



Aspectos Jurídicos de las relaciones laborales: Los derechos de información a los representantes de los trabajadores

MARINA PINEDA GONZÁLEZ

Gerente de los Servicios Jurídicos de UGT Asturias

JOAQUÍN GARCÍA MURCIA

Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Oviedo

JOAQUÍN GARCÍA MURCIA

Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Universidad de Oviedo. Ex letrado del Tribunal Constitucional (1987-1989) y miembro de la Asociación Española de Derecho del Trabajo, de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo.

También participa en el consejo de redacción de publicaciones como "Justicia Laboral" y "Nueva Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social".

Director de numerosas tesis doctorales y trabajos de investigación ha publicado monografías sobre el Fondo de Garantía Salarial, MTSS; organizaciones sindicales y empresariales más representativas, acumulación de demandas de despido y de resolución del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, la revisión de los convenios colectivos a través del recurso de amparo, traslados y desplazamientos en la empresa, responsabilidades y sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, los acuerdos de empresa y la reglamentación sectorial del trabajo (de la intervención pública a la autonomía colectiva).

Asimismo ha dirigido y participado en numerosas obras sobre el Derecho del Trabajo, las relaciones de trabajo en España y las condiciones de empleo y de trabajo en la negociación colectiva y es colaborador habitual de revistas y publicaciones periódicas de la especialidad.

Autor de numerosos estudios y comentarios jurisprudenciales sobre materias laborales y de seguridad social. Coautor en numerosos comentarios a las leyes básicas de trabajo y seguridad social y a otras disposiciones de carácter general.

MARINA PINEDA GONZÁLEZ

Licenciada en Derecho por la Universidad de Oviedo.

Es abogada de los Servicios Jurídicos de UGT en Gijón desde diciembre de 1991 hasta octubre de 2000, cuando pasa a ejercer como coordinadora de los Servicios Jurídicos de UGT en Asturias, asesorando a la Ejecutiva de la Unión Regional y sus Federaciones en materia jurídico-laboral y sindical. Participa en la negociación colectiva, como asesora de UGT en las correspondientes mesas.

Además imparte cursos en materias jurídico-laborales: especialización socio-laboral en colaboración con la Universidad de Oviedo, técnicos superiores y medios en prevención de riesgos laborales, protección por desempleo, también colabora como ponente en diversas jornadas y cursos: Escuela de Verano de UGT, prevención de riesgos en el ámbito educativo, Jornadas Nacionales de Prevención de Riesgos Laborales, etc.

Aspectos Jurídicos de las relaciones laborales: Los derechos de información a los representantes de los trabajadores*

MARINA PINEDA GONZÁLEZ*

El artículo 129 de nuestra constitución reconoce el derecho de participación de los trabajadores en la empresa. Aunque nuestra legislación laboral viene reconociendo tradicionalmente este derecho con más o menos amplitud, en los últimos años se han producido múltiples modificaciones legales que han ido otorgando a los derechos de información y consulta un papel protagonista en las relaciones laborales.

La unión europea ha reconocido igualmente el papel de los agentes sociales, introduciendo el diálogo social como elemento clave en las políticas públicas, basando la estrategia para el empleo en los conceptos de **anticipación, prevención y empleabilidad**, conceptos que deben trasladarse igualmente a las políticas de empresa con el objetivo de influir positivamente en el empleo.

En este marco, el derecho de información de los representantes de los trabajadores se ha ido concretando en sucesivas directivas comunitarias, que a su vez han provocado las correspondientes modificaciones en nuestra legislación social, que abarcan numerosos aspectos de la relación laboral: sucesión de empresa, contrata y subcontratas, prevención de riesgos laborales, igualdad, etc.

Finalmente, en noviembre de 2007, se aprobó la ley 38/2007, que modifica los arts. 64 y 65 del estatuto de los trabajadores, preceptos que regulan en general las competencias de los representantes de los trabajadores y en

* Texto proporcionado por la interviniente

particular los derechos de información y consulta. Esta norma es fruto de la directiva comunitaria 2002/14, de 11 de marzo, cuyo plazo de transposición finalizaba en marzo de 2005.

