



## LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

La Unión Europea complementa la acción de los Estados miembros en relación con los derechos de información y consulta de los trabajadores adoptando requisitos mínimos por medio de directivas o bien medidas destinadas a promover la cooperación entre los Estados miembros.

### BASE JURÍDICA

Artículos 5, 114, 115, 151 y 153 del [Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea](#) (TFUE).

### OBJETIVOS

La Unión apoya y complementa la acción de los Estados miembros en materia de participación de los trabajadores a fin de alcanzar los objetivos fundamentales de la política social europea (artículo 151 del TFUE), entre ellos, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, una protección social adecuada, un nivel de empleo elevado y duradero y la lucha contra las exclusiones.

### RESULTADOS

#### A. Antecedentes

El derecho de los trabajadores a la información, la consulta y la participación ha sido un tema central en el debate europeo desde que, en 1974, se adoptó el primer Programa de acción social. En la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989 (la llamada «[Carta Social](#)») se subraya que es deseable fomentar la participación de los trabajadores. No obstante, las propuestas de la Comisión en este ámbito a menudo han encontrado oposición. Hasta que el [Tratado de Ámsterdam](#) no integró el Acuerdo sobre la política social en 1997, no se dispuso de una base jurídica apropiada para la legislación comunitaria.

En lo que respecta a la participación de los trabajadores, el artículo 153 del TFUE otorga al Parlamento Europeo y al Consejo competencias para adoptar:

- medidas destinadas a fomentar la cooperación entre los Estados miembros;
- directivas por las que se fijen disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente.



Se aplica el procedimiento legislativo ordinario, previa consulta al Comité Económico y Social Europeo y al Comité Europeo de las Regiones.

## B. Legislación en vigor

Un primer grupo de directivas se refiere al derecho de los trabajadores a ser informados de las condiciones aplicables al contrato o a la relación laboral, y el derecho a ser informados y consultados sobre despidos colectivos o traslados:

- Directiva 75/129/CEE del Consejo relativa a los despidos colectivos, modificada por las Directivas 92/56/CEE y [98/59/CE](#) del Consejo, por la que se exige que, en caso de despidos masivos, los empresarios entablen negociaciones con los trabajadores con objeto de determinar las posibilidades de evitar despidos colectivos o de reducir el número de trabajadores afectados;
- [Directiva 2001/23/CE del Consejo](#) relativa 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 (consolidación de las Directivas 77/187/CEE y 98/50/CE del Consejo), estipula que los trabajadores deben ser informados de las razones del traspaso y de sus consecuencias; contiene asimismo disposiciones sobre la salvaguarda de los empleos y los derechos de los trabajadores en caso de traspaso;
- [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, que fija normas mínimas de procedimiento en materia de protección de los derechos de información y consulta de los trabajadores sobre la situación económica y laboral relativa a su lugar de trabajo;
- [Directiva \(UE\) 2019/1152](#) relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. Esta Directiva establece nuevos derechos (por ejemplo, información previa sobre el calendario de trabajo) para todos los trabajadores en todas las formas de trabajo, incluidas las atípicas y nuevas, como el trabajo para plataformas en línea.

La Comisión llevó a cabo un control de adecuación en 2013 que concluyó que las directivas cumplen globalmente su propósito y que sus beneficios son superiores a los costes, aun cuando perduren algunas carencias, sobre todo en cuanto a su aplicación a los trabajadores del sector público, a la gente de mar y a las pymes, y algunas definiciones deban ser objeto de revisión y debate (SWD(2013)0293). Se contempló la posibilidad de refundir las Directivas en materia de información y consulta ([C\(2015\)2303](#)), pero esta refundición parece ahora descartada, puesto que ya no se menciona en el programa de trabajo de la Comisión desde 2015.

En enero de 2018 se adoptó una [Directiva del Consejo por la que se aplica un acuerdo celebrado entre los interlocutores sociales en el sector del transporte marítimo](#), con la que los profesionales del mar dejaron de estar excluidos de las directivas existentes en materia de información y consulta de los trabajadores.

