

A las alianzas sindicales de UNI
A los miembros y coordinadores de los CEE/SE-CM

Recomendaciones de UNI Europa para las empresas multinacionales y los comités de empresa europeos en la crisis de COVID-19

Los trabajadores de los sectores de servicios están a la vanguardia de la lucha contra COVID-19. Son sus esfuerzos los que mantienen el tejido social a través de servicios como los medios de comunicación y las TIC, garantizan el acceso a los servicios financieros esenciales, aseguran el suministro de bienes esenciales a lo largo de toda la cadena de valor del comercio, cuidan a los más dependientes o aseguran la higiene de los espacios públicos, lo que se ha convertido en una tarea esencial para protegerse contra la pandemia.

Los trabajadores y trabajadoras de las empresas multinacionales desempeñan un papel importante, y las Alianzas Sindicales y los Comités de Empresa Europeos deben estar preparados para hacer frente a los desafíos sin precedentes en materia de seguridad y salud laboral, las perturbaciones singulares de los métodos de trabajo y la gestión del escenario posterior a la pandemia.

La protección de la salud de trabajadores y trabajadoras, el empleo y los salarios son más importantes que nunca para garantizar que la salida de la crisis sanitaria no sea una crisis económica y social, sino una oportunidad para una sociedad más justa.

Por lo tanto, UNI Europa ha decidido emitir las siguientes recomendaciones a las Alianzas Sindicales (TUA), los Comités de Empresa Europeos (CEE), Comités de Empresa de Sociedad Europea (SE) y sus coordinadores para que desempeñen plenamente su papel en la situación actual. Para superar **esta crisis y proteger los derechos de los trabajadores y trabajadoras, las TUA, los CEE/SE y los sindicatos deben aunar sus recursos para hacer frente al desafío actual.**

Tenga en cuenta que UNI Europa está recogiendo actualmente todos los acuerdos y buenas prácticas adoptadas para proteger a los trabajadores y trabajadoras durante esta crisis. Se creará una página web específica en el sitio web de UNI Europa. Les informaremos tan pronto como la página esté lista.

Alianzas sindicales. Las redes sindicales deben liderar la gestión de la crisis!

A diferencia de cualquier otra Federación Europea de Sindicatos, la UNI aborda las empresas multinacionales desde una perspectiva global. El virus no conoce fronteras, ni nosotros tampoco. La pandemia es mundial, y tenemos que asegurarnos de que las multinacionales apliquen las mismas normas y protecciones a nivel mundial también. Además, las soluciones alcanzadas en un país o sector pueden servir para otros en los que el mayor impacto de la pandemia puede no haber llegado todavía.

Las Alianzas Sindicales reúnen a las organizaciones sindicales representadas en una empresa multinacional y desempeñarán por tanto un papel importante en la negociación de mínimos exigibles con la empresa, asegurando que se respete la negociación colectiva a

nivel nacional y que se ofrezcan a los trabajadores los mismos derechos y protecciones en todos los países en los que operan, difundiendo la solidaridad internacional y ayudando a compañeros y compañeras de diferentes países a prepararse para luchar contra la crisis. Durante este período, debemos asegurarnos de que la información actualizada llegue a todos los actores involucrados.

Para las alianzas sindicales:

Establezca/refuerce sus canales de comunicación para difundir información entre los miembros y compartir su experiencia para que todos los lugares puedan evaluar la situación desde la perspectiva global.

Asegúrese de involucrar plenamente tanto a los sindicatos representados en la empresa como a UNI Europa. Las TUA y los CEE/SE desempeñan un papel importante en nuestra estrategia sindical internacional. Los sindicatos de toda Europa confían en usted para identificar las mejores prácticas y crear conciencia.