Aunque aparentemente no se trata de una modificación esencial en los derechos de participación, lo cierto es que se introducen mejoras sustanciales en los derechos de información:

- Se incorporan los derechos de información y consulta como derechos básicos de los trabajadores. El artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, que recoge el elenco de los denominados derechos laborales básicos, plasma los derechos constitucionales en el ámbito laboral. Hasta ahora, se reconocía genéricamente el derecho de participación en la empresa, que la reforma amplía con los de información y consulta.
- Se establece el derecho del comité de empresa a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa, así como sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.
- El derecho información y consulta se concreta en los siguientes derechos:

- **INFORMACIÓN:**

- o **Trimestralmente** al menos, los representantes de los trabajadores deben ser informados sobre:
 1. La evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
 2. La situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que repercutan en el empleo, así como sobre la producción y ventas.
 3. Las previsiones de celebración de nuevos contratos:
 - Número, modalidades y tipo.
 - Contratos a tiempo parcial con indicación de las horas complementarias.

- Supuestos de subcontratación.
- 4. Evolución probable del empleo en la empresa.
- 5. Estadísticas sobre el absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios de medioambiente laboral y mecanismos de prevención utilizados.
- o **Anualmente** al menos, sobre la aplicación del principio de igualdad, datos sobre proporción de mujeres y hombres en los distintos niveles profesionales, medidas adoptadas para promover la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, aplicación del plan de igualdad cuando lo hubiera.
- o **Cuando proceda:**
 1. Balance, cuenta de resultados, memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.
 2. Modelos de contrato de trabajo y finalización de los mismos (finiquitos, comunicaciones de fin de contrato).
 3. Sanciones impuestas por falta muy grave.
 4. Copia básica de los contratos, prórrogas y denuncias, en los diez días siguientes a que tuvieran lugar.
- **INFORMACIÓN Y CONSULTA:**
 - o Situación y estructura del empleo en la empresa, debiendo ser consultados si se prevén cambios.
 - o Todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa.
 - o Eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.
 - o **Emisión informe previo** a la ejecución de las decisiones sobre:
 1. Reestructuraciones y ceses de plantilla, totales o parciales, definitivos o temporales.
 2. Reducciones de jornada.
 3. Traslado total o parcial de las instalaciones.

4. Procesos de fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
 5. Planes de formación profesional.
 6. Implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, sistemas de primas e incentivos, valoración de puestos.
- Se definen los conceptos de información y consulta:

- **INFORMACIÓN:** transmisión de datos al comité a fin de que tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. En un momento, de una manera y con un contenido apropiado que permita a los representantes proceder a su examen adecuado y preparar la consulta y el informe.

Aunque el derecho a la información no es nuevo y ni siquiera se amplía sustancialmente su contenido, la definición que ahora se introduce abre una puerta fundamental para su efectividad. Hasta ahora, los tribunales venían manteniendo que el derecho de información se entiende cumplido con la mera manifestación verbal. La nueva definición difícilmente permitirá entender cumplida la obligación de información si ésta no se plasma en una entrega documentada, única fórmula capaz de garantizar el examen adecuado previo a la emisión de un informe por parte de los representantes.

- **CONSULTA:** intercambio de opiniones y apertura de un diálogo sobre una cuestión determinada. En el nivel correspondiente de dirección y representación, de modo que permita a los representantes, sobre la base de la información recibida, ***reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones*** con objeto de poder llegar a un acuerdo. En todo caso, debe permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o ejecutar sus decisiones.

El derecho de consulta está reconocido en el Estatuto de los Trabajadores, con la misma amplitud, en los casos de los arts. 40,41 y 51, que obligan a abrir una auténtica negociación, imponiendo

además la buena fe negocial. La doctrina jurisprudencial ha ido aquilatando este concepto en un sentido similar al ahora plasmado en la regulación general. Con la modificación llevada a cabo el derecho a consulta como auténtica negociación y no como mera emisión de informe se amplía a todas las cuestiones que puedan tener relevancia en el empleo y la organización del trabajo.

- Se delimitan los supuestos en que el empresario puede denegar la información, limitándolos a la información relacionada con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera obstaculizar el funcionamiento de la empresa u ocasionarle perjuicios graves según criterios objetivos.

Aunque pueda parecer que la norma limita el derecho de información, lo cierto es que en realidad supone una ampliación, pues el art. 65 ET permitía sin más al empresario decidir la información que se consideraba reservada. Con la nueva redacción, se exige la existencia de causas objetivas para la denegación.

- Se establece expresamente la reclamación mediante el proceso de conflicto colectivo, terminando de este modo con las dudas acerca del procedimiento adecuado para hacer efectivo este derecho ante los tribunales. El proceso de conflicto colectivo no solo ofrece la ventaja de la celeridad en la tramitación sino que además permite la reclamación directa por parte de los sindicatos representativos, legitimados genéricamente en este tipo de procesos sin necesidad de decisión consensuada de todos los miembros del órgano representativo.

