

Equipo de Comités de trabajo Empresa Europeos

Octubre 2019

ÍNDICE

ÍNDICE.....	2
CONSIDERACIONES PREVIAS.....	4
DUDAS OBJETIVO:.....	5
DUDA 1: “Me gustaría conocer vuestra opinión (y experiencia, si la tenéis) en cuanto al procedimiento de designación de los miembros de la Comisión negociadora.”	5
DUDA 2: “Me interesan especialmente temas relacionados con el impacto y gestión de sus decisiones en el entorno multipaís en el que nos movemos:.....	7
* ¿Cuál es vuestra opinión (o experiencia, si la tienes) sobre posibles enfrentamientos del comité europeo con sindicatos nacionales no representativos a nivel europeo pero sí nacional?	7
* ¿Qué sucede si los acuerdos del comité europeo no son aplicables a los comités de otros países?.....	7
* ¿Cuál es vuestra opinión (o experiencia, si la tienes) sobre posibles enfrentamientos del comité europeo con sindicatos nacionales no representativos a nivel europeo pero sí nacional?	7
* ¿Qué sucede si los acuerdos del comité europeo no son aplicables a los comités de otros países?.....	8
DUDA 3: “Me surge la duda, relacionada con el registro de horas... cual es vuestra experiencia u opinión sobre:.....	10
*Es un tema que se va a negociar a nivel local o europeo? Cuáles son las razones para hacerlo?.....	10
*Como se va a aplicar el registro de jornada en los distintos países europeos?.....	10
DUDA4: “La pregunta que me surge es, si en España somos grupo mercantil de empresas, si las empresas europeas de la Compañía no están dentro del grupo español mercantil de empresas, p.ej porque sus resultados no se incluyan en las cuentas anuales, denominaciones diferentes, etc., ¿cómo podríamos defender que no somos un grupo multinacional a nivel europeo, aunque p.ej, los logos son iguales en algunos casos o a veces hay porcentajes accionariales mayoritarios de participación en las mismas?”	12
DUDA5: “Aunque tenemos un comité europeo recientemente constituido, mi principal duda viene por el crédito sindical. Las horas (días) de asistencia a las reuniones forman parte de su crédito sindical, en nuestro caso 40 horas mensuales, o son horas que debe poner la compañía, sin que ellos consuman su crédito?”	14
DUDA 6: “En mi caso, mi conocimiento sobre este tema es muy poco, por lo que todo me interesa.	17
* Cuándo se constituyen? A partir de un número de trabajadores? A partir de tener centros de trabajo en más de un país de la UE?	17
* Qué capacidad tienen?.....	17
* Qué legislación les ampara o regula?	17

Lógicamente, más que conocimiento técnico, lo que me interesa es conocer vuestra experiencia o, si no la hay, vuestras opiniones o reflexiones al respecto. Gracias.” 17

DUDA 7: “Me gustaría conocer si en vuestra experiencia se ha producido, y en tal caso, cual, mejora de algún tipo (sobre todo organizativa desde el punto de vista de RRHH) con la creación un Comité de Empresa europeo..... 21

En caso de que aún no tengáis experiencia también me interesaría conocer vuestra opinión o reflexiones acerca de cuáles pueden ser esas mejoras.” 21

DUDA 8: “Cual es vuestra experiencia (en caso de que no la tengáis, me interesan vuestras opiniones o reflexión al respecto) en el proceso de creación de un Comité de Empresa Europeo? Me interesa especialmente clarificar el procedimiento, con especial foco al inicio del mismo..... 23

Por cierto, una vez puesto en marcha, existe alguna fórmula para detener el procedimiento, suspender, etc.? Gracias.” 23

CONSIDERACIONES PREVIAS

Este informe de equipo de trabajo ha sido elaborado con las respuestas proporcionadas por las empresas que han participado en el Equipo de Trabajo sobre [COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS](#) promovido por RED FODIRH durante los meses de junio a septiembre de 2019.

DUDAS OBJETIVO:

DUDA 1: “Me gustaría conocer vuestra opinión (y experiencia, si la tenéis) en cuanto al procedimiento de designación de los miembros de la Comisión negociadora.”

RESPUESTA PARTICIPANTE 6:

Una vez recibida la petición de constitución de un comité europeo, la dirección de la empresa o grupo se dirige a las direcciones en los estados miembros **para que pongan en marcha de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales el procedimiento de designación.** Esta indefinición viene de la propia Directiva que en vez de establecer ella como se designan los miembros remite a las forma de elección de cada territorio lo que supone que la designación de los miembros de la comisión será distinta en cada uno de los países.

La directiva si establece un número mínimo 3 y un máximo 18. Corresponde a las representaciones de los trabajadores de los distintos centros y empresas afectadas la determinación del número concreto de trabajadores.

Vuelve a ser cada estado miembro el que determine la forma de designar a los miembros de la comisión negociadora si bien existe una limitación por la cual se debe garantizar que los centros y empresas en las que por motivos ajenos a la voluntad de los trabajadores no haya representantes de los trabajadores tengan derecho a elegir o designar miembros de la comisión negociadora.

En lo que respecta a **España**, se **efectuará por acuerdo** de aquellas representaciones sindicales que en conjunto sumen la mayoría de miembros de comités de empresa y delegados de personal, o en su caso por acuerdo mayoritario de dichos miembros y delegados.

En lo que se refiere a la distribución de los puestos la ley 10/97 en su artículo 9 establece que se debe designar un trabajador por cada estado miembro en que la empresa o grupo de empresas.

El artículo 11 de la ley 10/97 recoge las pautas generales del funcionamiento de la comisión negociadora: Debe adoptar los acuerdos por mayoría de sus miembros, podrá elegir un presidente de entre sus miembros y establecer un régimen de funcionamiento interno (en caso de que no haya pacto deberán consignar en la primera reunión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones), tendrán derecho a reunirse con carácter previo a cualquier reunión con la empresa y ser asistidos por expertos externos si bien sólo uno de ellos será sufragado por la empresa.

RESPUESTA PARTICIPANTE 7:

No tenemos experiencia a la hora de conformar Comisiones negociadoras.

Haciendo un ejercicio ficticio de cómo se podría hacer, entendemos que la mejor forma sería dar el peso que tiene cada país en el grupo, y luego mirar los porcentajes reales de representación de cada sindicato en el país y de ahí sacar el número de representantes de cada sindicato por país, entendiendo que se deberían fijar unos topes/mínimos en grupos que puedan tener casi la totalidad de su actividad en un país o viceversa.

