

Los Comités de Empresa

Carlos Reynoso Castillo

En este trabajo el autor muestra las características más importantes de los comités de empresa en Francia, que como instancias de representación de los trabajadores, existen en ese país. Así, se presentan las competencias generales y específicas de estos comités, su forma de funcionar y los diversos aspectos concretos que tanto la doctrina como la jurisprudencia han discutido en los últimos años. Al final, se presenta una selección bibliográfica para profundizar el tema.

1/7 this work the author shows the most important features of the companies' committee in France, that as of representation of the workers exists in that country. That is how are presented the general and specific juridical capacities of these committees, its way of working and the different particular aspects; that as well as the doctrine and the jurisprudence have discussed in current time. At the end is presented a bibliographical section to go deeper in the theme.

Sumario: Introducción / I. Estructuración del CE / II. Funcionamiento del CE / Conclusiones / Bibliografía.

Introducción

Inspirados en una vieja idea según la cual los trabajadores deben participar en la vida de una empresa vista como una comunidad, en tanto que miembros de la misma, a lo largo de muchos años han desarrollado los más intensos debates en torno, no sólo a la justificación y razón de ser de esta participación, sino también de sus modalidades.

Es así como, durante mucho tiempo, los estudios en torno a las formas de participación de los trabajadores en la empresa, centraron su atención en los efectos finales de los procesos de trabajo, para tratar de encontrar ahí un espacio de necesaria participación

de los trabajadores en los beneficios que ellos, con su esfuerzo, habían ayudado a obtener; de esta manera, la participación en las utilidades y ganancias de la empresa fue, en su momento, el tema en el cual la participación de los trabajadores centró su atención. Sin embargo, con el tiempo, las modalidades y propuestas de participación se irían ampliando y diversificando, de tal manera que el reconocimiento legal o convencional, fundamentando mecanismos de participación en las empresas, empezaría a ser más o menos normal en muchos países. La visión más amplia del tema, permitiría extender el horizonte de la participación de los trabajadores, no sólo en sus efectos últimos de los procesos de trabajo, sino en ver las etapas del proceso productivo, e incluso la

proyección del mismo, como espacios en donde la participación de los trabajadores, podría ser importante.

En algunos países como México, el tema de la participación de los trabajadores, se encuentra regulado básicamente en dos momentos, uno que atiende a la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa y otro, que permite vía contratación colectiva, el establecimiento de instancias bilaterales de participación acotada. En el primer caso, la participación en las utilidades o beneficios de la empresa, el legislador mexicano estableció un mecanismo de participación, que depende en buena medida de factores externos al centro de trabajo. En efecto, como se recuerda, la fijación del monto a repartir es una facultad de una instancia externa a la empresa en donde, solo formalmente los trabajadores tendrían un representante; de igual manera, la aplicación concreta del procedimiento al interior de la empresa se enfrenta a diversas dificultades que muchas veces hacen nugatorio el derecho mismo. Por su parte, la existencia de instancias bilaterales en la empresa, conocidas como comisiones mixtas queda, en el caso mexicano, como un espacio donde la negociación colectiva les dará sentido y alcance (salvo los casos de comisiones que de manera obligatoria deben establecerse), dejando la ley un amplio margen para que sean las partes quienes decidan, e incluso emitan resoluciones que, puedan ser ejecutadas por las autoridades laborales competentes.

Sin duda, el funcionamiento de estos mecanismos de participación de los trabajadores, se ha visto inmerso en los problemas propios de la vida de los centros de trabajo; así, la falta de colaboración y disposición entre las partes, las diferencias inter-sindicales, entre otros factores, en muchas ocasiones han inhibido el adecuado funcionamiento de estas instancias.

De ahí que nos ha parecido interesante "echar un vistazo" a experiencias de otros países en este tema¹, en los cuales no sólo se tiene una amplia tradición en materia de instancias de participación de los trabajadores en la empresa, en donde se ha demostrado que instancias de participación adecuadas con un marco regulatorio claro, pueden ser importantes espacios

de análisis y debate en las empresas, y ser un elemento que contribuya así al fortalecimiento de las mismas. En tal situación se encuentran los llamados "Comités de Empresa" (CE en lo sucesivo), que como instancias bilaterales en muchos países, han ido al paso de los años teniendo un papel cada vez más destacado en el funcionamiento y equilibrio de las relaciones laborales. Mostrar sin mayores pretensiones, las características y funcionamiento de estos comités, es el objetivo de este trabajo, con el cual no se busca por ahora, hacer pronunciamientos precipitados e improvisados, en tomo a la necesidad de adecuar la legislación laboral mexicana en la materia, sino simplemente presentar informaciones con las cuales se desea ampliar una discusión, hasta ahora ausente, sobre el tema de las instancias de participación de los trabajadores en las empresas, diferentes alas sindicales.

