



Universidad de Valladolid

Facultad de Derecho

**Doble Grado en Derecho y
Administración y Dirección de
empresas**

**Derechos de información y consulta
de los trabajadores**

Presentado por:

Diana Santos Santana

Tutelado por:

Noemí Serrano Argüello

Valladolid, 2 de julio de 2018

RESUMEN:

El presente Trabajo Fin de Grado se enfoca en el análisis de los derechos de información y consulta de los trabajadores, englobados en las competencias participativas en la empresa y cuya titularidad corresponde a los representantes legales de los trabajadores. Derechos cuya regulación se encuentra profundamente influenciado por la normativa comunitaria, la cual tiene como objetivos impulsar la efectividad de estos derechos participativos y adaptar la organización del trabajo a las nuevas formas exigidas por la globalización actual, haciendo especial referencia a la Directiva marco 2002/14/CE.

El núcleo básico de estos derechos de información y consulta se encuentra recogido en el artículo 64 ET -aunque no agota en él su contenido-, que se pueden clasificar según la materia objeto de información y consulta; al igual que recoge la función de vigilancia con la que cuenta la representación, la cual refuerza las funciones de información y consulta y sirve como medio de control de la legalidad vigente de las decisiones empresariales; por último deja la vía convencional abierta para ampliar estos derechos participativos.

Finalmente se realizará un breve análisis del principal límite de estos derechos recogido en el artículo 65 ET, el deber de sigilo y secreto, y las consecuencias de la transgresión de estos derechos de información y consulta.

PALABRAS CLAVE:

Derecho de información, derecho de consulta, participación social, representación legal de los trabajadores, responsabilidad empresarial.

ABSTRACT:

This present End of Degree Project focuses on the analysis worker's information and consultation rights, encompassed in the participatory competencies in the company and whose ownership corresponds to the legal representatives of workers. Rights whose regulation is deeply influenced by community regulations, which aims to promote the effectiveness of these participatory rights and adapt the organization of work to the new forms required by current globalization, making special reference to the 2002/14/CE Directive.

The basic core of these rights of information and consultation is set out in the 64 ET Article - although it does not depleted its content -, which can be classified according to the subject matter of information and consultation; as well as the article regulates the

monitoring function, that the representation has, which reinforces the functions of information and consultation and serves as a control medium of the current legality of business decisions; finally it leaves the conventional way open to expand these participatory rights.

Eventually, there will be a brief analysis of the main limit of these rights included in the 65 ET article, the responsibility of stealth and secrecy, and the consequences of the transgression worker's information and consultation rights.

KEY WORDS:

Information right, consultation right, social participation, worker's legal representation, corporate responsibility.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS DERECHOS PARTICIPATIVOS DE LOS TRABAJADORES.....	3
3. MARCO INTERNACIONAL Y COMUNITARIO DE LOS DERECHOS PARTICIPATIVOS DE LOS TRABAJADORES.....	5
3.1. Antecedentes históricos de los derechos participativos en el marco europeo.....	5
3.2. El Convenio nº 135 de la Organización Internacional del Trabajo.....	9
3.3. 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.....	11
3.3.1. <i>Directiva: Objetivos y ámbito de aplicación.....</i>	<i>11</i>
3.3.2. <i>Conceptos que incorpora: información y consulta.....</i>	<i>14</i>
4. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA DE LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA DE LOS TRABAJADORES EN LA ACTUALIDAD.....	16
4.1. El marco constitucional, artículo 129.2. CE.....	16
4.2. Competencias que engloba el derecho de participación.....	18
4.3. Los originarios artículos 4, 61, y 64 del ET y sus reformas.	20
4.4. Supuestos legales de información y consulta previstos en otros preceptos del Estatuto de los Trabajadores.....	22
4.5. Trasposición de la Directiva 2002/14/ CE mediante la Ley 38/2007: modificación del Estatuto de los Trabajadores.....	26
4.6. Espíritu de cooperación reclamado por la Directiva marco.....	28
5. CONTENIDO Y ALCANCE DEL DERECHO DE INFORMACIÓN Y CONSULTA.....	29
5.1. Titulares y contenido del derecho de información y consulta del artículo 64 ET.....	29
5.1.1. <i>Titulares de los derechos de información y consulta: la representación unitaria de los trabajadores.....</i>	<i>29</i>
5.1.2. <i>El alcance del concepto de información y consulta.....</i>	<i>35</i>

5.1.3. Derecho de información: laboral, económica, sobre la aplicación de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y sobre asuntos de índole medioambiental.....	38
5.1.3.1. Derecho de información laboral a los representantes de los trabajadores.....	38
5.1.3.2. Derecho de información económica a los representantes de los trabajadores.....	45
5.1.3.3. Derecho de información sobre igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres a los representantes de los trabajadores.....	49
5.1.3.4. Derecho de información sobre asuntos medioambientales a los representantes de los trabajadores.....	51
.	
5.1.4. Derecho de consulta sobre cuestiones laborales y aspectos económicos.....	52
5.1.5. Funciones de vigilancia de la actividad de la empresa.....	57
5.1.6. Funciones de participación en la gestión de obras sociales según Convenio Colectivo.....	60
5.1.7. Funciones de colaboración con la dirección empresarial.....	60
5.1.8. El derecho-deber de los representantes de los trabajadores a informar a sus representados	62
5.2. El deber de sigilo y secreto del artículo 65 ET.....	62
5.3. Derecho de consulta previstos en otros preceptos del Estatuto de los Trabajadores y en otras leyes.....	66
5.4. Derecho de información y consulta por la representación de los funcionarios en las Administraciones Públicas.....	68
6. CONSECUENCIAS DE LA TRANSGRESIÓN DEL DERECHO DE INFORMACIÓN Y CONSULTA.....	71
7. CONCLUSIONES.....	74
8. PROPUESTAS.....	77
9. BIBLIOGRAFÍA.....	79

1. INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo Fin de Grado se centra en el estudio de cuáles son los derechos de información y consulta de los trabajadores a través de sus representantes. Tomando como referencia el mandato constitucional del artículo 129.2.CE que obliga a los poderes públicos a promover de forma eficaz las diversas formas de participación en la empresa, ya que el derecho de información y consulta forma parte de algo más amplio como es la "participación" en la gestión. Recogido de tal modo en el Estatuto de los Trabajadores -en adelante: ET-, en su título II, que principia con el artículo 61 ET referido a la "participación" y que de conformidad con el artículo 4 ET recoge los derechos de información y consulta en su artículo 64 ET, reflejado en cuestiones que pueden afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma.

Lo primero que hay que tener en cuenta es que son derechos atribuidos a los representantes de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo, que materialmente se identifica con la unidad productiva. Por lo tanto, el derecho de información y consulta formaría una parte de lo que son las competencias de los representantes. Estas competencias que corresponden al comité de empresa y en su caso a los delegados de personal se pueden clasificar en dos grupos¹: *competencias reivindicativas* y *competencias participativas*. En las reivindicativas se pueden mencionar el derecho a la negociación colectiva o el derecho de huelga, pero las cuales no son objeto de nuestro estudio. Son en las competencias participativas en las que se engloba el derecho a la recepción de información y el derecho de consulta.

La información se puede definir actualmente, de acuerdo a la Directiva 2002/14/CE, como la transmisión de datos por el empresario a los representantes de los trabajadores para que puedan tener conocimiento del tema tratado y examinarlo. Y la consulta como el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre los representantes de los trabajadores y el empresario. Directiva de enorme impacto ya que rompe con el "*derecho pasivo*" de información del ET de 1980 que eludía la concreción de un efectivo deber de información empresarial. La Ley 38/2007, de 16 de noviembre, es la que llevó a cabo la trasposición de dicha directiva, dando una nueva redacción a los artículos 4.1.g), 64 y 65 del

¹ GARCÍA NINET, J. Ignacio; GARCÍA VIÑA, Jordi; VICENTE PALACIO, Arántzazu. *Manual de derecho sindical*. Atelier, Barcelona, 2017, pág. 288 y ss.

ET. Reforma necesaria que tiene como causa el fenómeno de la globalización de la empresa que hace necesaria la adaptación a las nuevas formas de organización del trabajo.

La importancia de este derecho de información y consulta radica en que son los medios para llevar a cabo el diálogo social y fortalecer la confianza mutua entre las dos partes. Es más, el derecho de información sirve como instrumento de significativa relevancia para el correcto desarrollo de reivindicación y negociación colectiva², además una correcta infraestructura informativa evita fricciones y dilaciones innecesarias.

La principal novedad normativa que incorporó la Ley 38/2007 es la exigencia de ejercitar los derechos de información y consulta con la suficiente antelación para que éstos sean eficaces en este contexto de adaptación de la empresa a las nuevas condiciones promovidas por la globalización. Se establece una estrategia para el empleo permitiendo la *anticipación, prevención y empleabilidad*, mediante la intensificación del diálogo social para facilitar un cambio compatible y equilibrado entre las necesidades de adaptación de la empresa y la salvaguardia del empleo. Sin olvidar que para conseguirlo, es necesario mantener el espíritu de cooperación entre los representantes y la empresa teniendo en cuenta los intereses de ambas partes, ya que sin una eficaz colaboración sería inviable alcanzar el objetivo de la estrategia y en particular, la función de los representantes de los trabajadores.

Para que el derecho de información cumpla su finalidad, deberá ser proporcionada por el empresario en el momento, de la manera y con un contenido apropiado que permita a los representantes proceder a su examen adecuado y, en su caso, preparar la consulta y el informe. Al igual que la consulta, que deberá permitir conocer al empresario la opinión del comité o delegado a la hora de tomar una decisión, y permita a estos últimos reunirse con el empresario para obtener una respuesta justificada a su informe y contrastar y dialogar sobre sus respectivas opiniones con el fin de llegar a un acuerdo.

Determinada la importancia de esta materia como instrumento básico para fomentar el diálogo social en un mundo profundamente cambiante como consecuencia del fenómeno de la globalización, el objetivo que se plantea en el presente trabajo es conocer el contenido, alcance e interpretación del derecho de información y consulta, y a la vista del estudio encontrar vacíos legislativos con el fin de redactar unas propuestas de mejora para que este derecho cumpla eficazmente su misión.

² OJEDA AVILÉS, Antonio. *Derecho sindical*. Tecnos, Madrid, 2003, pág. 371 y ss.

Antes de empezar con el desarrollo, es necesario reflejar la estructura que se va a seguir. En primer lugar, haremos un breve recorrido a la regulación de la materia de los derechos participativos en el ámbito comunitario, ya que este es el principal influenciador de las modificaciones de la legislación nacional. En segundo lugar, reflejaremos el marco normativo actual de los derechos de información y consulta, haciendo especial referencia a la Directiva 2002/14/CE y a su trasposición. Como núcleo del trabajo, nos centraremos en el contenido del artículo 64 ET para poder reflejar en qué asuntos interviene estos derechos de información y consulta. En paralela correlación con estos derechos se analizará el deber de sigilo y secreto recogido en el artículo siguiente del ET, el cual limita las facultades del derecho de información. Seguidamente haremos una breve referencia a otros ámbitos en los que opera el derecho de consulta, normas estatutarias sectoriales autónomas del artículo 64 ET. Y por último, desarrollaremos como se sanciona la transgresión de los derechos de información y consulta.

Finalizaremos el trabajo con unas conclusiones del anterior estudio y con unas proposiciones personales.

2. ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS DERECHOS PARTICIPATIVOS DE LOS TRABAJADORES

El objeto de estudio del presente Trabajo Fin de Grado es el derecho de información y consulta de los trabajadores a través de los representantes de los trabajadores, por lo que lo primero que hay que tener en cuenta es la ubicación de este derecho. En la historia se han sucedido distintos tipos de participación en la empresa, pero en el que debemos enfocarnos es en la participación en la gestión de la empresa, y no en otros ámbitos como la participación en la propiedad o en los beneficios de la entidad.

Podemos hacer referencia al que se puede considerar primer antecedente de la participación de los trabajadores, la Constitución de 1931, en su artículo 46 comprometía a la legislación social de la República a regular "la participación de los obreros en la dirección, administración y los beneficios de las empresas" pero no llegó a hacerse realidad. Durante la guerra civil se aprobó el "*Decret de collectivitzacions y control obrer de les indústries i comerços*"¹⁵

³ "*Decret de collectivitzacions y control obrer de les indústries i comerços*", integrado en el Plan de transformación socialista del país durante el Gobierno de Tarradellas, durante la Guerra Civil española. Este decreto fijó las bases de una socialización de la economía por la cual los trabajadores participaban directamente de la gestión de sus empresas e indirectamente, del organismo regulador

(decreto de ámbito regional adoptado en Cataluña) y el Decreto de 23 de febrero 1937 con el gobierno de Largo Caballero, introduciendo que en cada empresa intervenida se debía crear un comité de control con obreros pertenecientes a UGT y a la CNT,⁴ pero con la llegada del Régimen franquista quedaron derogados.

Con el régimen franquista se crearon los "enlaces sindicales" y los "jurados de empresa", pero la participación en la gestión era muy débil, podemos mencionar la Ley 41/1962, de 21 de julio, otorgando a la representación del trabajo una participación restringida en los órganos de gestión de las sociedades, ya que solo se permitía para unas empresas con unas determinadas características como por ejemplo que tuvieran más de quinientos trabajadores y que fueran sociedades administradas por consejos compuestos por al menos tres representantes de capital y tuvieran jurado, dejando fuera a multitud de empresas. Además de ser muy restrictivos los requisitos para poder ejercer esta participación en los órganos de gestión de las sociedades, "el procedimiento de elección de esos representantes otorgaba excesivas garantías a los representantes del capital, pues el jurado debía elegir a tres candidatos por cada puesto a cubrir y era el órgano administrador quien designaba a uno de los tres propuestos, pudiendo incluso rechazar la terna entera y obligando a elegir una segunda, en la que era ya forzosa la selección por parte del consejo".⁵

En la transición política se ratificaron diversos pactos y convenios internacionales, se desmanteló el llamado sindicato vertical y se procedió a su sustitución por el sindicalismo de clase, por medio de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical -vigente parcialmente a día de hoy-, y la regulación del Real Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre, sobre órganos de representación de los trabajadores en el seno de las empresas ocasionó la celebración de elecciones de representantes del personal en las empresas durante el año 1978 y supuso el fin del mandato de los jurados de empresa

de la actividad económica a través de la elección de delegados en el Consejo de Economía de Cataluña. (BRICALL, J.M. "Aproximación a los decretos de S'Agaró" en *Studia historica. Historia contemporánea*, N° 3, Barcelona, 1985, pág. 112.)

⁴ SANGUINETE RAYMOND, Wilfredo; CABERO MORÁN, Enrique. *Sindicalismo y democracia: el derecho sindical español del profesor Manuel Carlos Palomeque treinta años después (1986-2016)*. Comares, Granada, 2016, pág. 503.

⁵ SANGUINETE RAYMOND, Wilfredo; CABERO MORÁN, Enrique. *Sindicalismo y democracia: el derecho sindical español del profesor Manuel Carlos Palomeque treinta años después (1986-2016)*. Comares, Granada 2016, pág. 504.

y enlaces sindicales.⁶ Más adelante se traspasaron las competencias de los "jurados de empresa" franquista a los recién creados Comités de empresa y Delegados de personal.

Además, conviene destacar la Ley de Relaciones Laborales, de 8 de abril de 1976, que modificó la Ley de Contrato de Trabajo y el Real Decreto- Ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo, que reguló la huelga y el régimen de conflictos colectivos e introdujo la readmisión obligatoria en el caso de que se hubiese producido un despido improcedente, además de contemplar el despido objetivo.

3. MARCO INTERNACIONAL Y COMUNITARIO DE LOS DERECHOS PARTICIPATIVOS DE LOS TRABAJADORES

3.1. Antecedentes históricos de los derechos participativos en el marco europeo

Es necesario mencionar la normativa europea que se sucede en la historia ya que esta influye en la aprobación y modificación de la normativa nacional. Primero recordar que la Comunidad Económica Europea (CEE) tenía como origen fines económicos, no es hasta pasados unos años cuando se incorpora el factor social, pudiendo señalar el Primer Programa de acción social de 1974. Inicialmente los derechos sociales eran simples declaraciones de intenciones que eran de poca utilidad práctica, pero con los años se ha ido avanzando incorporando estos derechos sociales, y entre ellos los participativos en Directivas Europeas, regulándolos de manera más precisa y detallada.

La necesidad de fomentar la participación de los trabajadores se puede observar en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989, la llamada "Carta Social", pero no es hasta que se incorpora el Acuerdo sobre la política social en el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (TCE) -con el Tratado de Ámsterdam de 1997-, cuando se establece una base jurídica comunitaria en materia de información y consulta de los trabajadores (artículo 137 TCE). También se hace referencia a estos derechos en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE de 2000, que integró los derechos sociales como parte de los derechos fundamentales. Hay que destacar el artículo 27 de la Carta regulando el derecho de información y consulta de los trabajadores en la empresa con la precisión de que se deberá garantizar "en los niveles adecuados", con la "suficiente antelación". Pero dicho artículo se limita a los derechos de información y

⁶ Confederación española de organizaciones empresariales (Departamento de Relaciones Laborales). *La evolución de las relaciones laborales en el Estatuto de los Trabajadores*. Enero de 2016. Pág 1-2.

consulta, por lo que "no puede servir de base jurídica a una noción de participación fuerte, en cuanto a instrumento de participación en la gestión de la empresa"⁷

Respecto a la participación de los trabajadores hay que destacar el artículo 153 del TFUE, que otorga competencias al Parlamento Europeo y al Consejo para adoptar medidas destinadas a fomentar la cooperación entre los Estados miembros y directivas en las que se fijen disposiciones mínimas⁸, y en cuyo apartado f) refleja de manera expresa la cogestión como forma de representación y defensa colectiva de los intereses de los trabajadores.

Si echamos una hojeda a la evolución histórica de la acción comunitaria en materia de derechos participativos, podemos ver, a parte de las Cartas de Derechos que los reconocen, una Directiva marco, la 2002/14/CE que estudiaremos en el capítulo siguiente y Directivas específicas que tratan los derechos de información y consulta en un ámbito concreto y que se han ido sucediendo en el tiempo ante problemas concretos. Podemos señalar la Carta Social Europea 1961 firmada en Turín (ratificada por España en 1980), por la cual las Partes Contratantes reconocen como objetivo de su política garantizar la efectividad de una serie de derechos y principios que se establecen en la misma Carta; derechos de carácter social, principalmente en el ámbito laboral y de la salud. Ya en el artículo tercero de la Carta, se hace referencia al compromiso de las Partes Contratantes a consultar a las organizaciones de empleadores y trabajadores sobre las medidas encaminadas a mejorar la seguridad e higiene del trabajo, al igual que se hace referencia a una consulta previa con las mismas organizaciones para hacer efectivo el derecho a la formación profesional, y en el artículo sexto se hace referencia al derecho de negociación colectiva -el cual supone un grado de mayor intensidad de participación que el derecho de consulta-, en el cual las Partes Contratantes se comprometen a promover el establecimiento de procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores u Organizaciones de empleadores, de una parte, y Organizaciones de trabajadores de otra, con objeto de regular las condiciones de empleo por medio de Convenios Colectivos, cuando se haga necesario.

⁷ NAVARRO NIETO, Federico. *Los derechos de participación de los trabajadores en el nuevo escenario del Derecho del trabajo en España*. Tirant lo blanch, Valencia, 2015, pág. 24.

⁸ Parlamento europeo, Ficha técnica sobre la UE 2018: *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores* [en línea],

http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/es/displayFtu.html?ftuId=FTU_2.3.6.html

También podemos señalar en la década de los 70, la inicial Directiva 75/129/CEE, sobre despidos colectivo, o la propuesta de Directiva Vredeling de 1980⁹, la cual marcó un cambio de rumbo en la orientación normativa, "frente a las iniciativas normativas de la década anterior se disocia la provisión de derechos de representación de trabajadores en empresas transnacionales de otro tipo de regulación societaria".¹⁰ La Directiva Vredeling obligaba a las sociedades multinacionales a informar y consultar a los representantes de los trabajadores en el ámbito de la Comunidad Europea¹¹. Esta propuesta es el antecedente más próximo de la actual normativa sobre información y consulta de los trabajadores en empresas trasnacionales, pero la presión ejercida por las organizaciones empresariales europeas y el veto de los socios nacionales conllevó el rechazo de la misma por el Consejo Europeo. Pese al fracaso de esta propuesta, en esta misma dimensión comunitaria, se puede señalar la Directiva 94/45 del Consejo -la cual tiene como antecedente directo la Directiva Vredeling-, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o un procedimiento de información y consulta en las empresas y grupos de dimensión comunitaria, que fue posteriormente derogado para modernizar la normativa con la Directiva 2009/38/CE, poniendo en marcha mecanismos participativos.