Dicha forma de elección se debería fijar previamente en el “manual de funcionamiento del Comité de Empresa Europeo” con el fin de que por ninguna de las dos partes se intente modificar en cada nueva elección en función de lo que se considere más beneficioso en cada momento.

RESPUESTA INTERNATIONAL HR MEETING 1:

Remitimos a la consulta sobre esta cuestión del [informe de prácticas](#):

PRINCIPALES DIFICULTADES DE PONER EN MARCHA UN COMITÉ DE EMPRESA:

- * Interlocución
- * Desconfianza de la dirección
- * El primero el idioma y después las diferencias culturales/sociales/económicas
- * Hasta ahora, la representación sindical en los distintos países ha considerado que no era necesaria, pues es informada y consultada sobre aspectos/cuestiones comunes a todos los países en los que tenemos presencia. Hay una buena colaboración entre ella.
- * Resistencias internas por la previsión de que la consecuencia sean posibles ruidos indeseados debido a una mayor coordinación sindical.
- * Ninguna si se cumplen las condiciones para su creación.
- * Las diferentes culturas del trabajo y legislaciones de los países involucrados.

RESPUESTA INTERNATIONAL HR MEETING 2:

Te remitimos a los resultados del [Informe de prácticas](#) de este equipo de trabajo en el que se trata, entre otras, esta cuestión.

DIFICULTADES EN CADA FASE: Indica el nivel de importancia de la dificultad que crees que va asociada a cada una de las siguientes cuestiones en relación con este tema.

	Baja	Media - baja	Media - alta	Alta
En general, la fase inicial de creación de comité	30%	10%	20%	40%
Designación de miembros de comisión negociadora	0%	30%	30%	40%
Aplicación de Regla de cómputo y plantilla	20%	50%	30%	0%
Sistemas de control y sanción	0%	45%	55%	0%
Coordinación de Acuerdos & Negociaciones de los distintos niveles de representación: Local vs Europeo	0%	0%	45%	55%
Crédito Sindical en España Vs Europeo	0%	13%	50%	37%

Otros:

- * Ley aplicable al comité de empresa europeo y a sus miembros (¿más garantista?)
- * Representatividad a efectos de negociaciones

RESPUESTA INTERNATIONAL HR MEETING 3: Te recomendamos que accedas a la [presentación](#) realizada por BAKER & MCKENZIE este equipo de trabajo en la que se trata, entre otras, esta cuestión.

RESPUESTA INTERNATIONAL HR MEETING 4: Te recomendamos que accedas a la [presentación](#) realizada por SAGARDOY ABOGADOS en este equipo de trabajo en la que se trata, entre otras, esta cuestión.

DUDA 2: “Me interesan especialmente temas relacionados con el impacto y gestión de sus decisiones en el entorno multipaís en el que nos movemos:

* ¿Cuál es vuestra opinión (o experiencia, si la tienes) sobre posibles enfrentamientos del comité europeo con sindicatos nacionales no representativos a nivel europeo pero sí nacional?

* ¿Qué sucede si los acuerdos del comité europeo no son aplicables a los comités de otros países?”

RESPUESTA PARTICIPANTE 6:

* ¿Cuál es vuestra opinión (o experiencia, si la tienes) sobre posibles enfrentamientos del comité europeo con sindicatos nacionales no representativos a nivel europeo pero sí nacional?

Carezco de experiencia en esta materia, pero teniendo en cuenta las competencias del comité de empresa europeo, veo poco probable el enfrentamiento sindical.

El comité de empresa Europeo tendrá derecho a:

- Ser **informado y consultado** sobre aquellas cuestiones que afecten al conjunto de la empresa o grupo de empresa de dimensión comunitaria.
- **Mantener al menos** una reunión anual con la dirección central sobre la estructura, la situación económica y financiera, la evolución probable de las actividades, la producción o las ventas de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria. (temas ampliables por otros).

La información y consulta al comité de empresa se referirá sobre todo a la situación y evolución probable de empleo, las inversiones, los cambios relevantes que afecten a la organización, la introducción de nuevos métodos de trabajo o de nuevos métodos de producción, las fusiones, la reducción del tamaño o el cierre de empresas, de centros de trabajo o de parte importante de empresas

- **Ser informado con la debida antelación** de aquellas circunstancias excepcionales o de aquellas decisiones que vayan a adoptarse que afecten de manera relevante a los intereses de los trabajadores, especialmente en los casos de traslado de empresas, de cierres de centro de trabajo o empresas o de despidos colectivos.

De acuerdo con la normativa, los comités de empresa europeos tienen derecho a ser informados y consultados pudiendo emitir dictámenes, pero no se les dota de capacidad negociadora alguna, al menos yo no lo he visto. De acuerdo con ello, a mi modo de ver, veo

difícil que se acuerde nada más allá de principios generales, o estándares generales que impidan que se aplique la normativa local en su caso.

* ¿Qué sucede si los acuerdos del comité europeo no son aplicables a los comités de otros países?"

Me remito a la contestación del punto anterior. El acuerdo que se alcance no podrá ser exigible en otras empresas o centros de trabajo que no sean comunitarios.

RESPUESTA PARTICIPANTE 7:

* ¿Cuál es vuestra opinión (o experiencia, si la tienes) sobre posibles enfrentamientos del comité europeo con sindicatos nacionales no representativos a nivel europeo pero sí nacional?"

No tenemos Comité Europeo por todo ello, no podemos dar experiencia al respecto.

Lo que si entendemos que es un problema de difícil solución debido a la existencia de sindicatos minoritarios (y muchas veces vinculados social y políticamente en una única comunidad autónoma) que nunca van a aceptar la aplicación directa de los acuerdos adoptados a nivel europeo dentro de su ámbito de actuación (o de su ámbito de representación).

Entendemos que mientras con los representantes de los sindicatos presentes a nivel europeo se tenga suficiente mayoría para ratificar a nivel provincial con la RLT dichos acuerdos no surgiría este problema (siempre y cuando exista el compromiso sindical de vincular su voto europeo a las distintas provincias), pero cuando esos sindicatos llamados minoritarios sean mayoría en una provincia será imposible respetar el acuerdo europeo en materias que la legislación española reserva a las RLT.

* ¿Qué sucede si los acuerdos del comité europeo no son aplicables a los comités de otros países?"