Esta reforma, que curiosamente ha pasado casi desapercibida, cobra especial importancia en el contexto actual. La propia directiva y el preámbulo de la ley 38/07 reconocen la información y consulta con la suficiente antelación como una condición previa para el éxito de los procesos de reestructuración y adaptación de las empresas a las nuevas condiciones inducidas por la globalización de la economía.

Como se señalan en sus considerandos, **“es necesario promover y reforzar la información y la consulta sobre la situación y la evolución probable del empleo en la empresa, así como, cuando de**

la evaluación efectuada por el empresario se desprenda que el empleo en la empresa pueda estar amenazado, sobre las eventuales medidas preventivas previstas, sobre todo en lo referente a la formación y cualificación de los trabajadores, con el fin de contrarrestar estos efectos negativos o sus consecuencias, y de aumentar las posibilidades de empleo y de adaptación de los trabajadores que pudieran resultar afectados”.

Precisamente, entre las medidas propuestas en la mesa de diálogo social para hacer frente a la actual coyuntura se incluye una propuesta de modificación del régimen de extinción colectiva de los contratos, reforzando el contenido del plan social, primando las medidas de flexibilidad interna frente a las extinciones y, en el caso de que éstas fueran inevitables, la aplicación de recolocaciones, medidas todas ellas que sin duda requieren de una adecuada información a los representantes de los trabajadores.

El ejercicio efectivo de los derechos de información y consulta permite el conocimiento previo de las situaciones de riesgo empresarial y la correcta valoración de las propuestas de extinción, suspensión y modificación de los contratos, permitiendo a los representantes de los trabajadores conocer la situación real de la empresa en todo momento, anticipándose a las situaciones de crisis.

Pese a los avances en esta materia, podemos concluir señalando algunas carencias:

- Debería promoverse la modificación legal necesaria para asegurar el ejercicio de los derechos colectivos, estableciendo mecanismos de ejecución de las sentencias recaídas en procesos de conflicto colectivo. El procedimiento de conflicto colectivo, de naturaleza eminentemente declarativa, hace prácticamente imposible la ejecución de un eventual pronunciamiento judicial favorable, lo que no solo en esta materia sino en cualquier otra, lleva a que la utilización de un procedimiento especial, caracterizado por su teórica agilidad, tenga precisamente el efecto contrario, alargando en el tiempo la solución de los conflictos hasta el punto de hacer la reclamación, en muchas ocasiones, totalmente ineficaz.
- Los derechos de información y consulta se reconocen a los comités de empresa y delegados de personal, no a los sindicatos. La Ley

Orgánica de Libertad Sindical reconoce los mismos derechos a los delegados sindicales, pero solo en empresas o centros de trabajo de más de 250 trabajadores. Se hace necesario reforzar el papel de los sindicatos, que gozan de mayores garantías frente a posibles injerencias empresariales, reconociendo las dificultades para el ejercicio de los derechos colectivos en las pequeñas y medianas empresas, mayoritarias en nuestra economía, por parte de los representantes legales de los trabajadores, delegados de personal y comités de empresa.

- Aunque no sea preciso, la norma establece la posibilidad de que la negociación colectiva establezca disposiciones relativas al contenido y las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta y el nivel de representación adecuado para ejercerlos. Sería conveniente que los convenios colectivos introdujeran este tipo de precisiones.

En definitiva, es necesario, en este momento más que nunca, conocer los derechos en materia de información y consulta y exigir su cumplimiento. Solo si conocemos la situación real de nuestra empresa en todo momento estaremos en condiciones de analizar las propuestas empresariales de forma adecuada. Debemos ser capaces de convencer al empresario de las ventajas de la participación de los trabajadores, manteniendo una relación de colaboración y no de enfrentamiento permanente, avanzando en un modelo de relaciones laborales presidido por el diálogo y la corresponsabilidad de empresas y trabajadores.

JOAQUÍN GARCÍA MURCIA*

Muchas gracias. Buenos días a todos. Aunque el tiempo que me queda es breve y también yo quiero hacer una aportación en términos de brevedad a este seminario, me tienen que permitir ustedes unas palabras iniciales que pueden parecer protocolarias pero que digo con toda sinceridad y con mucho gusto. Tengo que decir que para mí es un honor estar de nuevo en una sesión del curso de verano organizado por la UGT, desde hace algunos años, en colaboración con la Universidad de Oviedo. Y, particularmente, es un honor formar este tándem que ya es, no sé, un clásico, aunque no soy yo el más indicado para calificarlo; pero que desde luego es un tándem sostenido en el tiempo, bastantes años, con Marina Pineda a la que aprecio -como ustedes se pueden imaginar por sus palabras- mucho, y como persona también.