Algunos de los elementos que requerirán más atención en los sectores de servicios son los siguientes:

- **Seguridad y salud.** Los trabajadores y trabajadoras cuya actividad no puede ser suspendida y debe ser llevada a cabo en persona necesitan un ambiente de trabajo seguro. Comparta la información sobre las situaciones peligrosas que pueden ocurrir en el lugar de trabajo para reunir la solidaridad internacional para sus movilizaciones, y recopile los acuerdos realizados para proteger la salud de los trabajadores y trabajadoras contra el COVID-19, con el objetivo de establecer los más altos estándares en seguridad y salud en toda la empresa a través de la negociación colectiva.
- **Violencia por parte de terceros.** Muchos trabajadores y trabajadoras del sector de los servicios trabajan actualmente en condiciones estresantes y a menudo peligrosas. La probabilidad de que los trabajadores y trabajadoras corran el riesgo de ser acosados y/o de sufrir violencia por parte de terceros es considerable. Es más importante que nunca garantizar la protección de los trabajadores y trabajadoras y prevenir todo tipo de violencia o acoso.
- **Despidos temporales.** Muchos trabajadores y trabajadoras se verán obligados a quedarse en casa para evitar la infección. Es necesario identificar las mejores prácticas más allá de lo que se hace por ley en los diferentes países para evitar la pérdida de talento y proteger los empleos y los salarios a través de la negociación colectiva.
- **Teletrabajo.** De la noche a la mañana, cientos de miles de trabajadores y trabajadoras han sido forzados a teletrabajar. Es esencial asegurar que tengan los medios y la formación necesarios para realizar sus tareas con el fin de mantener el empleo en un escenario de medidas de aislamiento prolongadas. También deben respetarse sus derechos en materia de protección de datos, para que esta circunstancia excepcional no se utilice como excusa para aumentar la vigilancia sobre los empleados. Deben adoptarse acuerdos especiales a este respecto. Deben respetarse los horarios de trabajo y el derecho a desconectar.
- **Riesgos para la salud mental y psicosocial.** Tanto aquellos que siguen desempeñando su labor en su lugar de trabajo y, por tanto, se enfrentan a la posibilidad de contagio, como quienes ahora trabajan de forma aislada a distancia o desde su casa, sufrirán a medio plazo como consecuencia del estrés y la incertidumbre. También en este caso, la negociación colectiva debe desempeñar un papel para garantizar que se apliquen las normas sanitarias más estrictas en todos los lugares de trabajo.

- **Horas de trabajo/tiempo de trabajo.** Los trabajadores y trabajadoras enfrentarán cambios significativos en la organización del tiempo de trabajo debido a la crisis. Trabajar horas extras, noches, turnos y fines de semana tendrá un impacto tanto en la salud de los trabajadores como en su vida familiar/social.
- **Post-crisis. La negociación** colectiva a nivel empresarial, nacional, sectorial e intersectorial debe desempeñar un papel protagonista en la superación de la crisis, una vez levantadas las medidas de aislamiento, para evitar que la crisis sanitaria se convierta en una crisis social y laboral. En caso de que empleadores irresponsables decidan aprovechar esta emergencia para llevar a cabo despidos colectivos, sírvase informar inmediatamente a su sindicato local y a UNI Europa.

A nivel de empresa, nuestros sindicatos, junto con los y las representantes de los trabajadores y nuestras alianzas sindicales, lucharán por las mejores condiciones para los trabajadores y trabajadoras en esta crisis. Aspiramos a la adopción de las mejores prácticas, no a empresas que cumplen simplemente con las normas establecidas por ley.

Las mejores prácticas adoptadas en los distintos emplazamientos de la empresa, así como las aplicadas en otras empresas del sector, pueden servir de base para promover acuerdos mundiales para proteger la salud, el empleo y los salarios de los trabajadores y trabajadoras. Esté atento a **la información de las diferentes redes sindicales de las empresas multinacionales (TUA, EWC/SE-EW) así como a las publicaciones de los sindicatos locales y de UNI Europa.**

Obsérvese que ya existen alianzas y sectores específicos que han elaborado normas que entran en más detalle sobre las normas mínimas para cada industria.

Encontrará más detalles en la página web de UNI Europa: <http://www.uni-europa.org/>

Los derechos de información, consulta y participación deben ser respetados!

En Europa, los Comités de Empresa Europeos / Sociedades Europeas, proporcionan un instrumento adicional para trabajar con la dirección de la empresa para hacer frente a las consecuencias de esta crisis. A través de ellos, los sindicatos tienen derechos legales de información y consulta que han llevado en muchas empresas a un buen diálogo social. En otras, no es así. Para UNI Europa, es importante que los CEE/SE mantengan sus actividades y que su labor esté estrechamente vinculada a la de los sindicatos a nivel local, nacional, europeo y mundial.

