012
- **Implication des travailleurs dans la Société européenne (SE). Guide pour les acteurs de terrain**– ETUI 2013

Webografia

- **ETUC** - European Trade Union Confederation: <https://www.etuc.org/>
- **EWCDDB** - European Works Councils database: <http://www.ewcdb.eu/>
- **BE BOP**: <http://www.projetbebop.eu>
- **USR CISL Lombardia**: <http://lombardia.cisl.it/>
- **UGT de Catalunya**: <http://www.ugt.cat/>
- **UIL Milano e Lombardia**: <http://www.uilmilanolombardia.it/>
- **CGIL Lombardia**: <http://www.cgil.lombardia.it/>
- **CFDT Auvergne-RhoneAlpes**: <https://auvergne-rhone-alpes.cfdt.fr>
- **EAEA** - European Arts and Entertainment Alliance: <https://www.iaea-globalunion.org/eaea>
- **EUROCOP** - European Confederation of Police: www.eurocop.org
- **EFBWW/FETBB** - European Federation of Building and Woodworkers: <http://www.efbww.org/default.asp?Language=EN>
- **EFFAT** - European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions: <http://www.effat.org/en>
- **EFJ/FEJ** - European Federation of Journalists: <http://www.ifj.org/>
- **IndustriAll** - European Federation for Industry and Manufacturing workers: <https://news.industrial-europe.eu/>
- **EPSU** - European Federation of Public Service Unions: <http://www.epsu.org/>
- **ETF** - European Transport Workers' Federation: <http://www.etf-europe.org/>
- **ETUCE/CSEE** - European Trade Union Committee for Education: <https://www.csee-etu-ce.org/en/>
- **UNI-EUROPA** - European trade union federation for services and communication: <http://www.uniglobalunion.org/regions/uni-europa/news>

Índex d'acrònims

- CEE** – Comitè d'Empresa Europeu
- CES** – Confederació Europea de Sindicats
- DEN** – Delegació Especial de Negociació
- ETUI** – Institut de Sindicats Europeus (European Trade Union Institute)
- RSA** – Representació Sindical d'Empresa
- RSU** – Representació Sindical Unitària
- AET** – Acords d'Empresa Transnacionals (TCA en les seves sigles en anglès)



UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS DE CATALUNYA