En cuanto al sector público, ninguna de las directivas relativas al derecho de los trabajadores a ser informados y consultados se aplica a la administración pública



(véanse las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en los asuntos Nolan, C-583/10, y Scattolon, C-108/10). Al negociar la Directiva marco general en 2001, el Parlamento intentó ampliar el ámbito de aplicación de la Directiva al sector público, pero el Consejo rechazó esta posibilidad. Sin embargo, en diciembre de 2015, el Comité de Diálogo Social Sectorial para las Administraciones Centrales firmó un acuerdo sectorial relativo a normas mínimas comunes sobre derechos de información y consulta para los trabajadores de las administraciones centrales, y solicitó su aplicación mediante una Directiva del Consejo. El 5 de marzo de 2018, la Comisión informó a los interlocutores sociales de que no iba a proponer este acuerdo al Consejo para su aplicación. Esta decisión está siendo impugnada actualmente por la Federación Europea de Sindicatos de la Administración Pública (EPSU, por sus siglas en inglés) en el marco de un recurso ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE).

Un segundo grupo de directivas abarca los derechos de los trabajadores a ser informados y consultados en situaciones que presentan un componente transnacional:

- Directiva 94/45/CE del Consejo, modificada por la [Directiva 2009/38/CE](#), sobre la constitución de comités de empresa europeos: los comités de empresa europeos reúnen a la dirección central de una empresa y a los representantes de los trabajadores de toda Europa para debatir cuestiones como los resultados, las perspectivas o las prácticas laborales de la empresa o sus políticas de reestructuración y recursos humanos. Se conceden asimismo a los trabajadores determinados derechos de información y consulta por lo que respecta a su entorno de trabajo. La legislación sobre estos comités de empresa abarca las empresas multinacionales con al menos 1 000 trabajadores en la Unión o el Espacio Económico Europeo y por lo menos 150 trabajadores en dos o más Estados miembros. Una [base de datos específica](#), mantenida por el Instituto Sindical Europeo (ETUI), ofrece datos sobre los comités de empresa europeos;
- [Directiva 2004/25/CE](#) relativa a las ofertas públicas de adquisición, en virtud de la cual debe preverse la posibilidad de que los trabajadores de las sociedades afectadas o sus representantes puedan pronunciarse sobre las posibles repercusiones de la oferta en el empleo. También son de aplicación las normas generales en materia de información y consulta de los trabajadores;
- [Directiva 2011/35/UE](#) relativa a las fusiones de las sociedades anónimas, por la que los trabajadores de las empresas que se fusionan reciben la misma protección que la prevista en la Directiva relativa a los traspasos de empresas.

El 14 de mayo de 2018, la Comisión publicó una [evaluación REFIT](#) de la Directiva sobre el comité de empresa europeo y concluyó que ha mejorado la calidad y el alcance de la información a los trabajadores, pero que la Directiva no ha aumentado el número de comités de empresa europeos. La Comisión propuso elaborar un manual práctico para los participantes en los comités y ofrecer financiación a los interlocutores sociales a fin de respaldar la implantación de estos comités y su eficacia.

Un tercer grupo de directivas aspira a establecer normas aplicables a situaciones que tienen un componente transnacional, confiriendo derechos parciales de participación en la toma de decisiones:



- [Directiva 2001/86/CE del Consejo](#) por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores y se fijan normas para la participación de los trabajadores en las decisiones sobre el desarrollo estratégico de la empresa. No solo se informa y consulta a los trabajadores a través de un órgano similar a los comités de empresa europeos, sino que también se prevé la participación de los trabajadores en los consejos de administración siempre que esta forma de participación se aplique en las empresas nacionales fundadoras (el principio denominado «antes y después»);
- [Directiva 2003/72/CE del Consejo](#) por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores, y se garantiza que los representantes de los trabajadores puedan influir en la gestión de la Sociedad Anónima Europea;
- [Directiva \(UE\) 2019/2121](#) por la que se modifica la Directiva (UE) 2017/1132 en lo que atañe a las transformaciones, fusiones y escisiones transfronterizas. La Directiva actualiza las disposiciones sobre fusiones transfronterizas y añade disposiciones y condiciones relativas a las transformaciones y escisiones transfronterizas de sociedades de capital. Refuerza la posición de los trabajadores y sus representantes en términos de información, consulta y derechos de participación antes de una transformación transfronteriza. Impone a la dirección la obligación de responder a los resultados de la consulta con los trabajadores y establece el derecho de los sindicatos y los representantes nacionales de los trabajadores a analizar el informe de la dirección sobre los efectos de la transformación prevista. En cuanto a la protección de los derechos de participación de los trabajadores, las normas para las fusiones no cambian. Para las transformaciones y las escisiones, se aplican las normas del Estado de destino.