En efecto, el tema no es nuevo, en varios países latinoamericanos a lo largo del siglo xx se hicieron intentos para reconocer instancias similares a los CE, con resultados más bien modestos; mientras que en algunos países europeos, ya desde mediados del siglo xix se dieron esfuerzos para tratar de reconocer formalmente alguna modalidad de participación de los trabajadores en las empresas. Así harían su aparición propuestas tales como la participación en los beneficios, el trabajador accionista, las cooperativas de producción, los talleres sociales, entre otras; todas estas modalidades serían intentos por vincular de forma más directa a los trabajadores con el funcionamiento general de los lugares en donde prestaban sus servicios, para de esa manera lograr en ellos una mayor identificación con sus labores cotidianas, y un mayor compromiso con la empresa.

En el caso de Francia, los primeros intentos por crear comités obreros o de gestión serían más bien raros, por ejemplo León Harmel a partir de 1885, instalaría los consejos de fábrica ("conseils d'usine") de inspiración católica, los cuales no tenían en los hechos, ni trabajadores electos, ni poderes de gestión, ni control alguno, como hoy en día tienen los CE; posteriormente una ley del 8 de julio de 1890, instituyó los delegados de obreros y un decreto del 10 de agosto de 1899, crearía los consejos del trabajo en ciertas empresas.

Pero en este país no sería sino hasta el siglo xx cuando los CE harían su aparición jurídica; en efecto, estos comités fueron creados por una ordenanza del 22 de febrero de 1945, modificada más tarde por una ley del 16 de mayo de 1946, que amplió su

1. Para la elaboración de este trabajo es el caso de Francia el que se ha tomado como modelo de referencia, no sólo por razones circunstanciales de acceso a la información, sino también por la influencia que este país ha tenido en otras latitudes.



Los CE vendrían así poco a poco a consolidarse como una modalidad no sólo de representación de los trabajadores en la empresa, sino también como un mecanismo para garantizar su participación en el funcionamiento de la misma.

campo de aplicación, dándoles más atribuciones ². Así los **CE**, iniciarían su larga carrera en la legislación francesa, inicialmente inspirándose de los objetivos de democracia económica pregonados por el entonces Consejo Nacional de la Resistencia de los años cuarenta. En sus orígenes, la misión del comité era administrar las obras sociales, disminuyendo así el paternalismo en la empresa, y por otra parte, hacer partícipes a los trabajadores de la gestión de la misma empresa y con ello hacerlos partícipes también, de la reconstrucción del país.

Los **CE** vendrían así poco a poco a consolidarse como una modalidad no sólo de representación de los trabajadores en la empresa, sino también como un mecanismo para garantizar su participación en el funcionamiento de la misma. ¿Cómo se estructura

el **CE** y cómo funciona?, son las preguntas a las que se da respuesta a continuación, sucesivamente, en cada una de las partes que dan forma a este trabajo.

I La Estructuración del CE

Sin duda, uno de los aspectos relevantes al hablar de los **CE** es el que se refiere a su estructuración, es decir, a la manera como estas instancias se instalan y se integran; como veremos a continuación, la determinación del nivel de representación juega un papel determinante para, en seguida, en aplicación de un criterio matemático, determinar las características y dimensiones del comité a instalar.

El **CE** puede existir a diferentes niveles: establecimiento, empresa, grupo de empresas, o grupos de dimensión internacional (en el caso de Francia a nivel de la Unión Europea). En el caso de una empresa, habrá ahí un **CE**, pero si existen varios establecimientos, habrá comités de establecimiento que funcionarán bajo un comité central de empresa. En este comité central, cada comité de establecimiento estará representado por dos delegados titulares

2. A estas leyes que inicialmente formalizaron su existencia, hay que agregar otras disposiciones. En efecto, los **ce** han sido objeto de innumerables textos legales que han ido modulando su existencia, entre esos textos destacan: la ley del 22 de junio de 1972, la ley del 29 de diciembre de 1972, la ley del 12 de julio de 1977, la ley núm. 82-915 del 28 de octubre de 1982 y 4 de enero de 1983, la ley del 19 de enero de 1983, la ley del 3 de enero 1985, una ordenanza del 11 de agosto de 1986, la ley núm. 93-1313 del 20 de diciembre de 1993, la Directiva 94-95, de la Unión Europea, del 22 de septiembre de 1994 (a la cual nos referiremos más adelante en este trabajo) y la ley núm. 96-985 del 10 de octubre de 1996.

y dos suplentes, máximo 20 integrantes, salvo acuerdo en contrario.

En este caso la jurisprudencia francesa ha señalado que corresponde a los trabajadores tomar la iniciativa para la instalación de un comité central; las competencias entre un comité de establecimiento y un comité central son compatibles y no se excluyen; no existe obligación alguna para que el empleador otorgue algún apoyo económico para las actividades del comité central.