Me tienen que permitir asimismo que felicite una vez más a la UGT por poner en marcha esta iniciativa. Y que la felicite particularmente por haber logrado esta combinación, yo creo que ideal, entre el mundo sindical y el mundo universitario. Hace unos cuantos años, entre el público se veían (al menos en mi manera de ver las cosas) básicamente sindicalistas, personas, digamos, de la brega del trabajo diario de la empresa y similares. Pero desde hace un tiempo pueden verse en el auditorio muchas caras típicamente universitarias y yo creo que eso es fundamental, es un gran logro que hay que atribuir a la UGT y a los organizadores de esta actividad.

También, por supuesto, quiero agradecer muy vivamente la invitación que se me ha hecho. Y en particular, si me lo permiten, las palabras de presentación de Mar y de Justo, Justo Rodríguez Braga, que yo creo que es el verdadero motor, o uno de los motores (con respeto para todos los que estén detrás), desde luego, de toda esta actividad, de estos cursos y actividades tan provechosos para todos que viene poniendo en marcha la Unión General de Trabajadores de Asturias.

* Transcripción supervisada por el interviniente

Por consiguiente, muchas gracias por todo y de nuevo tengo que decirles aquí en Avilés que, si hay unos minutos de retraso respecto del tiempo previsto, es por mi culpa, no es por culpa de la organización; es porque yo he tenido algún trastorno para llegar hasta aquí y por ello pido las correspondientes disculpas a todos.

Bueno, yo voy a decir poca cosa porque Marina ha explicado con suficiente claridad y brillantez el cuerpo más importante del derecho de información de los representantes de los trabajadores en nuestro sistema legal, que es el Estatuto de los Trabajadores, concretamente el artículo 64, acompañado del 65. Y especialmente a partir de esa importante reforma del año 2007, que fue yo creo que muy significativa, con mucho más trasfondo de lo que en una primera lectura se puede apreciar y quizá, como decía Marina, no suficientemente valorada o calibrada por los comentaristas habituales de un texto legal o por los interesados en un texto legal.

Quizá llame también la atención que una reforma de estas características o en esta materia no suscite ninguna reacción especial por parte de los empresarios, quizá eso sea llamativo también. Forma parte, digamos, de este tono un tanto anodino que suelen tener estas reformas en materia de derechos colectivos de los trabajadores, frente a otras posibles, ya realizadas o proyectadas reformas que pueden afectar pues quizá a puntos un poco más sensibles (o más sensibles de manera más inmediata) para los trabajadores; como pueda ser el despido o las modalidades de contratación laboral.

Pero, en cualquier caso, es una reforma importante la que se hizo en el año 2007. Y repito: lo que hay que decir sobre derechos de información en nuestro sistema legal es fundamentalmente lo que se desprende de ese artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. De todas formas, yo lo voy a dejar un poco al lado, si me lo permiten, y voy a hacer unas consideraciones algo más generales, muy breves y muy rápidamente, para darles a ustedes lo más pronto posible la posibilidad de participar o de debatir sobre estas cuestiones.

Antes que nada, y partiendo del mismo punto que ha tomado a esos efectos Marina, yo recordaría que el derecho de información y, en general, el derecho de participación de los trabajadores en la empresa a la que pertenecen en definitiva, no es en nuestro sistema interno un derecho fundamental. Puede parece chocante, paradójico o lo que sea, pero no es un

derecho fundamental ni un derecho propiamente dicho, ni acuñado en esos términos en nuestro sistema constitucional.