El cuarto grupo lo forman dos acuerdos intersectoriales de los interlocutores sociales, aplicados por la [Directiva 97/81/CE](#) del Consejo sobre el trabajo a tiempo parcial y la [Directiva 1999/70/CE](#) del Consejo sobre el trabajo de duración determinada, la [Directiva 2008/104/CE](#), relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, el [Acuerdo Marco sobre Digitalización \(2020\)](#) y varias directivas en materia de salud y seguridad, todas ellas con disposiciones implícitas en materia de información y consulta.

### C. Otras iniciativas

Las empresas y los representantes de los trabajadores han empezado a celebrar convenios colectivos transnacionales, una forma de diálogo social en las multinacionales, sobre el trasfondo de la creciente dimensión internacional de las compañías. Estos convenios adoptan diferentes formas y se elaboran conjuntamente para su aplicación en más de un Estado miembro por parte de los representantes de una empresa y las organizaciones de trabajadores. Sin embargo, este tipo de práctica puede suscitar interrogantes jurídicos y políticos en relación con los nexos existentes entre los distintos niveles verticales del diálogo social (internacional, europeo y nacional) y sus ámbitos de aplicación horizontales (intersectorial, sectorial y empresarial). Además, los convenios colectivos transnacionales pueden entrar en



conflicto con las normas y referencias nacionales, y se dispone de pocos mecanismos de resolución de litigios.

La Comisión manifestó su intención de acompañar y supervisar el desarrollo de los convenios colectivos transnacionales apoyando los intercambios de experiencias y la investigación. Mantiene una [base de datos](#) sobre convenios colectivos transnacionales.

## **PAPEL DEL PARLAMENTO EUROPEO**

El Parlamento ha aprobado una serie de resoluciones en las que pide que se garantice a los trabajadores el derecho a participar en la toma de decisiones de las empresas y que este derecho se aplique tanto a las empresas nacionales como a las transnacionales, independientemente de su forma jurídica. El Parlamento, en su [Resolución de 19 de febrero de 2009](#), también ha pedido que se incluya a los trabajadores del sector público en el ámbito de aplicación de las directivas sobre información y consulta.

En su [Resolución, de 15 de enero de 2013, sobre información y consulta de los trabajadores, anticipación y gestión de las reestructuraciones](#), el Parlamento pidió a la Comisión que presentara una propuesta de acto jurídico que disponga que los representantes de los trabajadores sean informados plenamente acerca de cualquier operación de reestructuración propuesta y establezca un calendario adecuado para la consulta.

Reiteró esta petición de legislación en su [Resolución, de 22 de octubre de 2014, sobre el Semestre Europeo para la coordinación de las políticas económicas](#) y de nuevo en una [Resolución, de 13 de junio de 2017, sobre fusiones y escisiones transfronterizas](#).

Tras el anuncio de amplios planes de reestructuración en Caterpillar y Alstom en 2016, el Parlamento aprobó una [Resolución, de 5 de octubre de 2016, sobre la necesidad de una política europea de reindustrialización](#), en la que pedía a todas las autoridades pertinentes que velen por que todas las partes implicadas respeten plenamente las normas nacionales y europeas sobre información y consulta de los trabajadores, en particular durante el proceso de reestructuración.

En su [Resolución, de 19 de enero de 2017, sobre un pilar europeo de derechos sociales](#) recordaba la utilidad de involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones e implicarlos en la gestión de las empresas, y citó las empresas de la economía social, como las cooperativas, como un buen ejemplo de cómo crear empleo de calidad, apoyar la inclusión social y promover una economía participativa.

En su [Resolución, de 22 de octubre de 2020, sobre políticas en materia social y de empleo en la zona del euro en 2020](#), el Parlamento destacó que, para que la aplicación del Plan de Recuperación de la UE tenga éxito, son necesarios un diálogo social adecuado a todos los niveles con la implicación efectiva de los interlocutores sociales y subrayó la importancia de reforzar los derechos sindicales y de los trabajadores, así como la negociación colectiva y la participación de los trabajadores, que son herramientas fundamentales para la democracia y la integración.