Por su parte en el comité de grupo, los representantes del personal son designados por las organizaciones sindicales de entre sus representantes electos en los CE, el número total de representantes será de 30 como máximo.

En el caso del comité de grupo, cabe señalar que será necesaria la suscripción de un acuerdo que reconozca la existencia del grupo, este acuerdo será firmado por las organizaciones sindicales de trabajadores que hayan tenido representantes en los CE y establecimientos del conjunto de las empresas del grupo; en estos casos, las reglas de representación son particulares, ya que, como puede apreciarse, pareciera privilegiarse una representación de las empresas del grupo, más que una representación del grupo en sí mismo.

La instalación de un CE sólo es obligatoria si la empresa tiene por lo menos 50 trabajadores durante doce meses, consecutivos o no, en el transcurso de los tres años precedentes; en las empresas de menos de 50 trabajadores, una delegación única puede instalarse.

En muchos países, en los que una institución como el CE se ha reconocido, el mismo se integra solamente por representantes de los trabajadores o de los sindicatos, por ejemplo en Alemania o en España; o en Bélgica donde el comité es paritario; sin embargo, en Francia el CE tiene una integración tripartita: el empleador (o su representante, quien actúa como presidente del comité y puede estar asistido por colaboradores), los representantes del personal y los representantes de los sindicatos; pueden formar parte otras personas, tales como el médico, el experto contable, u otros especialistas en algún tema específico que se vaya a tratar.

En el caso de empresas con menos de 300 trabajadores, salvo acuerdo en contrario, serán los delegados sindicales quienes tendrán su lugar en el CE. Cada organización existente en la empresa puede designar un representante ante el CE.

En la regulación jurídica del CE, tanto en Francia como en buena parte de los países cuya legislación

lo reconocen, parecen dibujarse dos grandes líneas que permiten estructurar su contenido normativo; estas líneas son, por un lado, la preocupación por asegurar a los trabajadores un canal de comunicación y participación frente al empleador, de tal manera que se puedan garantizar y tomar en cuenta sus opiniones; y por otra parte, lo cual sin duda va de la mano con lo anterior, garantizar un derecho a la información de los trabajadores.

En el caso de Francia, el CE tiene como facultad genérica la de asegurar una expresión colectiva de los asalariados, permitiendo que de manera permanente se tomen en cuenta sus intereses y puntos de vista en las decisiones relativas a la gestión, la evolución económica y financiera de la empresa, la organización del trabajo, la formación profesional y las técnicas de producción. Se trata de una estructura organizada, a diferencia de los delegados de personal, también previstos en Francia.

Si bien el CE, nace, vive y actúa en el ámbito de las relaciones laborales, y en la empresa misma, llama la atención la regulación que el derecho francés ha hecho, no sólo en el código de trabajo sino en la jurisprudencia, de su personalidad y alcances de la misma; en efecto, como podrá advertirse el CE en el caso francés, tiene personalidad jurídica y patrimonio propio. Históricamente esta calidad jurídica le fue reconocida por la jurisprudencia y a partir de 1982 por ley; es por ello que, en este país, el CE no sólo puede actuar públicamente como persona jurídica, sino que incluso puede acudir a los tribunales, si fuese necesario por conducto de la persona autorizada para ello, para reclamar el cabal cumplimiento del régimen jurídico que le concierne. Sin embargo, como señala la doctrina consultada, los CE tienen una personalidad jurídica "sui generis", ya que no son asimilables ni a los sindicatos ni a una asociación.

Por otra parte, otro aspecto de la estructuración de los CE, no menos importante es el relativo a su financiamiento; tema sobre el cual conviene señalar que el CE recibe una subvención anual para su funcionamiento; esta subvención es el equivalente al 0.2% de la masa salarial bruta del año en curso (generalmente calculada sobre la base del año precedente, con los ajustes necesarios a fin de año), independientemente de la cantidad de trabajadores en la empresa; esta cantidad se agrega a la subvención destinada a las actividades sociales y culturales, salvo que el CE ya se esté beneficiando de aquel porcentaje. Este monto, puede complementarse, ya sea por acuerdo de las partes, o bien por ejemplo con

cotizaciones voluntarias de los trabajadores, por ingresos de bienes muebles o inmuebles, etcétera.

