

TRABAJO FIN DE GRADO
Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2023/24
Convocatoria: Julio

**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**

Directive 2002/14/EC establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community



Realizado por el alumno Ayoze Conde González

DNI: 42234784-E

Tutorizado por las Profesoras Sarai Rodríguez González y Patricia Riego Concepción

Departamento: Derecho Público y Privado especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ABSTRACT

Directive 2002/14/EC is one of the directives that has gained the most importance in the last century. Its objective of promoting the participation of workers in the company, establishing a general framework to guarantee compliance with the rights of information and consultation in European companies has meant a great advance in the rights of community workers, but at the same time, The transposition carried out by the Member States has generated numerous questions. Among these we find some such as Where does the need to create Directive 2002/14/EC come from? What influence has it had on the Spanish Regulation? What are the changes that it produces in employment and how does it affect to workers? What are the differences and similarities with respect to other directives that share the same objective? ...

Consequently, this work aims to reflect on the issues generated by the community legislator, relying on doctrinal expert opinion and jurisprudence.

Key Words: Directive 2002/14/EC, information, consultation, participation, employment, working people.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

La Directiva 2002/14/CE es una de las directivas que más importancia ha ganado en el último siglo. Su objetivo de fomentar la participación de los trabajadores en la empresa, estableciendo un marco general para garantizar el cumplimiento de los derechos de información y consulta en las empresas europeas ha significado un gran avance en los derechos de los trabajadores comunitarios, pero a su vez, la transposición llevada a cabo por los Estados Miembros ha generado numerosas cuestiones. Entre estas encontramos algunas como ¿de dónde proviene la necesidad de creación de la Directiva 2002/14/CE?, ¿qué influencia ha tenido en el Ordenamiento Español?, ¿cuáles son los cambios que esta produce en el empleo y de qué manera afecta a los trabajadores?, ¿Cuáles son las diferencias y similitudes con respecto a otras directivas que comparten su mismo objetivo? ...

Por consiguiente, este trabajo tiene el objetivo de reflexionar sobre las cuestiones generadas por el legislador comunitario, apoyándose en la opinión experta doctrinal y la jurisprudencia.

Palabras clave: Directiva 2002/14/CE, información, consulta, participación, empleo, personas trabajadoras.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
1. ANÁLISIS DE LA DIRECTIVA	6
1.1. Objetivos y ámbito de aplicación.....	6
1.2. Modalidades prácticas.....	8
1.3. Información y consulta derivadas de un acuerdo.....	9
1.4. Información confidencial.....	9
1.5. Defensa de los derechos.....	10
2. CONTEXTO HISTÓRICO DE LA DIRECTIVA 2002/14/CE.....	11
3. TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA A NUESTRO ORDENAMIENTO INTERNO.....	14
4. EVOLUCIÓN DE LA DIRECTIVA A NIVEL COMUNITARIO.....	22
4.1. El impacto de la Directiva 2002/14/CE en Francia.	25
4.2 El impacto de la Directiva 2002/14/CE en el Reino Unido.....	26
4.3 El impacto de la Directiva 2002/14/CE en Italia.	27
5. SANCIONES	28
6. IMPORTANCIA DE LA DIRECTIVA 2002/14 CE EN LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNION EUROPEA, DEL 15 DE ENERO DE 2014.	30
7. CONCLUSIONES	32
BIBLIOGRAFÍA	35

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, la Unión Europea se ha centrado en mejorar los derechos de participación de los trabajadores en las empresas comunitarias, con el objetivo de poder evolucionar el empleo de las personas trabajadoras en los Estados Miembros. Para ello el legislador europeo ha ido sacando a la luz diversas Directivas dedicadas a estos derechos, buscando así un avance social-económico que beneficie tanto a los trabajadores como a las empresas.

Este Trabajo de Fin de Grado se centra en la realización del análisis de la Directiva 2002/14/CE, por el cual se establece un marco general sobre la información y consulta de los trabajadores en la comunidad europea. Esta directiva tiene un gran impacto en los Estados Miembros, ya que busca fortalecer los derechos de trabajadores europeos.

Para poder realizar un buen análisis y poder pasar a su comentario más detallado, es importante examinar su contexto histórico y sobre todo cuáles fueron los aspectos que llevaron a cabo su publicación, aumentando así la participación de los trabajadores en la empresa en los principios del Siglo XXI. Se llevará a cabo un estudio de la transposición española, haciendo hincapié en cuales fueron las modificaciones más significativas, valorando así el impacto en el ordenamiento interno español. Además de ello, observaremos a su vez la transposición llevada a cabo en países como Francia, Italia y el Reino Unido, los cuales gozan de un contexto histórico diferente a los del Estado español.

La transposición española establece a su vez un sistema de sanciones para garantizar el cumplimiento de la Directiva 2002/14/CE, el cual será comentado y analizado al igual que los apartados anteriores. A su vez, disertaremos sobre los diferentes comentarios a una de las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en donde destacaremos la interpretación de la directiva llevada a cabo por la jurisprudencia.

1. ANÁLISIS DE LA DIRECTIVA

1.1. Objetivos y ámbito de aplicación

La Directiva 2002/14/CE es una de las directivas que más influencia ha tenido en los ordenamientos internos de los Estados Miembros, con el objetivo de buscar la defensa del derecho a información y consulta de los trabajadores y trabajadoras, garantizando así la cooperación entre estos y los empresarios sin afectar a los intereses de ambos. Por lo tanto, su objetivo principal es dar fuerza al diálogo social, mejorando y fortaleciendo a su vez la prevención de riesgos laborales, la flexibilización en el trabajo y la formación dentro de la empresa.

Tal y como encontramos en la Directiva, una de las características principales por las cuales los legisladores vieron necesaria su creación, es debido a las diferentes normas a nivel nacional y comunitario en lo que respecta a la información y consulta, ya que estas estaban muy enfocadas al tratamiento una vez ya se produjera el proceso de cambio, desfavoreciendo así a diversos factores como el empleo y la prevención de riesgos. Por lo tanto, la búsqueda del refuerzo del dialogo social mediante los diferentes nuevos métodos de trabajo, ayudan a las empresas a afrontar las nuevas condiciones encontradas en la globalización de la economía.

Esta Directiva se enfoca en otro propósito fundamental, como es el empleo y la formación. La promoción y evolución del empleo favorable, incluyendo a su vez cuando los resultados de la evaluación realizada por el empresario muestren que el empleo se pueda encontrar amenazado, enfatizando en lo relativo a la formación y cualificación de los trabajadores. El refuerzo de la información y consulta busca compensar estos efectos negativos. Así lo expresa el considerando número 8 de la Directiva en donde se considera necesario reforzar y promover la información y consulta cuando esta guarde relación con la evolución del empleo en las empresas.

En cuanto al ámbito de aplicación, lo encontramos recogido en el artículo 3 de la Directiva. En este apartado, la Directiva hace referencia a que su ámbito de aplicación será aplicable, más concretamente para aquellas empresas en donde empleen al menos a

50 trabajadores o en aquellos centros de trabajo en donde empleen al menos a 20 trabajadores.

Visto este punto podemos ver uno de los problemas más relevantes, ya que, al existir un mínimo numérico de trabajadores empleados exigidos, entramos en un alto riesgo de exclusión, en donde millones de trabajadores de los Estados Miembros no les será de aplicación esta Directiva al formar parte de empresas que no superen el umbral numérico establecido. Como ejemplo véase la información contrastada en el libro de Marín Martínez, en donde observamos que, en España, más concretamente en el año 2009, aproximadamente 8 millones de personas trabajaban en empresas que no superaban el umbral de la Directiva¹. Como opinión, al ver que el objetivo de la presente Directiva es la búsqueda de poder establecer un marco general en cuanto a la información y consulta, su ámbito de aplicación también debería de ser más general, evitando así la exclusión de millones de trabajadores.