También cabe señalar la actual Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo de 2001, (proveniente de la Directiva 77/187/CE, de 14 de febrero) relativa al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad, cuyo capítulo III está dedicado a la información y consulta, la cual determinó que los trabajadores afectados por ese traspaso deben ser informados.

También se han adoptado otras Directivas que regulan los derechos de información y consulta en situaciones empresariales con algún componente trasnacional como la Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el

⁹ "La Directiva Vredeling constata una renuncia a un *ethos* participativo inspirado en el sistema de co-determinación alemán y se aproxima a un modelos de derechos de representación informativos y consultivos no vinculantes". (DANIS, J.J. and HOFFMANN, R., «From the Vredeling Directive to the European works councils Directive. Some historical remarks», en *Transfer*, nº1 (2), p: 180- 187, 1995.)

¹⁰ PANIZO ROBLES, Antonio. "Derecho social Internacional y Comunitario". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 87, 2010, pág. 171.

¹¹ MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*. Tirant lo blanch, Valencia:, 2017, pág. 29.

Estatuto de la Sociedad Anónima Europea o la Directiva 2003/72/CE del Consejo, de 22 de julio de 2003, por la que se completa el Estatuto de la sociedad cooperativa europea.

En el capítulo siguiente se profundizará sobre 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, pero antes hay que hacer mención a la disparidad de enfoques que hay en los derechos nacionales de los Estados miembro, y en la disparidad de enfoques de participación de los trabajadores. Por un lado podemos señalar el modelo alemán, basado en la cogestión directa (sistema que exige un número muy importante de trabajadores), esto es, el trabajador tiene la posibilidad de influir en los órganos que toman decisiones o asume una función activa en estos, o indirecta cuando el representante de los trabajadores no forma parte de la dirección de la empresa, sino que su labor es el de influir en las decisiones que repercuten en los trabajadores. También la participación puede ser unitaria, cuando la representación engloba a todos los trabajadores de la empresa, típico de los sistemas de gestión como el alemán; o plural cuando la representación es por medio de órganos sindicales¹².

La representación unitaria y plural pueden coexistir en un mismo ordenamiento jurídico, conformando un sistema mixto o también llamado dual, del que participan tanto el comité de empresa, en el ámbito de sus competencias y el sindicato. Este sistema mixto o dual es seguido por España, en la línea seguida por otros ordenamientos, como el francés o el italiano.¹³ Con este sistema dual, se atribuyó a los representantes unitarios o electivos y sindicales de la titularidad de los medios de acción típicos y definitorios del sujeto sindical, comprendidos en el contenido esencial del derecho de libertad sindical (arts. 7 y 28 LOLS, art. 87.1. ET, arts. 3 y 8 RDL 17/1997)¹⁴.

¹² ARRIETA SEGLEAU, Fabián. "El modelo de cogestión alemán. Una alternativa para regular las relaciones laborales" [en línea] https://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/images/documentos/.../arti_01_08.pdf

¹³ GALIANA MORENO J.M y GARCÍA ROMERO Belén. La participación y representación en la empresa en el modelo normativo español. Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 43, 2003, pág. 19.

¹⁴ SANGUINETE RAYMOND, Wilfredo; CABERO MORÁN, Enrique. *Sindicalismo y democracia: el derecho sindical español del profesor Manuel Carlos Palomeque treinta años después (1986-2016)*. Comares, Granada, 2016 Capítulo VII, (CASAS, BAAMONDE, M.E), pág. 399.

Por último mencionar que hasta la Directiva 2002/14/CE, no se establece un marco general en materia de información y consulta, han pasado unos cuantos años hasta llegar a este texto legal. Hasta el momento, en el ámbito comunitario, como hemos visto, solo se habían aprobado directivas caracterizadas por una regulación "parcial y sectorial", es decir, de regular los derechos de información y consulta "limitándolos a un ámbito o supuesto concreto, pero sin abordar la regulación de los mismos con un carácter general"¹⁵.

3.2. El Convenio nº 135 de la Organización Internacional del Trabajo

En el ámbito internacional conviene señalar el Convenio adoptado por la Organización Internacional del Trabajo -en adelante, OIT- el 23 de junio de 1971 sobre los representantes de los trabajadores (Convenio número 135), y ratificado por España al año siguiente. Este Convenio tiene por objeto ampliar la protección en la empresa a los representantes de los trabajadores, donde en su artículo 3 engloba bajo la expresión de representantes de los trabajadores tanto a los representantes sindicales -nombrados o elegidos por los sindicatos o los afiliados a ellos- como a los representantes electos -elegidos libremente por los trabajadores de la empresa-.

Como se indica en el preámbulo del Convenio nº 135, a la vista de las disposiciones del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949 que protege a los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, la OIT consideró necesario adoptar disposiciones complementarias con respecto a los representantes de los trabajadores.

El fin que tiene como objeto el Convenio nº 135 lo podemos extraer de su artículo primero, en el que se dispone que "los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes, de sus actividades como representantes, de su afiliación al sindicato o de su participación en la actividad sindical, siempre que actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor". Para que esa protección sea eficaz las empresas tendrán que poner a su disposición

¹⁵ GARCÍA GUTIERREZ, M. Luisa. *La Directiva 2002/14/CE, 11 de marzo, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea* [recurso electrónico]; La ley digital 360: Actualidad Laboral, nº4, Sección Doctrina, Semana del 20 al 26 Ene. 2003, Ref. IV, pág. 59, tomo 1.

las facilidades necesarias y apropiadas para que pueden ejercer sus funciones de manera ágil y eficaz, teniendo en cuenta que la concesión de estas facilidades no debe perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa (artículo 2 Convenio n° 135 OIT).

En paralelo al Convenio n° 135 se adoptó la Recomendación 143 sobre representantes de los trabajadores, reflejando medidas de concretas en apoyo a la protección eficaz a la que se refiere el Convenio. Ante el deber que señala la OIT de adoptar disposiciones para asegurar la protección ante el despido de estos representante, podemos señalar a modo ejemplificativo, disposiciones referentes a la exigencia de consulta, dictamen o acuerdo de un organismo independiente, o de un organismo paritario antes de que el despido de un trabajador sea definitivo; o adoptar un procedimiento especial de recurso accesible a los representantes de los trabajadores que consideren que se ha puesto fin injustamente a su relación de trabajo.

En cuanto a las facilidades que habrán de otorgarse a los representantes el disfrute del tiempo libre necesario para desempeñar sus tareas y para asistir a reuniones, cursos de formación, seminarios o conferencias sindicales sin pérdida de salario. Y en vista a la función primordial de representar los intereses de la parte trabajadora ante los intereses contrapuestos de la parte empresarial, es sin ninguna duda necesario, de que éstos tengan la posibilidad de entrar en comunicación con la dirección de la empresa y con los representantes de ésta autorizados para tomar decisiones, sin dilaciones indebidas para que el desempeño de sus funciones sea eficaz. Además de otorgarles las facilidades materiales y la información que sea necesaria para sus correspondientes funciones. En definitiva, tiene como finalidad el fomento y la orientación de las actividades nacionales a favor de la protección de los representantes de los trabajadores y de las facilidades que les deben ser otorgadas para el eficaz desempeño de sus funciones.

Por último mencionar la señalización que hace la OIT en el artículo 5 del Convenio n° 135, de adoptar las medidas apropiadas para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos y para fomentar la colaboración entre ambos representantes en todo asunto pertinente.

3.3. 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.

3.3.1. Directiva: Objetivos y ámbito de aplicación

Como hemos visto en el Capítulo I, desde la década de los setenta se ha contemplado en la normativa europea el derecho de información en determinados asuntos, pero las primeras directivas de la Comunidad Europea solo regulaban el derecho de información en situaciones empresariales en casos muy concretos como en los despidos colectivos o en transmisiones de empresas, situaciones críticas. Es con la Directiva 2002/14/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, con la que se ha establecido un marco general relativo al derecho de información y consulta de los trabajadores en la Unión Europea sin vincularse a situaciones económicas empresariales graves.

El fundamento de la presente Directiva lo encontramos en el artículo 137 apartado segundo del TCE (Tratado Constitutivo Europeo), que permite al Consejo adoptar Directivas para la consecución de los objetivos del artículo 136 del mismo texto, entre los cuales se encuentra el objetivo del diálogo social. Y como segundo fundamento encontraríamos el artículo 17 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores.

Como se redacta en la Directiva, esta tiene como objetivo, promover el diálogo social entre los interlocutores sociales y fomentar relaciones de confianza mutua en empresa a fin de favorecer la prevención de riesgos, flexibilizar la organización del trabajado y facilitar el acceso de formación a los trabajadores dentro de la empresa en un marco de seguridad. En particular, era necesario promover y reforzar la información y consulta sobre la situación y la evolución probable del empleo en la empresa, más aun en situaciones en las que el empleo pueda verse amenazado.

En un mundo con una tendencia cada vez mayor a globalizarse y como consecuencia de las crisis económicas que condicionan el número de desempleados, la información y consulta con la suficiente antelación constituyen una condición previa para el éxito de los procesos de reestructuración y adaptación de las empresas a nuevas condiciones, y en concreto, a los nuevos métodos de organización del trabajo. Como se puede observar, esta directiva, en opinión de PRECIADO, que también comparto, está inspirada en la doctrina de la "flexiseguridad", ya que esta información y consultan cobran vital importancia en los momentos previos a las crisis empresariales cuando el empleo se puede ver amenazado, por

ello es condición previa necesaria. Tiene como fin, servir de "instrumento para lograr el éxito de la adaptación de la empresa a la coyuntura económica del momento"¹⁶.

Esta doctrina de la flexiseguridad se puede observar también en el considerando siete y ocho de la Directiva, al razonar la necesidad de facilitar formación a los trabajadores para reforzar sus posibilidades de empleo y de adaptación de los afectados.

Para ello, la Comunidad Europea aplica una estrategia para el empleo basada en tres conceptos: "anticipación", "prevención" y "empleabilidad", elementos según el Consejo claves en toda política de empresa, intensificando el diálogo social para salvaguardar el empleo.

La razón del establecimiento de este marco jurídico general y de mínimos relativos al derecho de información y consulta de los trabajadores es, como señala MARÍN MARTÍNEZ, como consecuencia del tratamiento -dado hasta el momento, tanto a nivel comunitario como nacional- "orientado *a posteriori* de los procesos de cambio, descuidan factores económicos de las decisiones y no favorecen una auténtica previsión de la evolución del empleo en la empresa ni la prevención de riesgos"¹⁷.

Llegando hasta aquí, podemos decir que la Directiva trata de conseguir el equilibrio entre las nuevas realidades empresariales causadas por la globalización y las crisis en el contexto europeo, y la salvaguardia de los derechos de información y consulta de los trabajadores y del empleo. Pero si observamos el ámbito de aplicación de la Directiva vemos que determinadas empresas quedan fuera, y por consiguiente, los derechos de información y consulta no garantizados.

Es en el artículo 3 donde se regula el ámbito de aplicación, en el epígrafe primero se establece que la Directiva será de aplicación, a elección de los Estados miembros: a las empresas que empleen en un Estado miembro al menos a 50 trabajadores, o a los centros de trabajo que empleen en un Estado miembro al menos a 20 trabajadores. Los Estados miembros determinarán el modo de calcular el número de trabajadores empleados. Por lo que podemos ver que se deja a elección de los Estados, lo que no conlleva una armonización legislativa total -objetivo de la Directiva-, y una desigualdad entre

¹⁶ PRECIADO DOMÈNECH, Carlos H., *La aplicación judicial de los derechos de información y consulta y control sindical*. [recurso electrónico]. DOI: 10.1387/lan-harremanak.17489. 2016, pág. 23.

¹⁷ MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*. Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág. 118.

trabajadores de diferentes Estados al dejar al libre arbitrio de la legislación nacional el cálculo del número de trabajadores empleados.

El umbral establecido de 20 o 50 deja un amplio margen de maniobra a los Estados, lo que permitiría excluir los Estados a una cantidad significativa de trabajadores de los derechos de información y consulta en el continente europeo, y con más relevancia en España, por la cantidad ingente de empresas que no superan el umbral numérico de la Directiva (aunque hay que anticipar que España rebaja ese umbral numérico a 6 trabajadores). Y aún más limitado quedó el ámbito de aplicación con el artículo 10, al establecer un umbral numérico más elevado durante un periodo transitorio (hasta el año 2007) para los Estados miembros que en la fecha de entrada en vigor de la Directiva no tuvieran establecido con carácter general, permanente y obligatorio un sistema de información y consulta de los trabajadores, ni un sistema igualmente general, permanente y obligatorio de representación de los trabajadores en el lugar que les permitiera estar representados a dichos efectos.

Por último, como señala MARÍN MARTÍNEZ¹⁸, el legislador comunitario dejó en el olvido al redactar la Directiva a los grupos de empresas, cada vez más frecuentes en nuestros días. Lo vemos con un ejemplo, una empresa con 50 trabajadores si entraría en el ámbito de aplicación de la Directiva y por consiguiente los derechos reconocidos en el texto serían garantizados; en cambio un grupo de empresas -supongamos que está formado por 3 empresas- que tiene cada empresa 49 trabajadores, no sería de aplicación la Directiva a ninguna de las 3 empresas del grupo, y como resultado, 147 trabajadores no verían garantizados esos derechos, el agravio de este ámbito de aplicación es evidente.

Desde el parecer de MARÍN MARTÍNEZ¹⁹ que también comparto, debido a la excesiva cantidad de trabajadores que deja fuera de su ámbito de aplicación, su regulación no es la más correcta. Una vez más se puede observar que el legislador comunitario opta por regular los derechos sociales con una posición más tenue, más débil. Quizás por como dice en el considerando 24, procura no incidir en determinadas normas específicas existentes en algunos Derechos nacionales en este ámbito de información y consulta de los trabajadores. Hubiera sido más eficaz para la salvaguardia de los derechos de información y consulta de

¹⁸ MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*. Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág. 120.

¹⁹ MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*. Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág. 125.

los trabajadores optar por un ámbito de aplicación sin umbrales numéricos, englobando a todo centro de trabajo, empresa o grupo de empresas.

3.3.2. Conceptos que incorpora: información y consulta.

El artículo 2 de la Directiva 2002/14/CE expone una serie de conceptos, llamando la atención la aportación del concepto de información y consulta, ya que para que sea un derecho efectivo debemos conocer previamente en qué consiste esa información y esa consulta. El precepto establece que se entiende por información la "transmisión de datos por el empresario a los representantes de los trabajadores para que puedan tener conocimiento del tema tratado y examinarlo". Y seguidamente se establece la consulta como "el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre los representantes de los trabajadores y el empresario".

Para que la consulta sea eficaz y cumpla los objetivos que se marca la Directiva, esta deberá ser interactiva entre los dos interlocutores, y no solamente información cruzada donde cada parte da su mera opinión sin promover el diálogo social para llegar a un acuerdo sobre las decisiones del empresario; la consulta ha de ser funcional.

Las materias objeto de información y consulta se encuentran recogidas en el artículo 4 de la Directiva 2002, sin perjuicio de disposiciones o prácticas nacionales más favorables para los trabajadores. Los asuntos económicos son solo objeto de información pero no de consulta, en cambio los asuntos relacionados con el empleo si son objeto de consulta. Lo relevante para que sea eficaz la consulta, - aparte la interactividad mencionada anteriormente- en anticiparla con el debido tiempo a la toma de la decisión empresarial definitiva, por ello se habla de evolución "probable" del empleo, o "eventuales medidas" entre otros términos, como indica MARÍN MARTÍNEZ en su tesis doctoral²⁰. Se trata de que los representantes de los trabajadores puedan evaluar y valorar las acciones que puedan darse por parte del empresario en un futuro próximo, para poder dialogar y buscar conjuntamente una mejor solución menos dañina para los trabajadores y la empresa.

Además de la adecuación en el tiempo de la información y consulta, es necesario que el contenido sea "apropiado" para que éstas sean útiles. Esto quiere decir que los datos que se den como información han de ser claros y comprensibles para los representantes de los

²⁰ MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. Tesis doctoral: Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores. Facultad de Derecho, Universidad de Valencia, 2015, pág. 301 y ss.

trabajadores, utilizando un nivel de intangibilidad que comprenda un "trabajador medio" - concepto que se define por los Tribunales de Justicia-. Con el fin como señala el precepto, que esa información sirva para proceder a un examen adecuado, y en su caso, sirva como instrumento para la posterior consulta.

Como señala M.L. GARCÍA GUTIÉRREZ, llama la atención la "falta de mención expresa de la información sobre la formación y cualificación de trabajadores, cuanto más cuando en el preámbulo se estima necesario promover y reforzar la información y la consulta sobre todo en lo referente a la formación y la cualificación de los trabajadores"²¹. Al establecerse como norma de mínimos, los Estados miembro podrían disponer una norma que sí lo contemple, pero hubiera sido preferible su inclusión en la directiva para no dejar margen de opción a los Estados.

Aunque en principio suponga un gasto para la empresa, sería ventajosa la inclusión de esta información sobre formación y cualificación, para mejorar la empleabilidad del trabajador.²²

La misma característica se exige a la consulta, que su contenido sea "apropiado", al nivel pertinente de dirección y representación en función del tema tratado, con arreglo a las informaciones proporcionadas por el empresario y el dictamen de los representantes (artículo 4.4. Directiva 2002/14/CE), que permitan al reunirse ambas partes una respuesta justificada por parte del empresario concerniente al dictamen. Podemos ver una unión entre estos derechos participativos autónomos, la información adecuada y pertinente como requisito previo para que se dé una consulta efectiva, es decir, información como instrumento necesario para formar un juicio razonado y posicionarse en la consulta.

Al igual que podemos ver que la Directiva exige un proceso negociador, al exigir una respuesta justificada, pero de carácter débil -en mi opinión-, ya que aunque se establezca

²¹ GARCÍA GUTIERREZ, M. Luisa. *La Directiva 2002/14/CE, 11 de marzo, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea* [recurso electrónico]; *La ley digital 360: Actualidad Laboral*, nº4, Sección Doctrina, Semana del 20 al 26 Ene. 2003, Ref. IV, pág. 59, tomo 1.

²² Además si al conocer las posibilidades de formación acaban acudiendo a ellas, acaba siendo ventajoso para ambas partes, y ya que trabajadores formados y cualificados haría incrementar la competitividad de la empresa en el sector disminuyendo las posibilidades de un futuro proceso reestructurador.

para determinados casos la consulta con el fin de llegar a un acuerdo, no se establece la obligatoriedad de ese acuerdo, no se trata de una auténtica codecisión.

Otro concepto que incorpora, es en el artículo 6 de la Directiva 2002, la información confidencial, límite del derecho de información, establece un deber de confidencialidad, tanto para los representantes como para los expertos que les asistan, remitiéndonos el precepto a los límites de las legislaciones nacionales. El empresario no esté obligado a facilitar información o a proceder a consultas que pudieran según criterios objetivos crear graves obstáculos al funcionamiento de la empresa o centro de trabajo o perjudicarles (artículo 6.2 Directiva 2002/14/CE). Esta limitación se admite “en casos específicos y en las condiciones y dentro de los límites establecidos por las legislaciones nacionales”.

Para los casos en los que el empresario se postura utilizando de forma abusiva esta confidencialidad para no transmitir información o proceder a consulta, los Estados deben prever recursos administrativos o judiciales para velar por el cumplimiento de los derechos de información y consulta.

Por último señalar que los Estados tienen la obligación de velar por las garantías de las que disponen los titulares de estos derechos, los representantes de los trabajadores, para hacer útiles sus tareas encomendadas, así lo establece el artículo 7 de la Directiva, como pueden ser con el establecimiento de un crédito horario o una garantía ante despido.

4. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA DE LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA DE LOS TRABAJADORES EN LA ACTUALIDAD

4.1. El marco constitucional, artículo 129.2. CE

Antes de entrar a examinar en detalle el contenido de nuestro actual artículo 64 del ET, tenemos que hacer referencia al principal precepto constitucional referido a los derechos participativos, el artículo 129.2. CE, núcleo constitucional de los derechos de información y consulta estudiados en el presente trabajo.