Los problemas que han dado lugar a un gran número de litigios en este último aspecto, tienen que ver con la forma de cálculo de la subvención, y en el caso de empresas que tienen varios establecimientos: en efecto, el tema es técnicamente complejo, ya que para calcular la cantidad real hay que tomar en cuenta la "masa salarial contable", que incluye salarios, primas, gratificaciones y comisiones, las diversas indemnizaciones de los trabajadores, las vacaciones, la parte salarial de las cotizaciones a la seguridad social, etcétera. El pago del empleador puede hacerse en una o varias exhibiciones, en ocasiones una parte del pago puede hacerse poniendo a disposición el **CE** personal o materiales para su trabajo, por ejemplo, teléfono, fotocopias, correo, papelería, etc., cantidades que habrán de deducirse de la obligación global que tiene el empleador en un periodo determinado. En el caso de una empresa con varios establecimientos, la subvención generalmente habrá de repartirse entre el comité central y los comités de establecimiento, cada uno con su local y gastos de funcionamiento diferenciados.

En cuanto a la afectación y uso de estas subvenciones, el tema fue previsto en 1982 para apoyar a los **CE** y permitir que ciertos gastos pudieran ser a cargo del empleador y no de su presupuesto, como el consultar un experto para el análisis de algún tema en particular.

Como veremos más adelante, el **CE** puede por iniciativa propia o a solicitud del empleador, formular propuestas encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo, del empleo y de la formación profesional de los asalariados, así como de sus condiciones de vida en la empresa.

Esta posibilidad de actuar frente a la empresa, se lleva a cabo sin menosprecio ni demérito de que los trabajadores puedan ejercer sus derechos en aquellas otras instancias de representación con las que también cuentan en ese país, tales como, los delegados de personal o los representantes sindicales.

Como puede advertirse, el **CE** tiene facultades en materia económica y profesional, en donde si bien no tiene ningún poder de decisión o codecisión, puede jugar un papel importante al aportar opiniones al empleador para la adecuada marcha de la empresa. Esta posibilidad se ve reforzada, por el hecho de que el mismo código del trabajo francés establece la obligación de que el **CE** sea informado y consultado sobre las cuestiones relativas a la organización, la ges

tión y el funcionamiento general de la empresa, y de manera específica, sobre las medidas que pudieran afectar el número de plazas o la plantilla de trabajadores, la duración del trabajo, las condiciones de empleo y de formación del personal.

Sin duda, una preocupación recurrente al tratar de abordar el tema de la información que la empresa debe de dar al **CE**, es la relativa al posible riesgo de que esa información pudiese ser divulgada fuera de la empresa, causándole con ello algún daño o perjuicio a la compañía. La legislación francesa, por ejemplo, prevé una salvedad con el fin de atender estas preocupaciones, al establecer que en casos específicos, el empleador no estaría obligado a comunicar ciertas informaciones, o a realizar consultas cuando la naturaleza de los temas pudieran afectar gravemente el funcionamiento de la empresa o bien le pudieran acarrear algún perjuicio. Como puede verse, los límites entre lo "comunicable" o no, quedan envueltos en cierta ambigüedad que los tribunales competentes han tratado de ir precisando.

Como puede advertirse, la utilidad y funcionalidad de estas instancias, parte del reconocimiento de un sólido derecho a la información del comité. La legislación francesa distingue varios supuestos, para señalar la periodicidad y características de la información que el empleador tiene que dar; estos supuestos tienen que ver con el número de trabajadores en la empresa; si bien, la obligación genérica de informar subsiste en todos los supuestos, lo que cambia es la manera de otorgar dicha información.

Así por ejemplo, en el caso de empresas con 300 trabajadores o más, se tendrá que entregar al **CE** anualmente un reporte que contenga, entre otras informaciones, el número de ventas realizadas, los beneficios y pérdidas, los resultados globales de la producción, las transferencias de capital con otras sociedades, dentro o fuera del grupo al cual eventualmente pertenezcan, la situación de la subcontratación en la que la empresa intervenga, las inversiones, la evolución y estructura de las remuneraciones (aquí se tiene que señalar la evolución de la remuneración promedio y mensual por sexo, por categorías y por establecimientos) y las perspectivas de la empresa para el año siguiente. A esta información habría que agregar algunos documentos particulares, como un reporte sobre la situación comparativa de las condiciones generales del empleo y la formación de las mujeres y los hombres en la empresa.

En el otro supuesto, aquel de empresa con al menos 300 trabajadores, el empleador debe entregar

trimestralmente al **CE** un "Balance social", en el cual se podrán encontrar cifras que permitan advertir cómo va la marcha de la empresa y constatar los avances y cambios realizados en el año, así como en los dos precedentes.

Así, trimestralmente el **CE** recibe informaciones sobre la evolución de la situación financiera de la empresa, los programas de producción, y su situación frente a la seguridad social (cotizaciones); de igual manera, el **CE** es informado de las medidas a mejorar los equipos y métodos de producción, así como de los efectos de estos cambios en las condiciones de trabajo y empleo. A partir de 1990 nuevas precisiones tendrán que ser agregadas a estos reportes periódicos, sobre todo en lo relativo al empleo y al tipo de contratos suscritos.