Entendemos que carecería de sentido las negociaciones de dichos asuntos en el Comité Europeo, o en caso de llevarse a acuerdo, posiblemente, la única solución sea llevar la aplicación del acuerdo a arbitraje con el fin de que se decante sobre su aplicación directa.

RESPUESTA INTERNATIONAL HR MEETING 1: Te remitimos a los resultados del [Informe de prácticas](#) de este equipo de trabajo en el que se trata, entre otras, esta cuestión.

DIFICULTADES EN CADA FASE: Indica el nivel de importancia de la dificultad que crees que va asociada a cada una de las siguientes cuestiones en relación con este tema.

	Baja	Media - baja	Media - alta	Alta
En general, la fase inicial de creación de comité	30%	10%	20%	40%
Designación de miembros de comisión negociadora	0%	30%	30%	40%
Aplicación de Regla de cómputo y plantilla	20%	50%	30%	0%
Sistemas de control y sanción	0%	45%	55%	0%
Coordinación de Acuerdos & Negociaciones de los distintos niveles de representación: Local vs Europeo	0%	0%	45%	55%
Crédito Sindical en España Vs Europeo	0%	13%	50%	37%

Otros:

- * Ley aplicable al comité de empresa europeo y a sus miembros (¿más garantista?)
- * Representatividad a efectos de negociaciones

RESPUESTA INTERNATIONAL HR MEETING 2: Te remitimos a los resultados del [Informe de prácticas](#) de este equipo de trabajo en el que se trata, entre otras, esta cuestión.

ENFRENTAMIENTOS DEL COMITÉ CON SINDICATOS NACIONALES/EUROPEOS: ¿Cuál es vuestra opinión (o experiencia, si la tienes) sobre la importancia de posibles enfrentamientos del comité europeo con sindicatos nacionales no representativos a nivel europeo pero sí nacional?

Baja	30%
Media - baja	40%
Media - alta	0%
Alta	30%

RESPUESTA INTERNATIONAL HR MEETING 3: Te remitimos a los resultados del [Informe de prácticas](#) de este equipo de trabajo en el que se trata, entre otras, esta cuestión.

¿LOS ACUERDOS DEL COMITÉ DEBEN SER APLICABLES POR OTROS COMITÉS? ¿Cuál es vuestra opinión (o experiencia, si la tienes) sobre la importancia de que los acuerdos del comité europeo no sean aplicables por los comités en los países?

Baja	33%
Media - baja	0%
Media - alta	33%
Alta	33%

RESPUESTA INTERNATIONAL HR MEETING 4: Te recomendamos que accedas a la [presentación](#) realizada por BAKER & MCKENZIE este equipo de trabajo en la que se trata, entre otras, esta cuestión.

RESPUESTA INTERNATIONAL HR MEETING 5: Te recomendamos que accedas a la [presentación](#) realizada por SAGARDOY ABOGADOS en este equipo de trabajo en la que se trata, entre otras, esta cuestión.

DUDA 3: “Me surge la duda, relacionada con el registro de horas... cual es vuestra experiencia u opinión sobre:

*Es un tema que se va a negociar a nivel local o europeo?

Cuáles son las razones para hacerlo?

*Como se va a aplicar el registro de jornada en los distintos países europeos?”

RESPUESTA PARTICIPANTE 6:

*Es un tema que se va a negociar a nivel local o europeo? Cuáles son las razones para hacerlo?

El tribunal de justicia europeo sentenció en mayo que los estados miembros de la UE deben obligar a los empresarios a implantar un sistema que permita computar la jornada laboral diaria. Por tanto es una competencia legislativa y no convencional.

Quiero entender que los legisladores harán una remisión a la posibilidad de que por convenio colectivo del nivel que sea se acuerden sistemas de control horario y habrá empresas que así lo hagan

Personalmente veo peligroso que en un comité de empresa europeo se regulen las reglas de control de jornada, aunque si veo viable una declaración de intenciones en el sentido de que la dirección general de la empresa se compromete a implantar los sistemas de control de jornada adecuados que permita a los trabajadores hacer un seguimiento de su jornada laboral o redacción similar.

Como se va a aplicar el registro de jornada en los distintos países europeos?

Entiendo que con criterios similares al que se está aplicando en España.

RESPUESTA PARTICIPANTE 7:

Es un tema que se va a negociar a nivel local o europeo? Cuáles son las razones para hacerlo?

Es una cuestión que se va a realizar a nivel local ya que en nuestra compañía contamos con actividades muy diversas que, además, suelen contar con personal de obra y de oficina. Esto hace que en cada país (y más concretamente casi por actividad) estudiemos el modo de cumplir con la legislación aplicando soluciones específicas para la actividad que se vaya a realizar.

Como se va a aplicar el registro de jornada en los distintos países europeos?

Atendiendo a las circunstancias en las que debemos desarrollar la actividad (obra/oficina) y a los requisitos europeos y nacionales que procedan. Principalmente a través de aplicaciones de fichaje y partes de trabajo digitales desarrolladas por la empresa.

RESPUESTA INTERNATIONAL HR MEETING 1: Te remitimos a los resultados del [Informe de prácticas](#) de este equipo de trabajo en el que se trata, entre otras, esta cuestión.

REGISTRO DE HORAS: NIVEL LOCAL O EUROPEO: ¿Cuál es vuestra experiencia u opinión: Es un tema que se va a negociar a nivel local o europeo?

Local, país a país	90%
Europeo	10%

RESPUESTA INTERNATIONAL HR MEETING 2: Te recomendamos que accedas a la [presentación](#) realizada por BAKER & MCKENZIE este equipo de trabajo en la que se trata, entre otras, esta cuestión.

RESPUESTA INTERNATIONAL HR MEETING 3: Te recomendamos que accedas a la [presentación](#) realizada por SAGARDOY ABOGADOS en este equipo de trabajo en la que se trata, entre otras, esta cuestión.

DUDA 4: “La pregunta que me surge es, si en España somos grupo mercantil de empresas, si las empresas europeas de la Compañía no están dentro del grupo español mercantil de empresas, p.ej porque sus resultados no se incluyan en las cuentas anuales, denominaciones diferentes, etc., ¿cómo podríamos defender que no somos un grupo multinacional a nivel europeo, aunque p.ej, los logos son iguales en algunos casos o a veces hay porcentajes accionariales mayoritarios de participación en las mismas?”