El apartado segundo del artículo 129 CE dispone "*Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.*". Se refiere a la participación en la empresa de forma directa pero tiene un enunciado un tanto abstracto.

En primer lugar, llama la atención su ubicación en el Título VII del texto constitucional referido a la economía y hacienda, y no en el Título I entre los derechos fundamentales, dejando fuera del mecanismo garantista del artículo 53 CE. Lo que hace pensar que el legislador de la época no tuviera en significativa consideración las prácticas participativas de los trabajadores en la empresa para clasificarlos como derechos fundamentales ni ubicarlo como categoría de derechos de los trabajadores²³, ya que se limita a mencionar que las diversas formas de participación han de ser promovidas por los poderes públicos.

La consecuencia que conlleva esta ubicación es no poder acudir ante el Tribunal Constitucional interponiendo recurso de amparo por la vulneración del derecho a la participación en la empresa, al estar este recurso limitado a los derechos contenido en el título primero de la CE. Al igual que en caso de vulneración, la persona que la alegue deberá probarla, a diferencia de la vulneración de los derechos fundamentales que bastaría con indicios para invertir la carga de prueba a la contraparte; consecuencia de mayor importancia si esa vulneración es la causa de un despido, ya que sería clasificado como despido improcedente, pero nunca nulo.

Este precepto contiene tres mandatos a los poderes públicos pero solo se hará referencia al primero de ellos cuyo contenido es objeto de estudio. Si nos atenemos solo a este precepto constitucional, al determinar "*promoverán eficazmente las diversas formas de participación*", concluiríamos que tiene cabida cualquier mecanismo de participación, al regularse de esta manera tan genérica a modo de norma en blanco.

Es necesario ver el texto constitucional en su conjunto, ya que el "derecho de participación" viene predeterminado en la definición social del Estado en el artículo 1.1. CE y en el mandato participativo del artículo 9.2. CE²⁴ Además si observamos el texto constitucional en su conjunto podemos ver que estas formas de participación tienen unas limitaciones, el derecho a la propiedad privada de los medios de producción (artículo 33.1. CE) y a la libertad de empresa (artículo 38 CE), ya que estas formas de participación no hay que entenderlas como medios de acceso a la propiedad empresarial. Hay que entenderla como participación en la dirección económica y organizativa de la empresa u otras formas

²³ MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*. Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág. 149.

²⁴ URIARTE TORREALDAY, R., *El artículo 129.2 de la Constitución. La participación de los trabajadores en la gestión de la empresa*. Editorial Comares, Granada, 2005, p. 104.

que no llegasen a tal grado de participación -que veremos en el posterior estudio del artículo 64 del ET-.

Teniendo en cuenta el carácter normativo de la Constitución, reconocido por el artículo 9.1. CE el carácter vinculante para los poderes públicos, por lo que son estos los sujetos obligados a promover dicha participación eficazmente. "Promover", como nos indica MARÍN MARTÍNEZ apoyándose en el concepto dado por la Real Academia de la Lengua, es "impulsar una cosa procurando su logro", pero no quiere decir que estén obligados a ordenar un resultado, es decir, podrían satisfacer el precepto proponiendo que estas formas de participación sean tratadas en el ámbito de la negociación colectiva, de ahí la vaguedad y abstracción del precepto²⁵.

Por lo que podemos concluir que el artículo 129.2. CE no supone aisladamente una garantía efectiva de participación en la empresa, ya que se transcriben las formas de participación de manera tan genérica que no supone una afectación directa y eficaz al poder del empresario en sus decisiones.

4.2. Competencias que engloba el derecho de participación.

En primer lugar, señalar que el derecho de participación no solo engloba el derecho de los trabajadores a participar en la empresa, sino que también comporta una obligación activa por parte del empresario y de los representantes que son los titulares del derecho de información y consulta, por lo que hay que entenderlo como derecho y como deber.

El derecho de información y consulta es atribuido a los representantes de los trabajadores, por lo que debemos encuadrarlo en las competencias de estos mismos. Como veremos más adelante, el artículo 64 del ET es el precepto nuclear en esta materia de competencias de los representantes de los trabajadores, sin embargo no se agotan en ese precepto, ya que en otros preceptos del Estatuto de los Trabajadores y en otras normas fuera de él, se encuentran recogidas otras competencias. La señalada dispersión normativa y el hecho de que "el artículo 64 ET no sea, precisamente, un modelo de sistemática obligan, para un adecuado análisis y comprensión de las competencias, a una ordenación metodológica de las mismas".²⁶ Siguiendo a PALOMEQUE²⁷ y a otros autores, optamos por la clasificación

²⁵ MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*. Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág. 163.

²⁶ SANGUINETE RAYMOND, Wilfredo; CABERO MORÁN, Enrique. *Sindicalismo y democracia: el derecho sindical español del profesor Manuel Carlos Palomeque treinta años después (1986-2016)*. Comares, Granada, 2016, pág. 421.

tradicional de la doctrina de estas competencias de los representantes de los trabajadores, dividiéndolas en tres grandes bloques a través de los que se estructuran las diferentes funciones que pueden ejercer los representantes, y un cuarto bloque de carácter residual:

El primero de ellos, son las competencias de negociación, en el cual podemos subclasificar las *competencias reivindicativas* por las cuales los representantes están legitimados para negociar convenios colectivos de empresa (artículo 87.1. ET) o convocar una huelga, y *competencias participativas*, donde incluiríamos las consultas de negociación cuando tenga como resultado el poder alcanzar un acuerdo entre empresario y representantes²⁸.

El segundo bloque englobaría las competencias de información, que tiene carácter preceptivo para los representantes, aunque eso no signifique que sea vinculante para el empresario.

Las competencias de vigilancia y control se situarían en el tercer bloque, los representantes deber vigilar que se cumpla la normativa vigente en materia laboral, empleo y Seguridad Social, al igual que se respeten los pactos de empresa que estén en vigor, entre otras cosas que analizaremos de manera detallada en capítulos posteriores.

Y en último lugar, hay que señalar "otras competencias" de la representación legal de trabajadores, como la participación en la gestión de obras sociales o la colaboración con la dirección de la empresa. Se sitúa en el último lugar, ya que a pesar de ser el nivel de participación más incidente en las decisiones empresariales, al poder gestionar o colaborar con la dirección empresarial, solo son competencias si se establecen en el Convenio Colectivo, por tanto no son competencias de mandato legal.

En mi opinión, estos bloques de competencias se complementan mutuamente, ya que sin la pertinente información la consulta no sería del todo eficaz ni se podría llevar a cabo el control de la normativa vigente. Mirándolo desde otra perspectiva, la inobservancia del empresario de sus obligaciones (ya sea en materia de información, de consulta o de otros deberes) puede derivar en las actuaciones reivindicativas por parte de los representantes de

²⁷ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos y ALVAREZ DE LA ROSA, Manuel. Derecho del trabajo. Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2017, pág. 347 y ss.

²⁸ GARCÍA NINET, J. Ignacio; GARCÍA VIÑA, Jordi; VICENTE PALACIO, Arántzazu. *Manual de derecho sindical*. Atelier, Barcelona, 2017, pág. 218 y ss.

los trabajadores, como puede ser la convocatoria de una huelga. Todos los bloques de competencias, con mayor o menor incidencia, tienen como finalidad hacer efectivos los derechos participativos de los representantes de los trabajadores, con el fin de contrarrestar el poder empresarial en la toma de decisiones.

Significativas competencias concretas de los cuatro bloques, como hemos dicho anteriormente, están recogidas en el artículo 64 del ET, núcleo esencial del objeto del presente trabajo.

4.3. Los originarios artículos 4, 61, y 64 del ET y sus reformas

Tras el examen del originario Estatuto de los trabajadores de 1980 podemos observar que el original artículo 4, en su letra g), establecía que "los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, (...) los de participación en la empresa". Y el artículo 61 ET desarrolla esta letra g) estableciendo que "de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de esta Ley y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este Título". La mera reforma que sufrió el artículo 4 g) ET fue con la Ley 38/2007 pasando a denotarse el epígrafe "información, consulta y participación". En cambio el artículo 61 ET no ha sido modificado desde su redacción original en 1980.

No hay discusión sobre lo referente a que el núcleo duro de los derechos enunciados en este apartado g) del artículo 4 ET se encuentra en el artículo 64 ET. Se atribuyó en este precepto las competencias a las que se refiere al Comité de empresa, pero es de lógica que debemos ampliar estas competencias hacia los delegados de personal y hacia las representaciones sindicales, y así lo determina la doctrina.

Haciendo una síntesis del original precepto, podemos ver que otorgaba tres niveles de participación en la empresa como así se ha referido MARIN MARTÍNEZ en su tesis²⁹. En la base de una hipotética pirámide estaría el puramente informativo centrado en asuntos económicos y laborales, con la competencia más débil de información pasiva, refiriéndose por un lado, al ámbito externo al conceder el derecho a recibir información sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa y por otro lado al

²⁹ MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. Tesis doctoral: Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores. Facultad de Derecho, Universidad de Valencia, 2015, pág. 385.

ámbito interno, al otorgar el derecho de conocer la información relativa a la situación de producción y ventas de la entidad. Todo ello recogido en diferentes epígrafes del punto primero del artículo 64 ET -epígrafes 1, 2, 5, 6 y 7-.

En el segundo nivel estaría la competencia de información activa, regulando el derecho a "emitir" informes en el punto 3 y 4 del primer apartado del artículo 64 ET, en asuntos laborales - en ocasiones calificadas como "consultas"-. Como es obvio, ese informe deberá emitirse antes de que el empresario ejecutase una determinada decisión, ya que de lo contrario sería una simple valoración de los representantes de la decisión adoptada por el empresario y dejaría sin eficacia el derecho de información.

En el pico de la pirámide tendríamos una participación real en la empresa, cuyo ejemplo referido en el artículo 64 ET, es la participación en la gestión de obras sociales, pero no siempre existirá esta competencia, ya que depende de que se haya otorgado por convenio colectivo. Y al mismo nivel podríamos situar la colaboración en el mantenimiento y el incremento de la productividad; sin embargo esto último es más una carga o deber para los representantes que un auténtico derecho, ya que el incremento de la productividad favorece al interés del empresario y no a los intereses de los trabajadores.

A estos tres niveles de participación, hay que añadir la competencia que tienen los representantes en cuanto a vigilancia y control sobre ciertas materias (artículo 64.1 ET, apartado octavo). Esta última competencia no sería efectiva sino se ejercitase en de manera adecuada las tres competencias mencionadas anteriormente -información, consulta y participación-.

En cuanto a las modificaciones sufridas por el artículo 64 ET, y apoyándonos en la tesis realizada por MARÍN MARTÍNEZ³⁰, la primera de ellas tuvo lugar con la entrada en vigor del RDL 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, introduciéndose dos párrafos nuevos al precepto provenientes de la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación. Fue en esta Ley donde se estableció la obligación empresarial de entregar una copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito de los representantes de los trabajadores -a excepción de los

³⁰ MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. Tesis doctoral: Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores. Facultad de Derecho, Universidad de Valencia, 2015, pág. 385 y ss.

concernientes a la relación laboral especial de alta dirección, que bastaría con una mera notificación-.

Las modificaciones que tuvo el artículo 64 ET como consecuencia de esta Ley 2/1991 son la introducción de una competencia de información pasiva en materia de contratación, el empresario debería informar sobre la celebración de nuevos contratos previsibles y cual van a ser las características de estos. Y el segundo cambio que conllevó fue la introducción de la competencia del Comité de empresa de recibir por parte del empresario unos documentos - las copias básicas de los nuevos contratos- y de que se le notifiquen las prórrogas y denuncias de contratos ya celebrados.

La segunda modificación del precepto se produjo con la entrada en vigor del Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad. Consistió en una mera aclaración de que el deber de información sobre previsibles contrataciones también englobaba a los contratos a tiempo parcial y añadió el deber de información sobre posibles horas complementarias de estos trabajadores a tiempo parcial.

La tercera modificación que tuvo lugar antes de la transposición de la Directiva Marco 2002/14/CE, se realizó con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, añadiendo al precepto un derecho de información pasiva por parte del empresario de las medidas llevadas a cabo para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, además de añadir una competencia de vigilancia a los representantes de los trabajadores para controlar esa efectiva igualdad y un derecho de colaboración con la dirección para la puesta en marcha de medidas de conciliación, introduciendo con este último derecho una nueva capacidad participativa.

Por último, como consecuencia de la trasposición de la Directiva Marco de 2002 por la Ley 38/2007, de 16 de noviembre, se modificó el precepto introduciendo dos conceptos, el de información y el de consulta, los cuales abordaremos posteriormente.

4.4. Supuestos legales de información y consulta previstos en otros preceptos del Estatuto de los Trabajadores

El artículo 64 del ET es el precepto nuclear que contiene los derechos de información y consulta de los trabajadores a través de sus representantes, pero no agota allí su contenido, el apartado octavo del art. 64 ET ya nos advierte al disponer que "Lo dispuesto en el

presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos de esta Ley o en otras normas legales o reglamentarias." En otros preceptos del mismo texto legal y en otras normas obligan a la parte empresarial en otras circunstancias laborales a informar y consultar a los representantes de los trabajadores.

En cuanto a otros supuestos legales de información, siguiendo a PALOMEQUE³¹ y otros autores³² se debe señalar:

- El art. 8.4 ET establece la obligación del empresario de entregar a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deben celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente.
- El empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores; así lo establece el apartado séptimo del art. 15 ET. Esta información puede facilitarse de dos maneras: mediante anuncio público en un lugar adecuado en la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información
- El art. 29.4 ET, el cual dispone que "el pago del salario, así como el pago delegado de las prestaciones de seguridad social", mediante talón u otra modalidad similar a través de entidades de crédito, que podrá efectuarlo el empresario "previo informe al comité de empresa o delegados de personal";
- El art. 39.2.ET, el cual establece la obligación al empresario de comunicar a los representantes de los trabajadores, la encomienda a los trabajadores de diferentes funciones a las inicialmente pactadas.
- El art. 40.1 ET, la decisión de traslado de trabajadores a un centro de trabajo distinto de la propia empresa que exija cambio de residencia, deberá ser notificada por el empresario a los representantes legales y al trabajador, con una antelación mínima de

³¹ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos y ALVAREZ DE LA ROSA, Manuel. Derecho del trabajo. Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2008, pág. 373-375.

³² COLLADO GARCÍA, Luis y otros. La representación de los trabajadores en la empresa. Editorial Bomarzo, Albacete, 2011, pág. 165 y ss.

treinta días a la fecha de su efectividad. En la misma línea también deberán ser notificados con la misma antelación en el caso de la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual, establecido en el art. 41.3. ET.

- El art. 44 ET³³, el cual dispone que el cambio de titularidad de la empresa, el cedente y el cesionario están obligados a informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad, de los siguientes extremos: fecha prevista y motivos de la transmisión, consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión y medidas previstas respecto de los trabajadores. Al igual que el art. 42 ET³⁴, también establece una serie de extremos de los que en caso de subcontratación de obras y servicios, se deberá informar los representantes legales.

Como podemos observar, son informaciones dadas en momentos en los cuales el trabajador pudiera ver menoscabada su posición laboral, como la transmisión de empresa, el traslado del trabajador, o la encomienda de funciones inferiores a las inicialmente pactadas. El legislador trata de contrarrestar el inmenso poder empresarial mediante la vigilancia de estas situaciones por parte de los interlocutores sociales, de equilibrar la balanza de ambas partes. Aunque desde mi punto de vista, estas facultades de información son muy laxas, ya que solo basta con informar sin que los representantes puedan tomar voz para influir en la decisión empresarial, de suerte que puedan controlar la legalidad de la medida tomada por el empresario.

³³ Art. 44 ET, fue redactado por el número dos del artículo segundo de la Ley 12/2001, 9 julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. Cuya ley procedió a incorporar el contenido de las recientes Directivas europeas 98/50/CE, del Consejo, de 29 de junio, por la que se modifica la Directiva 77/187/CEE, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad, y 1999/70/CE, del Consejo, de 29 de junio, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. (BOE, núm.164, de 10/07/2001).

³⁴ Art. 42.4. redactado por el apartado siete del artículo 12 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. Ley cuyos objetivos tienen como finalidad cumplir los compromisos de la Estrategia de Lisboa (aprobada por el Consejo Europeo el 23 y 24 de marzo del 2000), y mejorar la situación de los trabajadores. (BOE núm. 312, de 30/12/2006)

Hay que mencionar, la Directiva 2008/104/CE del Parlamento europeo y del Consejo de 19 de noviembre de 2008 relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, que también establece unos derechos de información, pudiendo señalar el art. 8 titulado como "información de los representantes de los trabajadores", el cual dispone que "la empresa usuaria deberá proporcionar la información apropiada sobre el recurso a la cesión temporal de trabajadores por empresas de trabajo temporal dentro de la empresa cuando transmite información sobre la situación del empleo en la empresa a los órganos representativos de los trabajadores instituidos de conformidad con el Derecho comunitario y nacional" o cuyo art. 6 que establece el deber de informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal de los puestos vacantes existentes en la empresa usuaria.

En cuanto a competencias informativas de los representantes de los trabajadores ligadas a competencias consultivas, también podemos señalar:

- Los supuestos de traslado colectivo en el art. 40.2. ET, el empresario deberá comunicar la intención de iniciar el procedimiento de consulta a los trabajadores o a sus representantes.
- Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo previstas en el art. 41, apartados 2 y 4 ET, se comunicará el inicio del periodo de consultas y en él se dará a conocer las causas motivadoras de la decisión empresarial; del mismo modo que las modificaciones de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, art. 41.6 ET el cual nos remite al 82.3 ET. Al igual que por la inaplicación del convenio colectivo estatutario de conformidad con lo previsto en este último precepto.
- El art. 44.9. ET, que establece la obligación de iniciar un periodo de consultas en el caso de que el empresario cedente o cesionario con motivo de la transmisión de empresas, quisiera adoptar medidas laborales en relación con sus trabajadores, para tratar las medidas previstas y sus consecuencias.
- Las reducciones temporales de jornada y las suspensiones temporales del contrato de trabajo por causas técnicas, organizativas y productivas, es necesario abrir un periodo de consultas según lo dispuesto en el art. 47 ET, por lo que el empresario tiene el deber de comunicar la intención de indicar dicho periodo, y transcurrido el plazo para que la representación se constituya en comisión, comunicará el inicio del periodo de consultas.

- Los despidos colectivos regulados en el art. 51 ET³⁵, que prevé en su apartado segundo la obligatoriedad de un periodo de consultas con anterioridad al despido colectivo. El empresario deberá comunicar junto con la apertura del periodo de consultas, escrito especificando las causas, el número y clasificación profesional de los trabajadores afectados y de los trabajadores empleados habitualmente en el último año, el periodo previsto para realizar los despidos, los criterios que se han tenido en cuenta para designar los trabajadores afectados y la documentación contable y fiscal y los informes técnicos.

Lo que busca el legislador con estas comunicaciones previas al periodo de consulta es que la representación legal tenga la información necesario para formar un juicio razonado y poder dar opciones motivadas. También se observa que estas competencias informativas ligadas a competencias consultivas, tienen una mayor intensidad que las señaladas anteriormente que se limitaban a otorgar la competencia de recibir información los representantes de los trabajadores. Hay una mayor intensidad de participación en este segundo bloque ya que aquí exige un posicionamiento por parte de la representación, se les otorga voz antes de tomar la decisión empresarial. Sin embargo, la postura de los representantes en el periodo de consultas no resulta vinculante para el empresario, ya que este en caso de desacuerdo después del periodo de consultas, puede hacer efectiva su decisión empresarial. Aún así, son un instrumento ante las medidas de flexibilidad tanto interna como externa del empresario, para acercarnos a una mayor seguridad de los trabajadores al intervenir los interlocutores sociales.

4.5. Trasposición de la Directiva 2002/14/ CE mediante la Ley 38/2007: modificación del Estatuto de los Trabajadores.

Con la Ley 38/2007, por la que se transpone la Directiva europea 2002/17/CE, ha quedado modificado el artículo nuclear del Estatuto de los trabajadores en el que se encuentran recogidos los derechos de información y consulta, el ya mencionado artículo 64 ET.