En materia de información financiera, existen algunas precisiones cuando se trata de sociedades comerciales, ya que antes de que la información sea presentada a la asamblea de accionistas, habrá de ser remitida al **CE**.

En el caso de empresas de menos de 300 trabajadores, el reporte anual sustituye a todos los anteriores.

Por otra parte, en materia social y cultural el **CE** tiene capacidad de gestión y un cierto grado de poder de decisión ya que, según el código francés, asegura o controla todas las actividades sociales y culturales que se realizan en la empresa en beneficio de los trabajadores y de sus familias, independientemente de cuál sea el financiamiento de tales actividades. Temas como servicios sociales y servicios médicos en la empresa, mejoramiento de las condiciones de bienestar (cooperativas de consumo, cafeterías, guarderías, planes vacacionales, mutualidades, entre otras, caerían en esta categoría).

La aparente nitidez con la que esta clasificación temática se presenta, esconde en buena medida discusiones sutiles en tomo a la competencia y alcances de los **CE** en materia social y cultural; así por ejemplo, tema interesante ha sido aquel en el cual los jueces han tenido que intervenir para tratar de esclarecer en qué medida el concepto genérico de "actividad cultural" incluiría actividades de tipo político llevadas a cabo por un **CE**; sobre el particular la doctrina francesa ha estado dividida, ya que para unos, el concepto de "actividad cultural" sí podría incluir actividades de tipo político, mientras que para otros autores no es así; por su parte, la Corte de Casación consideró en su momento, por ejemplo, que las reuniones políticas son posibles, pero no con

el fin de hacer propaganda o proselitismo, ni de afiliarse a gente, lo cual no necesariamente esclarece el tema; sin embargo, una ley de 1982 parece haber dado más luz, al considerar las reuniones políticas organizadas por un **CE**, como "reuniones de los trabajadores sobre temas de actualidad", con la condición de que se realicen sólo por el personal de la empresa, y cuenten con la autorización previa del empleador (en el caso de que a la reunión vaya a asistir una personalidad externa a la empresa) y se desarrolle en el local de la misma. En algunos casos particulares, la Corte sancionó el financiamiento de un viaje destinado a una manifestación política. De igual manera, la Corte indicó desde 1981 que un **CE** no estaría impedido de financiar el desplazamiento de trabajadores deseosos de participar en una manifestación sindical, igualmente serían ilegales las ayudas financieras a los huelguistas cuando esas ayudas son directamente motivadas por la misma huelga.

Como puede advertirse, el régimen jurídico de los **CE**, por lo menos en el caso de Francia, se encuentra en plena evolución, pero visto desde lejos aparecen, en lo general, claramente delimitados los alcances y extensión de los derechos y las facultades otorgadas a estas instancias de consulta, que de ninguna manera deben confundirse con aquellas instancias de representación del personal, tales como las sindicales, en donde los fines son otros.

II Funcionamiento del CE

Sin duda, el mecanismo por medio del cual un **CE** puede ser llamado a desempeñar plenamente sus facultades son las consultas que se le pueden plantear. Cabe señalar que un **CE**, en ese sentido, tendrá que ser consultado respecto de una serie de temáticas, tanto generales como específicas, relacionadas con la empresa.

Desde un punto de vista general, el **CE** tendría que ser consultado sobre la organización, la gestión y el funcionamiento general de la empresa; aunque la jurisprudencia parece haber matizado esto, al establecer que debe de tratarse de medidas de cierta importancia y que no tengan un carácter individual. De cualquier manera, han sido la misma legislación, así como la jurisprudencia francesa, las que al paso de los años han venido precisando los alcances de estas disposiciones, en aspectos puntuales; así por ejemplo, el **CE** deberá ser consultado en caso de modificaciones

sobre la organización económica y jurídica de la empresa (fusión, cesión, cierre de filiales, etc.). Por su parte, desde una óptica más particular, el **CE** tendría que ser consultado y opinar sobre aspectos puntuales, tales como la política de investigación de la empresa, higiene y seguridad, técnicas de contratación, horas extras, trabajo en días de descanso, vacaciones, servicio médico, trabajo de discapacitados, de igualdad de género, introducción de nuevas tecnologías (desde 1982, cuando afecten el empleo) y del proyecto de despido de un representante de los trabajadores.