RESPUESTA PARTICIPANTE 6:

Mucho me temo que si la empresa que ejerce el control en términos de la directiva y de la ley 10/97 pertenece a un estado comunitario va a ser difícil poder escapar al criterio de grupo de empresas.

El artículo 3.3 de la ley 10/97 define el grupo de empresas como el formado por una empresa que ejerce el control precisando en su artículo 4.1 y 2 que a efectos de la presente ley se entenderá por empresa que ejerce el control aquella que pueda ejercer una influencia dominante sobre otra que se denominará empresa controlada por motivos de participación financiera, estatutos sociales u otros. Esta mención permite incluir en la expresión grupo de empresas a todas las formas posibles de influencia efectiva en la gestión empresarial ampliando su sentido incluso más allá de lo dispuesto en el propio párrafo 2 del artículo 4 de la ley.

En cualquier caso la presunción que establece la ley en esta materia es una presunción iuris tantum que admite prueba en contrario.

RESPUESTA PARTICIPANTE 7:

Desde el punto de vista laboral, en la Ley 10/1997, de 24 de abril sobre Derechos de Información y Consulta de Trabajadores en Empresas de Dimensión Comunitaria se define en el tercer apartado del artículo 3, como grupo de empresas, del mismo artículo se establece como, «el formado por una empresa que ejerce el control y las empresas controladas.»

Posteriormente, en el siguiente apartado, se define como «Grupo de empresas de dimensión comunitaria», a aquel en que concurren las siguientes condiciones:

- a) Que emplee 1.000 trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros.
- b) Que comprenda, al menos, dos empresas del grupo en Estados miembros diferentes , y
- c) Que, al menos, una empresa del grupo emplee 150 trabajadores o más en un Estado miembro y que, al menos, otra de las empresas del grupo emplee 150 trabajadores o más en otro Estado miembro.

Esto nos lleva al artículo 4 de la mencionada norma en el que se define que debe entenderse como «empresa que ejerce el control». El artículo es amplio y a él me remito. Considero que

en dicho artículo puedes encontrar varios argumentos para apoyar por qué no debe considerarse que exista un grupo de empresas a nivel europeo. Lo adjunto:

Artículo 4. Definición de «empresa que ejerce el control».

1. A efectos de la presente Ley se considerará «empresa que ejerce el control» a aquella que pueda ejercer una influencia dominante sobre otra, que se denominará «empresa controlada», por motivos de propiedad, participación financiera, estatutos sociales u otros.
2. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que una empresa puede ejercer una influencia dominante sobre otra cuando dicha empresa, directa o indirectamente:
 - a) Posea la mayoría del capital suscrito de la empresa.
 - b) Posea la mayoría de los derechos de voto correspondientes a las acciones emitidas por la empresa.
 - c) Tenga la facultad de nombrar a la mayoría de los miembros del órgano de administración, de dirección o de control de la empresa.

Cuando dos o más empresas de un grupo cumplan uno o varios de los requisitos anteriores, tendrá la consideración de «empresa que ejerce el control» aquella que reúna el señalado en la letra c) o, en su defecto, el de la letra b), salvo que se pruebe que otra empresa puede ejercer una influencia dominante.

3. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, los derechos de voto y de nombramiento que ostente la empresa que ejerce el control incluirán los de cualquier otra empresa controlada y los de toda persona u órgano que actúe en nombre propio pero por cuenta de la empresa que ejerce el control o de cualquier otra empresa controlada.
4. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores:
 - a) No se considerará que una empresa ejerce el control respecto de otra de la que posea participaciones cuando se trate de una de las sociedades contempladas en el artículo 3, apartado 5, letras a) o c), del Reglamento (CE) núm. 139/2004 del Consejo, de 20 de enero de 2004 (LCEur 2004, 278), sobre control de las concentraciones entre empresas.
 - b) No se presumirá que existe influencia dominante únicamente por el hecho de que un mandatario ejerza sus funciones en virtud de la legislación de un Estado miembro, relativa a la liquidación, la quiebra, la insolvencia, la suspensión de pagos, el concurso de acreedores u otro procedimiento análogo.
5. La legislación aplicable a fin de determinar si una empresa es una «empresa que ejerce el control» será la legislación del Estado miembro por la que se rija dicha empresa.

Cuando la legislación por la que se rige la empresa no sea la de un Estado miembro, la legislación aplicable será la del Estado miembro en el que esté establecido su representante o, a falta de tal representante, la del Estado miembro en que esté situada la dirección central de la empresa del grupo que emplee al mayor número de trabajadores.

RESPUESTA INTERNATIONAL HR MEETING 1: Te recomendamos que accedas a la [presentación](#) realizada por BAKER & MCKENZIE este equipo de trabajo en la que se trata, entre otras, esta cuestión.

RESPUESTA INTERNATIONAL HR MEETING 2: Te recomendamos que accedas a la [presentación](#) realizada por SAGARDOY ABOGADOS en este equipo de trabajo en la que se trata, entre otras, esta cuestión.

DUDA 5: “Aunque tenemos un comité europeo recientemente constituido, mi principal duda viene por el crédito sindical. Las horas (días) de asistencia a las reuniones forman parte de su crédito sindical, en nuestro caso 40 horas mensuales, o son horas que debe poner la compañía, sin que ellos consuman su crédito?”

RESPUESTA PARTICIPANTE 1:

Los representantes de los trabajadores que sean miembros de las comisiones negociadoras y de los comités de empresa europeos gozan en el ejercicio de sus actividades de la protección y de las garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores (excepto el crédito horario previsto en el apto. e) del 68, ET). Tendrán derecho a los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a las reuniones que se celebren con la dirección central, aún con carácter previo y también tendrán derecho, tal y como establece el artículo 28.3 de la Ley 10/1997 de 24 de abril, a un crédito de 60 horas anuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, adicionales, en su caso, a las que dispongan en su condición de representantes nacionales de los trabajadores.

RESPUESTA PARTICIPANTE 2:

Entiendo que forma parte de la negociación de los acuerdos del propio Comité de Empresa Europeo y La Empresa.

RESPUESTA PARTICIPANTE 3:

En relación a esta cuestión, cierto es que la normativa reguladora de los comités de empresa comunitarios no refiere cuestión alguna, dejando por tanto a la negociación si se recoge o no dicho crédito sindical como computable o no al crédito nacional.