³⁵ Art.51.2. fue introducido por el apartado cuatro del artículo 6 de R.D.-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. (BOE núm. 139, de 11 de junio de 2011, páginas 60070 a 60087)

Art. 51.1. fue modificado por la Directiva del Consejo 98/59/CE, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

Sintetizando, las principales modificaciones -que detallaremos en el capítulo siguiente referido al contenido del precepto- son, en primer lugar se establece por primera vez en el ordenamiento jurídico español la definición de que se entiende por consulta y por información reproducidas de la Directiva marco con dos modificaciones. La primera de ellas es la sustitución de representantes por "comité de empresa" y la segunda es la coetilla al final de la definición de consulta, que éstas "deberán incluir, en su caso, la emisión de informe previo". Añade la necesidad de informe en determinados casos establecido en el epígrafe quinto del artículo 64 ET.

La estructura seguida por el legislador en el precepto ha sido según la jurisprudencia del TS la de "*numerus clausus*";³⁶ (entre muchas, la STS 17 de enero de 2012³⁷) con el inconveniente de que quedarían fuera los casos no previstos en el precepto, aunque sí que afectarían a los trabajadores, a la situación de la empresa o a la evolución del empleo. La Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) que sanciona entre otras cosas, el incumplimiento del deber de información y consulta por parte del empresario, -como veremos al final del presente trabajo- también se inclina por una estructura "*numerus clausus*" al sancionar los incumplimientos que se establezcan en la ley o en convenios, sin embargo algunos tribunales en sus sentencias relativizan ese "*numerus clausus*" ampliando el derecho a informaciones que no están expresamente en la ley, pero sí muy vinculadas con el fin del derecho de información, esto es, que la representación tenga el conocimiento necesario para proteger los intereses de los trabajadores ante las decisiones empresariales vigilando el cumplimiento de la normativa.

No obstante, la trasposición de la Directiva 2002/14/CE ha supuesto un avance en el ordenamiento jurídico español en materia de derecho de información y consulta, ya que como opina NAVARRO NIETO³⁸ rompe con el "*derecho pasivo*" de información del ET de 1980 que sorteaba la concreción de un efectivo deber de información empresarial.

³⁶ PRECIADO DOMÈNECH, Carlos H., *La aplicación judicial de los derechos de información y consulta y control sindical*. [recurso electrónico]. DOI: 10.1387/lan- harremanak. 17489. 2016, pág. 25.

³⁷ RJ 2012/4969.

³⁸ NAVARRO NIETO, Federico. *Los derechos de participación de los trabajadores en el nuevo escenario del Derecho del trabajo en España*. Tirant lo blanch, Valencia, 2015, pág. 90.

4.6. Espíritu de cooperación reclamado por la Directiva marco

En relación con esto último, el avance hacia un derecho de información y consulta "activo", en el que se tengan en cuenta conjuntamente intereses de los trabajadores e intereses del empresario, hay que hacer referencia al último párrafo del artículo 64.1. ET, el cual dispone:

"En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores."

En este apartado se refleja el "espíritu de cooperación" con el que deben de actuar ambas partes de la empresa, es decir, cooperando para que se cumpla la efectividad de los derechos de información y consulta. Como señala GARRIDO PERÉZ, "este espíritu de cooperación en el ejercicio de los derechos de información y consulta no es más que un cualificado deber de buena fe", o en otras palabras, "una manifestación de la buena fe contractual circunscrito en este caso al ámbito de la operatividad de tales derechos".³⁹

Se establece como cláusula genérica pero ese ideal de cooperación que establece el legislador queda en manos de las concretas actitudes que se dan en cada empresa en particular, de cada empresario y representante. En opinión de GARRIDO PERÉZ lo que sí permite este espíritu de cooperación es enjuiciar las posturas empresariales que negasen suministrar la información debida, sin ningún tipo de justificación razonable o de posible perjuicio a los intereses empresariales, o sin justificación de que se trate de una materia secreta o reservada. Al igual que contravendría este espíritu de cooperación la información suministrada por la empresa si esta se fuera de manera incompleta o tardía, ya que supondría un obstáculo para el buen ejercicio de la función representativa⁴⁰.

Este espíritu de cooperación refuerza la buena fe con la que han de actuar ambas partes. Y como consecuencia de esta buena fe empresarial se refuerza el deber del empresario de proporcionar a los representantes de los trabajadores toda la información pertinente, entendiéndose como tal información la que sirve para alcanzar el fin propuesto (STSJ

³⁹ GARRIDO PEREZ, Eva. *Los cambios sistemáticos, materiales y funcionales en los derechos de información y consulta de los representantes unitarios del personal (nuevos arts. 64 y 65 ET)*. [recurso electrónico] Temas laborales núm. 95/2008, pág. 21.

⁴⁰ GARRIDO PEREZ, Eva. *Los cambios sistemáticos, materiales y funcionales en los derechos de información y consulta de los representantes unitarios del personal (nuevos arts. 64 y 65 ET)*. [recurso electrónico] Temas laborales núm. 95/2008, pág. 21.

Madrid de 22 de junio de 2012⁴¹), por ejemplo, ante un despido colectivo suministrar, entre otras cosas, la información contable y fiscal de la empresa para que la representación legal compruebe la situación económicas por la que pasa la empresa que tiene como consecuencia la necesaria decisión de llevar a cabo los despidos. Así mismo, como refleja misma sentencia -STSJ Madrid de 22 de junio de 2012⁴²- el deber de información y transmisión de documentación forma parte del deber de buena fe que ha de inspirar la negociación en el periodo de consultas.

Por ello, además de entregar la información pertinente, cobra vital importancia que este espíritu de cooperación se dé en el periodo de consultas, con el fin de llegar al acuerdo menos gravoso para los trabajadores afectados.

5. CONTENIDO Y ALCANCE DEL DERECHO DE INFORMACIÓN Y CONSULTA

5.1. Titulares y contenido del derecho de información y consulta del artículo 64 ET

En este apartado haremos referencia a los titulares del derecho de información y consulta a los que se refiere el artículo 64 ET, sin perjuicio de que como conocemos, existan otros titulares a los que se les atribuye un derecho de información y consulta más especializado, como puede ser en materia de prevención, cuya representación está formada por los Delegados de Prevención o el Comité de Seguridad y Salud.

5.1.1. Titulares de los derechos de información y consulta: la representación unitaria de los trabajadores.

En el artículo 4.1.g) ET se encuentra como uno de los derechos básicos de los trabajadores la información, consulta y participación de los trabajadores, por lo que los sujetos de estos derechos serían en principio los propios trabajadores. Sin embargo, el artículo 61 establece "los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación", esto quiere decir, que estos derechos deberán ser ejercidos mediante los representantes ya que son a ellos los que atribuye como titulares la propia Ley, eso sí, en representación de los intereses de los trabajadores.

Como hemos visto, nuestro sistema se basa en un doble canal de representación: la sindical y la representación unitaria. Respecto lo que aquí nos concierne, los titulares de los

⁴¹ N° 584/2012.

⁴² N° 584/2012

derechos del artículo 64 ET, es la representación unitaria de los trabajadores en la empresa, "aquella que surge de una elección por parte de todos los trabajadores y que erigen en órganos o personas que, con vocación de permanencia, tienen atribuidos ciertos derechos y obligaciones genéricos con la finalidad de defender los derechos de sus representados, con base a la legislación vigente en cada momento".⁴³ Por lo que siguiendo este planteamiento, esta definición excluye la representación sindical -la elección deriva de cada sindicato por sus afiliados, no del conjunto de los trabajadores- y la Comisión Mixta paritaria del Convenio Colectivo -órgano paritario donde participan representantes de los trabajadores y representantes de los empresarios-.

La representación unitaria de los trabajadores se extiende, a la totalidad de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo, con independencia de que estén o no afiliados a un sindicato.⁴⁴ Como señala PALOMEQUE, esta representación es de carácter necesario -establecida por ministerio de ley-, al margen de la voluntad de los representados, y electiva -representantes elegidos por los propios trabajadores de la empresa o centro de trabajo-.

Esta representación unitaria, titular de los derechos o competencias establecidos en el artículo 64 ET, son los delegados de personal o el comité de empresa según lo que proceda en cada empresa. Pero además hay otros órganos de representación como el comité intercentros o el comité de empresa europeo, a los que haremos una pequeña referencia ya que estos no son los titulares de las competencias establecidas en el artículo 64 ET.

En primer lugar, los delegados de personal, si seguimos el mismo Estatuto de los Trabajadores y a autores como PALOMEQUE⁴⁵, podemos decir que son órganos individuales de representación de los trabajadores que deberían ser elegidos "mediante sufragio libre, personal y directo" en las empresas o centros de trabajo "que tengan menos

⁴³ MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*. Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág. 211.

⁴⁴ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel. *Derecho sindical*. 3ª Edición. Editorial: Centros de Estudios Financieros, 2016, pág. 232.

⁴⁵ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel. *Derecho sindical*. 3ª Edición. Editorial: Centros de Estudios Financieros, 2016, pág. 232.

de 50 y más de 10 trabajadores" (artículo 62.1. ET)⁴⁶. Entendiendo el centro de trabajo como "unidad electoral básica" (STS de 31 de enero de 2001)⁴⁷.

Además, se permite que haya un delegado de personal en aquellos centros que cuenten entre 6 y 10 trabajadores "si así lo deciden estos por mayoría" (artículo 62.1.ET). De este modo, procederá constituir un delegado, en los centros de trabajo de hasta 30 trabajadores; y 3 delegados, en los centros que tengan de 31 a 49 trabajadores (artículo 62.1. ET).

En cuanto al comité de empresa, como establece el apartado primero del art. 63 ET, el "órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores". El número de miembros del comité de empresa se determina de acuerdo con la escala que podemos ver en el artículo 66 ET: cinco miembros para los centros de 50 a 100 trabajadores; nueve miembros para los centros entre 101 y 250 trabajadores; trece para los centros entre 251 y 500 trabajadores; diecisiete para los centros entre 501 y 750 trabajadores; veintiuno para los centros entre 751 y 1000 trabajadores; y de 1000 en adelante, 2 por cada mil o fracción, con el máximo de 75 miembros.

El número de representantes elegibles que establece la ley se considera de carácter imperativo, siendo nulos los pactos o acuerdos que lo contradigan (STS de 31 de enero de 2001 o de 19 de marzo de 2001)⁴⁸

Hay que señalar que hay que se establecen unos criterios correctores -así los denomina SALA FRANCO⁴⁹- en el mismo ET, para el caso de empresas con varios centros de trabajo:

⁴⁶ Respecto al método de elección de los delegados de personal, se deberá acudir a las previsiones acerca de las elecciones sindicales contenidas en los artículos 69 y siguientes del ET, así como lo previsto en el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre por el que se aprueba el Reglamento de Elecciones de Órganos de Representación de Trabajadores en la empresa". (MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*. Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág.213).

⁴⁷ Ar/2138. SALA FRANCO, Tomás. *Derecho sindical*. Editorial: Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, pág. 105.

⁴⁸ Ar/2138 y Ar/3385. SALA FRANCO, Tomás. *Derecho sindical*. Editorial: Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, pág. 108.

⁴⁹ SALA FRANCO, Tomás. *Derecho sindical*. Editorial: Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, pág. 109.

- "En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en conjunto lo sumen se constituirá un comité de empresa conjunto" (artículo 63.2).
- "Cuando unos centros tengan cincuenta trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro" (art. 63.2 ET), si entre ellos alcanzan también aquel número (STS de 31 de enero de 2001)⁵⁰.

El funcionamiento de los delegados de personal y el comité de empresa es de vital importancia ya que son los medios directos para canalizar los derechos de información y consulta, y todas las exigencias legales que haya tienen significativa importancia a la hora de ejercer esos derechos de manera efectiva.

En cuanto al funcionamiento de los delegados de personal, el artículo 62 ET, en su apartado segundo nos dice que la representación para la que fueron elegidos la ejercerán mancomunadamente ante el empresario y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa. En otras palabras, los delegados de personal, en el caso de que fueran varios, son representantes independientes que ejercen su función de forma mancomunada, lo que supone que el empresario deberá informar o consultar a cada uno de ellos, sin perjuicio de que se haya de tener en cuenta la opinión mancomunada de todos los delegados en los casos en los que se requiera recabar su opinión mediante consulta. Así fue interpretado en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla de 5 de julio de 2011⁵¹, según la cual se estimó la nulidad de un despido objetivo al informarse solo a uno de los tres delegados de personal de la empresa.⁵²

Por otro lado, siguiendo con la aportación de MARÍN, en las empresas que hay 3 delegados de personal, cuando se refiere a la competencia de consulta, los delegados de personal funcionan por mayoría, no por unanimidad. Así se estableció en la sentencia 27 de

⁵⁰ Ar/2138. SALA FRANCO, Tomás. *Derecho sindical*. Editorial: Tirant lo Blanch, Valencia, 2017. Pág. 105.

⁵¹ AS 2011/2697.

⁵² MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*. Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág. 213.

julio de 1984 del antiguo Tribunal Central del Trabajo y en la posterior doctrina ya que si no fuera así se podría obstaculizar la eficacia del funcionamiento de la representación.⁵³

En cuanto al funcionamiento de los comités de empresa o centro de trabajo, estos deberán elegir un presidente y un secretario entre sus miembros y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa (artículo 66.2 ET). El Presidente se le considera como "órgano de relación externa del comité", así se ha mantenido por el TS en sentencias como la de 25 de enero y 23 de mayo de 1990⁵⁴, pero no tiene capacidad de representación por sí solo, es necesario la previa autorización del Comité en su conjunto para el caso concreto., ya que de otro modo, como señala la sentencia del TSJ de Andalucía, Granada, 27 de enero de 2009⁵⁵, implicaría negar a los restantes miembros su derecho a participar en la elaboración de los acuerdos integrados en sus competencias.

En cuanto a la periodicidad de las reuniones, el mismo precepto dispone que serán cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados. Se trata de que los representantes de los trabajadores conozcan la situación de la empresa y de los trabajadores en un tiempo que no sea tardío para que sus función sea eficaz. Hay que advertir que los delegados sindicales que no forman parte del comité de empresa, tienen el derecho de asistir a las reuniones de los comités de empresa, con voz pero sin voto, como así establece el art. 10.3.2º. de la LOLS.

⁵³ Podemos señalar la doctrina de los Tribunales como el Superior de justicia de Madrid, de 8 de febrero de 1996 (AS 1996/310), el Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha, en Sentencia de 26 de enero de 2005 (AS 2005\171), o el tribunal Superior de Justicia de Madrid, en sentencia de 24 de febrero de 1994 (AS 1994/877), según la cual: *la actuación mancomunadas, que define el art. 62.2) del Estatuto dicho, no significa que para ejercer una pretensión procesal tengan que comparecer todos los delegados de personal a sostenerla, puesto que estos deben actuar conjuntamente y de común acuerdo, pero adaptando la decisión por el sistema de mayorías, ya que, otra solución, conduciría a una posible parálisis de funcionamiento de la representación otorgada, por la oposición de uno solo de los delegados, si se tuviere que seguir la unanimidad en la consecución de acuerdos y decisiones.* (MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores.* Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág.214).

⁵⁴ RJ 1990/213 y RJ 1990/4494 (MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores.* Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág.219).

⁵⁵ N° 159/2009.

A diferencia de los delegados de personal, el comité de empresa al ser un órgano colegiado a todos los efectos, deberá actuar en ese sentido, de forma conjunta y colegiada, y por consiguiente se adoptarán los acuerdos por mayorías.

Por último señalar, que a pesar de que el artículo 64 ET nos da la idea de que los comités de empresa son los que primordialmente tienen las competencias de información y consulta, a partir de 2010, con las últimas reformas al ET, son las secciones sindicales las que tienen prioridad en el procedimiento de consultas en el caso de que se lleven a cabo modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o traslados colectivos siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados (art. 40.4. ET, art. 44.9. ET).

Para terminar con este apartado, vamos a hacer mención a otros órganos de representación unitaria de los trabajadores, como son el comité intercentros y comité de empresa europeo.

Lo primero que hay que advertir, es que tanto el comité intercentros como el comité de empresa europeo no son titulares de las competencias establecidas en el artículo 64 ET. El comité intercentros al cual hace referencia el apartado tercero del artículo 63 ET, es un órgano unitario de representación de los trabajadores que se extiende a diferentes centros de trabajo de una misma empresa y la causa por el que se origina es la adecuación a la realidad de la dimensión empresarial actual. "Su constitución no es preceptiva, solo se constituye si así se dispone por la negociación colectiva, y será también esta última la que determine el funcionamiento y las competencias del comité intercentros".⁵⁶

El número de miembros del comité de empresa intercentros será como máximo de 13 y serán designados de entre los miembros de los distintos comités de centro, guardándose la "proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente" (art. 63.3 ET).

Por otro lado, el comité de empresa europeo su funcionamiento es similar al comité de empresa intercentros, funciona por el sistema de mayorías como órgano colegiado que es, sus normas se establecen de forma convencional por acuerdo entre empresa y comisión negociadora, y sus miembros son elegidos por los representantes de los trabajadores

⁵⁶ MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*. Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág. 220.

nacionales o en su defecto, por el conjunto de los trabajadores de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales.⁵⁷

5.1.2. *El alcance del concepto de información y consulta*

Como ya hemos mencionado en el capítulo anterior, el artículo 64 ET sufrió unos cambios tras la trasposición de la Directiva 2002/14/ CE mediante la Ley 38/2007. Uno de esos cambios novedosos es la introducción de la definición de información y consulta, delimitando en qué consisten esos derechos participativos.

En cuanto a la información, recoge el precepto una definición general y válida para cualquier ámbito empresarial de aplicación, disponiendo que se entenderá por información "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 lo que podemos ver que respecto a la definición dada por la Directiva comunitaria presente una leve variación expresiva. "Se reconoce con esta definición de manera indirecta la funcionalidad de información y elude cualquier consideración hacia su naturaleza de mero derecho pasivo carente de finalidad".⁵⁸ Los datos objeto de información deben de poder permitir a los representantes de los trabajadores un conocimiento efectivo para realizar de la mejor manera sus funciones y así permitir un análisis de la situación para posteriores actuaciones.

En cuanto a que se entiende por consulta, el precepto lo define como "el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre empresa y representantes sobre determinada cuestión"; hasta aquí coincide con la definición adoptada por la Directiva comunitaria, pero el legislador español añade un inciso de significativa relevancia, este es: "incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo sobre el mismo". Este inciso, como refleja la profesora GARRIDO PÉREZ, y como iremos observando en el análisis del contenido del artículo 64 ET, diferencia las materias objeto de estos derechos participativos, por un lado, materias que son objeto de información y consulta, y por otro lado, materias que conforman un

⁵⁷ MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*. Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág.224.

⁵⁸ GARRIDO PEREZ, Eva. *Los cambios sistemáticos, materiales y funcionales en los derechos de información y consulta de los representantes unitarios del personal (nuevos arts. 64 y 65 ET)*. [recurso electrónico] Temas laborales núm. 95/2008, pág. 11 a 44.

derecho a emitir un informe -criterio formal que conlleva una "*procedimentalización*" de una consulta previa⁵⁹.

El artículo 64 ET establece un listado de derechos de información y consulta, por lo que cabría hacerse la pregunta de si es un lista cerrada o podría interpretarse extensivamente a otros supuestos. El mismo precepto establece la posibilidad de ampliar el listado por convenio colectivo, pero si este no fuera el caso, atendiéndonos a la literalidad del precepto, "el comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado (...) en los términos previstos en este artículo", parece que se está limitando materialmente estos derechos de información y consulta. El TS ya en la sentencia de 2 de noviembre de 1999⁶⁰, precisaba que "el ejercicio del derecho de información no debe interferir más de lo necesario en lo que es la competencia del empresario, ni podrá superar los límites fijados por la ley o por el convenio colectivo que pueda ampliarlos". Y solo está obligado a suministrar la información "necesaria y suficiente para que el comité pueda desempeñar con éxito las competencias que tiene reconocidas", " sin que pueda exigir de la empresa un deber de información más extenso o intenso que los previstos en las normas laborales y convencionales", por lo que llegaríamos a la conclusión siguiendo esta jurisprudencia que el "derecho de información no puede ser objeto de una interpretación extensiva".⁶¹

Sin embargo, desde el punto de vista de GARRIDO PÉREZ, que también comparto, hay un resquicio de luz en algunas resoluciones jurisprudenciales que a diferencia de otras resoluciones que han negado cualquier demanda que tenga como objeto el derecho de información de los representantes de los trabajadores solicitando otras informaciones o datos no estipulados en el precepto, éstas primeras han reconocido el suministro de los datos necesarios para el correcto ejercicio de la función de los representantes de los trabajadores, sin que queden limitados a lo que expresamente recoja la norma.⁶² Aunque hay

⁵⁹ GARRIDO PEREZ, Eva. *Los cambios sistemáticos, materiales y funcionales en los derechos de información y consulta de los representantes unitarios del personal (nuevos arts. 64 y 65 ET)*. [recurso electrónico] Temas laborales núm. 95/2008, pág. 11 a 44.