Para la empresa, en tratándose de estos temas, la consulta al **CE** se presenta como un acto de obligatoria realización, al grado de que si la decisión en cuestión es tomada sin haberlo consultado, si era necesario, el **CE** puede acudir ante la autoridad competente para que suspenda la medida proyectada. Es importante señalar que en estos casos, según la jurisprudencia, incluso están abiertas la vía civil y la vía penal para actuar en contra del empleador o su representante, por no haber realizado la consulta en la forma y términos que legalmente debió hacerlo, para demandar el pago de daños y perjuicios, o presentar una denuncia por la comisión de un acto delictivo, según sea el caso.³

El **CE** goza de un alto grado de autonomía, en cuanto a la forma de trabajar y desarrollar sus actividades. Así, por acuerdo de sus integrantes, se fija el calendario de reuniones, se elige un secretario, se designa un tesorero, y se tendrá un reglamento de su funcionamiento en donde se tratan temas como las convocatorias para sesionar, las votaciones, así como la posible existencia de comisiones. En el caso de las comisiones, hay que distinguir las obligatorias de las facultativas; entre las primeras están las de formación profesional y empleo (si hay más de 200 trabajadores), la de habitación de los trabajadores (si hay más de 300 trabajadores), la comisión económica (si hay al menos 1000 trabajadores), la de igual-

dad profesional (si hay al menos 200 trabajadores); y entre las facultativas podrán ser aquellas que se decidan para temas particulares.⁴

El **CE** se debe reunir por lo menos una vez al mes, y una vez al año si se trata de comité de grupo, y una vez por semestre si es un comité central. Las reuniones tienen lugar en horas de trabajo, y en un local acondicionado al efecto y con el material necesario para trabajar. El orden del día, es acordado por el presidente y el secretario, y debe comunicarse a los miembros con por lo menos tres días de anticipación.

Para la toma de decisiones, sólo participan en una votación los miembros titulares, pero el presidente no vota cuando es él quien consulta los miembros electos del **CE**, o cuando hay que nombrar miembros delegados del **CE**, o que haya que designar un experto contable, o bien si se trata del despido de un trabajador protegido, etc. Existen casos excepcionales en los cuales podrá haber una votación secreta.

Como sucede en muchos capítulos del derecho del trabajo, la evolución del contexto en el cual se aplican, muchas veces evoluciona más rápido de lo que las mismas instituciones lo hacen, en el caso de los **CE**, se ha visto la necesidad de discutir su existencia en un contexto globalizado, y en particular en un contexto como el europeo, en donde la búsqueda de políticas sociales uniformes forman parte, desde hace tiempo, de la agenda de la Unión Europea. Es así que en el año de 1994, a pesar de la oposición de algunos países como el Reino Unido y la abstención de Portugal, el Consejo de la Unión Europea adopta la Directiva 94/95 **CE** relativa a la instalación de un **CE** de empresa o de un procedimiento de información y de consulta a nivel transnacional. Sin duda, se trataba de un pendiente, ya que la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales del 9 de diciembre de 1989 (pto. 17), le había dedicado un espacio al señalar que la información, la consulta y la participación de los trabajadores debían de desarrollarse, según las modalidades adecuadas, teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes estados miembros de la Unión Europea.

3. Hay que recordar como, desde 1945, la ordenanza del 22 de febrero, luego ubicada como artículo L 483-1 del Código de Trabajo francés, estableció que toda obstaculización ("entrave") realizada, ya sea a la constitución de un comité de empresa, de un comité de establecimiento o de un comité central de empresa, sea a la libre designación de sus miembros, sea a su funcionamiento regular, en particular por el desconocimiento de ciertos artículos, y de sus textos reglamentarios, será sancionado con prisión de un año y de una multa de 25 mil francos o una de las dos penas. Para profundizar en el tema ver el texto de Coeuret y Fortis (p. 261 y ss.)> citado en la bibliografía al final de este trabajo.

4. Según el Código de Trabajo francés, la comisión económica estaría encargada de estudiar los documentos económicos y financieros enviados por CE para su análisis. Esta comisión la integran como máximo cinco miembros representantes del personal, de los cuales por lo menos uno representa a los trabajadores de confianza ("cadres"). Se reúne por lo menos dos veces al año, y puede asistirse por expertos contables.

Para la Directiva en cuestión, constituye un grupo de empresas, el que se integra por una empresa que ejerce un control y de empresas controladas, poco importa su origen y quien detente el capital, etc.; una presunción de influencia dominante, se daría cuando una empresa tiene la mayoría del capital de otra o dispone de la mayoría de las voces ligadas a las partes emitidas por ésta o está en medida de nombrar a más de la mitad de los miembros de su consejo de administración, de dirección o de vigilancia.

Con los años, varias reformas se han hecho a esta Directiva, a propuesta del Parlamento Europeo, sobre todo en lo relativo a los casos de las empresas a las cuales esta Directiva tiene que aplicarse, es decir aquellas empresas de 1000 a 500 trabajadores en total, y de 150 a 100, en al menos dos estados miembros de la Unión Europea. Este **CE** europeo deberá reunirse por lo menos una vez al año, y realizará un balance sobre la evolución de la empresa en la cual actúa.