La voz de los representantes de los trabajadores y sus sindicatos debe ser escuchada. Hacemos un llamamiento a los CEE/SE para que trabajen en estrecha colaboración con sus sindicatos y UNI Europa para abordar los retos que se plantearán en los próximos meses.

Teniendo en cuenta el alto nivel de conexión entre las cadenas de valor de suministro de todas las industrias, las federaciones sindicales europeas han acordado recomendaciones conjuntas para los CEE/SE, que ofrecen ejemplos concretos de mejores prácticas en cada etapa, destacando tanto la necesidad de actuar como la orientación práctica sobre cómo abordar la crisis a nivel de empresa. La solidaridad y la unidad son claves para minimizar la amenaza de COVID-19.

UNI Europa hace un llamamiento a nuestros representantes de los trabajadores en los comités de empresa europeos (CEE) y en las empresas con estatuto de sociedad europea (Societas Europea - SE) para que sigan las recomendaciones conjuntas de las federaciones sindicales europeas, que se indican a continuación.

COVID-19

Anticipar y gestionar el impacto en las empresas multinacionales

Recomendaciones conjuntas de las Federaciones Sindicales Europeas a los Coordinadores de CEE/SE y a los representantes de los trabajadores en los CEN, CEE y SE

Marzo de 2020

El impacto del brote de COVID-19 en nuestras vidas, sociedades y economías no tiene precedentes. Los sindicatos de toda Europa actúan unidos en la defensa de la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras y hablan con una sola voz: ¡la crisis de COVID-19 no debe poner en peligro los empleos y los ingresos!

Las consecuencias en el trabajo difieren mucho de una empresa y de un sector a otro. Sus federaciones sindicales europeas están analizando cuidadosamente la evolución de cada sector para informar sobre ella.

La participación de los trabajadores mediante la información, la consulta y la participación en la toma de decisiones de la empresa es más importante que nunca para anticiparse y hacer frente a las consecuencias sociales y económicas que puedan surgir de esta crisis. Teniendo en cuenta el alto nivel de conexión entre las cadenas de valor de los sectores que representamos, las federaciones sindicales europeas han decidido emitir recomendaciones conjuntas muy prácticas a los representantes de los trabajadores en los comités de empresa europeos (CEE) y en las empresas en virtud del estatuto de la sociedad europea (*Societas Europaea* - SE).

Nuestro objetivo con estas recomendaciones es doble: asesorar a los miembros del CEE/SE sobre cómo pueden y deben desempeñar un papel en la gestión de la crisis de COVID-19 en su empresa; y solicitar a los miembros del CEE/SE que apoyen a los sindicatos nacionales y europeos para que presionen a la dirección a fin de que se adopten las medidas más eficaces en cada emplazamiento de la empresa para proteger la salud de los trabajadores y trabajadoras, el empleo y los ingresos, ya sea que se trate de trabajadores con contratos estándar, temporales o atípicos.

Estas recomendaciones pueden ser revisadas a medida que la situación evolucione.

Recomendación #1

Posponer las reuniones anuales/ordinarias y de negociación

Si su dirección desea cancelar la reunión de su Comité Especial de Negociación (CEN), de su Comité de Empresa Europeo (CEE) o del Comité de Empresa de su Sociedad Europea (SE); o si la dirección propone celebrar la reunión a distancia por videoconferencia

Pide en cambio que la reunión se posponga y se lleve a cabo físicamente tan pronto como sea posible después de la crisis de COVID-19.

Esta recomendación se aplica igualmente a su(s) reunión(es) plenaria(s) ordinaria(s) del CEE/SE, a las reuniones de los grupos de trabajo/comités del CEE/SE, a los seminarios de formación del CEE/SE y a cualquier reunión destinada a (re)negociar su acuerdo del CEE/SE. Esta recomendación tiene por objeto garantizar que la videoconferencia no sustituya a una auténtica reunión presencial, y que la dirección no utilice la crisis de COVID-19 como excusa para cancelar sus reuniones ordinarias durante el año 2020.