Así, es posible encontrar en algunos convenios colectivos una regulación específica del crédito horario sindical. Así, se ha contemplado que las reuniones internacionales no computen dentro de su crédito horario nacional y, además, que se garantice que la empresa asumirá todos los gastos originados por la asistencia a estas reuniones. Igualmente, es relevante que el Tribunal Supremo confirma que art. 9.2 LOLS concede el derecho al disfrute de los permisos necesarios para la realización de las actividades necesarias para la negociación del convenio que coincidan con el tiempo de prestación de servicios, sin que

ello permita liberar a los miembros de banco social durante todo el tiempo que dure la negociación, si bien, el Tribunal, obiter dicta, confirma que el crédito horario establecido en el art. 68 del ET no se ve afectado por las horas que sus titulares destinen a la negociación colectiva, porque tal crédito tiene por finalidad posibilitar atrás actividades diferentes como podrían ser reuniones del propio comité o con sus propios representados.

Por tanto, si atendemos a nuestros Tribunales, si se trata de negociación de convenio europeo podríamos interpretar que no correrá contra el crédito sindical, si bien, son reuniones fuera de este ámbito tendrían que ir contra el crédito sindical que tenga.

Como cuestión práctica, si indicar que es usual que si las reuniones son convocadas por la empresa, estas no suelen computarse de su crédito sindical.

RESPUESTA PARTICIPANTE 4:

Efectivamente, tienen 60 horas más de crédito horario aparte del que ya tuvieran, según la Ley 10/1997 de 24 de abril y del Convenio de la OIT nº 81.

RESPUESTA PARTICIPANTE 9:

No, esas horas no formarían parte de su crédito sindical "ordinario", como representante (nacional) de los trabajadores unitario o sindical.

Adicionalmente a ello, los miembros del comité de empresa europeo tienen derecho a los permisos necesarios para asistencia a reuniones (preparatorias, con la dirección central...) e igualmente, un crédito de 60 horas anuales retribuidas por su condición de miembro del comité de empresa europeo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

RESPUESTA INTERNATIONAL HR MEETING 1: Te remitimos a los resultados del [Informe de prácticas](#) de este equipo de trabajo en el que se trata, entre otras, esta cuestión.

CRÉDITO SINDICAL VS HORAS EN REUNIONES DEL COMITÉ: ¿Cuál es tu experiencia u opinión en el tema del Crédito sindical en España Vs horas de asistencia a las reuniones del comité europeo?

Las horas (días) de asistencia a las reuniones del comité europeo forman parte de su crédito sindical (en nuestro caso por ejemplo 40 horas mensuales)	67%
Son horas que debe poner la compañía, sin que ellos consuman su crédito	33%

RESPUESTA INTERNATIONAL HR MEETING 2: Te remitimos a los resultados del [Informe de prácticas](#) de este equipo de trabajo en el que se trata, entre otras, esta cuestión.

DIFICULTADES EN CADA FASE: Indica el nivel de importancia de la dificultad que crees que va asociada a cada una de las siguientes cuestiones en relación con este tema.

	Baja	Media - baja	Media - alta	Alta
En general, la fase inicial de creación de comité	30%	10%	20%	40%
Designación de miembros de comisión negociadora	0%	30%	30%	40%
Aplicación de Regla de cómputo y plantilla	20%	50%	30%	0%
Sistemas de control y sanción	0%	45%	55%	0%
Coordinación de Acuerdos & Negociaciones de los distintos niveles de representación: Local vs Europeo	0%	0%	45%	55%
Crédito Sindical en España Vs Europeo	0%	13%	50%	37%

Otros:

- * Ley aplicable al comité de empresa europeo y a sus miembros (¿más garantista?)
- * Representatividad a efectos de negociaciones

RESPUESTA INTERNATIONAL HR MEETING 3: Te recomendamos que accedas a la [presentación](#) realizada por BAKER & MCKENZIE este equipo de trabajo en la que se trata, entre otras, esta cuestión.

RESPUESTA INTERNATIONAL HR MEETING 4: Te recomendamos que accedas a la [presentación](#) realizada por SAGARDOY ABOGADOS en este equipo de trabajo en la que se trata, entre otras, esta cuestión.

DUDA 6: “En mi caso, mi conocimiento sobre este tema es muy poco, por lo que todo me interesa.

* Cuándo se constituyen? A partir de un número de trabajadores? A partir de tener centros de trabajo en más de un país de la UE?

* Qué capacidad tienen?

* Qué legislación les ampara o regula?

Lógicamente, más que conocimiento técnico, lo que me interesa es conocer vuestra experiencia o, si no la hay, vuestras opiniones o reflexiones al respecto. Gracias.”

RESPUESTA PARTICIPANTE 1:

La Ley entiende como empresa de dimensión comunitaria aquella en que se dan las siguientes condiciones:

- 1.- Que emplee a 1000 trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros, y
- 2.- Que emplee en, al menos, dos Estados miembros diferentes a 150 trabajadores o más en cada uno de ellos.

Asimismo se entiende como grupo de empresas de dimensión comunitaria, aquel en que concurren las siguientes condiciones:

- 1.- Que emplee a 1000 trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros,
- 2.- Que comprenda, al menos, dos empresas del grupo en Estados miembros diferentes, y
- 3.- Que, al menos, una empresa del grupo emplee 150 trabajadores o más en un Estado miembro y que, al menos, otra empresa del grupo emplee a 150 trabajadores o más en otro Estado miembro diferente.

La Ley permite dos posibilidades:

- 1.- Constituir un Comité de empresa europeo.
- 2.- Establecer un procedimiento de información y consulta de los trabajadores

El procedimiento de negociación para la constitución de un Comité de Empresa Europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta, se iniciará por la Dirección Central de la empresa o grupo de empresas, a petición escrita de un mínimo de 100 trabajadores o de sus representantes, que pertenezcan, por lo menos, a dos centros de trabajo o empresas de la empresa o grupo, situados en Estados miembros diferentes. Igualmente se podrá iniciar el procedimiento por iniciativa propia de la Dirección Central. Una vez iniciado el proceso, la Dirección Central de la empresa o grupo, se dirigirá a sus direcciones en los Estados miembros, a fin de que pongan en marcha, de acuerdo con las legislaciones nacionales, los procedimientos de elección o designación de los miembros de la Comisión Negociadora.

Composición:

- 1.- Un miembro en representación de los trabajadores de cada Estado miembro en el que la empresa tenga uno o más centros de trabajo o en el que se halle situada la empresa que ejerce el control de un grupo de empresas.

