

# 4ª lección



**GROWTH THROUGH  
TRANSFORMATIONAL CHANGES**  
in the industrial sector influenced by the EU Green Deal and digitalization and  
oactive participation of workers in restructuring the changing working environment

## Derecho de información, consulta y participación



Co-funded by  
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author (s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

Buenos días. Hoy, hablaremos de los derechos fundamentales de los trabajadores a acceder a la información, a ser consultados y a participar en la toma de decisiones de la empresa, lo que se conoce como derecho de participación.

Cabe señalar que, en el caso de la información y la consulta, estamos hablando de las mismas normas para los trabajadores en toda la Unión Europea. Este derecho está contemplado en directivas adoptadas por todos los Estados miembros. Sin embargo, en el caso del derecho a la participación, los países de la Unión Europea son libres de adoptar soluciones y competencias.

Sin embargo, empecemos por el principio.

La legislación de la Unión Europea reconoce el derecho de los trabajadores a la información, consulta y participación, que establece mecanismos de diálogo social para prevenir conflictos laborales colectivos. Estos conflictos pueden referirse, por ejemplo, a niveles salariales, condiciones de trabajo, despidos colectivos u otros casos de reestructuración.

La Directiva 2002/14/CE por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la **Comunidad Europea**<sup>1</sup> define la «**información**» como «la transmisión de datos por el empresario a los representantes de los trabajadores para que puedan tener conocimiento del tema tratado y examinarlo» (artículo 2, letra f)). La «**consulta**» se define como «el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre los representantes de los trabajadores y el empresario» (artículo 2, letra g)). La directiva introduce un requisito de información y consulta dentro de la empresa con los representantes de los trabajadores y crea una base jurídica para la creación de un **comité de empresa (works council)**. Estas disposiciones se aplican a las empresas con al menos 50 trabajadores en cualquier Estado miembro. La Directiva deja flexibilidad a los Estados miembros en cuanto a las modalidades prácticas, que pueden establecerse de acuerdo con los interlocutores sociales. No obstante, deben respetar los principios expresados en el artículo 1. 1. A saber «3. En la definición o aplicación de las modalidades de información y de consulta, el empresario y los representantes de los trabajadores trabajarán con espíritu de cooperación en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa o centro de trabajo como los de los trabajadores».

### Los procedimientos de información y consulta incluyen:

- la información sobre la evolución reciente y la evolución probable de las actividades de la empresa o centro de trabajo y de su situación económica;
- la información y la consulta sobre la situación, la estructura y la evolución probable del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como sobre las eventuales medidas preventivas previstas, especialmente en caso de riesgo para el empleo;
- la información y la consulta sobre las decisiones que pudieran provocar cambios sustanciales en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo.

1 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32002L0014>

El derecho de información y consulta se aplica también a los trabajadores de las empresas transnacionales que operan en la Unión Europea. La Directiva 94/45/CE 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<sup>2</sup> y la posterior Directiva 2009/38/CE<sup>3</sup> actualizada sentaron las bases para la constitución de **los comités de empresa europeos** (CEE). Se trata de órganos permanentes de representación de los trabajadores que facilitan los procesos de información y consulta.

Las principales motivaciones para la creación de este mecanismo fueron la necesidad de los trabajadores de responder a los procesos en desarrollo de globalización de las empresas y de mayor integración en la Unión Europea, también en términos de diálogo social. Con el aumento de la internacionalización de las empresas, era necesario un nivel adecuado de diálogo social que correspondiera a los órganos decisorios para equilibrar las posiciones de trabajadores y empresarios. Los comités de empresa europeos introdujeron un nuevo nivel europeo de relaciones laborales. Los CEE pueden ser creados en empresas transnacionales con establecimientos en al menos dos Estados miembros. Dichas empresas deben cumplir los siguientes criterios:

- emplean al menos a 1.000 trabajadores en los Estados miembros,
- y cuentan con al menos 150 trabajadores en cada uno de al menos dos Estados miembros.

La Directiva 94/45/CE fue modificada tras 15 años en vigor. La nueva Directiva 2009/38/CE (versión refundida) reforzó el papel y los derechos de los CEE en una serie de ámbitos, en particular:

- ha reforzado y definido más claramente los derechos de información y consulta de los CEE;
- ha distinguido más claramente entre la información y la consulta en el seno del CEE y los procesos llevados a cabo por organismos nacionales, introduciendo así una nueva definición de «asuntos transnacionales» de los que es responsable el CEE;
- ha reforzado el papel de los sindicatos;
- también ha otorgado a los miembros del CEE el derecho a participar en actividades de formación sin pérdida de salario por ausencia del trabajo.

**En 2023, el Parlamento Europeo adoptó una resolución legislativa de propia iniciativa en la que pedía a la Comisión que reforzara el papel y la capacidad de los CEE.** Entre los principales cambios propuestos por la Comisión figuran los siguientes:

**A.** Conceder los mismos derechos a los trabajadores de las empresas multinacionales que operan en el Espacio Económico Europeo para solicitar la creación de un nuevo CEE, lo que significa que se eliminarán las exenciones de la Directiva actual, permitiendo a más de 5 millones de trabajadores de 320 empresas multinacionales con acuerdos previos a la Directiva solicitar la creación de un CEE.

2 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31994L0045>

3 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32009L0038>

**B.** Además, aclarar la definición de casos transnacionales: garantizar que los CEE complementen y no se solapen con el trabajo de los órganos nacionales de información y consulta. Una definición clara es crucial para determinar cuándo es necesario consultar e informar a los CEE.