La instalación de un comité en estos casos o de un procedimiento de consulta se realizara por medio de la negociación colectiva, en el marco de un denominado "grupo especial de negociación", integrado por el empleador y los representantes del conjunto de los trabajadores involucrados. Si estas negociaciones fracasaran, será la autoridad la que podrá intervenir, luego de tres años, para su instalación.

En el caso de este comité europeo, en buena medida la doctrina ha centrado la discusión, en evaluar cuáles son finalmente los alcances de la Directiva en cuestión, ya que la misma señala expresamente que se entiende por consultas "el intercambio de puntos de vista y el establecimiento de un diálogo entre los representantes de los trabajadores y la dirección central"; en su momento la ley francesa al recuperar este planteamiento, señaló que la reunión para realizar tales intercambios de puntos de vista, tendrá que realizarse en un plazo razonable, teniendo como 'base un reporte sobre el cual una opinión puede emitirse al término de dicha reunión o también, en un plazo razonable, pero esa opinión según la jurisprudencia francesa (Tribunal de Gran Instancia, Nanterre, 4 de abril de 1997) tendrá que realizarse "en tiempo útil", es decir anterior a la decisión que se desea tomar y a su anuncio. La jurisprudencia francesa pareciera ser mas puntual en cuanto a la manera exacta en que este tipo de encuentro debe realizarse, excluyendo por ejemplo en 1998 el que se lleve a cabo por medio de una videoconferencia (Caso Otis. Tribunal de Gran Instancia, Nanterre 7 de enero de 1998).

Como puede advertirse tanto en la normatividad comunitaria, la legislación francesa, y sobre todo, la interpretación de la misma, se reivindica la necesidad de una consulta de los trabajadores y con ello su participación previa a la toma de decisiones importantes que los puedan involucrar.

La integración de este **CE** transnacional, se da de la siguiente manera: el empleador o el representante de la empresa dominante del grupo en cuestión (eventualmente el empleador puede apoyarse en asistentes o asesores), y por otra parte los representantes del personal de las empresas involucradas; podrá tratarse de representantes sindicales, o en su defecto, de trabajadores elegidos directamente por sus compañeros; así como en otros casos, estos representantes gozarán de la protección legal como tales.

En algún momento pudiera pensarse que habría, en algunos casos, alguna concurrencia entre la posible existencia simultanea de un comité de grupo y un comité europeo, lo cual está descartado, ya que cada uno tiene su propio campo de aplicación, el primero en el ámbito nacional, y el segundo en el plano europeo; sin embargo recientemente, los tribunales franceses se vieron en la necesidad de pronunciarse sobre la posibilidad de fusionar un comité de grupo, transmitiéndole sus atribuciones al comité europeo ya existente; la posibilidad como tal existe apoyándose en una ley del 12 de noviembre de 1996, la cual tiene expresamente prevista esta hipótesis, la cual se concretó en el caso de un acuerdo en julio de 1996 en las empresas Peugeot-Citroen, aunque subsiste la discusión en la doctrina si esta posibilidad es realmente conveniente.

Conclusiones

Como puede advertirse, el **CE** tiene preponderantemente una función consultiva, y a pesar de que la Constitución francesa señala que los trabajadores participan por medio de sus representantes en la gestión de la empresa, lo cierto es que las decisiones de carácter económico siguen siendo de la exclusiva competencia del empleador; si bien el **CE** tiene un amplio derecho a ser informado y consultado de las decisiones trascendentales de la empresa, la empresa como tal sólo tiene la obligación de consultar, y no necesariamente la de vincularse a las opiniones que surjan del **CE**. En 2001 (con la Ley de 15 de mayo) y en 2002 (con la Ley de 17 de enero) se ampliaron las

competencias que en materia, económica tienen los **CE**, dando la posibilidad incluso en ciertos casos, por ejemplo, de operaciones de concentración o de la presentación de un proyecto de despido por razones económicas, de convocar a una asamblea de accionistas y participar en la misma, e incluso de solicitar un mediador si fuese el caso; sin embargo, estas competencias, sumadas a las ya existentes, no van nunca hasta el punto de reconocer al **CE** un derecho de veto a las decisiones que ahí se tomen.

Las competencias de los **CE**, tanto en lo que se refiere a las consultas que tiene que desahogar, como al extenso derecho a la información que les es atribuido, son amplias y de gran trascendencia; sin embargo, no pueden participar en una negociación colectiva, y menos participar en la suscripción de un contrato colectivo, tales funciones quedan reservadas a los sindicatos. De manera excepcional está el tema de la participación en los resultados de la empresa, en el cual el **CE** tiene cierta intervención, y en alguna medida, se da un cierto grado de negociación.

Este panorama no impide que la doctrina francesa, de manera casi unánime, le conceda una gran importancia a los **CE** en el sistema de relaciones laborales francés, aunque hay voces que sin recato hablan de una institución que ha dejado mucho que desear, o bien se refieren a ella como un fracaso, a pesar de los esfuerzos que en los últimos años ha hecho el legislador francés para ampliar sus facultades (véanse opiniones de Mazeaud, y Verdier).