2.- Un número de miembros suplementario en representación de los trabajadores de aquellos Estado miembros que representen los siguientes porcentajes sobre el total de la empresa o grupo:

- a) Un miembro en representación de cada Estado donde se hallen empleados entre el 25 y el 50 % del total de los trabajadores de la empresa o grupo.
- b) Dos miembros en representación de cada Estado miembro donde se hallen empleados entre el 50 y el 75 % del total de trabajadores de la empresa o grupo.
- c) Tres miembros en representación de los Estados donde se hallen empleados más del 75 % del total de trabajadores de la empresa o grupo.

3.- En el supuesto de que el número de miembros del Comité de Empresa Europeo superior los 12 miembros: Se elegirá un comité restringido de tres miembros, que será el encargado de recibir la información y de asistir a las reuniones.

Funciones:

Corresponde a la Comisión Negociadora, negociar con la Dirección Central la constitución de uno o varios Comités de Empresa Europeos o el establecimiento de uno o varios procedimientos alternativos de información y consulta de los trabajadores.

La Comisión negociadora, por mayoría de dos tercios podrá decidir no iniciar o incluso anular las negociaciones con la Dirección Central, poniendo con ello fin al procedimiento. En este caso no se podrá iniciar un nuevo proceso de negociación hasta que transcurran dos años desde que se acordó la suspensión o paralización. La Comisión adoptará sus acuerdos por mayoría, salvo en el caso descrito anteriormente.

Legislación:

Su regulación en la Comunidad Europea se arrastra desde la Directiva 94/45/CE del Consejo de 22 de septiembre de 1.994 sobre la constitución de una Comité de Empresa Europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresa y grupos de empresas de dimensión comunitaria. Pero en nuestro país hay que esperar hasta la aparición de la Ley 10/1997 de 24 de abril sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, para encontrar una adaptación de la norma interna a esta Directiva.

No obstante es de destacar que esta Ley no es más que una mera transcripción de la Directiva Comunitaria, por lo que a lo largo de este Boletín nos centraremos en el estudio pormenorizado del articulado de la Ley 10/1997.

- Ley 10/2011, de 19 de mayo, por la que se modifica la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.
- Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria
- Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria vino a culminar un capítulo del desarrollo de la Europa social marcado por la aspiración de mejorar los instrumentos de participación de los trabajadores en la empresa
- Directiva 2001/86/CE, de 8 de octubre, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores

RESPUESTA PARTICIPANTE 2:

*** Cuando se constituyen?**

El procedimiento de negociación para su constitución se iniciará por la dirección central, a petición escrita de un mínimo de cien trabajadores, o de sus representantes, que pertenezcan, al menos, a dos centros de trabajo de la empresa o grupo de empresa situados en Estados miembros diferentes.

Recibida la petición, la dirección central se dirigirá a sus direcciones en los Estados miembros para que sea constituida la Comisión negociadora del Comité de Empresa Europeo, o bien el procedimiento de información y consulta a los trabajadores sobre aquellas cuestiones transnacionales que puedan afectar considerablemente a sus intereses.

A partir de un número de trabajadores?

Grupo de empresas de dimensión comunitaria:

Es aquel en que concurren las siguientes condiciones:

- Que emplee a 1.000 trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros.
 - Que, al menos, una empresa del grupo emplee a 150 trabajadores o más en un Estado miembro y que, al menos, otra de las empresas del grupo emplee a 150 trabajadores o más en otro Estado miembro.
 - A partir de tener centros de trabajo en más de un país de la UE?
- Que comprenda, al menos, dos empresas del grupo en Estados miembros diferentes.

*** Qué capacidad tienen?**

Competencias del Comité de Empresa Europeo

El Comité de Empresa Europeo tendrá derecho:

- A ser informado y consultado sobre aquellas cuestiones que afecten al conjunto de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria o, al menos, a dos centros de trabajo o empresas del grupo situados en Estados miembros diferentes.
- A mantener, al menos, una reunión anual con la dirección central, en la que será informado sobre la evolución y perspectivas de las actividades de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria.
- A ser informado, con la antelación necesaria para que su criterio pueda ser tenido en cuenta en las decisiones adoptadas sobre aquellas circunstancias excepcionales que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores, especialmente en los casos de traslados de empresas, cierres de centros de trabajo o empresas, o de despidos colectivos.

*** Qué legislación les ampara o regula?**

Les ampara la legislación del país donde tenga la sede central, en el caso de España Ley 10/1997, Ley 44/1999 y Ley 10/2011

Lógicamente, más que conocimiento técnico, lo que me interesa es conocer vuestra experiencia o, si no la hay, vuestras opiniones o reflexiones al respecto."

Aunque tenemos las condiciones necesarias para conformar un Comité de Empresa Europeo, no hemos sido reclamados para formalizar el mismo, con lo que no tengo experiencia alguna en este sentido. En mi sector (Hostelería) la única empresa que tiene constituido Comité de Empresa Europeo es NH Hotels desde el año 2015, a fecha de hoy no he podido tener reuniones con ellos para saber de su experiencia, espero tenerla antes de nuestra próxima reunión.

Mi reflexión al respecto es que una vez obligado a su constitución, dicho órgano es más bien un comité diplomático con poca afectación a la operación directa del negocio, siempre y cuando en la negociación de acuerdos se haya cedido mínimamente en algo que no sea

informar de situaciones de la Empresa al mismo, el error más grande sería darle una mayor competencia que no sea la de ser informado. Una vez realizado el acuerdo de que dicho comité sólo sea informado de las cuestiones de empresa y no tenga competencias directas sobre temas productivos de la misma, vendrá el gran coste de formación de dicho comité principalmente de sus reuniones viajes, estancias, dietas etc, además del crédito sindical que se pueda haber pactado para su representación, a esto añadir las horas de dedicación de La Empresa a preparación de documentación, reuniones y estudios. Dichos costes pueden ser muy elevados.

RESPUESTA PARTICIPANTE 3:

En plano técnico, en el ámbito nacional la directiva fue traspuesta por la norma Ley10/1997.

En el plano práctico y por la experiencia, no suelen constituirse con más de 12 miembros y vendrá motivado por razón de las causas concretas, empresariales – unificar materias-.

RESPUESTA PARTICIPANTE 4:

* Cuando se constituyen? A partir de un número de trabajadores? A partir de tener centros de trabajo en más de un país de la UE?