En nuestro texto constitucional, en efecto, no hay un derecho de esas características, a diferencia de la libertad sindical que claramente está reconocida como derecho, y como derecho fundamental para más señas, o del derecho de huelga, que se reconoce en términos similares, o incluso del derecho de negociación colectiva, que no es fundamental pero sí es un derecho de rango constitucional. No hay pues un derecho a la participación ni concretamente un derecho de información de los representantes de los trabajadores de origen constitucional. Sí hay una obligación de los poderes públicos, como bien ha dicho Marina, de promover la participación de los trabajadores en la empresa, aunque el texto constitucional no llega a concretar el contenido de ese deber de los poderes públicos. Por ello, la promoción puede adoptar distintas maneras y seguir distintos procedimientos, siempre que, todos ellos, sean aptos para facilitar la participación de los trabajadores en la empresa; también pueden utilizarse a esos fines instituciones o fórmulas muy variadas. Pero, repito, no hay un derecho acuñado como tal, aunque sí parece que es inevitable que en nuestro sistema exista alguna vía de participación, pues de lo contrario se incumpliría la Constitución; cabe decir con seguridad que si la ley no estableciera ninguna forma de participación de los trabajadores en la empresa se estaría incumpliendo el texto constitucional, pero no porque haya un derecho como tal, sino porque hay una obligación de los poderes públicos, repito, de promover esa participación de los trabajadores.

En cualquier caso, hoy en día, y desde hace algunos años, podemos echar mano de derecho de esas características aplicable a España (no solamente a España, pero también a España). Es un derecho ya de raíz europea, consagrado en los textos europeos, en el derecho comunitario europeo (derecho que muchas veces se menosprecia o se desconsidera y, sin embargo, en este caso supone un notable avance respecto de nuestro texto constitucional). Los textos básicos -por decirlo así- de la Comunidad Europea sí reconocen como derecho fundamental el derecho de participación y, más concretamente, los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores.

Un primer derecho de esas características se encuentra en la Carta de derechos sociales fundamentales de los trabajadores que se aprobó en el año

1989 (por cierto, cuando España ocupó por primera vez la presidencia de la Comunidad Europea, en el semestre último del año 1989, con Felipe González como Jefe de Gobierno en España). Pues bien, en ese texto tan importante para los derechos sociales de los trabajadores se reconoce, entre otros derechos, el derecho de información y consulta, con algunas precisiones muy interesantes -que conectan mucho con lo que ha estado diciendo Marina-, con especial atención a coyunturas de dificultad empresarial o de probable o posible deslocalización de la empresa, o desmantelamiento, etc.; pero, en cualquier caso, derecho de información y consulta.

Y posteriormente, en el año 2000, fue aprobada la Carta de derechos fundamentales; derechos fundamentales en general, no derechos sociales solamente o derechos laborales, sino derechos fundamentales como puedan ser los derechos fundamentales de nuestra Constitución. Pues bien, en esa Carta de derechos fundamentales del año 2000 -revisada en el año 2007, hace muy poco, por tanto-, también se incluye como derecho fundamental, el derecho de información y consulta, entre otros muchos; y lo hace dentro de un apartado que lleva el rótulo general de "Solidaridad", expresando con ello lo que se quiere decir o el contenido efectivo que se quiere dar a ese derecho de información y consulta de los representantes de los trabajadores.

Por lo tanto, lo tenemos ya como derecho fundamental: aunque no esté en nuestra Constitución, se encuentra en una Declaración, por decirlo así, de factura similar, o que quiere cumplir esas mismas funciones, que es la Constitución Europea; al menos, puede decirse que se encuentra en una serie de textos o disposiciones básicas que actúan como ingredientes de lo que probablemente dentro de poco sea la Constitución Europea.

Y la Comunidad Europea, a results de esos derechos, del reconocimiento de esos derechos, ha asumido también competencias importantes en esta materia, en materia de información y consulta, en materia en general de representación y defensa de los trabajadores en la empresa. Incluso en el Tratado actual -que va a seguir así en el texto futuro de la Constitución Europea, muy probablemente-, se habla de competencia de la Comunidad Europea para establecer medidas de cogestión, no solamente de derechos de información y consulta, no solamente de derechos de representación o defensa de intereses de los trabajadores; sino de un instrumento tan cua-

lificado, tan fuerte, tan potente como es ese de la cogestión de los trabajadores en el seno de la empresa.

De todo ello habla, por tanto, el texto comunitario, el tratado comunitario; y lo hace atribuyendo las correspondientes competencias a la Comunidad Europea, respetando también las competencias de los Estados Miembros, como suele hacer el derecho comunitario.

Y todo ello ha dado lugar a algunas disposiciones importantes por parte de la Comunidad Europea. Podríamos decir algunas leyes europeas en esta materia, aunque como seguramente saben todos ustedes o la mayor parte de ustedes, lo que nosotros llamamos ley, más o menos, en la Comunidad Europea suele tener la denominación o bien de "directiva" o bien de "reglamento", cada uno con sus funciones específicas. Pues bien, la Comunidad Europea ha aprobado sobre todo directivas en esta materia y algún reglamento que también entra en juego en la regulación de estos derechos de información o de participación de los trabajadores en la empresa.