¿CÓMO? Aquí hay un ejemplo concreto

En Generali, la reunión del comité de la CEE prevista para principios de marzo fue cancelada. El Comité pidió a la Dirección que compartiera copias electrónicas de las presentaciones previstas, que recibió.

En Coca-Cola European Partners, la primera reunión del comité de empresa europeo debía tener lugar a finales de marzo. La reunión se ha pospuesto y no se ha cancelado.

En Korian, un grupo activo en los servicios de atención a las personas mayores, las negociaciones para la creación de un CEE concluyeron a finales de 2019. La primera reunión del CEE estaba prevista para marzo de 2020.

También se ha decidido allí no cancelar, sino posponer la reunión en una fecha posterior.

Recomendación #2

Solicite una reunión extraordinaria sobre COVID-19

Los derechos de los trabajadores a la información, consulta y participación no se detienen por la crisis de COVID-19, ni se suspenden las disposiciones de sus acuerdos CEE/SE. Dado que las empresas multinacionales pueden tener la intención de adaptar sus operaciones para hacer frente a la crisis de COVID-19, deben respetarse los procedimientos de información y consulta en esas circunstancias extraordinarias. No se puede tomar ninguna decisión sobre la reestructuración, la reducción de personal o la supresión de puestos de trabajo sin información, consulta y participación previas de los representantes de los trabajadores y los sindicatos tanto a nivel europeo como nacional.

Aunque la reunión ordinaria de su CEE/SE puede aplazarse, la crisis de COVID-19 es tal que puede considerarse una circunstancia excepcional de carácter transnacional, lo que justifica la convocatoria de reuniones extraordinarias para informar y consultar sobre el posible impacto de la crisis en los intereses de los trabajadores.

Las federaciones de sindicatos europeos siempre han abogado por que las reuniones de los CEE y los CEE se celebren de forma presencial. Sin embargo, las reuniones físicas no pueden tener lugar en las circunstancias actuales para proteger la propia salud y detener la propagación del virus. Por lo tanto, las federaciones sindicales europeas recomiendan excepcionalmente el uso de reuniones por medios telemáticos, en condiciones específicas que deben ser acordadas por ambas partes.

Solicitar una reunión extraordinaria sobre la crisis de COVID-19, que se celebrará por videoconferencia, DESPUÉS de haber establecido las normas para el uso excepcional de las reuniones en línea

En el apéndice figura una plantilla de normas para el uso excepcional de las reuniones telemáticas que recomendamos acordar con la dirección con antelación. Debe quedar claro que la celebración de reuniones por videoconferencia se limita al período de crisis de COVID-19. Adapte estas normas a la situación específica de su CEE/SE, especialmente porque su acuerdo CEE/SE puede contener ya disposiciones que regulen el uso de reuniones en línea y videoconferencias.

¿CÓMO? Aquí hay un ejemplo concreto

En **Alstom**, el CEE solicitó por primera vez una actualización de emergencia sobre la situación de COVID-19 mediante una conferencia telefónica con la Dirección, durante la cual se proporcionó interpretación simultánea en todos los idiomas. Sobre la base de la información recibida, el CEE presentó una solicitud oficial de una reunión extraordinaria.

En **Kraft Heinz**, el CEE solicitó una reunión extraordinaria y recibió una presentación traducida a todos los idiomas del CEE sobre las medidas adoptadas en cada país para proteger la salud de los trabajadores. Se celebró una conferencia telefónica entre el Comité Selecto del CEE y el equipo directivo europeo de gestión, que incluía a representantes de la dirección responsables de las cadenas de suministro, la fabricación, la salud y la seguridad y los recursos humanos.