Además de la limitación del artículo 3 de la directiva, también encontramos otra limitación numérica en su artículo 10. En este artículo se establece la posibilidad que se otorga a aquellos estados que no tengan establecido en la fecha de entrada en vigor, con carácter general y obligatorio, un sistema de información y consulta ni un sistema de representación de los trabajadores en el lugar de trabajo, pudiendo estos limitar la aplicación a:

- a) Empresas que contraten a un mínimo de 150 personas, o aquellos centros de trabajo que contraten 100 trabajadores hasta el 23 de marzo de 2007, y también a empresas que contraten a un mínimo de 100 trabajadores, o centros de trabajo que contraten a 50 trabajadores en el año siguiente a la fecha anteriormente estipulada.

Con esto lo que se busca es modificar los plazos de transposición en aquellos países en donde si es necesaria la aplicación de la Directiva, buscando una extensión en lo referente al tiempo para poder realizar correctamente dicha transposición.

¹ MARÍN MARTÍNEZ, F: *Los Derechos de Información, Consulta y Participación de los Trabajadores*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, p.121.

En este artículo también encontramos uno de los puntos en donde podemos ver reflejada la flexibilidad otorgada por el legislador que anteriormente hemos comentado. Con ello nos referimos a la flexibilidad que se le otorga a los Estados Miembros para poder determinar el modo de calcular el número de trabajadores empleados. Aunque parezca un punto a favor, optando por la flexibilidad, también podemos encontrar diversas consecuencias negativas, como por ejemplo la exclusión a determinados tipos de contratos, tal y como podemos ver en la Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 15 de enero de 2014, que comentaremos más adelante.

1.2. Modalidades prácticas

Las modalidades prácticas se recogen en el artículo 4 de la presente Directiva, concretando en su apartado 4.1 los diferentes conceptos o materias que deberá incluir cada estado miembro dentro de su ordenamiento propio. Estas se establecen de acuerdo con los principios recogidos en el artículo 1 y sin menoscabo de las disposiciones o prácticas más beneficiosas para los trabajadores. En su apartado 4.2 se establecen que las materias que abarcarán la información y consulta serán las relativas a: la información y evolución de las actividades empresariales y su situación económica; información y consulta sobre la estructura, situación y evolución del empleo y en último lugar, las materias sobre la información y consulta en cuanto a las decisiones que puedan provocar cambios sustanciales en lo referente a la organización del trabajo y los contratos de trabajo.

El artículo 4.3, se encarga de establecer cuáles serán las formas de facilitar la información, debiendo transferirse con un contenido apropiado, permitiendo a los representantes de los trabajadores un análisis adecuado para posteriormente preparar, si corresponde, la consulta. Con esto se trata de que los representantes de los trabajadores puedan valorar las diferentes acciones que se pueden llevar a cabo, incidiendo en que la transmisión del contenido deba coincidir con lo dispuesto en el artículo 4.2, siendo al mismo tiempo de cómoda comprensión y pudiendo ser entendida por un trabajador promedio. Nos referimos a las diferentes acciones como aquellas que tendrán lugar en un futuro próximo en la empresa, en donde una vez producidas, podrán ser evaluadas.

Por otro lado, podemos prestar atención al no establecimiento de un límite exacto en lo que a tiempo se refiere, volviendo a dejar la puerta abierta a los Estados Miembros, los cuales se encargarán de concretar o cuantificar estos tiempos inexactos.

El artículo 4.4, al igual que su párrafo anterior, establece que la consulta se deberá de efectuar de manera y contenido adecuado, añadiendo a su vez el deber de contener un nivel de dirección y representación acorde al tema tratado, de tal modo que se pueda permitir a los representantes de los trabajadores concentrarse con el empresario y lograr una respuesta justificada con el objetivo de alcanzar a un acuerdo entre las partes. La Directiva demuestra con ello que la información previa es una condición esencial para llevar a cabo una consulta adecuada, por lo que haciéndolo de manera contraria los representantes no tendrían el nivel para abordar el tema, no pudiendo fundamentar la consulta con ningún dato. En el apartado y artículo 4.4 d) se habla de llevar a cabo una reunión en donde se pueda dar una respuesta justificada, lo que supone que el empresario y los representantes de los trabajadores tengan que estar presentes en el mismo lugar.

1.3. Información y consulta derivadas de un acuerdo

En relación con lo anterior, el artículo 5 de la Directiva, dispone que los estados miembros podrán confiar a los interlocutores sociales el poder de definir cuáles son las modalidades de información y consulta de los trabajadores, pudiendo ser diferentes a las previstas en el artículo 4, siempre y cuando se cumplan los principios y límites establecidos en la presente Directiva. Con ello el legislador opta por la negociación colectiva como alternativa, en donde estos acuerdos a los que se refiere son aquellos de ámbito local como la empresa o centro de trabajo, no limitando la negociación colectiva de acuerdos sectoriales o nacionales.

1.4. Información confidencial

Dentro del apartado dedicado a la protección de la información confidencial, recogido en el artículo 6 de la directiva, es importante conocer los límites y condiciones que tiene fijado cada legislación nacional, ya que, dentro de estos se mantiene el deber de no revelar por parte de los representantes información a los trabajadores y a terceros

comunicada en carácter confidencial. En cambio, encontramos una excepción en el artículo 6.1 el cual establece la autorización por parte de un Estado Miembro a los representantes de los trabajadores o a cualquiera que les asista a que transmita la información confidencial a trabajadores o a terceros que estén bajo una obligación de confidencialidad.

Autores como Marín Martínez hacen un profundo hincapié en el establecimiento de “una diferencia entre trabajadores y terceros”² refiriéndose a los sujetos los cuales no podrán revelar las materias de las informaciones denominadas como confidenciales, debido a que esta operación es innovadora con respecto a la Directiva 94/45/CE, ya que esta únicamente nombraba a los terceros, dando lugar a problemas interpretativos. Por lo tanto, se considera que la distinción entre los trabajadores y los terceros tiene como finalidad resolver las dudas sobre la inclusión o exclusión de los trabajadores perjudicados por la confidencialidad de los datos. También se concluye que esta distinción sea dada para diferenciar a los trabajadores en una nueva categoría separada de los terceros, por lo que los trabajadores afectados dejarían de ser considerados terceros y pasarían a ser parte del proceso de transmisión informativa³.

En segundo lugar, junto a la anteriormente citada importancia de límites y condiciones encomendada a cada Estado Miembro, destacamos la no obligación del empresario a facilitar información que pueda generar dificultades al ejercicio de la empresa o centro de trabajo. Para ambos casos los Estados Miembros deberán de contar con diferentes recursos tanto judiciales como administrativos, pudiendo establecer diferentes procedimientos, con el objetivo de garantizar la confidencialidad de la información en concreto.

1.5. Defensa de los derechos

Llegados a este punto, podemos observar una clara delegación sobre los Estados Miembros para garantizar medidas y sanciones adecuadas en caso de incumplimiento de la Directiva, tanto por parte de los representantes de los trabajadores como de los empresarios. En cuanto a las sanciones, estas deberán de actuar bajo el principio de

² *Idem*, p.138

³ *Idem*, p.138-139.

proporcionalidad, siendo además efectivas y adecuadas, permitiendo así adaptarse a cada caso en concreto.

2. CONTEXTO HISTÓRICO DE LA DIRECTIVA 2002/14/CE

La Directiva 2002/14/CE sobre la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea se planteaba como necesaria desde 1995, pero esta surge y cobra fuerza con el impulso dado en 1997 debido a el cierre en Bélgica de la fábrica RENAULT, en donde numerosos trabajadores resultaron perjudicados sin llevar a cabo los adecuados procedimientos de información y consulta. Esto produjo que la Comisión, debido al gran impacto público se vieran obligados a proponer una Directiva que estableciera un marco general de información y consulta para los trabajadores de la Comunidad Europea ⁴. En la propuesta de la Directiva se buscaba además que los Estados miembros pudieran establecer medidas sancionadoras para poder así acabar con las irregularidades de los empresarios.