Son varias las directivas aprobadas. Yo tampoco voy a hacer aquí un recuento exhaustivo ni voy a darles datos muy concretos porque me parece que no ha lugar para ello, ni es ese el sentido de esta intervención; pero sí quería darles algunos trazos generales, hacerles algunas consideraciones de lo que ha hecho el derecho comunitario en esta materia.

Yo diría, por una parte, que el derecho comunitario contempla dos planos a la hora de regular los derechos de participación de los trabajadores. Un plano es el estrictamente comunitario, el plano supranacional, más allá de lo que ocurre en cada país; lo que ocurre fuera de las fronteras o en un espacio que desborda las fronteras de un país, en un espacio que podríamos llamar ya puramente europeo, como si Europa fuese una unidad ya consolidada y hecha. A ese espacio supranacional, a ese espacio comunitario se refiere por ejemplo esa directiva que citaba Marina sobre Comités de Empresa Europeos, que son para empresas de dimensión comunitaria, empresas que no están en un solo país; sino que están, al menos, en dos países comunitarios, en un espacio ya puramente comunitario.

A ese mismo espacio europeo supranacional se refiere también una directiva sobre las sociedades que no son nacionales, no son sociedades españolas ni sociedades alemanas ni sociedades francesas, son sociedades, empresas, compañías mercantiles ya de raigambre europea, de ámbito

europeo que actúan en Europa, no en un solo país. Pues bien, a esas sociedades también se refiere el derecho comunitario obligándoles a que tengan vías de participación de los trabajadores.

Por consiguiente, tenemos el espacio comunitario, un espacio que va más allá de lo nacional, un espacio de futuro, podríamos decir; el horizonte al que estamos abocados muy probablemente en las próximas décadas. Y, al mismo tiempo, el derecho comunitario habla también del espacio nacional, un ámbito en el que, como es natural, el derecho comunitario exige a todos los Estados Miembros que tengan vías de participación de los trabajadores. Es una exigencia, luego si un Estado no lo tiene, está incumpliendo el derecho comunitario y puede recibir las correspondientes sanciones por parte de la Comunidad Europea.

Eso para nosotros puede que no tuviera mucho interés en principio, porque nosotros ya teníamos desde hace mucho tiempo instituciones de participación de los trabajadores, como saben perfectamente; pero es lo que ha motivado, entre otras razones, la reforma del Estatuto de los Trabajadores en el año 2007. Se ha ampliado el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores para cumplir esa exigencia del derecho comunitario, o bien para cumplirla más exactamente, con más precisión.

Por lo tanto, el derecho comunitario actúa en un ámbito y en otro, en el ámbito nacional (en cada Estado debe haber instituciones de participación) y también más allá de los Estados en el espacio superior europeo (donde tienen que existir asimismo las vías pertinentes de información o de participación de los trabajadores).

Por otra parte, el derecho comunitario vehicula los derechos de información de los trabajadores a través de distintos instrumentos. Para el derecho comunitario, lo más importante no es el instrumento concreto que se implante para que los representantes de los trabajadores tengan información a cargo de la empresa. Digamos que puede valer por igual un comité, la estructura sindical a la que apuntaba antes Marina o una vía informal por la que se recibe información...; puede valer cualquier instrumento, puede valer la presencia de los trabajadores o de representantes de los trabajadores en los órganos de Dirección de la empresa – en el Consejo de Administración, por ejemplo, de la empresa- o en un órgano paralelo como puede ser el Consejo de Vigilancia; vale cualquiera de esas vías.

El derecho comunitario respeta las opciones nacionales. Para el derecho comunitario es importante también que cada país siga con sus tradiciones, que no tenga que cambiar los instrumentos a los que está acostumbrado para que los trabajadores tengan ese derecho de información. Y en esas distintas directivas que yo les citaba antes, se contemplan también distintos instrumentos para propiciar la información de los representantes de los trabajadores, para que la información pertinente llegue, en definitiva, a los trabajadores.

En la Directiva sobre empresas de dimensión comunitaria, se habla de un comité de empresa europeo, que a ustedes les sonará. En la Directiva sobre sociedad europea se habla sobre el Consejo de Administración, que haya representantes de los trabajadores en el Consejo de Administración o en su caso en el Consejo de Vigilancia de la empresa. En la propia directiva de empresa de dimensión comunitaria se permite que en lugar del Comité de Empresa Europeo, se cree una vía informal de información. Eso es indiferente para el derecho comunitario. Lo que tiene que haber es alguna vía efectiva por la que llegue la información a los representantes de los trabajadores.