⁶⁰ RJ 1999/9108

⁶¹ GARRIDO PEREZ, Eva. *Los cambios sistemáticos, materiales y funcionales en los derechos de información y consulta de los representantes unitarios del personal (nuevos arts. 64 y 65 ET)*. [recurso electrónico] Temas laborales núm. 95/2008, pág. 19.

⁶² Una sentencia ejemplo de resolución que se inclina por la interpretación no extensiva del derecho de información, podemos señalar la STSJ de la Comunidad Valenciana de 7 de septiembre de 2004 (JUR 2005/9458), en la que se falla considerando no hay obligación de que la empresa suministre al

que advertir, que son informaciones que están dentro de la propia finalidad de información aunque no estén recogidas expresamente en el precepto.

Por lo que podemos concluir que a pesar de que por el cauce del Convenio Colectivo, como ya veremos, se puede ampliar los derechos recogidos por la norma estatutaria, no pueden ser objeto de interpretación extensiva al suponer una "evidente limitación del derecho de dirección del empresario" como así señala la STSJ de Burgos de 17 de octubre de 2017.⁶³

Antes de entrar en el contenido detallado que forma el derecho de información y el derecho de consulta regulado en el artículo 64 ET, hay que advertir que se proyectan sobre una globalidad de aspectos recogidos de manera dispersa en los subapartados del precepto. Para reflejar esa globalidad hemos optado por una clasificación según las materias recogidas en cada derecho: de índole laboral, económica, sobre la aplicación de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y sobre asuntos de índole medioambiental; empezando por las materias que afectan de forma más directa a los trabajadores, las cuestiones de índole laboral.

comité una copia de los documentos en los que diariamente se realiza una distribución de los tiempos de trabajo de cada trabajador en los concretos puestos y con los correspondientes cambios y tiempos de descanso, al no establecerse dicha facultad ni en el art. 64 ET ni en el convenio colectivo.

Al igual que nos recuerda el TS, en su sentencia de 9 de octubre de 2015 (nº 322/2014), que la jurisprudencia hasta el momento, no permite llevar el alcance de las materias acogidas al derecho de información más allá de los términos empleados por los preceptos que lo regulan. El mismo criterio sigue la sentencia de la Audiencia Nacional de 9 de abril de 2014 (nº 71/2014).

En cambio, si señalamos la sentencia STSJ Castilla la Mancha, de 13 de noviembre de 2001 (AS 2002/897) reconoce una facultad no incluida expresamente en el precepto ni en Convenio colectivo, esta es, el deber de suministrar al comité el Manual de Valoración utilizado por la empresa, por cuanto "mal podría realizarse de modo adecuado el derecho a ser consultados sobre valoración de puestos de trabajo, si se carece del material técnico que se utiliza para la realización de dicha actividad valorativo". Argumentando que la negativa del empresario a suministrar dicho manual, es una " cerrada negativa, carente de justificación, que impide al Comité de Empresa, o a quien del mismo intervenga en la función asesora pactada, el poder desempeñar una adecuada realización de la misma, sin que exista argumento de clase alguna que avale tal postura empresarial, y sin indicio de clase alguna de perjuicio derivado de la entrega del mismo, que no contiene materia secreta ni sensible de clase alguna."

⁶³ Nº 591/2017.

5.1.3. Derecho de información: laboral, económica, sobre la aplicación de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y sobre asuntos de índole medioambiental

El deber del empresario de informar a los representantes de los trabajadores se extiende a varias cuestiones que iremos detallando en los siguientes subepígrafes y que están reflejadas a los largo del artículo 64 del ET. Hay que advertir, como hemos señalado anteriormente, que aunque el precepto señale al comité de empresa expresamente como titular del derecho de información y consulta, se ha dejado claro que también hay que incluir a los delegados de personal.

5.1.3.1. Derecho de información laboral a los representantes de los trabajadores.

A) Información sobre previsibles contrataciones, subcontrataciones y horas complementarias.

El artículo 64.2 ET, en su apartado c) dispone que el comité de empresa tiene derecho a ser informado trimestralmente *"Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación"*.

Por lo que la primera referencia de información laboral que se precisa es la relativa a la previsión de nuevas contrataciones y supuestos de subcontratación y por lo tanto su contenido es doble. Por un lado, las previsiones sobre contratación en un futuro, como ya reflejó la doctrina, entre otros MARÍN⁶⁴, no es posible exigir al empresario exactitud y precisión, sino que quedaría satisfecho este deber con cálculos razonables, racionales con la evolución de la empresa y sus planes, ya que estos últimos podrían verse cambiados por circunstancias ajenas a la mera voluntad del empresario. En términos generales, según ESCUDERO, sólo una probada ocultación de los planes empresariales podría considerarse como incumplimiento del precepto, no bastando con una simple discordancia entre lo informado a los representantes de los trabajadores y lo efectivamente realizado⁶⁵. Esto quiere decir que el empresario no tiene una obligación incondicional de realizar esos

⁶⁴ MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*. Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág. 288 y ss.

⁶⁵ ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. *La Ley de derechos de información: una Ley a medio camino*. Relaciones Laborales, Vol. 1, 1991, págs. 1044 a 1065.

"previsibles contratos" que ha planeado y de los que ha informado con anterioridad, "no supone un compromiso jurídico estricto".⁶⁶

El precepto concreta que esta obligación tendrá que indicar el número, la modalidad y el tipo de contratos que se prevean realizar, exigencias que tienen la finalidad de que los representantes tengan conocimiento real de la "evolución del empleo" a la que se refiere el artículo 64.1.1.ET.⁶⁷

Por el contrario, esta obligación no se puede interpretar de manera extensiva, por ejemplo como ha relatado el TS⁶⁸, no contendría la obligación de informar sobre el listado de vacantes en la empresa en su totalidad, con indicación de plaza, categoría profesional, ubicación y destino. Eso sí, mediante convenio colectivo este derecho de información puede ser aumentado, pudiendo incluir -siguiendo el ejemplo- la información de vacantes de manera detallada.

La segunda referencia del precepto es el relativo a la información de horas complementarias previstas, lo que se debe a la especial previsión de control de estas horas complementarias, ya que cuando supuestamente se hace una contratación a tiempo parcial es porque el tiempo de trabajo efectivo no superaría las horas que abarcan dicho contrato. Desde mi parecer, y con apoyo de MARÍN MARTÍNEZ, para tratar de evitar el uso abusivo de estas horas complementarias en detrimento de los contratos de trabajo a tiempo completo, se hubiese debido establecer en el precepto la obligación de informar sobre las causas organizativas que provocan la realización de horas complementarias, para así que los representantes puedan comprobar si se trata de una verdadera necesidad extraordinaria o por otro lado, responden a necesidades ordinarias de la actividad empresarial, lo que supondría un verdadero abuso de estas horas complementarias.⁶⁹

⁶⁶ PALOMO VÉLEZ, Rodrigo. Capítulo: *Algunas consideraciones sobre las competencias de los representantes legales de los trabajadores*. GOERLICH PESET, José. (coord) Comentarios al Estatuto de los trabajadores [recurso electrónico]: libro homenaje a Tomás Sala Franco. Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pág. 1090.

⁶⁷ PÉREZ AMORÓS, F. *Derechos de información sobre empleo y contratación. Los derechos de los representantes de los trabajadores en la empresa, según la Ley 2/1991*. Bosch, Barcelona, 1993.

⁶⁸ STS 1 de junio de 2010 (EDJ 2010/196299).

⁶⁹ MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*. Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág. 292 y ss.

La tercera referencia que hace este apartado c) del precepto, es el deber de información de los supuestos de subcontratación por parte del empresario principal. A la hora de interpretar el concepto de subcontratación, la doctrina ha sido discrepante, una parte como MARTIN VALVERDE⁷⁰ se declina por una interpretación finalista y amplia del fenómeno, por la cual los supuestos de subcontratación se extenderían a cualquier manifestación de descentralización productiva con efectos laborales. Y otra parte de la doctrina, como MONEREO, niega la posibilidad de esta extensión tan amplia, reflejando que se puede permitir una interpretación amplia del término "subcontratación", quedando englobados los "supuestos de externalización de partes del proceso productivo a otras empresas o personas no vinculadas laboralmente con el empresario principal", pero no otros supuestos de descentralización productiva como la "escisión de sociedades o la constitución de filiales comunes, reconducidas por el fenómeno de la transmisión de empresas".⁷¹

Al igual que las otras dos referencias, aquí también hay que interpretar que el contenido alcanza a las previsiones futuras de contratación, y no a las subcontrataciones ya consumadas. Se debe hacer esta interpretación finalista, ya que el objeto principal es evitar abusos en la contratación y subcontratación; el art. 64.2. c) ET, como señala PALOMO VÉLEZ, está centrado en la idea de "socializar entre trabajadores el plan empresarial sobre la producción y la afectación del empleo", los cuales se podrían ver afectados por la subcontratación, y por ello es necesario permitir ese control del empleo antes de que se consuma el hecho.⁷² El mismo precepto tal como se expresa nos lleva a la misma conclusión, y es más, si acudimos al art. 42.4 ET que regula un concreto deber de información de la empresa principal, establece de manera expresa "sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64 de esta Ley".

⁷⁰ MARTÍN VALVERDE, Antonio. *La información al personal sobre subcontratación y sobre previsiones de empleo*. Revista de Trabajo, N° 100, 1990, págs. 633 a 644.

⁷¹ MONEREO PÉREZ, J. L. *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*. Civitas, Madrid, 1992.

⁷² PALOMO VÉLEZ, Rodrigo. Capítulo: *Algunas consideraciones sobre las competencias de los representantes legales de los trabajadores*. GOERLICH PESET, José. (coord) *Comentarios al Estatuto de los trabajadores [recurso electrónico]: libro homenaje a Tomás Sala Franco*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pág. 1091.

B) *Estadísticas sobre absentismo y causas, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y consecuencias, índices de siniestralidad y estudios del medio ambiente laboral.*

En el apartado d) del artículo 64.2. ET se establece, que se establece el derecho a ser informados los representantes legales de los trabajadores trimestralmente "*De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen*".

En primer lugar se expresa el deber de informar sobre cuántos trabajadores del total de la empresa incurrir en causas de absentismo y por cuánto tiempo, siendo necesario especificar qué tipo de causa se da (por incapacidad temporal, por permisos, por huelga, entre otros), ya que es determinante para la función de los representantes de vigilancia y control de la legislación laboral. Al igual, que dado que el art. 52 d) ET dispone que el absentismo pueda dar lugar a la imposición de un despido objetivo si sobrepasan unos determinado porcentajes, -como señala MARÍN MARTÍNEZ⁷³- los representantes tendrán que comprobar que en su cálculo no se han incluido ciertos supuestos de absentismo que no deben integrarse en dicho cálculo.

En segundo lugar, el empresario tiene el deber de informar sobre los índices de siniestralidad, sobre el número de accidentes de trabajo y como han ocurrido, y respecto a las consecuencias, al igual que sobre las enfermedades profesiones. El precepto no detalla que tipo de consecuencias por lo que hay que entender, como señala MARÍN MARTÍNEZ, que son consecuencias que tengan implicaciones en el trabajo, como son las consecuencias sobre la salud del trabajador. Siguiendo a este autor, llama la atención, que no se especifique el deber de informar sobre las causas, "puesto que la prevención es uno de los pilares básicos sobre los que descansa el papel de los representantes".⁷⁴ Pero acudiendo, al art 64.7.2 ET, referido a las competencias de vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, se puede concluir que las causas aunque no estén explicitadas, sí que están incluidas en este deber de información, para hacer efectiva esa función de vigilancia y control de los representantes de los trabajadores.

⁷³ MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*. Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág. 300 y ss.

⁷⁴ MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*. Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág. 301.

En tercer lugar, el empresario tiene el deber de informar sobre la existencia de los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y el deber de llevarlos a cabo. Al igual que deberá informar los mecanismos de prevención que se utilizan en la empresa - detallados en el plan de prevención de la empresa- para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, todo ello con el fin de hacer efectiva la competencia de vigilancia y control, siempre con la obligación de no divulgar secretos comerciales.

Por último hay que advertir que estas competencias de información del ET no sustituyen a las competencias otorgadas a los delegados de prevención y a los comités de seguridad y salud establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), sino que se complementan.⁷⁵

C) Información sobre modelos de contrato de trabajo por escrito y documentos relativos a la terminación laboral

En el art. 64.4. b) ET se establece que el comité de empresa debe conocer, con la periodicidad que corresponda de "*los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.*". El contenido de esta obligación de información es sobre los modelos de contrato, esto es los "contratos-tipo" escritos que utiliza la empresa, y no cada contrato concreto que realiza; son los contratos tipos que realiza la empresa, sea o no sea la escritura requisito formal exigido por ley.⁷⁶

Por el contrario, en cuanto a los documentos relativos a la terminación laboral, como indica PALOMO, la expresión "documentos" admite una interpretación amplia que incluye los escritos concretos que la empresa utiliza para poner fin a la relación laboral ("finiquito") o los preavisos y denuncias que se comunican por escrito con motivo de dicha finalización⁷⁷.

⁷⁵ Con apoyo de MARÍN MARTÍNEZ, Francisco.

⁷⁶ PALOMO VÉLEZ, Rodrigo. Capítulo: *Algunas consideraciones sobre las competencias de los representantes legales de los trabajadores*. GOERLICH PESET, José. (coord) Comentarios al Estatuto de los trabajadores [recurso electrónico]: libro homenaje a Tomás Sala Franco. Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pág. 1092

⁷⁷ PALOMO VÉLEZ, Rodrigo. Capítulo: *Algunas consideraciones sobre las competencias de los representantes legales de los trabajadores*. GOERLICH PESET, José. (coord) Comentarios al Estatuto de los trabajadores [recurso electrónico]: libro homenaje a Tomás Sala Franco. Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pág. 1092.

D) *Información sobre determinadas vicisitudes contractuales.*

Referido a la información de los contratos, el último párrafo del art. 64.4. ET establece "*el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.*" La información de determinados contratos mediante copia básica y de las prórrogas de los contratos procede de la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, incorporado luego al ET. Es el art. 8.3. a) ET el que ya dispuso esta norma, estableciendo que el "*empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores*". El mismo precepto continúa regulando los datos concretos que se deben incluir en esa copia básica, para que los representantes puedan comprobar si el contenido del contrato se adecua a la legalidad vigente.⁷⁸ Es decir, es una obligación más del empresario que sirve de apoyo a la función de vigilancia de los representantes.

En cuanto al contenido que no se debe reflejar en la copia básica de los contratos, son los relativos a los que puedan afectar a la intimidad personal de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, como pueden ser, el número del documento nacional de identidad, el domicilio o el estado civil. Se trata de que los representantes puedan conocer los datos puramente laborales, y no los que afectan a la intimidad del trabajador.

Se ha planteado si la información sobre la retribución podría entrar dentro de la esfera de la intimidad del trabajador, la respuesta ha de ser negativa, siguiendo la doctrina constitucional, el acceso a la información sobre la retribución no permite la reconstrucción de datos del trabajador referidos a la esfera de su intimidad.⁷⁹ Además, como señala MARÍN, el conocimiento de la retribución por parte de los representantes es

⁷⁸ PALOMO VÉLEZ, Rodrigo. Capítulo: *Algunas consideraciones sobre las competencias de los representantes legales de los trabajadores*. GOERLICH PESET, José. (coord) Comentarios al Estatuto de los trabajadores [recurso electrónico]: libro homenaje a Tomás Sala Franco. Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pág. 1092.

⁷⁹ TC 142/93 (RTC 1993/142), 170/87 (RTC 1987/170), entre otras. GARRIDO PEREZ, Eva. *Los cambios sistemáticos, materiales y funcionales en los derechos de información y consulta de los representantes unitarios del personal (nuevos arts. 64 y 65 ET)*. [recurso electrónico] Temas laborales núm. 95/2008, pág. 22.

imprescindible para detectar tratos discriminatorios basados en circunstancias prohibidas por la Ley, en apoyo del propio TS que ha declarado que el salario es un elemento esencial del contrato de trabajo, de naturaleza contractual, laboral y profesional (STS, de 19 de febrero de 2009)⁸⁰.

La denuncia es clave en los contratos de duración determinada que tengan un plazo máximo de duración establecido, ya que si no media denuncia se entiende que se produce una prórroga tácita, y ambos casos deben ser notificados a los representantes de los trabajadores. Con la notificación de la denuncia el empresario prueba el cumplimiento de su deber. Tanto la copia básica, como la prórroga o la denuncia tienen que notificarse en el plazo de diez días siguientes a que tuvieron lugar, aunque la falta de dicha notificación no conlleva la invalidez de la prórroga o de la denuncia⁸¹

E) *Información sobre sanciones impuestas por faltas muy graves*

Si acudimos al art. 64.4. c) ET regula que los representantes tienen la facultad de conocer de las sanciones impuestas por el empresario que sean consecuencia de faltas muy graves, en la periodicidad que corresponda. Se trata de un derecho a información a posteriori, sin que la ley establezca un plazo máximo, pero es obvio, como considera PALOMO -que comparto-, sería deseable que la información de la sanción sea con la mayor brevedad posible respecto al momento en la que se impone. Pero hay que advertir, que "no es un requisito formal necesario para la imposición de la sanción", por lo que la omisión de este deber de información no supone la invalidez de la sanción impuesta por el empresario, "solo sería susceptible de sanción administrativa por infracción laboral".⁸²

Termino este apartado con una conclusión desde mi punto de vista de este derecho de información laboral, dando una valoración positiva a que se hayan abarcado todas estas materias en el precepto proveyendo de mayor claridad su contenido pero con una matiz crítico, ya que no considero lo más oportuno para el efectivo cumplimiento de las

⁸⁰ RJ 2009/1620

⁸¹ MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*. Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág. 317.

⁸² PALOMO VÉLEZ, Rodrigo. Capítulo: *Algunas consideraciones sobre las competencias de los representantes legales de los trabajadores*. GOERLICH PESET, José. (coord) *Comentarios al Estatuto de los trabajadores [recurso electrónico]: libro homenaje a Tomás Sala Franco*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pág. 1094.

funciones de la representación legal que se limiten las informaciones objeto del derecho a lo que expresamente mencione la norma laboral -dando por el contrario valoración positiva a los tribunales que extienden ese derecho de información-. El legislador deja la vía convencional abierta para ampliar este derecho de información, sin embargo y desafortunadamente la realidad nos muestra que no es lo frecuente.

5.1.3.2. Derecho de información económica a los representantes de los trabajadores.

El derecho de información económica de los representantes de los trabajadores puede subdividirse en dos, como hace referencia PALOMO; por un lado estaría el derecho de información económica "en sentido estricto" que correspondería con lo establecido en el artículo 64.2 a) y b) ET, y por otro lado estaría el derecho de información "financiera y societaria de la empresa". Ambas informaciones son el fundamento básico de las decisiones y actuaciones tomadas por la parte empresarial que ocasionan la participación de los representantes de los trabajadores.⁸³

El derecho de información "en sentido estricto" englobaría el derecho a ser informado sobre la "evolución general del sector económico al que pertenece la empresa" (letra a) del art. 64.2.) ET y "sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, (...) así como la producción y ventas, incluido el programa de producción" (letra b) del art. 64.2.ET). Todos ellos, como dispone el precepto, de periodicidad trimestral.

En primer lugar, respecto a la evolución general del sector económico nos encontramos con el problema como señala MARÍN, de qué se entiende por sector económico, ya se trata de un "concepto indeterminado".⁸⁴ Y efectivamente, los mismos directivos de la empresa son los que delimitan su estrategia empresarial delimitando en primer lugar el sector económico del que forma parte la empresa para su futuro análisis interno, externo y competencial, pudiendo estos directivos definir un sector más o menos amplio, y en consecuencia tenemos el problema de no conocer con exactitud a qué sector alude la

⁸³ PALOMO VÉLEZ, Rodrigo. Capítulo: *Algunas consideraciones sobre las competencias de los representantes legales de los trabajadores*. GOERLICH PESET, José. (coord) Comentarios al Estatuto de los trabajadores [recurso electrónico]: libro homenaje a Tomás Sala Franco. Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pág. 1089.