Por otro lado, los derechos de información y consulta de los trabajadores están presentes desde hace mucho antes, más concretamente desde 1974, en el primer Plan de Acción Social Europeo. A pesar de que estos derechos ya estaban presentes, nunca se llegó a establecer en su totalidad hasta la propuesta de la Directiva ⁵. Cabe destacar, que el camino para el establecimiento y constitución de un marco genérico efectivo para los derechos de información y consulta ha sido complicado, más concretamente en los países y empresas en donde las decisiones de estos influyen directamente en el trabajador.

A lo largo de la huella histórica dejada por los derechos de información y consulta, encontramos 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. Esta Directiva es considerada como unos de los primeros pasos para la implementación de los derechos

⁴ HUERTAS BARTOLOMÉ, T: “Nuevas normas sobre diálogo social europeo: la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea”, *Cuadernos Relaciones Laborales*, núm 1, 2002, p. 121.

⁵ *Idem*, p. 123.

de información y consulta en las empresas de dimensiones comunitarias. La Directiva 94/45 CE surge 20 años después del ya citado Plan de Acción Social Europeo, en donde autores como Huertas Bartolomé expresan que esta tardanza es debida a *“la voluntad política de la UE, que hasta 1997 no se acaba de expresar con rotundidad, para afrontar verdaderamente las exigencias de una política social comunitaria”*⁶.

Debido a todo ello se aprueba en el Consejo de Niza, en el año 2000, la Agenda Social Europea en donde se establece una estrategia comunitaria para el empleo más completa, estableciendo la necesidad de participación de los trabajadores a los cambios que se produzcan en su entorno laboral, reforzando así los derechos de información, participación y consulta de los trabajadores en la empresa.

Como ya nombramos previamente, el cierre de la fábrica Renault produjo la necesidad de creación de un marco general que permitiese a los ordenamientos de los estados miembros establecer medidas sancionadoras contundentes para acabar con las estrategias empresariales que se asemejaran a las utilizadas en su día por la empresa anteriormente citada. Este conflicto con la empresa Renault comienza cuando el equipo directivo de esta comunica al ministro de Francia, en enero de 1997, la decisión de cerrar la fábrica ubicada en Bélgica. Esta decisión fue tomada sin la existencia de un procedimiento de información y consulta, comunicando esta noticia a su comité de empresa belga en febrero, teniendo planeado para el mismo día una rueda de prensa dejando así cerrada las puertas a un diálogo sobre los motivos del cierre.⁷

La Directiva 94/45/CE no tenía en su transposición a la normativa Belga la obligación de informar y consultar al Comité de Grupo Europeo en casos de que se dieran circunstancias como las originadas en el caso, en cambio, los tribunales franceses se apoyaron en la Carta de los derechos fundamentales de los trabajadores, más concretamente en los derechos de información y consulta, para poder enmarcarlos como uno de los objetivos generales de la UE y poder así imponer las sanciones correspondientes. Con todo ello se logró mantener abierta la fábrica con la obligación de tener que cumplir con los procedimientos de información y consulta, en donde a su

⁶ *Idem*, p. 125.

⁷ *Idem*, p. 130.

vez, este acontecimiento provocó entrever la necesidad de mejorar las sanciones en los ordenamientos de los estados miembros debido a la falta de claridad, tal y como ocurrió en este caso con la transposición belga, la cual presentaba diversos fallos en su redacción. En este contexto, la Comisión comenzó un periodo de consultas según lo establecido en el Acuerdo de la Política Social Europea, en el cual, destacaba en su comunicación los puntos débiles de los ordenamientos nacionales en lo relativo a la materia ⁸.

Seguidamente, la Comisión presentó en noviembre de 1998 una propuesta de Directiva en la que se establecía un marco general en lo que respecta a la información y consulta de los trabajadores. Esta propuesta contenía 3 objetivos a destacar:

- 1) Las medidas establecidas en las normas nacionales y comunitarias en lo referente a las sanciones por incumplimiento de los derechos de información y consulta son consideradas como escasas hasta el momento. Esto provoca que uno de los objetivos principales de esta primera propuesta sea el establecimiento de nuevas sanciones más estrictas y coordinadas, para que con ello no se produzcan más altercados como lo sucedido en la fábrica de Renault.

Además de ello, se consideraría infracción grave a toda aquella carencia total de información y consulta antes de una decisión empresarial, y también, a toda aquella ocultación de información que provoque el no desarrollo de los derechos de información y consulta. En la propuesta se recogía que esta Directiva tendría que ser aplicada a los apartados de información y consulta de la Directiva 98/59/CE sobre los despidos colectivos y de la Directiva 77/187/CE sobre la transmisión o traspaso de empresas ⁹.

- 2) El segundo objetivo que destacar se origina debido a que las normas nacionales y comunitarias no proponen con claridad el establecimiento de un periodo de información y consulta con la correspondiente anterioridad, centrándose únicamente en lo sucederá posteriormente. Esto provoca que el trabajador no

⁸ *Idem*, p. 131.

⁹ *Idem*, p. 133.

pueda desarrollar un claro periodo de consultas, en donde estando reunidos con el empresario, obtengan una aclaración justificada sobre la decisión empresarial llevada a cabo ¹⁰.

- 3) Debido a que la Estrategia Europea de Empleo contempla que se deberá de evitar causar dificultades financieras, jurídicas y administrativas a las PYMES, la propuesta establece que un ámbito de aplicación a empresas que contraten a 50 personas como mínimo, excepto en aquellas decisiones empresariales que produzcan cambios sustanciales en el trabajo y en sus contratos, en donde pasará a un ámbito de aplicación contemplado por empresas que contraten a más de 100¹¹.

Ante esta propuesta, el Consejo establece que esta Directiva no podrá afectar a las Directiva 98/59/ CE sobre los despidos colectivos, ni a la Directiva 77/187/CE sobre la transmisión o traspaso de empresas. Además de ello, el consejo añade más obligaciones en lo relacionado al sigilo y añade a su vez un periodo de transición para determinados estados. Para finalizar y con el objetivo de mediar posturas entre la Comisión y el Consejo, se logró la redacción de un acuerdo conjunto el 23 de enero de 2002. Finalmente, el 11 de marzo de 2002 se aprobó la Directiva 2002/14/CE. ¹²

3. TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA A NUESTRO ORDENAMIENTO INTERNO

El derecho a información y consulta es uno de los derechos básicos que recoge el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) en su artículo 4. Este a su vez, debido a su gran importancia, lo encontramos reflejado en el artículo 64 del ET en donde además se recogen también sus diferentes competencias. Este artículo proyecta varios de los puntos recogidos en la Directiva, haciendo a su vez mayor hincapié en su desarrollo.

¹⁰*Idem*, p. 134.

¹¹ *Ibidem*.

¹² *Idem*, p. 136.

Al igual que en la Directiva, el artículo 64 del ET mantiene y entiende por información y consulta a *“la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo”*¹³.

Por otro lado, los artículos 18, 33 y 34 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), también establecen el derecho de información, consulta y participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos, otorgando al empresario la responsabilidad y obligación de que todos los trabajadores reciban información adecuada en relación con los diferentes riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que afecten tanto a la empresa como al puesto funciones o cargos del trabajador, añadiendo a su vez las diferentes medidas y actividades tanto de prevención como de protección. Con una mayor exactitud encontramos en el artículo 33 de dicha ley de prevención el deber que presenta el empresario en materia de consulta, destacando 2 pilares fundamentales nombrados anteriormente en la Directiva 2002/14/CE: La consulta en la planificación y organización del trabajo. Uno de los objetivos que busca la Directiva es la estrategia basada en los conceptos de prevención entre otros, intensificando el dialogo social.