Recomendación #3

Solicitar por escrito actualizaciones periódicas sobre COVID-19 a la dirección de la empresa

Para poder anticipar lo antes posible las probables consecuencias de la crisis de COVID-19 en los empleos

Solicite una actualización periódica (por ejemplo, diaria) de la situación, pidiendo a la dirección que envíe la siguiente información por escrito y por país:

- Medidas adoptadas por la dirección o negociadas con los sindicatos en la empresa y a lo largo de sus cadenas de suministro y subcontratación para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras, así como la salud y la seguridad de los pacientes (por ejemplo, en los centros privados de salud y de atención a las personas de edad) y los clientes (en los sectores de los servicios, la energía, la hostelería, los servicios públicos y el transporte, etc.)
- Medidas adoptadas en la empresa en caso de que los trabajadores o sus familiares tengan una enfermedad relacionada con la COVID-19 (por ejemplo, complemento a la baja por enfermedad pagada por el Estado).
- Medidas adoptadas en la empresa y a lo largo de toda su cadena de suministro y subcontratación para mitigar las posibles consecuencias en los puestos de trabajo (por ejemplo, planes de contingencia, planes de trabajo a corto plazo, horas extraordinarias prolongadas y medidas compensatorias para garantizar los ingresos de los trabajadores)
- Medidas adoptadas por la administración para mitigar las consecuencias en las operaciones comerciales (por ejemplo, cambios en las pautas de cambio en la producción, la logística o la administración; cierre temporal de la planta; y alternativas a la interrupción de la cadena de suministro)
- Tendencias relativas a los niveles de empleo
- Evolución de la situación económica y financiera (por ejemplo, en materia de préstamos y créditos)

¿CÓMO? Aquí hay ejemplos concretos

En Lafarge Holcim, el CEE redactó una lista de preguntas a la dirección, y ha solicitado una actualización semanal de la información.

En UniCredit, la Dirección creó una página de intranet dedicada a todos los empleados para mantenerlos al día sobre los avances de COVID-19.

En Compass, la Dirección está compartiendo por escrito actualizaciones periódicas con los miembros del CEE en relación con las restricciones gubernamentales (cierre de escuelas y restaurantes por países) y el número de trabajadores y trabajadoras infectados y en cuarentena en cada país. La Dirección también proporciona una clara visión general de las medidas gubernamentales y de las medidas complementarias de la empresa adoptadas con respecto a los acuerdos de pago por enfermedad, el cese temporal del trabajo y el cuidado de los dependientes, etc.

En estas circunstancias, el Comité Restringido debe asegurar un diálogo permanente con la dirección central siempre en coordinación con el CEE/SE. Al mismo tiempo, la dirección debe facilitar a los miembros del Comité Restringido la realización de videoconferencias entre sus miembros, así como con otros miembros del CEE/SE.

Recomendación #4

Compartan entre ustedes la información sobre la situación en cada país

Además de la información proporcionada por la dirección, la comunicación dentro del CEE/SE y el intercambio de información entre los miembros del CEE/SE es más importante que nunca

Asegurarse de que cada delegado/a del CEE/SE informe regularmente sobre la situación en su país, incluyendo:

- Medidas gubernamentales (especialmente el cierre total o parcial, la adopción de legislación de emergencia, el refuerzo de los planes de desempleo temporal y la compensación de la prestación por desempleo en caso de despido)
- Medidas adoptadas por los agentes sociales y/o el gobierno mediante acuerdos bipartitos o tripartitos a nivel nacional o sectorial (especialmente acuerdos sobre la ordenación del tiempo de trabajo; los protocolos para protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras y la definición del alcance y la naturaleza de las "actividades esenciales")
- Medidas adoptadas a nivel de la empresa, ya sea mediante acuerdos de empresa o decisiones unilaterales de la dirección (por ejemplo, medidas de protección de los trabajadores y trabajadoras, medidas de distanciamiento social, medidas de limpieza y desinfección, cierre temporal, complemento del subsidio legal para asegurar el 100% del salario neto, licencia pagada excepcional, ampliación del teletrabajo, aplicación de medidas a los trabajadores, incluidos los que tienen contratos de trabajo atípicos, y medidas aplicables a los trabajadores y trabajadoras de cuello azul/cuello blanco)
- Cómo se involucran los sindicatos y representantes de los trabajadores en la gestión de la crisis de COVID-19.