Y en fin, yo diría también que el derecho comunitario prevé la información digamos para dos momentos, los derechos de información para dos momentos. La primera con carácter estable en general: siempre debe haber alguna vía abierta por la que los trabajadores tengan información acerca de la empresa, acerca de su situación o problemas, lo que más les interese, etc. Pero el derecho comunitario también hace hincapié en situaciones especiales de las empresas, en coyunturas especiales, en circunstancias en que esté en riesgo la empresa o en que haya riesgo de deslocalización. Y hay muchas normas comunitarias y muchos documentos comunitarios que tratan de atender los derechos de información particularmente en esas coyunturas más difíciles, que son, seguramente, aquellas en las que los trabajadores necesitan más información y una información más precisa y más inmediata de parte de la empresa.

Bueno, yo con esto podría ir acabando ya, sin perjuicio de que si lo estiman ustedes pertinente podamos hablar un poquito más de esos distintos instrumentos comunitarios; pero, en cualquier caso, si me permiten unos minutos, pocos desde luego, yo diría o haría algunas reflexiones, si quie-

ren con un mayor grado de generalidad aún, acerca de los derechos de información.

Yo diría, en primer término, que los derechos de información de los trabajadores o de los representantes de los trabajadores, son, por decirlo así, una especie de puente entre la sociedad capitalista y la proyectada -en algún momento- sociedad socialista. Los derechos de información son un típico instrumento socialdemócrata. Yo creo que sobre esto se puede discutir mucho desde luego, pero pienso que de alguna manera, hasta cierto punto, es indiscutible que es una de las aportaciones -yo creo que una aportación importante- de la socialdemocracia.

Se acepta la sociedad capitalista. No vamos a luchar más por la sociedad socialista por las dificultades que tenga, por las frustraciones que aca-ree, por los defectos que entrañe, etc.; pero, vamos a establecer un puente de conexión entre los valores o principios más típicos o de mayor rai-gambre del capitalismo y las aportaciones o los deseos del socialismo. Vamos a dar cierto margen de participación a los trabajadores en algo que, según el capitalismo, es exclusivamente del empresario y atañe exclusivamente al empresario, pero que a partir de ahora va a concernir también a los trabajadores.

Por lo tanto, hay un punto intermedio en ese camino -en esa vía de transición, si quieren verlo ustedes así-, entre un tipo de sociedad y otra. Una condición muy típica de la sociedad que estamos viviendo, de la sociedad española y las del entorno, es que son, yo creo, socialdemócratas, es decir, sociedades en las que ya se han incorporado muchos de los principios y aportaciones del socialismo, aunque sin querer, creo yo, implantar una sociedad plenamente socialista.

Por otra parte, yo diría que los derechos de información tienen sobre todo dos dimensiones: una dimensión preventiva y una dimensión protectora. A ambas ha hecho referencia muy claramente Marina anteriormente. La dimensión preventiva lo es en el sentido de que se puede actuar para evitar males mayores. La información a los representantes de los trabajadores por parte de la empresa puede tener como resultado que la empresa no se deslocalice, que la empresa no se desmantele, que se adopten otras medidas distintas de la extinción de los contratos de trabajo; en fin, que se evite eso que parecía inevitable con la coyuntura o la situación correspondiente.

La dimensión protectora se refiere a los intereses de los trabajadores que se ven afectados por esas coyunturas empresariales o muchas veces, básicamente, con ocasión de la extinción de los contratos de trabajo. Muchas veces no hay más remedio que llegar a la extinción de los contratos de trabajo, por las razones que sea, se llega y se pacta, y los sindicatos lo pactan también. Pero obviamente no es lo mismo una extinción de los contratos de trabajo, digamos, sin apoyo, sin asistencia, sin derechos de información; que una extinción del contrato de trabajo acompañada de un proceso de información liderado por los representantes de los trabajadores —sean de un sindicato o sean representantes unitarios—.

Cuando ese proceso de extinción de los contratos de trabajo va a acompañado, asistido, de estos derechos de participación y estos derechos de información, la situación en que queda el trabajador no es igual que cuando no está asistido. Y repito, podríamos contrastar lo que sucede en algunas empresas, lo que sucede en otras, lo que sucede en algunos sectores, en algunos otros, dependiendo de que efectivamente existan vías de información o se ejerciten esos derechos de información y participación.