De este desarrollo se ha encargado el artículo 33 de la LPRL, destacando la obligación que tienen los empresarios en consultar con los representantes de los trabajadores la planificación, la organización del trabajo y la introducción de las nuevas tecnologías, evaluando así, entre otros aspectos, sus consecuencias e impacto. Además, los empresarios deberán de consultar las diferentes medidas y desarrollo de actividades de protección y prevención con los trabajadores, incluyendo la designación de los encargados en realizar dichas medidas de emergencia, en definitiva, todo lo que tenga relación con la salud y seguridad de los trabajadores deberá de consultarse, con su debida antelación.

¹³ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE nº 255, de 24 de octubre de 2015 (en adelante ET).

En el Capítulo V de la LPRL, más concretamente en el artículo 34., podemos distinguir y observar el derecho que tienen los trabajadores “...a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo”¹⁴. A esto hace referencia la Directiva con la introducción de fundamentos básicos sobre el derecho de la información y consulta, dándole a su vez el derecho de que los trabajadores sean partícipes en las decisiones que puedan tener relación con ellos, tanto en salud, prevención, organización...

Anteriormente, en el análisis de la Directiva, tratábamos el artículo 6 relativo a la información confidencial y la obligación de guardar sigilo ante determinadas situaciones en donde se otorga o adquiere información por la cual no se este autorizada a revelar o transferir, denominándose confidencial. Bien así, en lo referente a la prevención de riesgos, seguridad y salud, la LPRL también se presencia en estos casos, citando en el artículo 30 el deber de los trabajadores de “...guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones”¹⁵.

La transposición de esta Directiva también ayuda a introducir a través del artículo 65 del ET mayores tecnicismos en el apartado del deber de sigilo profesional. En su Artículo 65.2 observamos como el deber de sigilo deberá ser observado por los miembros del comité de empresa y su conjunto, entendiéndose así cuales son los titulares de ese deber, concretando quienes son los sujetos que van a estar obligados a cumplir con dicho deber de sigilo. El artículo 65.2 conecta así a su vez con lo exigido en la Directiva 2002/14/CE en cuanto a lo que se refiere como “información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o centro de trabajo...”¹⁶. Profundizaremos más adelante este artículo 65 del ET, debido a que es un artículo que requiere un análisis más profundo y detallado junto con el artículo 64 del ET.

Por otra parte, tal y como hemos visto anteriormente, el artículo 6.1 de la Directiva 2002/14/CE establece que los Estados Miembros pueden autorizar a los representantes

¹⁴Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269, de 10 de noviembre de 1995 (en adelante LPRL).

¹⁵ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, LPRL. BOE nº 269, de 10 de noviembre de 1995.

¹⁶ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. ET. BOE nº 255, de 24 de octubre de 2015.

de los trabajadores a transmitir información confidencial a trabajadores o terceros sujetos a una obligación de confidencialidad, en cambio, nuestro ordenamiento no recoge ninguna regulación que acompañe este apartado otorgando esa cierta flexibilidad a los Estados miembros, en lo contrario, se mantiene firme y clara como podemos ver también en el artículo 22.1 de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria, en donde se recoge que *“Los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo y los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, así como los expertos que les asistan, no estarán autorizados a revelar a terceros aquella información que les haya sido expresamente comunicada a título confidencial”*¹⁷.

Por otro lado, una de las premisas que trata la Directiva en su apartado respectivo a la información confidencial es lo encontrado su artículo 6.2, en donde se le otorga al empresario la no obligación de facilitar información o hacer consultas, siempre y cuando pueda crear graves obstáculos al funcionamiento de la empresa. La transposición a nuestro ordenamiento la encontramos en el artículo 65.4 del ET en donde en casos excepcionales las empresas estarán obligadas a proporcionar información que contengan secretos industriales, financieros o comerciales, suponiendo que la divulgación de dicha información intervenga en el funcionamiento de la empresa o en su estabilidad económica.

En base a este precepto, nuestro ordenamiento ha establecido medidas adecuadas para garantizar la defensa de estos derechos, tal y como establece el Artículo 8 de la Directiva 2002/14/CE, las cuales veremos más adelante.

La Ley 38/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es aquella la cual introdujo los aspectos propuestos de la Directiva 2002/14/CE en nuestro ordenamiento interno. Uno de los principales cambios es el concepto de participación, ya que con la transposición se incluyen los derechos de información y consulta pasando a ser 3. En cambio, autores como Marín Martín discrepan en ello, interpretando que lo que se ha hecho es modificar

¹⁷ Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. BOE nº 99, de 25 de abril de 1997.

el concepto de participación, el cual es considerado más genérico, en un concepto más específico.¹⁸

La Ley 38/2007 también introdujo el artículo 64.1 del ET como párrafo informativo en donde se establece que el comité de empresa deberá de ser informado y consultado por el empresario en relación con las materias que afecten a los empleados. Se trata de una introducción para lo dictado en el resto del artículo, referente a las cuestiones empresariales, evolución de empleo y las diferentes cuestiones que puedan afectar a los trabajadores.

En el segundo apartado del artículo 64.1 del ET se introducen las definiciones de información y consulta que encontramos en la Directiva, más concretamente en su artículo segundo. La definición de estos conceptos no es llevada a cabo de manera literal, ya que la Ley 38/2007 procede a cambiar el concepto de “representantes de trabajadores” por el de “comité de empresa”, lo que supone un problema entendiendo que en España hay más figuras de representación aparte del comité de empresa.¹⁹

Por último, en relación con el último párrafo del artículo 64.1, el legislador español quiere hacer hincapié en el espíritu de cooperación por el cual deben actuar las partes. Esto no es más que un refuerzo del deber a actuar con buena fe en cuanto a la información y consulta. Esto tiene como consecuencia que el empresario tenga el deber de proporcionar a los representantes de los trabajadores toda la información correspondiente ya que esto tiene suma importancia para poder establecer una buena negociación en el periodo de consultas. Por lo tanto, este espíritu de cooperación no se debe dar únicamente a la hora de transmitir información a los representantes, sino que también se debe de dar en el periodo de consultas, con el objetivo de poder llegar a un acuerdo que se benefician para ambas partes.²⁰

Se introduce a su vez en el artículo 64.2 del ET el derecho que tiene el comité de empresa a ser informado trimestralmente sobre diferentes materias, entrando en juego el

¹⁸ MARÍN MARTÍNEZ, F: *op. cit.*, p.181.

¹⁹ *Idem*, p.183.

²⁰ *Idem*, p.185-186.

artículo 4.1 de la Directiva 2002/14/CE, en donde anteriormente comentamos la flexibilidad otorgada por parte del legislador comunitario a los Estados Miembros para poder establecer las modalidades prácticas. En el Artículo 64.2 d) del ET se introduce la previsión de información en relación con las enfermedades profesionales, siniestralidad o los “*estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen*”²¹. Con ello se introduce por primera vez la transmisión de información en materia medioambiental, aunque ello no provenga directamente de la Directiva, si no más concretamente del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2007, acuerdo que destaca el objetivo prioritario, entre otros, de proteger o evitar las consecuencias negativas que los efectos medioambientales puedan dar en el empleo o su competitividad ²².

Seguidamente observamos que también se añade la modificación de incluir la emisión de un informe previo en lo relativo a las consultas, en donde el comité de empresa tendrá derecho a consultar las cuestiones relativas a las reducciones de jornada, el traslado total o parcial de las instalaciones, los procesos de la empresa que puedan afectar al volumen de empleo, los planes de formación profesional en la empresa y a la implantación y revisión de los sistemas de organización y control de trabajo. Todo ello lo encontramos recogido en el artículo 64.5 del ET.