¿CÓMO? Aquí hay ejemplos concretos

En BASF se ha elaborado un cuestionario para que lo conteste cada delegado/a del CEE (por ejemplo, ¿se informa a los y las representantes de los trabajadores/sindicatos de su país sobre los casos de trabajadores infectados?) Las respuestas son recogidas por la Secretaría del CEE y se proporciona información a todos los delegados del CEE.

En Volkswagen, se envía una actualización periódica por correo electrónico a los miembros de los comités de empresa europeos y mundiales. La actualización incluye un informe sobre la situación en todos los países afectados, incluida China.

En el KBC, el Comité Restringido de la CEE está en constante comunicación para mantenerse al día sobre la situación de desarrollo en cada país en cuestión.

En Mondelez, el presidente del CEE tomó la iniciativa de crear un documento en Excel con información sobre la situación en cada país y sitio. Este documento se actualiza y difunde periódicamente gracias a las contribuciones de todos los miembros del CEE.

Recomendación #5

Instar a la dirección a que aborde la crisis sobre la base del diálogo social

El diálogo social y la negociación colectiva tienen un papel esencial que desempeñar en la gestión de esta crisis sanitaria sin precedentes. Invitar a la dirección a colaborar con los sindicatos a nivel nacional y local para adoptar medidas eficaces de protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras y negociar acuerdos que establezcan medidas eficaces para salvaguardar el empleo y los ingresos de todos los trabajadores. En particular, los interlocutores sociales deben colaborar para llegar a acuerdos a todos los niveles sobre acuerdos de trabajo a jornada reducida que proporcionen un alto nivel de compensación salarial para los trabajadores.

Recordar a la dirección que inicie una negociación a nivel de empresa para hacer frente a la crisis sobre la base de la ley de emergencia y los acuerdos nacionales/sectoriales

¿CÓMO? Aquí hay ejemplos concretos

En Safran, debido a la persistente falta de diálogo social en el Reino Unido, el CEE envió una carta a la Dirección pidiendo "el establecimiento inmediato de un grupo nacional específico de negociación de COVID-19 para el Reino Unido con los sindicatos locales y sus representantes a fin de encontrar muy rápidamente las mejores soluciones para gestionar de manera coordinada las consecuencias a todos los niveles".

Recomendación #6

Solicitar una reunión física extraordinaria que tendrá

lugar tan pronto como la crisis de COVID-19 haya

terminado.

Tan pronto como el brote termine, para asegurar una gestión socialmente responsable de las consecuencias de la crisis de COVID-19

Solicitar una reunión extraordinaria a la mayor brevedad posible para preguntar sobre el impacto de la crisis en el funcionamiento de la empresa, los sitios y los puestos de trabajo en todos los países

Recomendación #7

Contacte con su federación sindical europea

Si el diálogo con la dirección fracasa y en el caso de que eso ocurra:

- las medidas adoptadas por su empresa en cada país para proteger la salud de los trabajadores y trabajadoras, el empleo y los salarios no son suficientes,
- Los trabajadores y trabajadoras no reciben un trato igualitario, ya sea por su condición (por ejemplo, las medidas no se aplican a los trabajadores temporales o a los trabajadores manuales) o por su ubicación (por ejemplo, las normas difieren de un sitio a otro o de un país a otro),
- La dirección aprovecha la crisis para llevar a cabo despidos colectivos,
- Los representantes de los trabajadores y los sindicatos están excluidos de las decisiones que puedan afectar a los intereses de los trabajadores.

Por favor, póngase en contacto con su federación sindical europea

Nos comprometemos a hacer todo lo posible para apoyarle y asegurar un enfoque coordinado en todos los países en los que opera la compañía.

También nos gustaría conocer buenas iniciativas que puedan ayudar a los colegas de otros CEE/ES.