Normalmente cuando se solicita por los sindicatos, por 100 trabajadores o sus representantes, pertenecientes a 2 establecimientos de la empresa en países de la UE, pero también lo puede crear la empresa. El número de trabajadores. A partir de 1.000 trabajadores repartidos por la UE o tener 2 centros de trabajo en países de la UE con más de 150 trabajadores cada uno. Hay que tener un mínimo de 2 centros de trabajo dentro de la UE.

* Qué capacidad tienen?

Consultiva, no vinculante, e informar de aspectos de la compañía y sus centros.

* Qué legislación les ampara o regula?

La normativa europea y la legislación que tenga estipulada para ellos cada país de la UE.

RESPUESTA PARTICIPANTE 9:

* Cuando se constituyen? A partir de un número de trabajadores? A partir de tener centros de trabajo en más de un país de la UE?

El procedimiento de constitución de un comité de empresa europeo debe iniciarse por la dirección central, a petición escrita de al menos 100 trabajadores, o sus representantes, que pertenezcan, al menos, a dos centros de trabajo o empresas de dimensión comunitaria situados en Estados Miembros diferentes (artículos 7 de la Ley 10/1997 y 5 de la Directiva 94/45/CE).

* Qué capacidad tienen?

Las competencias del comité de empresa europeo dependerán del contenido del acuerdo que se alcance entre la dirección central y la comisión negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley.

En defecto de pacto, el comité de empresa europeo tendría atribuidas competencias de información y consulta sobre aquellas cuestiones que afectan al conjunto de la empresa o al menos a dos centros de trabajo situados en Estados miembros diferentes. Entre otras, el artículo 18 de la Ley destaca las referidas a la situación y evolución probable del empleo, las inversiones, los cambios relevantes que afecten a la organización, los procesos colectivos como traslados o despidos y, en general, cualquier decisión que pueda afectar de manera relevante a los intereses de los trabajadores.

* Qué legislación les ampara o regula?

Los comités de empresa europeos se encuentran regulados en la Directiva 94/45/CEy, en el caso de España, en la Ley 10/1997 que traspone la directiva al ordenamiento jurídico español.

Una vez constituidos, y salvo pacto en contrario, los litigios planteados se resolverían por los tribunales del Estado donde radique la dirección central, aplicando también la ley de dicho Estado, salvo las cuestiones relativas a los derechos y garantías de los miembros del comité de empresa europeos (status jurídico), que se discutirán con arreglo a la ley nacional donde hayan adquirido tal condición.

Lógicamente, más que conocimiento técnico, lo que me interesa es conocer vuestra experiencia o, si no la hay, vuestras opiniones o reflexiones al respecto."

RESPUESTA INTERNATIONAL HR MEETING 1: Te remitimos a los resultados del [Informe de prácticas](#) de este equipo de trabajo en el que se trata, entre otras, esta cuestión.

RESPUESTA INTERNATIONAL HR MEETING 2: Te recomendamos que accedas a la [presentación](#) realizada por BAKER & MCKENZIE este equipo de trabajo en la que se trata, entre otras, esta cuestión.

RESPUESTA INTERNATIONAL HR MEETING 3: Te recomendamos que accedas a la [presentación](#) realizada por SAGARDOY ABOGADOS en este equipo de trabajo en la que se trata, entre otras, esta cuestión.

DUDA 7: “Me gustaría conocer si en vuestra experiencia se ha producido, y en tal caso, cual, mejora de algún tipo (sobre todo organizativa desde el punto de vista de RRHH) con la creación un Comité de Empresa europeo.

En caso de que aún no tengáis experiencia también me interesaría conocer vuestra opinión o reflexiones acerca de cuáles pueden ser esas mejoras.”

RESPUESTA PARTICIPANTE 1:

No tenemos Comité de Empresa Europeo, y pese a que llevan bastantes años comentándonos la posibilidad de la creación de uno, no han dado los pasos para que se lleve adelante.

RESPUESTA PARTICIPANTE 2:

Puede que ayuden al entendimiento entre Empresa y Comités en países donde haya una importante crisis, también pueden ayudar a rebajar el peso de los sindicatos dentro de la Empresa de un país concreto, pero espero más complicaciones que ventajas ya que siempre estarán comparando lo mejor de cada país para mejorar los otros y si no es en una crisis de subsistencia no creo que su involucración ayude a mejorar las relaciones con el Comité Local.

RESPUESTA PARTICIPANTE 3:

No tenemos comité, al ser una cuestión práctica no puedo facilitar opinión.

RESPUESTA PARTICIPANTE 4:

Depende de la filosofía de cada empresa, pero en mi opinión solo generan gastos superfluos.

RESPUESTA PARTICIPANTE 9:

En mi caso, no tenemos constituido comité de empresa europeo. Sin embargo, sí que hay, de facto, un canal de comunicación abierto entre la dirección de la Empresa y la representación de todos los trabajadores donde la Empresa tiene implantación. Se mantienen reuniones con ellos, con carácter puntual, en la sede central, normalmente convocados por la dirección (a veces, a petición de representantes de distintos países) para tratar algún asunto que afecta, de forma global, a la Empresa.

En mi opinión, si no hay interés por parte de la dirección en crear un canal de comunicación con los representantes, el comité de empresa europeo puede ser contraproducente, pues se puede convertir en un trámite más antes de adoptar cualquier decisión a nivel global, lo que podría dilatar e, incluso dificultar en algunos casos su implementación.

Por el contrario, si hay interés, creo que puede ser una buena herramienta de gestión sindical, donde se pueden plantear y discutir temas de interés para ambas partes. Puede ocurrir que no haya una posición unánime dentro del comité, situación que podría ser aprovechada por la dirección en uno u otro sentido. Asimismo, podría servir como foro para que algunos representantes tomaran conciencia de su papel y aprendieran sobre representación y negociación colectiva (especialmente los españoles).

RESPUESTA INTERNATIONAL HR MEETING 1: Te remitimos a los resultados del [Informe de prácticas](#) de este equipo de trabajo en el que se trata, entre otras, esta cuestión.

BENEFICIOS ASOCIADOS A COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO: Indica los BENEFICIOS o mejoras organizativas concretas (sobre todo en RH) que crees que van asociados a la existencia de un comité de empresa europeo.