⁸⁴ MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*. Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág. 262.

norma laboral para que se haga efectivo el derecho. Como señala este mismo autor, habrá que estar al caso por caso para ver si con los datos sectoriales otorgados por la parte empresarial se cumple derecho de información para que los representantes puedan ejercer sus competencias de forma efectiva.⁸⁵

También hace referencia MARIN⁸⁶, al problema de que no especificar el ámbito geográfico al que se refiere dicho sector, pudiendo ser local, regional, nacional o internacional. Comparto su opinión al considerar el mejor criterio el que atiende al ámbito de actuación de la empresa, esto es, que si una empresa ejerce su actividad a nivel internacional, los datos que entrarían dentro de esta información sectorial serían los datos internacionales del sector, ya que la empresa se verá influenciada por la evolución del sector en los diferentes países en los que compite.

También MARIN hace una crítica al hecho de que el legislador no haya incluido el supuesto en el que una empresa pertenece junto a otras a un grupo empresarial, ya que hubiera sido conveniente disponer que esta información de la evolución general del sector concerniera a cada uno de los sectores en los que participa las diferentes empresas del grupo, disposición que no se ha hecho y es necesaria, ya que la solvencia del grupo en su conjunto determina la continuidad en el futuro de la actividad de las empresas que pertenecen a dicho grupo.⁸⁷

En segundo lugar, respecto a la "situación económica de la empresa", está en paralela correlación con la información financiera y societaria que se refleja en el artículo 64.4. a) ET, ya que los documentos a los que se refiere este último precepto reflejan la situación económica de la empresa, por lo que como señala MARIN⁸⁸ habrá que entender que a lo que se refiere este apartado b) del artículo 64.2. ET es al derecho de informar sobre "datos de igual naturaleza" a los establecidos en el apartado 4.a) del artículo 64 ET, pero estableciendo una periodicidad trimestral, "con el fin de poder tener a su alcance

⁸⁵ MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*. Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág. 263.

⁸⁶ MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*. Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág. 263.

⁸⁷ MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*. Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág. 263.

⁸⁸ MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*. Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág. 263.

información económica precisa más reciente".⁸⁹ Y es que, los documentos a los que se refiere el artículo 64.4. a) ET suelen ser de presentación anual, aunque depende de la empresa, pero lo normal es que el balance, cuenta de resultados y la memoria se presenten anualmente.

De forma seguida el precepto dispone el derecho a ser informado de la "evolución reciente y probable de sus actividades", "así como la producción y ventas, incluido el programa de producción". Como se refiere MARIN⁹⁰, origina derecho sobre datos tanto pasados, como presentes y futuros de las actividades que probablemente va a seguir el empresario, esto es, el plan empresarial que tiene pensado seguir.

El derecho de información financiera y societaria se concreta en el derecho de los representantes de los trabajadores en conocer, con la periodicidad que proceda, "el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos" (art. 64.4.a ET). Esto es, establece un derecho de información sobre los documentos contables de la empresa que exige también la legislación mercantil.

En cuanto a sí se puede extender este derecho a otros documentos contables la respuesta de la jurisprudencia ha sido negativa, haciendo ésta una interpretación literal de los documentos contables que dispone el precepto.⁹¹

En cuanto a si la empresa revista forma de sociedad, el legislador hace un equiparación de derecho de información económica entre socios y representantes de los trabajadores. Como señala MARIN, tienen "igualdad de condiciones informativas", ya que no solo engloba el derecho a los representantes de conocer la información contable al que tiene derecho los socios porque así lo exige la ley mercantil, sino también todo documento de

⁸⁹ MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*. Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág. 263.

⁹⁰ MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*: Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág. 264.

⁹¹ Pudiendo señalar las Sentencias del TS de 19 de febrero de 2009 (RJ 2009, 1620) (REC 6/2008) o la sentencia de la Audiencia Nacional, de 28 de junio de 2013 (JUR 2013/243575) al denegar el derecho de de los representantes de la información que han requerido al no establecerse expresamente en el precepto dicha información.

carácter contable que los socios hayan conocido por "voluntad de algún órgano societario o de algún cargo"⁹². Pero sin embargo, existe una diferencia entre socios y representantes de los trabajadores como sigue indicando el mismo autor, y es que los socios de una sociedad anónima si reúnen un determinado porcentaje de capital social, en concreto el 5 % tienen la facultad de exigir una auditoría de cuentas aunque esta no sea obligatoria (art. 265.2 Ley de Sociedades de Capital), cosa a la que no tienen derecho los representantes de los trabajadores quedando limitados solo a conocer la información que deriva de esa auditoría si esta es exigida por los socios. Esto quiere decir, como indica MONEREO, que los representantes de los trabajadores no tienen la facultad de requerir información, entendido como "derecho de iniciativa"⁹³.

Hay que mencionar que a pesar de que la norma legal establezca este derecho, nos encontramos en la práctica con numerosos casos en los que el empresario se niega a facilitar dicha información, lo que obliga a la representación si quiere hacer efectivo su derecho a acudir a los órganos judiciales, creando una situación beligerante y dilatando el ejercicio efectivo del derecho de información por parte de los representantes, como bien señala MARÍN⁹⁴. Además, como sigue indicando este autor que al tener cierto margen de maniobra de los administradores encargados de realizar las cuentas anuales, hay un cierto "riesgo de falsificación, manipulación o retoque" que podría ir en contra de los intereses de los representantes y los trabajadores.

Comparto el parecer de NAVARRO NIETO, al considerar que esta información económica es clave para los procesos de negociación colectiva o para situaciones de crisis económicas de la empresa, además de ser útil para enmarcar la información económica a facilitar por la empresa en ciertas situaciones, como por ejemplo, en un despido por causas económicas.⁹⁵

⁹² MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*. Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág. 269.

⁹³ MONEREO PÉREZ, J. L. *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*. Madrid: Civitas, 1992, pág. 408.

⁹⁴ MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*. Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág. 277.

⁹⁵ NAVARRO NIETO, Federico. *Los derechos de participación de los trabajadores en el nuevo escenario del Derecho del trabajo en España*. Tirant lo blanch, Valencia, 2015, pág. 93

Como señala MONEREO, es realmente necesario el derecho de información contable por su carácter instrumental para poder garantizar una participación efectiva en la dirección y control de la sociedad⁹⁶. Aunque desde mi punto de vista y en relación con la utilidad de estos documentos contables a la hora de reivindicar alguna posible infracción empresarial o rechazar por ejemplo, expedientes de regulación de empleo existe una dilación significativa en el tiempo, esto es, el órgano de administración tiene hasta seis meses para presentar dichos documentos contables desde el inicio del periodo del ejercicio, que suele considerarse el 1 de enero de cada año, no sería efectivo el derecho, en relación con la instrumentalidad que conlleva para poder reivindicar ciertas cuestiones, si se produce una de estas situaciones en los meses anteriores a la presentación de esos documentos.

También coincido con MONEREO⁹⁷, en la cuestión de que a veces no es verdaderamente efectivo el conocimiento económico que se facilita a los representantes de los trabajadores ya que puede que éstos no tengan los suficientes conocimientos económicos, financieros o contables para poder comprender esos datos numéricos, y tampoco tienen la facultad de poder nombrar expertos contables que les apoyen, por lo que aunque les den a conocer los datos exigidos por la norma laboral de manera exacta existe la posibilidad de que no tengan la capacidad de saber interpretarlo, lo que haría inefectivo dicha información.

5.1.3.3. Derecho de información sobre igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres a los representantes de los trabajadores.

El artículo 64 ET en su apartado tercero se refiere al derecho de información que tienen los representantes de los trabajadores referente a la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, y que se introduce por el mandato que contiene la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en su disposición adicional onceava.

Dicha LO 3/2007 incorpora dos directivas europeas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE -de reforma de la Directiva 76/207/CEE- referente a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la

⁹⁶ MONEREO PÉREZ, J. L. *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*. Civitas, Madrid, 1992, pág. 405.

⁹⁷ MONEREO PÉREZ, J. L. *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*. Civitas, Madrid, 1992, pág. 410.

Directiva 2004/113/CE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Entre otros llamamientos, esta Ley Orgánica llama a las empresas para que tomen medidas para corregir las desigualdades que se dan en el ámbito de las relaciones laborales con el fin de conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Así lo establece el artículo 45 de dicha Ley, otorgando un papel muy significativo a los representantes de los trabajadores al disponer que dichas medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres deberán ser negociadas, y en su caso, acordadas con ellos.

Los datos de los que tiene que informar la parte empresarial con una periodicidad de un mínimo de una vez al año, son por un lado, los referidos a la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales. Estos datos proporcionaran información sobre cuál es el porcentaje de mujeres respecto a los hombres que ocupan puestos de responsabilidad y sobre el número de ascensos de un año para otro en cada sexo. Pero como se refiere ROLDÁN, para esta información sea útil para alcanzar el objetivo de la LO 3/2007, no bastaría con el reparto porcentual de hombres y mujeres en las distintas escalas profesionales de la empresa, sino que sería necesario concretar las "consecuencias de ese reparto y su repercusión" sobre cuestiones como "modalidades de contratación y temporalidad, jornada de trabajo, empleo a tiempo parcial, salario, ascensos, o indemnizaciones"⁹⁸.

Por otro lado, estaría la información referidas a las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad. Estas medidas, en el caso de que las hubiera, ya que el precepto no crea una obligación, deberán ser negociadas con los representantes de los trabajadores, es decir, asumen un papel activo pero que sin embargo no exige que se llegue a un acuerdo entre ambas partes laborales. Y en la misma línea, en el caso de que se haya adoptado un plan de igualdad, se deberá informar sobre su aplicación.

En el plan de igualdad -conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades en ambos sexos- se fijan objetivos y estrategias concretas para la consecución de la igualdad efectiva, al igual que un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos que se han fijado previamente (artículo 46 LO 3/2007). La forma en la que se

⁹⁸ ROLDÁN MARTÍNEZ, A. La participación de los representantes de los trabajadores en la gestión de políticas de igualdad en las empresas. Relaciones Laborales nº 20, Quincena del 23 de octubre al 8 de noviembre de 2010, TOMO II, LA LEY, pág. 8.

ha de negociar con los representantes ese plan de igualdad se regula en el artículo 85.2 ET, pero solo estarán obligados a negociarlo las empresas que cuentan con más de 250 trabajadores como dispone el mismo artículo 85 y la LO 3/2007 en su artículo 45. Por lo que dicho plan es de carácter voluntario para las empresas que cuentan con menos de 250 trabajadores.

El mismo artículo 45 de la Ley Orgánica establece una salvedad, y es que por convenio colectivo también se puede reflejar la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad.

Lo que se trata de evitar son dos de los fenómenos que se siguen dando en la actualidad, la llamada brecha salarial y el techo de cristal, esto es, la discriminación que sufren multitud de mujeres por un lado, siendo su retribución menor la de un hombre con el mismo cargo o función, y por otro lado, la limitación en sus ascensos laborales. Por ello, la información a la que se refiere el artículo 64.3. ET sirve de instrumento a los representantes para comprobar que no se produce ninguna conducta discriminatoria en este sentido, es decir, sirve de instrumento para llevar a cabo la función de vigilancia de los representantes de los trabajadores (de la que hablaremos posteriormente).

Lo más efectivo en mi opinión, sería los planes de igualdad ya que marcan objetivos concretos a lograr y sistemas de seguimiento y evaluación que pueden observar ambas partes empresariales para en el caso de que se desvíen retomar el camino a seguir. Sin embargo, la debilidad está en que la mayoría de empresas en España no llegan al límite de trabajadores que establece el precepto para que el plan se aplique por imperativo legal. La ley va introduciendo en su legislación normas para promover dicha igualdad, sin embargo la realidad nos muestra que nos queda un largo camino por recorrer para conseguirlo.

5.1.3.4. Derecho de información sobre asuntos medioambientales a los representantes de los trabajadores.

Si volvemos a acudir al apartado segundo del artículo 64 ET, en su letra b), entre los dos de los derechos de información de carácter económico se encuentra el derecho a ser informado sobre las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, con una periodicidad trimestral. Como señala MARÍN, la introducción de este derecho está inspirado en el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva de 2007 que también lo prevé, y de lo que se trata según la opinión de este autor, es de "un derecho

a conocer las implicaciones medioambientales de las actuaciones que afectan al empleo".⁹⁹ Esto es, que si se produce un cambio en el ámbito laboral, como un despido, por razones medioambientales se informe sobre ello.

5.1.4. Derecho de consulta sobre cuestiones laborales y aspectos económicos

Después de haber analizado los derechos informativos de los representantes de los trabajadores que regula el artículo 64 ET, hay que entrar a analizar el derecho de consulta que regula el mismo precepto, ya que hay que adelantar que el artículo 64 ET no agota el contenido del derecho de consulta, sino que el mismo se encuentra recogido en casos específicos en otros preceptos del ET y en otras normas, que veremos de forma muy esquemática en un apartado posterior.

Esta competencia de consulta, recordando la pirámide de niveles de participación en la empresa, está en un nivel superior a las competencias informativas ya que tiene un mayor grado de intensidad en la participación de los representantes de los trabajadores en las decisiones empresariales.

Una vez definida la consulta en el apartado primero del artículo 64 ET, el precepto concreta las materias objeto de consulta en el apartado quinto, y a continuación -en el apartado sexto- regula la forma en la que ha de ejecutarse la consulta. Y a su vez la consulta tiene dos modalidades, según si la cuestión es objeto de información y consulta o si es necesario el requisito de un informe previo de los representantes de los trabajadores antes de que se lleva a cabo la decisión empresarial objeto de consulta.¹⁰⁰

Antes de entrar en las materias concretas que son motivo de consulta, hay que advertir que estas no vinculan a la parte empresarial pudiendo éste tomar la decisión inicial aunque la parte social se muestre contraria a dicha decisión. Al igual que la emisión de informe, es preceptivo para los situaciones establecidas en la norma, pero no vinculante.¹⁰¹ Eso sí,

⁹⁹ MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*. Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág. 283.

¹⁰⁰ GARRIDO PEREZ, Eva. *Los cambios sistemáticos, materiales y funcionales en los derechos de información y consulta de los representantes unitarios del personal (nuevos arts. 64 y 65 ET)*. [recurso electrónico] Temas laborales núm. 95/2008, pág. 26.

¹⁰¹ TUDELA CAMBRONERO, Gregorio. Artículo 64 ET. DE LA VILLA GIL, L.E. (Dir.) *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. Iustel, Madrid, 2011, pág. 1080.

como establece la jurisprudencia, es necesario que en dichas consultas exista buena fe negociada.¹⁰²

Con estas consultas se trata de que el empresario conozca el parecer de los representantes de los trabajadores de una posible decisión que se plantee, pudiendo influir de manera activa en la posición del bando empresarial e incluso disuadirla de llevarla a cabo.¹⁰³

Si acudimos al apartado quinto del artículo 64 ET, vemos que la primera cuestión objeto de información y consulta es sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o centro de trabajo, y sobre la evolución probable del mismo cuando se prevean cambios al respecto. Sobre esto último, la evolución probable del empleo, parece un poco abstracto ya que hay situaciones de fuerza mayor ajenas al empresario que pueden provocar cambios y de esto como es lógico, no se puede exigir al empresario informar y consultar, pero como explica MARÍN, el precepto se refiere a situaciones que si prevé el empresario por causas evidentes, como puede ser que prevea la necesidad de llevar a cabo despidos colectivos por causas económicas como las pérdidas de años anteriores y que continúan en el ejercicio.¹⁰⁴

En el segundo párrafo, se establece también el deber del empresario de consultar a los representantes cuando éste tenga intención de tomar alguna decisión que pudiera provocar cambios relevantes en la organización del trabajo y en los contratos laborales. Cuestiones todas ellas que podríamos enmarcar en situaciones como las modificaciones funcionales, geográficas, sustanciales y despidos colectivos (arts.39, 40, 41 y 51 ET)¹⁰⁵, preceptos que recogen un periodo de negociación específico para estos casos que recoge estas competencias consultivas de los representantes de los trabajadores.

Acaba el párrafo segundo del apartado quinto, estableciendo el derecho de información y consulta sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de

¹⁰² Como ejemplo, STSJ de la Comunidad Valenciana nº 2338/2013, de 4 de noviembre, la cual declaró nulo un procedimiento de despido colectivo en Radio Televisió Valenciana, por apreciar que no existió buena fe negociada por parte de la empresa, entre otras cuestiones.

¹⁰³ TUDELA CAMBRONERO, Gregorio. Artículo 64 ET. DE LA VILLA GIL, L.E. (Dir.) Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Iustel, Madrid, 2011, pág. 1080.

¹⁰⁴ MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*. Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág. 321.

¹⁰⁵ MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*. Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág. 320

riesgo para el empleo. Está claro que toda medida que conlleve riesgo para el empleo será objeto de consulta, pero el precepto no concreta que medidas preventivas diferentes a las que comportan un riesgo para el empleo son las que se tiene que consultar; según MARIN habría que entender que el precepto se refiere a las medidas que se llevan a cabo para "evitar o disminuir un ulterior efecto en el empleo de alguna circunstancia"¹⁰⁶; Hubiese sido más conveniente, desde el punto de vista de MARIN que comparto, concretar dichas medidas a las que se refiere el precepto para garantizar una mayor efectividad del derecho de consulta.

En cuanto a la segunda modalidad de consulta, necesitada de informe previo de los representantes de los trabajadores a la ejecución de la decisión adoptada por el empresario, el artículo 64 ET concreta seis subapartados de situaciones concretas (desde la letra a) hasta la f)).

En primer lugar tendríamos las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella. Derecho de consulta, como se refieren diferentes autores como TUDELA, relacionado con los artículos 47 ET y 51 ET referidos a los expedientes de regulación de empleo -junto con el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, que regula el procedimiento de despido colectivo y de suspensión de contratos o reducción de jornada- ; pero estos últimos preceptos regulan un autentico proceso de negociación y no una mera consulta. No se discute que cuando esta reestructuración de plantilla conlleva un despido colectivo este informe previo es un requisito adicional a las consultas reguladas en el artículo 51¹⁰⁷. En cambio sí que ha sido más polémico si ese informe previo también es prescriptivo para un despido individual por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Desde mi punto de vista, que comparto con TUDELA, en ese supuesto despido individual también sería necesario informe, puesto que supone una reestructuración parcial y definitiva de plantilla, aunque no se exija el procedimiento de consultas del artículo 51.¹⁰⁸

¹⁰⁶ MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*. Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág. 324.

¹⁰⁷ TUDELA CAMBRONERO, Gregorio. Artículo 64 ET. DE LA VILLA GIL, L.E. (Dir.) *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. Iustel, Madrid, 2011, pág. 1081.

¹⁰⁸ TUDELA CAMBRONERO, Gregorio. Artículo 64 ET. DE LA VILLA GIL, L.E. (Dir.) *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. Iustel, Madrid, 2011, pág. 1081.

En segundo lugar estarían las reducciones de jornada que también se contemplan en el artículo 41.1.a) ET y en tercer lugar, el traslado total o parcial de las instalaciones que también se encuentra en otro precepto, artículo 40 ET relativo a la movilidad geográfica. Estos preceptos recogen unos umbrales que si se sobrepasan se consideran de carácter colectivo y entraría en juego un verdadero proceso de negociación -al igual que en las reestructuraciones de plantilla- que vincularía al bando empresarial si en él se llega a un acuerdo; si no sobrepasan los umbrales bastaría con el informe previo de los representantes de los trabajadores.

En cuarto lugar, nos encontramos la competencia consultiva en el caso de que se produzca una fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que conlleve cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo. En este caso se trata de de una materia mercantil, pero siempre que afecte al empleo, como se refiere MONEREO, esta consulta con informe de los representantes a de hacerse "extensivo a todos los supuestos de transmisión inter vivos, en cuanto que cualquier transmisión de esta naturaleza puede ser susceptible de generar consecuencias socio-laborales e materia de empleo"¹⁰⁹. Y si estos procesos afectan a la estructura de la plantilla habrá que remitirse a los artículos 47 y 51 ET.

También hay que tener en cuenta el art. 44 ET donde se establece las obligaciones informativas y consultivas en caso de sucesión de empresa, en cuyo apartado noveno regula una competencia negociadora análoga la que he señalado para los acuerdos de reorganización productiva (arts. 40, 41, 47 y 51 ET)¹¹⁰.