En los hechos el funcionamiento de estos comités ha tenido un desempeño variable, luego de una gran efervescencia de los años sesenta, sobre todo luego a 1966, en que los empleadores podían celebrar acuerdos de participación con los **CE**, su labor cotidiana se ha enfrentado a diversas dificultades, tales como una gran indisposición de la mayoría de los empleadores para su adecuado funcionamiento, diversos obstáculos para sus trabajos, informaciones tardías o a destiempo, desencanto de los sindicatos, gran ausencia de estos comités en las pequeñas empresas, etcétera.

Los **CE**, luego de casi medio siglo de existencia están hoy en día en el centro del debate sobre su futuro, teniendo presentes su importancia en materia económica y su ampliación de facultades en el terreno nacional e internacional. Algunos autores se preguntan incluso, si vale la pena conservar una institución que, por ejemplo en materia económica, se presenta como una instancia con limitaciones

evidentes, y si valdría la pena introducir el derecho a vetar ciertas decisiones de la empresa, o bien si habría que darles a los delegados electos el derecho de negociar y firmar acuerdos entre empresa y establecimiento, en materias relativas a las consultas.

Como quiera que sea, la experiencia de países como Francia en instancias de participación de los trabajadores en la empresa, como los **CE**, son ejemplos que muestran cuáles son los caminos y dificultades que este tipo de instituciones tendrían que enfrentar para su funcionamiento.

Sin duda, nos parece que si en algún momento el legislador mexicano desea incorporar instituciones de esta naturaleza a nuestro derecho del trabajo, tendrá que tener presentes aquellas experiencias en las cuales este tipo de instituciones ya tienen algunos años funcionando, pero sobre todo tendrá que entrar a discutir varios aspectos, entre los que estarían por ejemplo, el concepto de comité, la compatibilidad y diferencia de competencias con otras instancias de representación, su integración, las empresas involucradas, los mecanismos de funcionamiento, la elegibilidad de los representantes de los trabajadores, su financiamiento, las modalidades para que pudieran tomar acuerdos, los alcances e implicaciones de sus decisiones, el derecho a la información, las sanciones por incumplimientos, etcétera.

Como puede advertirse tenemos a la vista una agenda bien nutrida que se tendría que desahogar, llegado el caso.

París, junio de 2003.

Bibliografía⁵

Coeuret A., Fortis E. Droit penal du travail, 2 ed. LITEC, París 2000.

Cohén M. Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe, 6 ed. LGDJ, París 2000. Ducasse, M. Roset A., Tholy L. Jurisprudence social, droit du travail; Dictionnaire RF 2002, Groupe Revue Fiduciaire, París 2002.

Sin duda la bibliografía y hemerografía sobre el tema de los comités de empresas en Francia y Europa, es muy amplio; sin embargo, decidimos hacer una selección de trabajos recientes, *sin duda* subjetiva, que permiten tener una apreciación general del tema, y profundizar a los interesados en el mismo, y es la que aquí presentamos.

- Hess-FaUon B., Simón AM. Droit du travail (aide-memoire), 14 ed. Dalloz, Paris 2002.
- JavilÜer, J.C. Droitdu travail, 7 ed. LGDJ, Paris 1999.
- Loufrani Y. Droit du travail et de la sécurité sociale, 7 ed. AENGDE, Paris 1999.
- Marchand D. Le droit du travail enpratique, 14 ed. Editions d'organisation, Paris 2001.
- Mazeud, A. Droit du travail, 3a ed. LGDJ-Montchrestien, Paris, 2002.
- Mialon M.F. Les relations collectives dans l'entreprise, LGDJ, Paris, 1999.
- Olszak N. Histoire du droit du travail, PUF (Colecc. Que sais-je ?), Paris 1999.
- Pansier F..T. Droit du travail. 2 ed. LITEQ Paris 2000.
- Pélissier J., Supiot A., Jeammaud A. Droit du travail, 21 ed. Dalloz, Paris, 2002.
- Petit F., Droit du travail, Montchrestien (Administration économique et sociale), Paris 2002.
- Puigeüer C. Droit du travail. Les relations collectives, Dalloz, Armand Colin, Paris 1999.
- Radé C. Droit du travail, 2a. ed. Montchrestien (Collection Focus Droit), Paris 2002.
- Roy V. Droit du travail 2002, DUNOD, (Colecc. Express), Paris 2002.
- Teyssié B. Les groupes de sociétés et le droit du travail, Université Panthéon-Assas (Paris II), LGDJ, Paris 1999.
- Verdier J.M. Coeuret A. Souriac M.A. Droit du travail, 12 ed. Dalloz (Mementos, série droit privé), Paris 2002.