Es, pues, una finalidad protectora; protectora de los intereses de los trabajadores. Si no hay más remedio que cerrar, pues se cierra; pero los trabajadores quedan aceptablemente asistidos, aunque pierdan el empleo.

También les quería apuntar que puede que los derechos de información sean la forma de participación más endeble —habitualmente se ha dicho así—. Tradicionalmente se han visto como una vía de participación muy ligera, muy precaria, de escasa envergadura; y tradicionalmente, se ha hecho una escala de menor a mayor: partiendo de información (derechos de información), consulta (derechos de consulta) y negociación (derecho de negociación); e incluso cogestión como nivel máximo (derecho de participación en los órganos de decisión de la empresa).

Desde esta perspectiva, los derechos de información son la vía de presencia o participación de los trabajadores de menor envergadura, los que aparentemente tiene menos consistencia o son menos interesantes. La consulta ya tiene más envergadura, obliga a intercambiar opiniones, a estar sentados, a dialogar, debatir, et. La negociación, por supuesto, obliga a alcanzar un acuerdo, en principio; sin perjuicio de que, luego, por las razones que sea, no se alcance. La cogestión significa un paso más: la presencia permanente de los representantes de los trabajadores cuando se van a tomar

decisiones o medidas importantes para la empresa. Frente a ello, el derecho de información parece poca cosa, pero yo les advierto a ustedes que los derechos de información son la palanca para lo demás y pueden permitir llegar a todo lo demás aunque no esté previsto.

Los derechos de información, normalmente, no se quedan en mera información, aunque el texto normativo correspondiente reconociera tan sólo derecho de información. Lo normal es que cuando se da información, la parte que recibe la información diga algo y que la parte empresarial tenga que contestar a eso que se dice y que haya que dialogar y que haya que ponerse en marcha y que haya que negociar incluso y alcanzar un acuerdo.

Por tanto, los derechos de información de ninguna manera deben ser menospreciados ni desconsiderados. Yo creo que son una palanca mucho más importante de lo que en apariencia se puede pensar.

Y, finalmente, yo les diría a ustedes que los derechos de información son derechos que se atribuyen normalmente a los representantes de los trabajadores, pero no para que agoten en ese círculo su virtualidad o efectos, sino para que dichos representantes actúen como una especie de vehículo o correa de transmisión, esto es, para que los representantes lo lleven a sus representados, lo trasladen a los trabajadores.

Por ello, los derechos de información en general y los derechos de participación en particular, no solamente son facultades de los representantes del Comité de Empresa o, en su caso, de las instituciones sindicales; no se deben ver sólo como facultades o como derechos, se deben ver también como una especie de corresponsabilidad. Y es una corresponsabilidad en muchos sentidos: en atención a los intereses de los trabajadores, esa información debe ser transmitida, debe ser distribuida entre ellos para que sepan lo que está ocurriendo. Es decir: que no se quede la cuestión en la estructura representativa y que luego no llegue a los verdaderamente interesados. Es la corresponsabilidad en ese sentido, aunque siempre manteniendo los deberes de sigilo correspondiente, las cautelas de las que ha hablado Marina.

Y corresponsabilidad en el sentido también de que, cuanto más intensa sea la participación, más implicación habrá de los representantes de los trabajadores en la marcha de la empresa, en el devenir de la empresa. No participar, pues, nos puede permitir aislarnos de lo que suceda, y, llegado el caso,

echarle las culpas a otros, o imputarle a otros la responsabilidad pertinente: nosotros no tenemos nada que ver en eso, no hemos dicho nada, no hemos tenido ninguna participación, eso es cosa de otros, etc., podrían ser las excusas en tal hipótesis. Pero si participamos nos estamos implicando y, por consiguiente, de alguna manera también tendremos que hacer frente a lo que suceda, a las medidas que se adopten o a las consecuencias que tengan esas medidas. Por tanto, hay una faceta importante de corresponsabilidad en las instituciones de participación de los trabajadores.

Bueno, esto es básicamente lo que yo quería decirles. Como han visto, sólo pretendía transmitirles unas cuantas reflexiones a las que, sin duda, se podrían añadir muchas otras, seguramente más interesantes, pero yo ya quiero dejarles, aunque sólo sea para que tengan tiempo para intervenir y debatir sobre todos estos temas. Por supuesto, quedo gustosamente a su disposición, y reitero mi agradecimiento por poder estar aquí hoy también con ustedes.

Muchas gracias.