En quinto lugar se refiere al informe previo en cuanto a los planes de formación profesional en la empresa, estrechamente relacionado con el RD 395/007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, y cuyo artículo 12 establece el deber de someter a consulta de los representantes de los trabajadores las acciones formativas y los permisos individuales de formación, y en caso de discrepancia se resolverá mediante el procedimiento regulado en el artículo 15 de dicho Real Decreto.¹¹¹

¹⁰⁹ MONEREO PÉREZ, J. L. *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*. Civitas, Madrid, 1992, pág. 443.

¹¹⁰TUDELA CAMBRONERO, Gregorio. Artículo 64 ET. DE LA VILLA GIL, L.E. (Dir.) *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. Iustel, Madrid, 2011, pág. 1082.

¹¹¹TUDELA CAMBRONERO, Gregorio. Artículo 64 ET. DE LA VILLA GIL, L.E. (Dir.) *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. Iustel, Madrid, 2011, pág. 1082.

Y en último lugar, se precisa informe previo en los supuestos de implantación y revisión de sistemas de organización y control de trabajo, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo. En cuanto a la implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo tiene como justificación el poder de dirección del empleador que otorga el artículo 20 ET de forma genérica, el llamado "*ius variandi*" empresarial, que faculta al empresario a modificar unilateralmente los contenidos de la organización productiva, eso sí, con el requisito de informe previo por parte de los representantes de los trabajadores para que estos conozcan los sistemas que va a desarrollar el empresario y hagan una valoración de adecuación con el derecho a la intimidad recogido en la CE.¹¹²

Nos señala MARIN que la jurisprudencia ha establecido que estos sistemas tienen que cumplir tres requisitos: ser idóneos -esto es, que la medida pueda alcanzar el objetivo fijado-, necesarios en cuanto que no exista una medida menos gravosa para conseguir dicho objetivo, y proporcionales -aporta "más beneficios al interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto"¹¹³

Y en cuanto al estudio de tiempos, establecimientos de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo, es necesario informe previo cuando se implanten por primera vez, no siendo necesario en los casos que ya está recogido el sistema en el Convenio Colectivo (STS, 2 de noviembre de 1999¹¹⁴), puesto que ya habría sido estudiado por la representación al firmar el Convenio.¹¹⁵

Respecto al plazo para la emisión de informe es de 15 días (artículo 64.6 ET). También se refiere el precepto a la realización de la consulta en un momento y un contenido apropiados para facilitar el intercambio de opiniones y en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, esto es donde se ubique el núcleo decisonal

¹¹² MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*. Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág. 332.

¹¹³ MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*. Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág. 333.

¹¹⁴ RJ 1999/9108

¹¹⁵ MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*. Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág. 333.

de la empresa.¹¹⁶ Nos remitimos a la explicación dada en el apartado de la Directiva 2002/14/CE.

Desde mi parecer, al derecho de consulta reconocido en el artículo 64 ET hago una valoración positiva siempre que sea efectivo, esto es, si verdaderamente al informar y dar la opción de que la representación se posicione y de su parecer sobre una determinada medida, el empresario la tome en consideración desde un punto razonable y objetivo, y ante una medida perjudicial para el interés de los trabajadores, ambos bandos estudien las alternativas para tomar la decisión menos gravosa. Depende de cómo se lleve a la práctica el ejercicio del derecho, ya que puede que el empresario conozca y tenga en cuenta las opciones dadas por la representación llegando incluso a una decisión final compartida por ambos bandos, o puede que el empresario se limite a informar cumpliendo las formalidades previstas es la norma laboral y la opinión o informe de la representación quede, si vale la expresión, en papel mojado, ya que al no ser vinculante el empresario puede unilateralmente tomar la decisión planteada inicialmente aunque la parte social le hubiese dado una alternativa menos gravosa para los trabajadores.

5.1.5. Funciones de vigilancia de la actividad de la empresa

Al igual que dijimos que la información sirve como instrumento previo a la consulta, también tiene un papel muy relevante para que los representantes pueden cumplir de manera efectiva otra de sus funciones, esta es, la función de vigilancia de la actividad de la empresa. Como señala TUDELA, la función de vigilancia es una "garantía de refuerzo" de las demás competencias, un medio de auto tutela de los intereses sociales y de control de la legalidad de la actividad laboral y de las decisiones empresariales. Por lo que como señala dicho autor, es más una "competencia de perfil más representativo que participativo"¹¹⁷.

Esta función de vigilancia está regulada en el apartado séptimo, letra a) del artículo 64 ET. Antes de entrar en que cuestiones concretas son objeto de vigilancia hay que adelantar que aunque la información es la base para poder ejercer esta competencia, los tribunales se han mostrado reticentes a estimar demandas que solicitaban información al empresario

¹¹⁶ GARRIDO PEREZ, Eva. *Los cambios sistemáticos, materiales y funcionales en los derechos de información y consulta de los representantes unitarios del personal (nuevos arts. 64 y 65 ET)*. [recurso electrónico] Temas laborales núm. 95/2008, pág. 29.

¹¹⁷ TUDELA CAMBRONERO, Gregorio. Artículo 64 ET. DE LA VILLA GIL, L.E. (Dir.) *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. Iustel, Madrid, 2011, pág. 1086.

referidas a materias no expresamente reconocidas en el precepto, por ejemplo en la STS de 2 de noviembre de 1999¹¹⁸, fundamentó que "no es una norma que faculte al comité para exigir de la empresa cualquier información que considere oportuna", son los representantes los que tienen que realizar dicha función de vigilancia con la información "que consiga por sus propios medios y con aquella que la empresa este obligada a entregarle".

En primer lugar, se establece una labor "de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos y tribunales competentes" (artículo 64.7.a)1º) ET. Como podemos ver se establece un control de legalidad sobre cualquier fuente tanto normativa como no normativa que otorgue derechos y obligaciones en el ámbito laboral, siendo los representantes legales garantes de que se cumplan. Y en caso de que no se cumplan, se otorga a la representación un derecho de acción de acudir a los tribunales o de llevar a cabo las reclamaciones administrativas oportunas en defensa de los intereses de los trabajadores.

En segundo lugar, se establece una labor "de vigilancia y control de las condiciones de seguridad de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19" (artículo 64.7.a)2º ET). Artículo 19 ET referido a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, no hay que olvidar como hemos mencionado antes, que esta materia está regulada de manera específica en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, en adelante LPRL), la cual atribuye a los delegados de prevención una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales (artículo 36.1.d LPRL), por lo que hay una concurrencia de competencias entre representación unitaria y representación especializada.¹¹⁹ Dicha concurrencia no tiene a mi parecer un menoscabo de la vigilancia, sino un reforzamiento a ambas representaciones para garantizar que el empresario cumpla sus obligaciones referentes a la seguridad y salud en el desarrollo del trabajo.

Llama la atención que en estas materias no solo faculta a la representación legal para vigilar, sino también para controlar estas materias, lo que supone como señala PALOMO, una

¹¹⁸ RJ 1999/9108

¹¹⁹TUDELA CAMBRONERO, Gregorio. Artículo 64 ET. DE LA VILLA GIL, L.E. (Dir.) Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Iustel, Madrid, 2011, pág. 1087.

labor de mayor intensidad ya que habilita a los representantes a paralizar de manera inmediata actividades de la empresa por las que peligrara gravemente la seguridad o salud de los trabajadores.¹²⁰

En tercer lugar, se regula una labor "de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres"(artículo 64.7.a) 3º ET). Vigilancia con el fin de que no se menoscaben los derechos de las mujeres en cuanto a condiciones laborales y en cuanto a empleo. Para hacer efectiva esta vigilancia los tribunales han reconocido el derecho de acceso de los representantes de los trabajadores a determinados datos para comprobar que no se produce ninguna vulneración al principio de igualdad, por ejemplo, derecho a conocer la cuantía global de las ratificaciones, el número de empleados que la han recibido o el porcentaje de hombre y mujeres en las diferentes categorías profesionales entre otros (Sentencia AN, 2 de noviembre de 2010)¹²¹

También la representación legal tiene la encomienda de vigilar que se cumplen las medidas de igualdad de trato y oportunidad que se establecen en los convenio colectivos y en su caso, la correcta aplicación de los planes de igualdad. Al igual que deben estar atentos a las conductas de acoso moral o sexual, informando inmediatamente a la dirección de la empresa (artículo 48 LO 3/2007).¹²²

Considero que esta función de vigilancia de los representantes de los trabajadores es esencial para solventar incumplimientos de los deberes del empresario o comportamientos antijurídicos, ya que si observamos la realidad diaria comprobamos, como también señala PALOMO que los controles de legalidad estatales devienen insuficientes¹²³. Juegan un papel, de colaboradores de los poderes públicos inspeccionando y en su caso, ejerciendo las

¹²⁰ PALOMO VÉLEZ, Rodrigo. Capítulo: *Algunas consideraciones sobre las competencias de los representantes legales de los trabajadores*. GOERLICH PESET, José. (coord) Comentarios al Estatuto de los trabajadores [recurso electrónico]: libro homenaje a Tomás Sala Franco. Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pág. 1098.

¹²¹ EDJ 2010/244659

¹²² TUDELA CAMBRONERO, Gregorio. Artículo 64 ET. DE LA VILLA GIL, L.E. (Dir.) Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Iustel, Madrid, 2011, pág. 1088.

¹²³ PALOMO VÉLEZ, Rodrigo. Capítulo: *Algunas consideraciones sobre las competencias de los representantes legales de los trabajadores*. GOERLICH PESET, José. (coord) Comentarios al Estatuto de los trabajadores [recurso electrónico]: libro homenaje a Tomás Sala Franco. Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pág. 1098.

acciones legales previstas ante los tribunales o la administración, ya que son estos últimos los que tienen la potestad de sancionar.¹²⁴

Sin embargo, desde mi punto de vista no me parece lo más eficaz el criterio seguido por la jurisprudencia de limitar los datos de información que puede exigir la representación al empresario, ya que si hay alguna dato o información que los representantes consideren que sería esclarecedor de algún incumplimiento deberían poder tener la facilidad de exigirlo sin tener que acudir a los tribunales, puesto que esto supondría una dilación en el tiempo innecesario en el caso de que el tribunal estimase la demanda.

5.1.6. Funciones de participación en la gestión de obras sociales según Convenio Colectivo

En el artículo 64.7.b) ET es donde podemos ver una autentica facultad de cogestión de los representantes de los trabajadores, en concreto, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares, pero remitiendo el reconocimiento y regulación de esta gestión al Convenio Colectivo.

Esta función tiene un contenido asistencial o de mejora social, pudiendo abarcar entre otros, los fondos de inversión que suelen estar financiados por una parte del salario y de los beneficios económicos de la empresa, o los fondos de pensiones financiados por parte del salario o bajo sistemas mixtos de aportación de cuotas.¹²⁵

Se ve una vez más que el sistema español no se guía por una verdadera cogestión entre representantes de los trabajadores y dirección empresarial, dejando en este precepto un haz de luz de cogestión pero que abarca una cuestión muy concreta, las obras sociales, y supeditada que se regule por Convenio Colectivo, por lo que queda muy limitada esta función.

5.1.7. Funciones de colaboración con la dirección empresarial

En la letra c) del apartado séptimo del artículo 64 ET se establece una función de los representantes de los trabajadores de colaboración con la dirección empresarial en dos cuestiones: para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad y para conseguir la sostenibilidad

¹²⁴ TUDELA CAMBRONERO, Gregorio. Artículo 64 ET. DE LA VILLA GIL, L.E. (Dir.) Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Iustel, Madrid, 2011, pág. 1085.

¹²⁵ MONEREO PÉREZ, J. L. *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*. Civitas, Madrid, 1992, pág. 415.

ambiental de la empresa. Pero dicha función de colaboración queda supeditada a que haya sido acordada en el convenio colectivo, por lo que no es un mandato legal.

Ha sido bastante cuestionado por diferentes autores, como TUDELA, este deber de colaboración referido al incremento de la productividad, ya que podría llegar a ir contra los intereses de los trabajadores, esto es, si con menos recursos (trabajadores) consiguen producir lo mismo, habría un exceso de trabajadores que el empresario decidiría prescindir de ellos, lo que iría en contra de los intereses obreros. Por lo que si los representantes colaboran para ello, iría en contra de su función principal, la de representar los intereses sociales, y más aún si tenemos en cuenta que la representación legal de los trabajadores no tiene la competencia de gestión directa de la empresa junto al bando empresarial.¹²⁶

Sin embargo no iría contra el interés social si ese incremento de la productividad es causado por otros recursos que no sean los propios trabajadores. Incluso en mi opinión, podría llegar ser beneficioso para ellos, ya que al incrementar la productividad, la empresa puede conseguir una mejor posición competitiva y como consecuencia de ello puede ver incrementado su demanda y por consiguiente necesitada de mayor mano de obra, lo que se traslada entre otras cosas, en nuevas contrataciones o incremento de la jornada laboral para los trabajadores que tenían una jornada a tiempo parcial.

En cuanto al deber de colaboración para conseguir cuantas medidas procuren la sostenibilidad ambiental de la empresa obedece a la mayor preocupación de la sociedad en su conjunto por el impacto negativo que pueden ocasionar las empresas al medioambiente. Sin embargo el precepto no concreta dichas medidas y lo condiciona a su previsión en los convenios colectivos, en los cuales no es muy frecuente que lo regulen,¹²⁷ por lo que su operatividad es más bien simbólica que efectiva.¹²⁸

Por último se establece el tercer ámbito de colaboración en la letra d) del apartado séptimo del 64 ET, esto es, en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación, esta vez sin condicionarlo a previsión en el convenio colectivo, aunque es por medio de

¹²⁶ TUDELA CAMBRONERO, Gregorio. Artículo 64 ET. DE LA VILLA GIL, L.E. (Dir.) Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Iustel, Madrid, 2011, pág. 1089.

¹²⁷ ÁLVAREZ MONTERO, Antonio, El delegado de prevención. Estudio crítico en su régimen jurídico. Comares, España, 2001.

¹²⁸ TUDELA CAMBRONERO, Gregorio. Artículo 64 ET. DE LA VILLA GIL, L.E. (Dir.) Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Iustel, Madrid, 2011, pág. 1089

este último donde se concretan las medidas para hacer efectiva la conciliación de la vida personal, laboral y familiar (a las que se refiere la LOI). Se trata este apartado, como señala TUDELA, de reforzar la cooperación entre bando social y empresarial para su consecución acordando medidas más garantistas o distintas a las previstas por la ley.¹²⁹

5.1.8. El derecho-deber de los representantes de los trabajadores a informar a sus representados

La letra e) del apartado séptimo del artículo 64 ET establece la función esencial por la cual se constituye la representación legal, la de informar a sus representados de toda cuestión señalada en el este precepto, que directa o indirectamente repercuta en las relaciones laborales. Por lo que dicha función se constituye como un derecho de la representación legal teniendo si es posible, a su disposición, un local adecuado para comunicarse con los trabajadores y uno o varios tablones de anuncios (artículo 81 ET), pero también se constituye como un deber para la representación legal que ante su incumplimiento podrían revocados de su mandato y los trabajadores podrían acudir a los tribunales alegando una vulneración de este apartado del precepto por una ocultación de información injustificada.¹³⁰

Hay que adelantar que esta relación entre representantes y representados, los cuales los primeros son voz y velan por los intereses de los segundos ante las decisiones del empresario, no comporta un derecho absoluta a informar sino que encuentra un límite en el artículo 65 ET con el deber de sigilo y secreto que trataremos en un apartado posterior.

5.2. El deber de sigilo y secreto del artículo 65 ET

Para acabar el estudio de las competencias de los representantes de los trabajadores reguladas en el artículo 64 ET hay que hacer mención del deber de sigilo y secreto que dispone el artículo 65 ET, que como hemos adelantado antes, este deber es un límite al ejercicio de los derechos de información de la representación legal que permite al empresario mantener reservadas algunas informaciones¹³¹. Deber de sigilo que como argumentó la STSJ de Murcia de 23 de julio de 2001¹³², tiene como "fundamento implícito,

¹²⁹ TUDELA CAMBRONERO, Gregorio. Artículo 64 ET. DE LA VILLA GIL, L.E. (Dir.)

Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Iustel, Madrid, 2011, pág. 1090-1091

¹³⁰ MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*. Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág. 350

¹³¹ LANTARÓN BARQUÍN, David. *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. Aranzadi, Navarra, 2016, pág. 834.

¹³² N° 1107/2001

la exigencia de una actuación ajustada a las exigencias de buena fe", constituyéndose como una garantía que tiene el empresario y "permitiendo crear y sustentar un clima de recíproca confianza entre aquél, -el empresario-, como obligado a dar la información, y los representantes, como receptores de ésta, los cuales vienen obligados a una administración diligente y prudente de la información recibida". La buena fe entendida como honestidad, diligencia, confianza o comportamiento correcto (entre otros términos) entre ambos bandos sociales¹³³. La buena fe modula el ejercicio de los derechos fundamentales en las relaciones entre empresario y trabajador, como señala la STSJ de Murcia mencionada anteriormente, "el establecimiento de un deber jurídico-positivo de confidencialidad de determinadas informaciones" está justificado por el "interés empresarial de preservar el conocimiento de información relativa a la empresa por parte de la competencia". Esto es por un lado las exigencias de buena fe por parte de los trabajadores y representación legal que conlleva la no divulgación de informaciones que puedan suponer un perjuicio para la empresa si es conocida por la competencia, y por otro lado la buena fe empresarial que exige que las actuaciones del empresario no sean arbitrarias ni obstruyan la actuación representativa.

Los sujetos obligados a este deber de sigilo no son solo los órganos de representación unitaria, sino también los expertos que los asistan, como establece el apartado segundo del precepto. Obligación que también se puede extender a los representantes sindicales (art. 11.3.1º LOLS) y a la representación especializada en la prevención (art. 10.4. LPRL).

A diferencia del antiguo artículo 65 ET que establecía las materias concretas afectadas por este deber (entre ellas, las referidas a la contratación y subcontratación, ventas, documentación contable), con la Ley 38/2007, estará afectado por el deber de sigilo aquella información que el empresario lo comunique indicando que tiene carácter reservado, "en legítimo y objetivo interés de la empresa o centro de trabajo" (artículo 65.2. ET). Como indica GARRIDO, son informaciones referidas por ejemplo, a la posición y capacidad competitiva de la empresa, pero no basta con la decisión unilateral del empresario de otorgarle el carácter reservado sino que es necesario una serie de requisitos objetivos para

¹³³ Como ejemplo se puede señalar la sentencia del TSJ de Galicia de 12 de mayo del 2000, nº de recurso: 1748/2000.

evitar intereses empresariales injustificados,¹³⁴ como así también se ha expresado la jurisprudencia.¹³⁵

Las circunstancias que tiene que probar el empresario para justificar de manera objetiva el deber de sigilo, son como señala GARRIDO, que se trate de un "información con valor económico, estratégico o competencial", que "dicha información no sea fácilmente accesible por terceras personas a través de otras vías de comunicación" y que su conocimiento por terceras personas "pueda ocasionar un serio perjuicio para los intereses o posición de la empresa"¹³⁶.

En el apartado tercero del artículo 65 ET, se establece una prohibición de utilización de los documentos entregados a la representación por parte de la empresa "fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega". Esto no es más que una manifestación de la diligencia que deben tener los representantes con los documentos independientemente de que sean de carácter reservado o no. También recuerda el mismo apartado que el deber de sigilo se mantiene, como es lógico, cuando expira su mandato y con independencia del lugar en el que se encuentre. Esto último, como se refiere GARRIDO¹³⁷, engloba situaciones en las que un representante legal es trasladado a otro centro de trabajo o presta sus servicios en distinta empresa, con el fin de que el sigilo sea efectivo.

¹³⁴ GARRIDO PEREZ, Eva. *Los cambios sistemáticos, materiales y funcionales en los derechos de información y consulta de los representantes unitarios del personal (nuevos arts. 64 y 65 ET)*. [recurso electrónico] *Temas laborales* núm. 95/2008, pág. 36.

¹³⁵ Siguiendo a la autora GARRIDO PEREZ, se puede señalar la SAP de Tarragona, Sala de lo Penal, de 4 de abril de 2003 (JUR 2003/210233) fundamentando que "el concepto de secreto empresarial no es de ámbito exclusivamente subjetivo o de mera voluntad empresarial, sino que su ámbito ha de ser netamente objetivo para que pueda ser objeto de valoración"

¹³⁶ GARRIDO PEREZ, Eva. *Los cambios sistemáticos, materiales y funcionales en los derechos de información y consulta de los representantes unitarios del personal (nuevos arts. 64 y 65 ET)*. [recurso electrónico] *Temas laborales* núm. 95/2008. Pág. 36 Citando: ESCUDERO RODRIGUEZ R., MERCADER UGUINA, J. *Manual jurídico de los representantes de los trabajadores*. El sigilo profesional. Tirant lo blanch, Valencia, 2004, pág 275.

