



# Directivas Comunitarias sobre Información, Consulta y Participación de los Trabajadores

• OPINIÓN



# 1

## INTRODUCCIÓN

El referéndum sobre el «Proyecto de Tratado por el que se establece una Constitución para Europa», no hace mucho celebrado en España, trajo un cierto interés por el Derecho comunitario, el gran desconocido de nuestro ordenamiento jurídico, y decimos «nuestro» porque, como es bien sabido, las normas comunitarias integran, como las nacionales, el haz de instrumentos con que cuenta (con que debe contar) el operador del Derecho en su quehacer diario, siendo imprescindible su conocimiento en ocasiones para interpretar o aplicar con exactitud la normativa interna.

**Justicia Social** ha sabido cumplir y cumple, entre otros, un cometido de gran utilidad: convertirse en plataforma desde la que dar a conocer a sus lectores el complejo campo de las normas jurídicas, en especial las que hacen al ámbito laboral y de Seguridad Social.

En función precisamente de ello nuestra intención, en las líneas que siguen, es exponer un esquemático dibujo de la normativa comunitaria sobre un concreto aspecto de las relaciones laborales colectivas: los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, analizando de paso cómo su contenido encuentra desarrollo en el ordenamiento nacional.

Cinco son las Directivas que hacen referencia a la cuestión; ordenadas cronológicamente son las siguientes:

- Directiva 94/45/CE, de 22 de septiembre de 1994, del Consejo, sobre constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

- Directiva 98/59/CE, de 20 de julio de 1998, del Consejo, de aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

- Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo de 2001, del Consejo, de aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad.

- Directiva 2001/86/CE, de 8 de octubre de 2001, del Consejo, que completa el estatuto

de la sociedad anónima europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.

- Directiva 2002/14/CE, de 11 de marzo de 2002, del Consejo y el Parlamento Europeo, que establece un marco general relativo a la información y la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea.

Como de una simple lectura puede colegirse, esas cinco Directivas podemos clasificarlas en tres grandes bloques, que nos marcarán el índice de nuestro estudio.

En primer lugar (por la amplitud de su pretensión, que no siguiendo el orden cronológico), nos encontramos con una norma que establece lo que podemos denominar *marco general*: es la Directiva 2002/14.

Seguidamente aparecen Directivas para supuestos especiales, bien en función de la materia objeto de regulación, bien en función de la organización empresarial que se pretende regular. En el primer caso se encuentran las Directivas 98/59, sobre despidos colectivos, y 2001/23, sobre traspaso de empresas; en el segundo las Directivas 2001/86, que versa sobre la sociedad anónima europea, y 94/45, dirigida a las empresas y grupos de dimensión comunitaria.

A continuación nos adentramos en el contenido de las citadas normas.

## 2. MARCO GENERAL DE LA INFORMACIÓN Y CONSULTA A LOS TRABAJADORES

La Directiva 2002/14 tiene como objeto, según disponen sus artículos 1 y 2, establecer unos requisitos mínimos en cuanto a la información y consulta a los trabajadores. Por información se entiende la mera transmisión de datos (la posición laboral es pues puramente pasiva); la consulta exige un intercambio de opiniones (la opinión de los trabajadores no condicionará la actuación empresarial, pero el empleador debe contar con ella).

Su ámbito de aplicación (artículo 3) se extiende, a elección de los Estados miembros de la Unión Europea, bien a las empresas de al menos cincuenta trabajadores, bien a los centros de al menos veinte.

Entrando ya en el contenido de la información y consulta (sin que la norma comunitaria -artículo 4.2- diga cuándo debe utilizarse un método y cuándo otro), el mismo abarca las siguientes materias:

a) evolución reciente y probable de las activi-

dades y la situación económica.

b) situación, estructura y evolución probable del empleo.

c) eventuales medidas preventivas en caso de riesgo para el empleo.

d) cambios sustanciales en la organización y condiciones de trabajo.

Nos interesa destacar, finalmente, que los Estados habrán de regular la obligación de no revelar a trabajadores o a terceros información confidencial.