Continuando la transposición, en el artículo 64 del ET, observamos que no se exige únicamente el cumplimiento de los supuestos recogidos en el presente artículo. Dicha situación se encuentra recogida en los epígrafes 8 y 9 del citado artículo, en donde se permite el establecimiento de disposiciones específicas en cuanto a las modalidades y contenido del ejercicio de los derechos de información y consulta, tanto en otros artículos del ET como en otros reglamentos, normas legales y convenios colectivos, siempre y cuando en estos últimos se respete lo establecido legalmente.

Siguiendo con el análisis de la transposición, la introducción del deber de sigilo del artículo 65 del ET, nombrado en apartados anteriores, produce que en el caso de realizar

²¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. ET. BOE nº 255, de 24 de octubre de 2015.

²² Resolución de 9 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007. BOE nº 48, de 24 de febrero de 2007.

una interpretación literaria de su segundo apartado suponga que se limite la libertad de expresión hasta el punto de no poder comunicar e informar aspectos que generan un impacto en el trabajo. Todo ello suma mayor importancia cuando se le otorga libertad al empresario y al equipo directivo de este, sobre poder determinar cuáles son esos aspectos que están bajo el deber de sigilo. Con ello queremos destacar, que el objeto de este segundo apartado es proteger al empresario para poder reservar la confidencialidad de datos que este categorice como confidenciales en relación con la actividad empresarial. Autoras como Garrido Pérez opinan que, las empresas, con el objetivo de acabar con un uso desproporcionado y abusivo de los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores, deberían de manifestar la utilización del deber de sigilo en circunstancias en las que:

- La información bajo sigilo tenga un impacto económico, competencial o estratégico.
- La información bajo sigilo no sea de fácil acceso para las terceras personas por la vía de otros medios comunicativos.
- La comunicación y revelación de dicha información suponga tal y como establece el artículo 65.4 del ET, un grave perjuicio para el funcionamiento de la empresa o su actividad ²³.

En el tercer apartado del artículo 65 del ET, el legislador recalca la prohibición de utilizar documentos aportados por parte del empresario al comité, fuera de su ámbito o con otro fin distinto al que le fue entregado. Con ello el legislador quiere conseguir que los documentos aportados por el empresario a los representantes tengan una correcta utilización. Otro elemento para destacar de este apartado es su comienzo, en donde el legislador hace referencia a ningún tipo de documento, otorgando un carácter general e introduciendo el deber de sigilo a cualquier tipo de documento sin hacer distinciones concretas. El artículo 65.3 del ET concluye con la obligación de mantener el deber de sigilo a los representantes incluso una vez expire su mandato.

²³ GARRIDO PÉREZ, E: “Los cambios sistemáticos, materiales y funcionales en los derechos de información y consulta de los representantes unitarios del personal”, *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm 95, 2008, p. 37.

El cuarto apartado encontrado en el artículo 65 del ET continua con la no obligación otorgada al empresario de informar sobre materias relacionadas con secretos financieros, industriales o comerciales, los cuales pudieran interferir en el desarrollo de la empresa, su funcionamiento o su economía. Uno de los principales aspectos e inconvenientes que se ha destacado, es la inexistencia en el ordenamiento interno español de una normativa que regule cuáles son concretamente los aspectos financieros, industriales y comerciales que redacta el artículo. La jurisprudencia interpreta el significado de secretos empresariales como aquellos secretos los cuales revelan una táctica comercial vital para la empresa o información la cual es de suma importancia para que se garantice el éxito de esta ²⁴.

Siguiendo con el análisis del párrafo anterior, nos referimos a la intervención del desarrollo de la empresa o su funcionamiento, como al daño que se pueda producir en caso de no guardar sigilo con respecto a los conceptos anteriormente definidos. No es suficiente con que se determine que una información está categorizada bajo sigilo, ya que el empresario deberá de argumentar el por qué la comunicación de dicha información puede causar peligro a la empresa o su actividad y en qué aspectos concretos afecta esta transferencia de datos. Para finalizar el análisis de este cuarto apartado, observamos como el legislador introduce una excepción, más concretamente sobre aquellas materias y datos que guarden relación directa con el volumen de empleo de la propia empresa. Esta excepción provoca que el empresario no pueda evitar proporcionar información sobre la estructura y evolución de empleo en la empresa o sobre los diferentes cambios sustanciales que se puedan dar en los contratos de trabajo, cumpliéndose así el artículo 4.2 de la Directiva 2002/14, más concretamente los apartados a) y b).

Finalizando el análisis del artículo 65.5 del ET, en este último apartado se tiene como objetivo hacer cumplir con el artículo 6.3 de la Directiva, en donde los Estados Miembros deberán de contar con recursos judiciales o administrativos en caso de llegar a un incumplimiento en el que el empresario indique u ordene sigilo. En este caso, el legislador introduce como medio de impugnación contra las decisiones de la empresa

²⁴ *Idem*, p. 39.

que estén salvaguardadas bajo sigilo o para la no comunicación de información a los representantes de los trabajadores, el proceso de conflictos colectivos como modalidad de solución. Para poder incorporar esta nueva materia al proceso de conflictos colectivos, la Ley 38/2007 se encargó a su vez de modificar el artículo 151.3 de la ley de procedimiento laboral.²⁵

4. EVOLUCIÓN DE LA DIRECTIVA A NIVEL COMUNITARIO

En cuanto a la evolución de la Directiva 2002/14/CE, los derechos de información y consulta han sido mejorados posteriormente por otras Directivas. Un ejemplo de ello lo tenemos con la Directiva 2009/38 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.

Esta Directiva en su artículo 12 muestra su directa relación con la Directiva 2002/14/CE en donde se establece que lo encontrado en la misma no tendrá efecto ni afectará a los procedimientos de información y consulta recogidos en la Directiva 2002/14/CE. A su vez, la Directiva 2009/38/CE tiene como objetivo una mejora de los derechos de información y consulta en las empresas de dimensión comunitaria, desarrollando cada vez más la defensa de los derechos de información y consulta de los trabajadores europeos.

Por otro lado, una de las grandes relaciones que encontramos en ambas Directivas es garantizar que los trabajadores tengan la oportunidad de participar en las decisiones empresariales sin que estas decisiones afecten a sus intereses y derechos, tratando ambas Directivas temas en común como pueden ser las cuestiones en reestructuraciones, cambios en entorno laboral, etc.

Como ya comentamos anteriormente la Directiva 2002/14/CE establece un marco legal más general, permitiendo así que la Directiva 2009/38/CE proporcione una complementación más detallada sobre como introducir estos derechos determinados en las empresas. Aunque encontremos muchas similitudes y ambas compartan la participación de los trabajadores en la empresa, también cuentan con diferencias

²⁵ *Idem*, p. 41.

notables en contenido, centrándose esta última directiva en empresas que se encuentran bajo un determinado contexto, como pueden ser los procesos de reestructuración, estableciendo procedimientos y plazos más específicos para garantizar su efectividad. Por otro lado, ambas Directivas contienen diferentes ámbitos de aplicación, los cuales son:

- La Directiva 2002/14 CE como ya anteriormente comentamos se dirige a las empresas que contengan o empleen al menos a 50 trabajadores, o en centros de trabajo al menos a 20 trabajadores.
- La Directiva 2009/38/CE en cambio, el ámbito de aplicación afecta a empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria. En cuanto a la empresa de dimensión comunitaria, serán afectadas que empleen al menos a 1000 trabajadores en los Estados Miembros y que se emplee en otros dos Estados Miembros a 150 o más trabajadores en cada uno de ellos.