Por favor, informe a su federación sindical europea sobre cualquier buena práctica creativa e inspiradora que su CEE/SE haya desarrollado

Sus personas de contacto en cada federación sindical europea se enumeran a continuación:



www.industrialleurope.eu

Chantal Caron
+32 478 780 293
chantal.caron@industrialleurope.eu



www.uni-europa.org

Annika Flaten +32
478 79 15 39
annika.flaten@uniglobalunion.org



www.effat.org

Enrico Somaglia
+32 491 61 71 00
e.somaglia@effat.org
g

European Federation
of Building
and Woodworkers



www.efbww.org

Thilo Janssen +32
473 13 43 27
tjanssen@efbww.eu
u



www.epsu.org

Guillaume Durivaux
+32 489 39 48 91
gdurivaux@epsu.org



www.etf-europe.org

Myriam Chaffart
+32 475 34 36 51
m.chaffart@etf-europe.org

Normas conjuntas para el uso excepcional de las reuniones en línea debido a la COVID-19 crisis

Garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores de [nombre de la empresa] y asegurar un diálogo social de calidad para mitigar el impacto de la actual crisis de COVID-19 en las operaciones y el empleo de la empresa son prioridades compartidas conjuntamente por la dirección de [nombre de la empresa] y el CEE [o SE].

Aunque ambas partes reconocen que las reuniones presenciales son uno de los factores esenciales para asegurar un buen diálogo, también aprecian la necesidad de hacer arreglos temporales para asegurar tanto la participación continua del CEE [o el SE] en el proceso de toma de decisiones de la empresa, como la salud y la seguridad de los delegados y delegadas del CEE [o el SE].

Mientras continúe siendo imposible realizar reuniones presenciales debido a la crisis de COVID-19, la dirección y el CEE [o SE] deciden recurrir temporalmente a las reuniones telemáticas, según los siguientes principios:

1. Las reuniones ordinarias de los CEE [o de la SE], así como las reuniones destinadas a renegociar los acuerdos de los CEE [o de la SE] (si procede) no se celebrarán de forma telemática. Estas reuniones se aplazarán y volverán a convocarse tan pronto como se levanten las medidas de contención, y la situación permita una vez más las reuniones presenciales.
2. Si se solicitan reuniones extraordinarias con fines de información y consulta, se celebrarán de forma telemática. Aunque las videoconferencias no tienen el nivel de flexibilidad e interactividad que permiten las reuniones presenciales, las partes harán todo lo posible por llevarlas a cabo de la mejor manera posible.
En particular:
 - La dirección facilitará estas reuniones dando a los delegados y delegadas toda la información posible por escrito, en su propio idioma, antes de las reuniones;
 - La interpretación será proporcionada por intérpretes profesionales;
 - Se pondrá a disposición de cada participante en las reuniones conjuntas, así como en las reuniones preparatorias y de seguimiento, equipo informático (y apoyo técnico) de buena calidad;
 - Se seguirán organizando reuniones preparatorias y de seguimiento para los representantes de los trabajadores. Se garantizará la confidencialidad de estas reuniones en línea previas y posteriores;
 - Los expertos que asisten a la CEE [o SE], incluidos los representantes de las federaciones sindicales europeas, seguirán asistiendo a todas las reuniones;
 - Se distribuirá una lista de participantes en las reuniones telemáticas. Las actas de las reuniones se redactarán y aprobarán de conformidad con el acuerdo del CEE [o de la SE] y se enviarán a todos los miembros del CEE [o de la SE] lo antes posible después de la reunión. El CEE [o SE] puede decidir, caso por caso, quién debe participar en estas reuniones telemáticas. Los participantes en las reuniones extraordinarias pueden ser
 - Todos los miembros del CEE [o SE];
 - El Comité Selecto, por mandato del CEE [o SE];
 - El Comité Selecto se amplió para incluir a los miembros de los CEE [o SE] que no estaban representados en él, por mandato de los CEE [o SE].
3. Las reuniones del Comité Restringido con la compañía se llevarán a cabo de forma telemática. La dirección debe facilitar a los miembros del Comité Restringido llevar a cabo videoconferencias entre ellos y con otros miembros del CEE [o de la SE].

Estas reglas rigen el funcionamiento del CEE **[SE]** sólo durante la crisis de COVID-19. Por lo tanto, son temporales y serán automáticamente revocadas tan pronto como sea posible realizar de nuevo las reuniones presenciales.

Firmado el (fecha)

Firmas

Para la empresa

Para el/la representante de los trabajadores (Los miembros del CEE/SE, o Presidente/a del Comité Restringido del CEE/SE por mandato del CEE/SE)

