

MADRID

Castellana, 216
28046 Madrid
Tel.: (34) 91 582 91 00

BARCELONA

Diagonal, 640 bis
08017 Barcelona
Tel.: (34) 93 415 74 00

BILBAO

Alameda Recalde, 36
48009 Bilbao
Tel.: (34) 94 415 70 15

MÁLAGA

Marqués de Larios, 3
29015 Málaga
Tel.: (34) 952 12 00 51

VALENCIA

Gran Vía Marqués
del Turia, 49
46005 Valencia
Tel.: (34) 96 351 38 35

VIGO

Colón, 36
36201 Vigo
Tel.: (34) 986 44 33 80

BRUSELAS

Avenue Louise, 267
1050 Bruselas
Tel.: (322) 231 12 20

LONDRES

Five Kings House
1 Queen Street Place
EC 4R 1QS Londres
Tel.: +44 (0) 20 7329 5407

LISBOA

Avenida da Liberdade, 131
1250-140 Lisboa
Tel.: (351) 213 408 600

NOVEDADES EN LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS Y GRUPOS DE EMPRESAS DE DIMENSIÓN COMUNITARIA

Rodrigo Martín Jiménez

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo. Universidad Rey Juan Carlos
Consejero Académico de Gómez-Acebo y Pombo*

Con ocasión de la trasposición de la Directiva 2009/38/CE, la **Ley 10/2011, de 19 de mayo** (BOE del 20), en vigor desde el 21 de mayo, **modifica sustancialmente la 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**. Como se indica en el Preámbulo, el hilo conductor de la revisión consiste en avanzar y profundizar en que la información y consulta de los trabajadores en estas empresas y grupos de empresas sea **real y efectiva**. En este sentido, se modifica el art. 3 de la Ley para indicar que la información y consulta debe efectuarse **"al nivel pertinente de dirección y de representación, en función del tema tratado"** y que las competencias del Comité de Empresa Europeo y el procedimiento de información y consulta **"se limitarán a las cuestiones transnacionales"**. Por otro lado, se incorporan **nuevas definiciones¹ y se mejoran otras** ya existentes². Como es lógico, se quiere que los derechos de información y

consulta se ejerzan **en tiempo y forma** y siempre **antes de la toma de decisiones por las empresas** (pues de otro modo no serían efectivas), respetando en todo caso, como no puede ser otro de modo, el poder de dirección y decisión empresarial.

Se da un **nuevo tratamiento a las "cuestiones transnacionales"** con el fin de distribuir más adecuadamente las competencias transnacionales y deslindarlas de aquellas otras de ámbito inferior (nacional o local). En este sentido, **se separan y distinguen las competencias en función del nivel territorial**, tratando así de **evitar duplicidades**, al tiempo que se apunta la necesidad de desarrollar y poner en práctica mecanismos de **articulación o coordinación** entre los distintos niveles de representación. Al mismo tiempo, se da una nueva dimensión, más amplia, a las cuestiones transnacionales, que ahora comprenden no sólo las cuestiones que afectan al conjunto de la empresa o del grupo de empresas, o al menos a dos Estados

1 Por ejemplo, la consulta, se define como "la apertura de un diálogo y el intercambio de opiniones entre los representantes de los trabajadores y la dirección central o cualquier otro nivel de dirección más apropiado, en un momento, de una manera y con un contenido que permitan a los representantes de los trabajadores emitir un dictamen sobre la base de la información facilitada sobre las medidas propuestas acerca de las cuales se realiza la consulta y sin perjuicio de las responsabilidades de la dirección, y en un plazo razonable, que pueda ser tenida en cuenta en la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria".

2 Por ejemplo, la información consiste ahora en "la transmisión de datos por el empresario a los representantes de los trabajadores para que estos puedan tener conocimiento del tema tratado y examinarlo"; se añade que "la información se efectuará en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, de tal modo que permita a los representantes de los trabajadores realizar una evaluación pormenorizada del posible impacto y, en su caso, preparar las consultas con el órgano competente de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria".

& Noticias breves

miembros, sino también las que revistan importancia para los trabajadores europeos en términos del alcance de sus posibles efectos o las que impliquen transferencia de actividades entre Estados miembros, con independencia del número de Estados miembros de que se trate.

Otras novedades se refieren al derecho de los representantes de los trabajadores a recibir **formación** relativa a su función representativa **sin pérdida de salario**, a la posibilidad de celebrar **reuniones** de seguimiento y preparatorias **sin la presencia de la empresa**, a la asistencia y asesoramiento de **expertos** de la elección de los representantes, que podrán tener una procedencia sindical, a la obligación de la dirección de la empresa de **informar a los agentes sociales** europeos

de la apertura de negociaciones con vistas a la formación de un comité de empresa europeo o, en fin, al deber de la empresa de **facilitar los medios apropiados** a los representantes para el desarrollo de sus funciones.

Cambiando por completo de perspectiva, los representantes de los trabajadores tienen ahora la **obligación de informar a sus representantes** sobre el contenido y resultados de los procesos de información y consulta, con la salvaguarda del deber de confidencialidad. Por último, **se modifica la fórmula para determinar la composición de la representación de los trabajadores**, dotándola de mayor sencillez y claridad, vinculando la designación de los miembros de la Comisión Negociadora y del Comité de Empresa Europeo a **criterios de proporcionalidad**.