Aunque ambas Directivas presenten distintos ámbitos de aplicación, estas a su vez comparten dos requisitos en su normativa, los cuales son uno cuantitativo dirigido a la cantidad de trabajadores contratados, y por otro lado uno cualitativo dedicado a la ubicación de las empresas o centros empresariales.

Otro punto para destacar de ambas Directivas, incluyendo a su vez la Directiva 2001/86/CE del Consejo en donde se contempla el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores, es su estructura. En primer lugar, estas Directivas se componen por un apartado enfocado a la definición y descripción de los derechos. En segundo lugar, presentan un objetivo común, el cual se encuentra en proporcionar a los trabajadores *“una efectiva capacidad de influencia”* ²⁶. En tercer lugar, encontramos la definición de ambos derechos de manera separada, es decir, el legislador define de manera aislada cada derecho, aunque posteriormente exista relación entre ambos, ya que no se puede desarrollar una consulta de manera apropiada sin una correcta facilitación de la información.

²⁶ NAVARRO NIETO, F: *Los derechos de participación de los trabajadores en el nuevo escenario del derecho del trabajo en España*, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2015, p. 32.

La evolución que ha tenido la norma europea desde los años 90, en la esfera que rodea los derechos de participación, se ha considerado como insuficiente para poder superar las diferencias entre lo económico y lo social. Para que se pueda dar una correcta evolución, algunos autores consideran como necesarias el establecimiento de precisas políticas de empleo, incluyendo a su vez, que para que se pueda otorgar una garantía de los derechos de participación, información y consulta, los estudios han demostrado que se genera una mayor efectividad de estos derechos en aquellos países en donde la cultura de participación existía con antelación a las Directivas comunitarias, siendo por tanto más efectivo en aquellos países que se han centrado en poder realizar una transposición rigurosa de sus contenidos ²⁷.

A diferencia de las Directivas 98/59/ CE y de la Directiva 2001/23/CE, la Directiva 2002/14/CE se diferencia por utilizar un sistema normativo “*soft*” ²⁸, lo cual significa que el legislador apuesta por la flexibilidad de los Estados Miembros, ignorando así la uniformidad de los distintos derechos de cada país.

Otro punto para destacar en común de estas tres Directivas es la interpretación dada por parte de la jurisprudencia, en donde se interpreta que los Estados pueden tener completa libertad para concretar como serán los órganos que representen a los trabajadores, pero no su presencia fundamental, ya que de ello se encarga la legislación comunitaria. Es por ello, que en la mayor parte de los Estados miembros no se obliga al empresario a que se imponga una estructura concreta de representación de los trabajadores, si no que se introduce como un derecho de creación de los propios trabajadores ²⁹.

La Directiva 2002/14/CE afronta una cuestión considerada como débil en su redacción realizada en las anteriores directivas nombradas en los párrafos anteriores, siendo este el apartado de sanciones en caso de incumplimiento. En este apartado, la Directiva en su artículo 8.1 exige que, en caso de incumplimiento por parte de los representantes de los trabajadores o de los empresarios, los Estados miembros impondrán las medidas necesarias para que se cumpla lo estipulado en la propia Directiva ³⁰. La novedad que encontramos a diferencia de las anteriores Directivas es que legislador añade que en

²⁷ *Idem*, p. 33

²⁸ *Idem*, p. 34

²⁹ *Idem*, p. 38.

³⁰ *Idem*, p. 42.

caso de incumplimiento los Estados Miembros deberán de imponer sanciones adecuadas, siendo efectivas, proporcionadas y disuasorias. Véase a su vez, la opinión crítica de Navarro Nieto, en donde se considera necesaria la conexión entre las Directivas sectoriales y la Directiva 2002/14/CE, ya que asegura su efecto en cuestiones importantes como la reestructuración de plantillas en grupos societarios ³¹.

4.1. El impacto de la Directiva 2002/14/CE en Francia.

Al igual que en el ordenamiento interno español, la Directiva 2002/14 tuvo una baja influencia en Francia, en donde esta no obtuvo una transposición formal como lo tienen otras Directivas. Francia indicó que la ley del 18 de enero de 2005 n° 2005/321, fue la que llevo a cabo la transposición, ley la cual se encarga de mejorar las materias relacionadas con el empleo, entre otras. En esta ley no se encuentra ninguna mención a la Directiva 2002/14/CE, en donde lo único que podemos encontrar relacionado con la directiva es la autorización para poder realizar acuerdos con la misión de poder actuar utilizando los protocolos legales de información y consulta en el momento en el que la empresa tiene pensado realizar despidos.³²

La ley francesa se ha encargado de desarrollar en su ordenamiento interno los derechos de participación de los trabajadores desde el año 1945, estando continuamente evolucionando y desarrollándose según el contexto social y laboral en el que se encontrara el país en cada momento. La confrontación entre la Directiva y la legislación francesa la encontramos en la negociación colectiva. La Directiva busca llegar a un acuerdo con el empresario en explícitas decisiones del empresario, por lo que se opta por la negociación colectiva. Este concepto de negociación colectiva no había llegado ni sido transpuesto por el ordenamiento francés.³³ El derecho francés ha diferenciado el derecho de representación distinguiendo dos figuras importantes:

- Los representantes electos: Estos son los representantes que tienen legitimación para actuar en las competencias de información y consulta.

³¹ *Idem*, p. 45.

³² LAULOM, S: “El papel de la Unión Europea en la transformación de las formas de representación de los trabajadores a partir de la experiencia comparada (Reino Unido, Italia y Francia)”, *Dereito: Revista xurídica Da Universidade De Santiago De Compostela*, Vol. 20, núm 2, 2012, p. 21.

³³ *Idem*, p. 22.

- Los representantes sindicales: Entre sus capacidades, a diferencia de los representantes electos, pueden ejercer poderes que deriven a la negociación colectiva.

Viendo el análisis realizado a la Directiva, observamos que esta no contempla tal diferenciación de representantes como hace el derecho francés. Algunos críticos, como la autora Sylvaine Laulom, consideran que la Directiva 2002/14/CE pudo ser importante y estar implicada en la evolución del sistema francés, siendo significativa en el desarrollo de las relaciones laborales del país.³⁴

4.2 El impacto de la Directiva 2002/14/CE en el Reino Unido.

El derecho comunitario logra acabar con el único canal de representación existente en el Reino Unido y otorga a los representantes de los trabajadores el reconocimiento de los derechos de información y consulta. El derecho británico constaba de un sistema voluntario para el reconocimiento de los derechos de información y consulta, otorgándose únicamente a los representantes sindicales que habían sido elegidos anteriormente por el empresario. Esto daba lugar a que los derechos de información y consulta solo pudieran efectuarse cuando los representantes habían sido seleccionados previamente por la empresa.³⁵

La transposición de la Directiva 2002/14/CE obligó al sistema británico a tener que adaptarse al sistema europeo, en donde por primera vez, el Reino Unido se vio obligado a tener un sistema de representación de los trabajadores. El Reino Unido es uno de los países que más se ha acogido a la flexibilidad otorgada por la Directiva, en donde el legislador británico opta por realizar un procedimiento de información y consulta por parte de los representantes de los trabajadores cuando, al menos, un 10 % de los trabajadores de la empresa lo soliciten.³⁶

Entre los puntos más polémicos que el legislador británico establece se encuentra la hora de establecer los acuerdos, ya que puede haber información en el acuerdo que sea transmitida directamente a los trabajadores sin que esta tenga que pasar por los

³⁴ *Ibidem*.

³⁵ *Idem*, p. 27.