- * Prevención Riesgos
- * No tengo claro que tenga ninguna sobre todo en empresas con líneas de negocio distintas
- * Conocen de primera mano estrategia compañía.
- * La implantación de las Políticas de empresa a nivel internacional

* El canal de comunicación con la representación sindical es adecuado. En lugar de informar a todas las representaciones sindicales, se informa únicamente al comité de empresa europeo. Hay un mayor control de la información a efectos de confidencialidad, pues normalmente se tratan temas de especial sensibilidad para la Empresa. Los miembros están sujetos a un deber de confidencialidad.

* Mejora en la interlocución con la RLT y fuente alternativa de la situación del país

* No conozco ninguna

* Creación de una cultura corporativa en relaciones laborales.

RESPUESTA INTERNATIONAL HR MEETING 2: Te recomendamos que accedas a la [presentación](#) realizada por BAKER & MCKENZIE este equipo de trabajo en la que se trata, entre otras, esta cuestión.

RESPUESTA INTERNATIONAL HR MEETING 3: Te recomendamos que accedas a la [presentación](#) realizada por SAGARDOY ABOGADOS en este equipo de trabajo en la que se trata, entre otras, esta cuestión.

DUDA 8: “Cual es vuestra experiencia (en caso de que no la tengáis, me interesan vuestras opiniones o reflexión al respecto) en el proceso de creación de un Comité de Empresa Europeo? Me interesa especialmente clarificar el procedimiento, con especial foco al inicio del mismo.

Por cierto, una vez puesto en marcha, existe alguna fórmula para detener el procedimiento, suspender, etc.? Gracias.”

RESPUESTA PARTICIPANTE 1:

No tenemos Comité de Empresa Europeo, pero lo que podemos aportar sobre esta duda objetivo es lo establecido en la Ley, que creo que va bastante ligado a la Duda-Objetivo 2, en la que también se desarrolla esta pregunta.

1.- Formas de cálculo del número de trabajadores.-

Se tendrá en cuenta el promedio de trabajadores empleados, incluidos los contratados a tiempo parcial, durante los dos años anteriores a la fecha de inicio del procedimiento de negociación, según las siguientes reglas:

a) Los trabajadores con contrato temporal superior a dos años se computarán como fijos de plantilla.

b) El resto de contratos temporales computarán por el número de días trabajados, de forma que cada 400 días o fracción computarán como un trabajador más.

2.- Identificación del representante nacional de los trabajadores.-

La condición de representante de los trabajadores corresponde a los delegados sindicales, a los Comités de empresa y a los delegados de personal, en los términos establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores.

3.- Designación de los representantes de los trabajadores en la Comisión negociadora y en el Comité de empresa europeo.-

Serán designados por acuerdo de aquellos representantes sindicales que en su conjunto sumen la mayoría de los miembros del Comité o Comités de empresa y delegados de personal, en su caso, o por acuerdo mayoritario de dichos miembros y delegados.

En el caso del Comité de Empresa Europeo, la designación deberá recaer necesariamente en un trabajador de la empresa o grupo que ostente la condición de delegado de personal, miembro del Comité de empresa o delegado sindical.

Respecto a la duda sobre la posibilidad de poder detener el proceso de constitución de creación del Comité de Empresa Europeo, entiendo que habría que atender a lo dispuesto en la legislación aplicable, esto es, si ha habido alguna irregularidad en la constitución, o simplemente que se hay visto detenido el proceso porque la parte sindical no vaya a seguir adelante.

RESPUESTA PARTICIPANTE 2:

Lo mismo que la constitución de los Comités Locales, una vez que se tienen las condiciones (ver contestación en DUDA - OBJETIVO 2) y se realiza la solicitud correspondiente y existe el firme compromiso por la parte obrera de su constitución es más su dilación en la constitución que la suspensión del mismo.

Por cierto, una vez puesto en marcha, existe alguna fórmula para detener el procedimiento, suspender, etc.?"

Como dicho anteriormente es cuestión más de alargar los plazos y reuniones de acuerdos que posibilidad de no constituirlo.

RESPUESTA PARTICIPANTE 4:

El inicio del mismo se produce por solicitud de los sindicatos, por 100 trabajadores o sus representantes, pertenecientes a 2 establecimientos de la empresa en países de la UE, pero también lo puede crear la empresa de "motu proprio". Lo mejor es dejarse acompañar de las centrales sindicales para realizar el mismo sin conflictos, al confluir diferentes sensibilidades y culturas del comité europeo.

* Por cierto, una vez puesto en marcha, existe alguna fórmula para detener el procedimiento, suspender, etc.?"

Se podría, pero siempre con acuerdo con los sindicatos y representantes del comité europeo.

RESPUESTA PARTICIPANTE 9:

El procedimiento de constitución de un comité de empresa europeo se debe iniciar por la dirección central a petición escrita de al menos 100 trabajadores, o sus representantes, que pertenezcan, al menos, a dos centros de trabajo o empresas de dimensión comunitaria situados en Estados Miembros diferentes (artículos 7 de la Ley 10/1997 y 5 de la Directiva 94/45/CE). En caso de que no se cumplan los requisitos, la dirección podrá negarse a ello.

Únicamente hay un supuesto en el que, una vez iniciado, se podría poner fin al procedimiento para la constitución de un comité de empresa europeo. Según el artículo 10 de la Ley, la comisión negociadora podría decidir, por mayoría de dos tercios de sus miembros, no iniciar o anular las negociaciones en curso con la dirección central, en cuyo caso, no podría iniciarse nuevamente el procedimiento para la constitución del comité de empresa hasta transcurridos dos años desde la petición.

Sin embargo, una vez constituido, no hay marcha atrás. Por eso resulta fundamental negociar un “buen acuerdo” con la comisión negociadora, el cual se mantendría en vigor hasta que se alcance un nuevo acuerdo con el comité ya constituido.

RESPUESTA INTERNATIONAL HR MEETING 1: Te remitimos a los resultados del [Informe de prácticas](#) de este equipo de trabajo en el que se trata, entre otras, esta cuestión.

RESPUESTA INTERNATIONAL HR MEETING 2: Te recomendamos que accedas a la [presentación](#) realizada por BAKER & MCKENZIE este equipo de trabajo en la que se trata, entre otras, esta cuestión.

RESPUESTA INTERNATIONAL HR MEETING 3: Te recomendamos que accedas a la [presentación](#) realizada por SAGARDOY ABOGADOS en este equipo de trabajo en la que se trata, entre otras, esta cuestión.