Si nos adentramos ahora en el ordenamiento interno español, hemos de partir del ámbito de la representación unitaria, en tanto es a través de ella como se canaliza la información y consulta a los trabajadores. Cabe recordar al respecto que, entre nosotros, existirán delegados de personal en centros de más de diez trabajadores (artículo 62.1 del Estatuto de los Trabajadores; en centros de entre seis y diez si lo deciden por mayoría) y comités de empresa en aquéllos de al menos cincuenta asalariados (artículo 63.1). La normativa española es pues, en cuanto al cómputo de los trabajadores necesarios para que jueguen los mecanismos de información y consulta, menos restrictiva que la comunitaria.

De entre las competencias de nuestros representantes unitarios nos interesa señalar aquí las siguientes:

a) recibir trimestralmente información económica sobre diversos aspectos (artículo 64.1.1º ET).

b) emitir informe previo en determinadas materias (reestructuraciones de plantilla, reducciones de jornada, revisión de sistemas de organización, etc.) (artículo 64.1.4º ET).

c) ser consultados en casos de despidos colectivos (artículo 51.4 ET).

d) ser igualmente consultados en los supuestos de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo (artículo 41.4 ET).

Del simple cotejo de estas competencias con lo que, como vimos, configuraba la materia que había de ser objeto de información y consulta según la Directiva comunitaria, puede concluirse su práctica coincidencia.

El Estatuto de los Trabajadores establece, con carácter general, el deber de sigilo de los representantes sobre cuestiones que conozcan en razón de su cargo (artículo 65.2), deber que será preciso cohonestar con otro



que igualmente pesa sobre aquéllos: el de informar a sus representantes (artículo 64.1.12<sup>o</sup> ET), lo que nos obligará a acudir, casuísticamente, a criterios de razonabilidad.

### 3. NORMATIVA COMUNITARIA SOBRE SUPUESTOS ESPECIALES EN FUNCIÓN DE LA MATERIA

#### 3.1. Despidos colectivos

En apretada síntesis, podemos afirmar que la Directiva 1998/59 establece, para el empleador que tenga previsto proceder a un despido colectivo, tres obligaciones.

Habrás así de consultar con los representantes, en «tiempo hábil» (artículo 2.1), las posibilidades de evitar o reducir los despidos o, cuando menos, atenuar sus consecuencias (artículo 2.2).

Para ello, y sería la segunda obligación de que hablamos, tendrá que proporcionarles toda la información pertinente [artículo 2.3.a)].

Deberá también comunicarles por escrito los siguientes extremos [artículo 2.3.b)]:

- a) motivos del despido.
- b) número de afectados.
- c) período en que se efectuarán los despidos.
- d) criterios para designar a quienes vayan a ser despididos.
- e) método de cálculo de posibles indemnizaciones.

La legislación española al respecto responde básicamente a estas tres obligaciones.

Así, dispone el Estatuto de los Trabajadores (artículo 51.2) que el expediente, en caso de despidos colectivos, se iniciará mediante comunicación a los representantes, acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar tanto las causas que lo motivan, como la justificación de las medidas a adoptar.

Se abre a continuación un período de consultas (artículo 51.4) no inferior a treinta días naturales—quince si la empresa ocupa a menos de cincuenta trabajadores—, versando la consulta sobre:

- a) causas motivadoras del despido.
- b) posibilidad de evitar o reducir sus efectos.
- c) medidas para atenuar las consecuencias para los afectados.

#### 3.2. Traspaso de empresas o centros

Del traspaso de empresas, centros de actividad o partes de empresas o centros de actividad, por seguir su propia dicción, se ocupa la Directiva 2001/23, que establece, tanto para cedente como para cesionario, la obligación de informar a los representantes de los trabajadores sobre las siguientes cuestiones (artículo 7.1):

- a) fecha del traspaso.
- b) motivos.
- c) consecuencias.
- d) medidas previstas.

La información deberá transmitirse con la suficiente antelación al traspaso (artículo 7.3).

La legislación española (artículo 44.6 ET) hace pesar sobre cedente y cesionario la obligación de informar a los representantes de los

trabajadores con la suficiente antelación, siendo el contenido de esa información idéntico al dispuesto en la norma de la Unión Europea. Pero, además, establece una obligación de consulta (recuérdese que la Directiva habla sólo de información) para el caso de que cedente o cesionario, con ocasión del traspaso, prevea adoptar «medidas laborales en relación con sus trabajadores» (artículo 44.9 ET). Se abre entonces un período de consultas que habrá de versar sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los asalariados.