³⁶ *Idem*, p. 30.

representantes. Esto conlleva a que no se cumpla con el 100% de lo establecido en la Directiva, ya que esta no recoge poder transmitir información a los trabajadores sin tener que pasar previamente por los representantes. El único apartado de la Directiva que contempla y dispone algo contrario es en su considerando 16, estableciéndose que esta no afectará a los sistemas que pronostican la participación dada de manera directa por los trabajadores, pero ello siempre y cuando pueda darse una transmisión de dicha información a través de los representantes. Ello conlleva a que la Directiva solo pueda recoger esta posibilidad en aquellos países en donde se previera esta excepción, países en los cuales no entra el Reino Unido.³⁷

Por otro lado, como comentamos anteriormente, el Reino Unido recoge en su ordenamiento interno la obligación de tener al menos un 10% de trabajadores que soliciten el inicio de una negociación para que esta se pueda dar. En este punto, la directiva no dispone ninguna limitación numérica ya que el legislador estaría introduciendo así un bloqueo para la completa libertad de ejecución en los derechos de información y consulta.

4.3 El impacto de la Directiva 2002/14/CE en Italia.

Al igual que el Reino Unido, Italia constaba de un único canal de representación, siendo este sindical, para la representación del trabajador. La transposición de la Directiva tuvo lugar en el año 2007, en donde se realizó con retraso. El Gobierno justificó este retraso defendiendo que los interlocutores tenían que tomar el tiempo necesario para poder tener un acuerdo firme sobre ello. Es por ello, que el sistema italiano se apoyó bastante en el artículo 5 de la Directiva en donde el estado italiano confía a los interlocutores sociales el poder de estipular mediante un acuerdo las modalidades correspondientes a la consulta e información de los trabajadores.³⁸

La transposición de la Directiva se ha llevado a cabo de manera muy formal, por lo que autoras como Sylvaine Laulom, consideran que, aunque la transposición de la directiva debió de ser uno de los cambios mas importantes de la legislación laboral italiana, esta

³⁷ *Idem*, p. 31.

³⁸ *Idem*, p. 36.

ha pasado desapercibida, debido a al desinterés y al no intento de poder llevar a cabo una reforma mayor.³⁹

5. SANCIONES

En el acuerdo del Comité de Conciliación previo a la Directiva, se decantó por la propuesta de Directiva llevada a cabo por el Consejo, en donde se opta por eliminar la propuesta realizada por la Comisión en lo relativo a la nulidad en casos de infracciones graves y también se descarta que esta directiva pueda influir en los procesos de despidos colectivos de la Directiva 98/59/CE y sobre las transferencias de empresas de la Directiva 2001/23/CE. Lo que si destacamos en el artículo 4.2 a) son los casos en donde se dan cambios en las modificaciones sustanciales del trabajo y en los contratos de trabajo, en donde autores como Huertas Bartolomé señalan que ello proporciona una contradicción generada por la dificultad de llegar a un punto en común entre el Consejo y la Comisión.⁴⁰

En cuanto al apartado de sanciones de la Directiva, encontramos el artículo 8.1, en donde se establece que los Estados Miembros deberán de imponer, en caso de incumplimiento del empresario o de los representantes de los trabajadores, las medidas adecuadas, más concretamente sobre procedimientos judiciales o administrativos, para poder respetar el cumplimiento de la Directiva. En el segundo punto del artículo 8, el legislador establece que los estados miembros deberán de imponer las sanciones adecuadas en el caso de que ocurra un incumplimiento de alguna de las disposiciones de la Directiva por parte de los representantes de los trabajadores o los empresarios, destacando que estas sanciones deberán de ser proporcionadas, efectivas y disuasorias. Huertas Bartolomé expone que la Directiva en este punto es una decepción para el ámbito sindical y también para los intereses de los trabajadores, todo ello debido a que la Directiva no pretende buscar una coordinación para el establecimiento de sanciones, dejando todo en manos de los Estados Miembros.⁴¹

³⁹ *Idem*, p. 37.

⁴⁰ HUERTAS BARTOLOMÉ, T: *op. cit.*, p. 138.

⁴¹ *Idem*, p. 139.

En cuanto a las sanciones establecidas y sus mecanismos, para la garantía de protección de los derechos de información y consulta, encontramos en nuestro ordenamiento diferentes métodos que proporcionan la eficacia del artículo 8 de la Directiva 2002/14/CE nombrado anteriormente. Para la violación de los artículos 64 y 65 del ET se establece el proceso de conflictos colectivos del Artículo 153 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. Este proceso garantiza la tutela judicial efectiva cuando el problema tiene un carácter colectivo, en el caso de que la decisión empresarial de no proporcionar la información necesaria a los trabajadores. Este proceso es un procedimiento urgente de tramitación preferente, pudiendo estar legitimados activamente los sindicatos, las asociaciones empresariales (cuando los conflictos sean de ámbito superior a la empresa); los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores (en los conflictos de ámbito empresarial o inferior).

Por otro lado, encontramos la posibilidad de aferrarse al proceso de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas encontrado en el artículo 177 de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social. En cuanto a la legitimación activa de este procedimiento, en caso de que la vulneración de los derechos de información y consulta afecte de manera individual, estará legitimado activamente el trabajador, en donde el sindicato podrá actuar como coadyuvante. En caso de que la lesión de estos derechos afecte de manera colectiva, estarán legitimados activamente los sindicatos. La legitimación pasiva en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas corresponderá al empresario o asociación empresarial, ya que son los causantes de la lesión del derecho cuya reparación se pretende.

El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante LISOS), por su parte, identifica en su artículo 7.7 como infracciones graves a la “*transgresión*”⁴² de los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores y delegados sindicales en los términos legal o convencionalmente establecidos. En la subsección 2ª de la presente ley, más concretamente en su Artículo

⁴² Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE nº 189, de 08 de agosto de 2000.

9, encontramos de manera más detallada las diferentes infracciones en materia de derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, diferenciando los casos en donde las infracciones son graves o muy graves.

En el artículo 9.2 c) de la presente ley se considera como falta muy grave a las acciones u omisiones que generen e impidan a los representantes de los trabajadores ejercer los derechos de información y consulta correctamente. Este artículo 9.2 c) también establece como merecedor de sanción al abuso de utilización de la obligación de confidencialidad en la información otorgada.

Algunas otras sanciones las encontramos tipificadas en la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (en adelante CP), interponiendo las penas o sanciones adecuadas en caso de incumplimiento de los empresarios o trabajadores, como por ejemplo el artículo 199.1 y 199.2 del CP. En este artículo, se busca la protección de la intimidad como bien jurídico, pudiendo ser el sujeto activo tanto el empresario como el trabajador, debida a la revelación o divulgación de secretos conocidos en el desempeño laboral. Por otro lado, tenemos el artículo 278 y 279 del CP en donde se persigue la difusión o revelación de secretos de empresa llevada a cabo por el sujeto que tuviera la obligación de guardar secreto, pudiendo ser este agravado cuando se revelan o difunden por personas responsables de mantener la información en ficheros, soportes informáticos, etc.

En estos artículos se refleja la garantía de cumplimiento de la Directiva 2002/14/CE en su artículo 8 por parte de nuestro Ordenamiento interno, ya que se garantiza el establecimiento de sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias.

6. IMPORTANCIA DE LA DIRECTIVA 2002/14 CE EN LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNION EUROPEA, DEL 15 DE ENERO DE 2014.

Esta sentencia tiene como objetivo principal la compatibilidad entre las reglas francesas para la constitución de los órganos de representación y lo establecido en la Directiva

2002/14/CE. Más concretamente, el problema se encuentra en que el sistema francés de representación colectiva introdujo una serie de características en cuanto a la promoción de empleo, excluyendo a todos aquellos trabajadores que entran en la empresa mediante un determinado tipo de contrato.⁴³

Según los hechos de la sentencia, cuando se produjo el nombramiento de un representante sindical para la AMS, (la AMS es una asociación de Marsella que se encarga de contribuir con la prevención de delincuencia, ayudando a reinserir y formar a los desempleados) esta se opuso interponiendo una demanda, en donde alegaba que la plantilla tenía un umbral de trabajadores inferior a 50, que es el umbral mínimo legalmente establecido por la normativa francesa para poder realizar la constitución de comités de empresa y designación de representantes sindicales. En esta demanda la AMS excluía a los trabajadores que fueran aprendices y a algunos otros trabajadores con un tipo de contratos determinados como los contratos de iniciativa de empleo.