**C.** Otra cuestión es garantizar que los empleados de las empresas multinacionales sean consultados sobre las cuestiones que les afectan de manera oportuna y significativa.

**D.** Asegurarse de que los CEE tienen la capacidad necesaria para realizar su trabajo: los acuerdos sobre los CEE deben especificar los recursos financieros y materiales asignados, por ejemplo, en lo que respecta a expertos, costes jurídicos y formación.

**E.** Reforzar la representación equilibrada de género en los comités de empresa europeos también constituirá un cambio relevante.

**F.** La última cuestión se refiere a la mejora del acceso a los recursos jurídicos.

La propuesta de la Comisión por la que se modifica la Directiva sobre los comités de empresa europeos será debatida por el Parlamento Europeo y los Estados miembros. Una vez adoptada, los Estados miembros dispondrán de un año para incorporar la Directiva a la legislación nacional. Las nuevas normas entrarán en vigor dos años después. Durante este periodo de dos años, las partes podrán adaptar sus acuerdos de CEE a los requisitos revisados.

Los trabajadores también pueden tomar medidas, lo que se **denomina participación de los trabajadores** y supone una mayor implicación y responsabilidad de los trabajadores. La participación de los trabajadores puede ser directa, en cuyo caso implica prácticas de negociación directa, normalmente a título individual, entre los trabajadores y el empresario. También existe la participación mediada a través de representantes de los trabajadores elegidos democráticamente. En los países de la UE, los trabajadores suelen encontrar las siguientes formas de representación:

- sindicato (puede haber más de un sindicato en un mismo centro de trabajo);
- representaciones *ad hoc* creadas para iniciar un diálogo con el fin de resolver una cuestión importante en ese momento. Suelen establecerse en lugar de un sindicato si aún no se ha creado una organización de este tipo en una empresa;
- representación de los trabajadores en los consejos de administración o de supervisión de las empresas (BLER) a la cual quiero prestar más atención. En la mayoría de los países de la UE, los trabajadores tienen derecho a elegir a sus representantes en los órganos estatutarios (consejo de supervisión, consejo de administración) de determinadas empresas (normalmente empresas estatales u otras empresas relativamente grandes o del sector público).

**La representación de los trabajadores en los consejos de administración** es un mecanismo de participación de los trabajadores y un elemento importante de la democracia industrial. Según Aline Conchon (2011), la representación de los trabajadores en los consejos de administración y de supervisión «se refiere al fenómeno por el cual los trabajadores eligen o designan a sus representantes en los órganos estatutarios de las empresas». Los representantes de los trabajadores elegidos (o designados) tienen las mismas responsabilidades que los demás miembros

de los órganos estatutarios de la empresa y, al mismo tiempo, representan los intereses de los trabajadores (Munkholm, 2018).

A diferencia del derecho de información y consulta, la regulación de la participación de los trabajadores en la gestión se deja a la discreción de los Estados miembros, por lo que no existe un marco jurídico que establezca normas específicas al respecto en cada país. Como consecuencia, en los países de la UE se puede encontrar una gran variedad de soluciones adoptadas a este respecto. El mecanismo existe en 19 de los 31 países del Espacio Económico Europeo, de los cuales 14 gozan de una amplia regulación y cinco sólo de derechos de participación limitados. Cada país ha desarrollado un sistema específico, y la representación a nivel del consejo de administración siempre se inserta en el contexto más amplio del sistema nacional de relaciones laborales (véase Conchon, 2011 y Munkholm, 2018 para más detalles sobre las diferencias a nivel nacional).

La legislación europea protege el derecho a la información, consulta y participación también en el caso de reestructuración de empresas multinacionales (Owczarek, 2021). Por ejemplo, la Directiva 2001/86/CE, que complementa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea, garantiza la participación de los trabajadores en las empresas europeas mediante la información y la consulta a los trabajadores. Incluso protege la participación en el consejo de administración cuando dicha participación ya existe en una de las empresas que participan en el proceso de constitución de la sociedad europea. Además, la Directiva 2005/56/CE sobre fusiones transfronterizas contiene disposiciones que garantizan que los mecanismos de información, consulta y participación en las sociedades que se fusionan se mantengan a un nivel no peor que antes de la fusión. Estos derechos de los trabajadores se reiteran en la posterior Directiva 2017/1132/CE de la UE relativa a determinados aspectos del Derecho de sociedades. Además, la Directiva 2019/2121 por la que se modifica la Directiva (UE) 2017/1132 en relación con las transformaciones, fusiones y escisiones transfronterizas amplió el alcance de la reestructuración regulada de las fusiones también a las escisiones y transformaciones de empresas multinacionales.

### **Legislación de la UE sobre información y consulta (y asuntos relacionados)**

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 <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>

Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32001L0086>

Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea - Declaración conjunta del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión relativa a la representación de los trabajadores <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32002L0014>

Directiva 2005/56/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de octubre de 2005, relativa a las fusiones transfronterizas de las sociedades de capital <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32005L0056>

Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, 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 (versión refundida) <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>

Directiva (UE) 2017/1132 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de junio de 2017, sobre determinados aspectos del Derecho de sociedades <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32017L1132>

Directiva (UE) 2019/2121 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 por la que se modifica la Directiva (UE) 2017/1132 en lo que atañe a las transformaciones, fusiones y escisiones transfronterizas <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L2121>