### 4. NORMATIVA COMUNITARIA SOBRE SUPUESTOS ESPECIALES EN FUNCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL

#### 4.1. Sociedad anónima europea

La «implicación» de los trabajadores en esta especial figura societaria aparece regulada en la Directiva 2001/86, que pretende se establezcan procedimientos (de información, consulta y participación) mediante los cuales puedan los representantes de los trabajadores influir en la adopción de las decisiones empresariales [artículo 2.h)].

El método para establecer esos procedimientos no es otro que un acuerdo al respecto. Dicho acuerdo habrá de tomarse en el seno de una comisión negociadora (artículo 3.2) en que, por la parte asalariada, habrán de sentarse representantes de los trabajadores de los diferentes Estados afectados (cuyo número se establece en proporción al de trabajadores con que en cada país cuente la sociedad); tales representantes serán designados en la forma que la normativa nacional correspondiente disponga.

El contenido del acuerdo (artículo 4.2) habrá de incluir los siguientes puntos:

- a) composición y distribución de puestos del órgano interlocutor de la sociedad
- b) atribuciones del mismo y procedimientos de información y consulta
- c) frecuencia de sus reuniones
- d) recursos que se le adscriben

En definitiva pues, se trata de una normativa mínima que deja a la autonomía colectiva el dibujo concreto de los procedimientos de información, consulta y participación.

El Estado español aún no ha transpuesto la Directiva 2001/86. El proyecto de ley sobre sociedades anónimas europeas domiciliadas en España, actualmente en tramitación en el Senado, prevé completar su contenido con una futura ley sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas europeas; existe ya un anteproyecto de la misma, dictaminado por el Consejo Económico y Social el 18 de mayo de este año.

#### 4.2. Empresas y grupos de dimensión comunitaria: el comité de empresa europeo

La Directiva 1994/45, que encuentra su transposición al ordenamiento interno en la Ley 10/1997, de 24 de abril, pretende encauzar la información y consulta de los trabajadores en las empresas o grupos de dimensión comunitaria, bien a través de un comité de empresa

europeo, bien a través de un sistema alternativo (artículo 1.2 de la Directiva).

El modo para alcanzar ese objetivo es igualmente un acuerdo en el seno de una comisión negociadora [artículo 5.2.c)]. La misma, del lado asalariado, estará formada por representantes de cada Estado implicado, de uno a cuatro en función de la plantilla existente en el país correspondiente; son elegidos según el método establecido por cada legislación nacional (los representantes españoles se designan bien por las representaciones sindicales que, en conjunto, sumen la mayoría de representantes unitarios, bien por acuerdo de estos últimos). Las negociaciones se iniciarán a instancias de la dirección de la empresa o grupo, o a petición de cien trabajadores o sus representantes que pertenezcan a dos centros (si se trata de empresa de dimensión comunitaria) o empresas (si es grupo) situados en Estados diferentes.

Contenido del acuerdo, para el caso de que se opte por la constitución del comité de empresa europeo, será el siguiente (artículo 6):

- a) composición, distribución de puestos y duración del mandato.
- b) atribuciones del comité y procedimientos de información y consulta que se establezcan.
- c) lugar y frecuencia de las reuniones.
- d) recursos adscritos al órgano.

Como competencia mínima del comité se encuentra la de ser informado y consultado sobre:

- a) cuestiones que afecten a la empresa o grupo o, al menos, a dos centros o empresas situados en Estados diferentes.
- b) cuestiones excepcionales que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores (especialmente en casos de traslados, cierres y despidos colectivos).

Entre los grupos o empresas, que han procedido a la constitución de esta especial instancia de representación, podemos citar los siguientes: Alcatel, Altadis, Barclays, Bayer, EADS, General Motors, Nestlé, Nissan, Santander Central Hispano.

Esperamos que con lo que antecede pueda el lector hacerse una idea de la normativa que, sobre los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, ha emanado de la Unión Europea.

Como reflexión final cabría decir que, si no son precisamente abundantes las disposiciones comunitarias sobre relaciones laborales colectivas, las que aquí hemos expuesto, en términos generales y con alguna excepción (implicación en las sociedades anónimas), se encuentran bien recogidas en el ordenamiento interno. ■

**Eduardo Román Vaca**

**Profesor Titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.  
Universidad de Sevilla**