Lo que vemos reflejado es un ejemplo de uno de los problemas ya comentados anteriormente que tiene la Directiva 2002/14/CE, que es su marco general, es decir, su generalidad. Como ya hemos visto, la directiva dispone que las modalidades de práctica se aplicarán conforme a la legislación nacional de los Estados Miembros, dejando ver que el legislador europeo se percató de las diferentes medidas de participación que hay en toda Europa.

Aunque su generalidad pueda parecer una facilitación de las cosas, esta puede llegar a ser todo lo contrario, ya que tal y como indican autores como el profesor García Murcia, la decisión que lleva a cabo el legislador europeo puede ocasionar inconvenientes entre la Directiva y la normativa nacional de cada país en relación con su grado de ajuste, sobre todo en aquellos países en donde ya se han implantado desde tiempos anteriores, rigiéndose conforme a sus propias evoluciones sociales y económicas.⁴⁴

⁴³ STJ de la Unión Europea (Gran Sala) de 15 de enero de 2014 (asunto C-176/12).

⁴⁴GARCÍA MURCÍA, J: “Naturaleza y fuerza vinculante de los derechos fundamentales en la Unión Europea: a propósito de las previsiones sobre la información y consulta en materia laboral”, *Revista Española de Derecho Europeo*, núm. 52, 2014, p. 103.

Uno de los puntos con mayor influencia, es que cada país tiene su manera de defender los intereses de los trabajadores y diferentes métodos de negociación colectiva, en donde la normativa comunitaria no tendrá otra opción que no sea operar con flexibilidad, ya que cada nación va a querer conservar las diferentes reglas que se han ido desarrollando sobre la materia a lo largo de su trayectoria histórica.⁴⁵

Volviendo a la sentencia, el TJ se encargó de proponer dos argumentos frente a las diversas alegaciones planteadas por la AMS. En primer lugar, exponían que la regla nacional difería con la definición que daba la Directiva 2002/14/CE en cuanto al concepto de trabajador, ya que en la definición aportada por dicha directiva no se prevé ninguna exclusión a determinados grupos de trabajadores. Además, el TJ subraya el artículo 3.1 de la Directiva 2002/14/CE, ya que, aunque este otorgue a los Estados Miembros el poder de determinar cómo estimar el número total de empleados, la propia Directiva también atribuye una obligación de que estos no tengan posibilidad de exclusión. En segundo lugar, el TJ argumenta que estas decisiones nacionales privan a los trabajadores de sus derechos de participación en la empresa, añadiendo, además, que la regla nacional iba en contra con el artículo 11.1 de la Directiva 2002/14/CE, en cuanto a la interposición de medidas para garantizar los resultados de la Directiva.

Como conclusión, ya que nuestro objetivo no es realizar un análisis profundo de dicha Sentencia, podemos ultimar con la idea de que el legislador comunitario formuló la Directiva 2002/14/CE de manera básica y flexible, para así poder dejar a los países miembros decidir en función a sus tradiciones, abriendo así un amplio abanico de configuraciones en cuanto a la información y consulta.

7. CONCLUSIONES

La Directiva 2002/14/CE por la que se establece un marco general relativo a la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea presenta un ámbito de aplicación muy amplio y general por el cual podemos sacar como uno de los objetivos principales la celebración de un buen diálogo social y comunicación entre el

⁴⁵*Ibidem.*

empresario y los trabajadores. Esta amplia generalidad tiene como consecuencia la flexibilidad otorgada a los Estados miembros para poder decidir las medidas oportunas cumpliendo así con la presente Directiva. Esto nos hace ver que la Directiva no muestra ningún impedimento para que los ordenamientos internos de cada Estado Miembro puedan establecer sus criterios de interpretación.

El artículo 4.4 d) de la Directiva, establece que la consulta deberá de realizarse siguiendo una metodología que permita a los representantes de los trabajadores reunirse con el empresario y poder tener una respuesta justificada sobre su decisión, añadiendo además la definición que tiene la directiva sobre la consulta, entendiendo esta como el diálogo entre el empresario y los representantes de los trabajadores dando a su vez un intercambio de opiniones. Nuestro ordenamiento jurídico, en cambio, establece en su Art 64. 5 del ET que el comité de empresa tendrá el derecho de realizar un informe sobre diferentes materias de consulta, con carácter previo a la ejecución del empresario sobre sus determinadas decisiones. Esto muestra una falta de adaptación en cuanto al ámbito de consulta, ya que la Directiva sugiere que se debe producir diálogo entre las diferentes partes antes de la toma de decisión del empresario, en cambio, según el ET interpretamos que el hecho de redactar un informe con el derecho de desarrollar diferentes materias de consulta no es suficiente para mostrar una previa negociación entre las partes mediante un diálogo social adecuado entre estas.

Otro punto que destacar, es su poca intervención en nuestro ordenamiento interno, dado que el desarrollo en materia de información y consulta que ofrece nuestro Estado está bastante completo, cumpliendo a su vez con los objetivos y deberes que dicta la Directiva a través de lo previsto su transposición con la Ley 38/2007, más concretamente en la modificación de los artículos 64 y 65 del ET. Por lo tanto, se observa que no solo se busca un refuerzo sobre aquellos aspectos principales de información y consulta en países más desarrollados, sino que, además, busca proporcionar el establecimiento de unos procedimientos y deberes mínimos a cumplir para garantizar así una mayor protección del trabajador en Europa.

El desarrollo de esta Directiva se dirige más concretamente hacia aquellos países que tienen un modelo de participación en la empresa más blando, como por ejemplo Italia, país que tras la publicación de la Directiva reguló los derechos de información y

consulta estableciendo los contenidos mínimos de esta, pero acogiéndose a su vez a la tradición italiana, la cual opta por la delegar en los convenios colectivos cuáles serán las modalidades a llevar a cabo y cuáles serán los contenidos de los derechos de participación del trabajador en la empresa.

En conclusión, la Directiva 2002/14/CE es influyente para muchos de los países miembros de la Unión Europea, ya que, a diferencia de otros países como España, los derechos de participación, información y consulta de los trabajadores en la empresa no disponían de un marco general, restándole importancia a estos.

BIBLIOGRAFÍA

- GARCÍA MURCÍA, J: “Naturaleza y fuerza vinculante de los derechos fundamentales en la Unión Europea: a propósito de las previsiones sobre la información y consulta en materia laboral”, *Revista Española de Derecho Europeo*, núm. 52, 2014, pp. 91-116.
- GARRIDO PEREZ, E: “Los cambios sistemáticos, materiales y funcionales en los derechos de información y consulta de los representantes unitarios del personal”, *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm 95, 2008, pp. 11-44.
- HUERTAS BARTOLOMÉ, T: “Nuevas normas sobre diálogo social europeo: la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea”, *Cuadernos Relaciones Laborales*, núm 1, 2002, pp. 119-142.
- LAULOM, S: “El papel de la Unión Europea en la transformación de las formas de representación de los trabajadores a partir de la experiencia comparada (Reino Unido, Italia y Francia)”, *Dereito: Revista xurídica Da Universidade De Santiago De Compostela*, Vol. 20, núm 2, 2012, pp. 7-41.
- MARÍN MARTÍNEZ, F: *Los Derechos de Información, Consulta y Participación de los Trabajadores*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.
- NAVARRO NIETO, F: *Los derechos de participación de los trabajadores en el nuevo escenario del derecho del trabajo en España*, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2015.