¹³⁷ GARRIDO PEREZ, Eva. *Los cambios sistemáticos, materiales y funcionales en los derechos de información y consulta de los representantes unitarios del personal (nuevos arts. 64 y 65 ET)*. [recurso electrónico] *Temas laborales* núm. 95/2008, pág. 38.

El apartado cuarto del precepto regula el secreto empresarial o dispensa informativa, recogido por primera vez en el artículo 8.3. de la Directiva sobre comités de empresa europeos. Se trata de una facultad que tiene el empresario de no comunicar determinadas informaciones cuya divulgación pudiera obstaculizar el funcionamiento de la empresa u originar graves perjuicios en su estabilidad económica. Para que el empresario ejerza esta facultad tiene que tratarse de información referida a un secreto industrial, financiero o comercial, y tiene que responder a criterios objetivos que muestren un auténtico perjuicio a la empresa si se divulgasen, y no hay que olvidar que dicha facultad empresarial es excepcional.

Ante la ausencia de delimitación de los conceptos de secretos mencionados, la jurisprudencia es la que ha ido delimitándolos caso por caso, considerándose por lo general, a aquellas informaciones que revelan el plan estratégico comercial de la empresa¹³⁸. Lo que no abarca esta dispensa son los datos que tengan relación con el volumen de empleo de la empresa (artículo 65.4 ET), el problema es que el precepto una vez más no delimita que datos quedan vinculados con el volumen de empleo.

El precepto termina indicando que las impugnaciones que tengan lugar tanto contra las decisiones del empresario de calificar como reservada o secreta determinada información como los litigios relativos al cumplimiento del deber de sigilo se guiarán conforme al proceso de conflictos colectivos de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, dejando a salvo lo previsto en la LISOS para los casos de negativa injustificada de información (artículo 65.5. ET).

Desde mi punto de vista, considero que es difícil interponer acciones judiciales contra el empresario ante un abuso de esta facultad de secreto empresarial ya que los representantes de los trabajadores no tienen conocimiento de esa información calificada como secreta, por lo tanto podrían desconocer alguna información a la que si tienen derecho y que es necesario o al menos instrumental para velar por los intereses de los trabajadores. El problema grave que entraña este deber establecido en el Estatuto de los Trabajadores es esclarecer que informaciones pueden recogerse bajo el paraguas del secreto, esto es, delimitar lo que sí es secreto, que dependerá de cada empresa -pudiendo señalar informaciones referidas a "software" o "tecnología puntera" entre otras-, evitando que el

¹³⁸ GARRIDO PEREZ, Eva. *Los cambios sistemáticos, materiales y funcionales en los derechos de información y consulta de los representantes unitarios del personal (nuevos arts. 64 y 65 ET)*. [recurso electrónico] Temas laborales núm. 95/2008., pág. 39.

empresario califique como secreto algo que no debería serlo o que quedase amparado por el deber de sigilo. La solución ante esto, podría haber sido como recoge la profesora GARRIDO, someter a autorización previa administrativa o judicial la decisión empresarial de no suministrar dicha información.¹³⁹

5.3. Derecho de consulta previstos en otros preceptos del Estatuto de los Trabajadores y en otras leyes.

Como hemos advertido antes, el contenido del artículo 64 ET no agota el derecho de información y consulta de los trabajadores. Ya hemos hecho referencia a competencias informativas como el deber del empresario de informar a la representación legal la decisión y las razones a las que obedece la movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional (artículo 39.2. ET) o el deber del empresario de notificar con una antelación de 30 días a la representación legal y al trabajador afectado por la movilidad geográfica (artículo 40.1. ET). También podemos observar competencias consultivas, como en el artículo 39.2 ET, que establece la necesidad de informe previo a la reclamación jurisdiccional con motivo de la negativa del empresario a conceder el ascenso del trabajador como consecuencia de la realización de funciones superiores a las pactadas inicialmente.

Al igual que también se exige conocer por parte del empresario el parecer de los representantes de los trabajadores en cuestiones como las reestructuraciones de plantilla, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones de la empresa, o al observar la exigencia del expediente contradictorio ante sanciones por faltas graves o muy graves de alguno de los miembros de la representación unitaria (artículo 68.a) del ET).

En el caso de que el traslado geográfico afecte a unos determinados umbrales de trabajadores considerándose colectivo, será necesario un previo periodo de consultas (artículo 40.2 ET). Otro de los preceptos que establece la necesidad de un periodo de consultas es el artículo 44.9. ET- además de las competencias informativas ya vistas- en el caso de sucesión de empresas, cuando la empresa cedente o cesionaria tuviera previsto adoptar medidas laborales en relación con sus trabajadores. La modificación sustancial de condiciones de trabajo (artículo 41.4. ET), suspensiones (artículo 47.1. ET) y despidos

¹³⁹ GARRIDO PEREZ, Eva. *Los cambios sistemáticos, materiales y funcionales en los derechos de información y consulta de los representantes unitarios del personal (nuevos arts. 64 y 65 ET)*. [recurso electrónico] Temas laborales núm. 95/2008, pág. 42.

(artículo 51.2. ET), todo ello cuando afecte a una colectividad de trabajadores establecida en el texto refundido es obligatorio el periodo de consultas. Estos periodos de consulta se incluyen en la competencia de negociación, no en la mera consulta, en el que ambas partes pueden llegar a acuerdo o no, pudiendo finalmente el empresario llevar a cabo la decisión unilateralmente si no ha llegado a acuerdo con la representación, periodo de consultas que no es objeto del presente trabajo por lo que nos limitamos a mencionarlo.

En la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de Noviembre-LPRL-) además de las competencias informativas sobre seguridad y salud que se deben dar a los delegados de prevención o al comité de seguridad y salud, también se exige la consulta de los representantes de los trabajadores en todas que afecten a la seguridad y salud en el trabajo (artículo 18.2. LPRL), ejemplificando el artículo 33 LPRL medidas sometidas a la previa consulta en decisiones como la planificación, organización e introducción de nuevas tecnologías en todo lo relacionado con las consecuencias que pudieran tener para la seguridad y salud de los trabajadores, organización y desarrollo de actividades de protección y prevención de riesgos, designación de trabajadores encargados de medidas de emergencia, formación en la materia preventiva y el legislador deja abierta esta competencia consultiva a cuantas otras acciones tengan efectos sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

Por último en el caso de que la empresa sea declarada judicialmente en concurso debido a su estado de insolvencia, deberán ser oídos los representantes de los trabajadores en el caso de que la propuesta de convenio que se plantee en el procedimiento contenga la previsión de enajenación del conjunto de los bienes y derechos afectos a la actividad empresarial o de determinadas unidades productivas (artículo 100.2 LC -Ley 22/2003, 9 de julio, Concursal).

La Ley Concursal establece la obligación de someter a informe de los representantes de los trabajadores en plan de liquidación, para que estos puedan formular observaciones propuestas de modificación (art. 148.3. LC). Hay que destacar que en su artículo 64 LC, contempla la competencia del juez del concurso para tramitar expedientes de regulación de empleo regulando un procedimiento completo de los trámites que tiene que seguir (donde podemos observar que se regula un periodo de consultas), en el caso de que las operaciones previstas en el plan de liquidación supongan la modificación sustancial de las condiciones

de trabajo de carácter colectivo, incluidos los traslados colectivos, o la suspensión o extinción colectivas de las relaciones laborales (artículo 148.4. LC).¹⁴⁰

Se hace una llamada a la participación de los representantes también en el momento previo a la resolución judicial del concurso, siendo necesaria la audiencia de la representación legal en el caso de que la resolución tenga como fallo la enajenación total o parcial de la empresa mediante subasta o forma directa (artículo 149.1.1ª LC).

5.4. Derecho de información y consulta por la representación de los funcionarios en las Administraciones Públicas.

En las Administraciones Públicas nos podemos encontrar personal funcionario y personal laboral -también personal estatutario que se guía por su propia normativa o estatuto-. Respecto al personal laboral no hay ninguna normativa especial respecto a los trabajadores que trabajan en el sector privado, se les aplica la normativa común contenida en el Estatuto de los Trabajadores¹⁴¹, y por tanto los órganos de representación serán los que hemos visto, delegados de personal y comités de empresa.

En cambio, el personal funcionario tiene una normativa específica que se reguló en la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, actualmente derogada con excepción de algunos de sus preceptos por el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) aprobado inicialmente por la Ley 7/2007, de 12 de abril, pero actualmente integrado en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

que en cuyo artículo 39 EBEB nos señala los órganos de representación específicos del personal funcionario, estos son, los Delegados de Personal y las Juntas de Personal. Hay que advertir que en el sector público el elemento básico de la organización administrativa es la unidad administrativa, a diferencia del sector privado que hablábamos de centro de trabajo.

¹⁴⁰ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos y ALVAREZ DE LA ROSA, Manuel. Derecho del trabajo. Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2008, pág. 369.

¹⁴¹ MONEREO PERÉZ, Jose Luis, y otros. Manual de derecho sindical. Editorial Comares, 2017, Granada, pág. 164.

Los Delegados de Personal se forman en las unidades electorales donde el número de funcionarios sea igual o superior a 6 e inferior a 50; hasta 30 se elegirá un delegado, y cuando haya entre 31 y 49 se elegirán tres delegados que ejercerán sus funciones conjunta y mancomunadamente (artículo 39.2. EBEP), al igual que veíamos en el artículo 62.1 del ET.

De la misma manera que veíamos en el ET para determinar el número de representantes que deben formar el Comité de Empresa, vemos las Juntas de Personal, en función del número de funcionarios de la Unidad Electoral correspondiente, de acuerdo con la escala precisa, desde 5 representantes cuando haya un mínimo de 50 funcionarios y hasta 21 - entre 751 y 1000 funcionarios-, con el máximo de 75. Las Juntas de Personal elegirán un Presidente y un Secretario entre sus miembros y elaboraran su propio reglamento de procedimiento, respetando la normativa del EBEP (artículo 39.6. EBEP), al igual que los Comités de empresa; la diferencia radica en la mayoría necesaria para la aprobación de dicho reglamento, mientras que en el Comité se aprueba con la mayoría de sus miembros, el EBEP lo endurece, tanto para la aprobación como para sus posteriores modificaciones, exigiendo una mayoría de dos tercios de los miembros de la Junta de Personal.¹⁴²

En el artículo 40 del EBEP se encuentran las funciones y competencias de los órganos de representación del funcionariado, las cuales no se alejan mucho de las atribuidas a los representantes de los trabajadores del sector privado. Por un lado, tienen funciones de información pasiva y activa como la recepción de información sobre: la política de personal, los datos referentes a la evolución de las retribuciones, la evolución probable del empleo, los programas de mejora del rendimiento y sanciones impuesta por faltas muy graves. Al igual que tienen funciones de consulta, donde no solo se le exige a la Administración que facilite información, sino que tiene el deber oír a los representantes en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en relación con el régimen de vacaciones y permisos; y se les atribuye funciones de emitir informe previo sobre los traslados parciales o totales de las instalaciones, y sobre la implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo, si así lo solicita la Administración Pública correspondiente.

Al igual que los representantes de los trabajadores del sector privado también tienen atribuidas competencias de vigilancia y control de la normativa vigente en materia laboral y

¹⁴² COLLADO GARCÍA, Luis y otros. La representación de los trabajadores en la empresa. Editorial Bomarzo, Albacete, 2011, pág. 99.

el ejercicio de acciones administrativas y judiciales en el ámbito de sus funciones. Sin olvidar el deber de colaboración que tienen la representación con la Administración correspondiente para el establecimiento de medidas que se consideren necesarias para el mantenimiento e incremento de la productividad.

Como indica MARTÍNEZ¹⁴³, estas facultades están recogidas de manera muchos más concisa que la empleada por el Título II del Estatuto de los Trabajadores y de manera taxativa, ya que no son susceptibles de ampliarse mediante negociación colectiva, constituyendo una enumeración cerrada.¹⁴⁴

Al igual que la representación de los trabajadores de empresas privadas, la representación del funcionariado cuenta con una serie de derecho instrumentales para hacer efectivos estos derechos de información y consulta, solo que éstos últimos se encuentran connotados por la ineludible defensa del interés público o los intereses generales que defienden las Administraciones y organismos públicos.¹⁴⁵

El artículo 41.3. EBEP establece el deber de sigilo profesional en los asuntos que señale de forma expresa la Administración como reservados, solo que a diferencia del sector privado donde la finalidad de este deber de sigilo es preservar el interés particular del empresario, en el sector público lo que se intenta preservar es el interés público. En cuanto al fin de estos derechos de información y consulta es análogo al de la representación de los

¹⁴³ MARTÍNEZ MORENO, Carolina. *El derecho de participación y representación de los empleados públicos*. Jesús Cruz Villalón (coord.), María Remedios Menéndez Calvo (coord.), Magdalena Nogueira Guastavino (coord.): Representación y representatividad colectivas en las relaciones laborales. Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez. Editorial Bomarzo, Albacete, 2017, pág. 307.

¹⁴⁴ OLARTE ENCABO, Sofía. "Capítulo IV. Derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional. Derecho de reunión". *El Estatuto Básico del Empleado Público. Comentario sistemático de la ley 7/2007, de 12 de abril de 2008*". Comares, Granada, 2008, pág 401.

¹⁴⁵ MARTÍNEZ MORENO, Carolina. *El derecho de participación y representación de los empleados públicos*. Jesús Cruz Villalón (coord.), María Remedios Menéndez Calvo (coord.), Magdalena Nogueira Guastavino (coord.): Representación y representatividad colectivas en las relaciones laborales. Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez. Editorial Bomarzo, Albacete, 2017, pág. 310.

trabajadores en el ámbito privado, garantizar eficazmente los derechos conforme a la buena fe y mutua confianza de ambas partes.¹⁴⁶

6. CONSECUENCIAS DE LA TRANSGRESIÓN DEL DERECHO DE INFORMACIÓN Y CONSULTA.

Los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores deben ser estrictamente respetados por el bando empresarial, que es el sujeto obligado, y ante su transgresión la representación legal cuenta con la vía judicial del procedimiento de conflictos colectivos para reclamar protección jurisdiccional ante los incumplimientos o ante los cumplimientos que se hacen de manera irregular.¹⁴⁷

En cuanto al deber de sigilo establecido en el artículo 65 ET, en su apartado quinto se prevé de manera expresa la tutela judicial mediante el procedimiento de conflictos colectivos la "impugnación de las decisiones del empresario de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinada información a la representación legal así como los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y los expertos que les asistan de su obligación de sigilo" (art. 153.3. LRJS).

Tenemos que acudir al 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 (LISOS) para conocer como se califica la transgresión de los derechos de información y consulta y el deber de sigilo y sus consecuencias. Si acudimos al artículo 7 de la LISOS, en su apartado séptimo, califica como infracciones administrativas graves la transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y los delegados sindicales, en los términos en los que estuvieran establecidos en la Ley o en el Convenio Colectivo.

¹⁴⁶ OLARTE ENCABO, Sofía. "Capítulo IV. Derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional. Derecho de reunión". El Estatuto Básico del Empleado Público. Comentario sistemático de la ley 7/2007, de 12 de abril de 2008". Comares, Granada, 2008, pág 409-410.

¹⁴⁷ SAN 9-4-2014. Sent. 71/14 y SAN 21-7-2014, Sent. 135/14. NAVARRO NIETO, Federico. *Los derechos de participación de los trabajadores en el nuevo escenario del Derecho del trabajo en España*. Tirant lo blanch, Valencia, 2015, pág. 117.

En este artículo 7.7. de la LISOS es donde hay que situar las sanciones por incumplimiento de las obligaciones empresariales de información del artículo 64 ET, así como el incumplimiento de los deberes informativos del artículo 39.2 ET relativo a la movilidad funcional, del artículo 42 ET (apartado cuarto y quinto) referente a las cuestiones de contratas y subcontratas de obras y servicios y del artículo 44.6 ET. relativo a la transmisión de empresa.

Hay una significativa diferenciación entre las consecuencias de la transgresión de los deberes informativos de estos preceptos mencionados, que solo se considera como mera infracción grave por la LISOS, frente a las consecuencias de transgresión de otras normas sectoriales del ET, como la obligación que establece el artículo 53.1.c) ET de dar copia a la representación legal del escrito de preaviso en el caso de despido individual por causa objetiva o despido plural por causas económicas, organizativas o de producción del artículo 52 c) ET, cuyo incumplimiento además de ser infracción administrativa grave (artículo 7.7. LISOS) tiene como consecuencia la nulidad del despido.¹⁴⁸

Respecto al incumplimiento de las obligaciones del empresario de consulta del artículo 64 ET también ocasiona una mera sanción administrativa por infracción grave. En algunas sentencias también se falló a favor de la nulidad de la decisión empresarial por no realizar una consulta previa (como la STSJ de la Comunidad Valenciana, de 18 de octubre de 2001¹⁴⁹), sin embargo la mayoría de la doctrina se inclina porque la omisión de este deber de consulta por parte del empresario no conlleva la nulidad de la decisión empresarial.¹⁵⁰

Sí ocasiona la nulidad de la decisión empresarial en los supuestos en los que se establece un auténtico período de negociación-consulta previo a la decisión, como los artículos 40.2 ET relativo a la movilidad geográfica, o el 41.4. ET relativo a las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Al igual que en las suspensiones y despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (artículo 47.1 y 51.4 ET), donde la autoridad laboral tendrá

¹⁴⁸ PEDRAJAS, MORENO, A., SALA FRANCO, T. *"Acerca del alcance legal de las obligaciones de información y consulta a los representantes de los trabajadores en la empresa y de las consecuencias jurídicas del incumplimiento empresarial de las mismas"*. Boletín Laboral, Madrid, 2008, pág. 16.

¹⁴⁹ Ar/2002/2142

¹⁵⁰ PEDRAJAS, MORENO, A., SALA FRANCO, T. *"Acerca del alcance legal de las obligaciones de información y consulta a los representantes de los trabajadores en la empresa y de las consecuencias jurídicas del incumplimiento empresarial de las mismas"*. Boletín Laboral, Madrid, 2008, pág. 20.

que comprobar si se llevó a cabo el período de consultas para otorgar sus autorización, sin la cual es nula la decisión.¹⁵¹

Por lo que podemos ver como hace referencia NAVARRO¹⁵² que se refuerza la garantía del "efecto útil" para los derechos de información y consulta de estos preceptos estatutarios que establecen la necesidad del periodo de consulta, ya que son competencias de negociación de los representantes de los trabajadores.

En el ámbito de las garantías de los representantes de los trabajadores, en concreto, ante un despido disciplinario (artículo 55.1. ET) o la apertura de un expediente sancionatorio por falta grave o muy grave (artículo 68.a) ET) a un representante legal se debe dar audiencia a los restantes representantes, y en caso de que se transgreda esa obligación además de originar una sanción administrativa por infracción grave de las normas laborales (artículo 7.7. LISOS) conlleva la improcedencia del despido disciplinario (artículo 55.4 ET) o la nulidad de la sanción (artículo 115.2. Ley Reguladora de la Jurisdicción Social).

Por último, respeto a la transgresión de los derechos de información, consulta y participación reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales (artículos 18.2. y 33 LPRL), el artículo 12.11 LISOS dispone que causa una sanción administrativa grave.

Considero que para garantizar el cumplimiento de los deberes de información y consulta por parte del empresario es necesario establecer un régimen de sanciones en caso de incumplimiento, como así lo regula la LISOS, sin embargo desde mi parecer pongo en duda si es realmente efectiva esta regulación para impedir el menoscabo de los intereses protegidos, esto son, los intereses del bando social, ya que una mera sanción administrativa no repara el daño causado. Quizás un endurecimiento de las sanciones evitaría, o al menos disminuiría, la cantidad de situaciones de transgresión.

¹⁵¹ PEDRAJAS, MORENO, A., SALA FRANCO, T. *"Acerva del alcance legal de las obligaciones de información y consulta a los representantes de los trabajadores en la empresa y de las consecuencias jurídicas del incumplimiento empresarial de las mismas"*. Boletín Laboral, Madrid, 2008, pág. 21.

¹⁵² NAVARRO NIETO, Federico. *Los derechos de participación de los trabajadores en el nuevo escenario del Derecho del trabajo en España*. Tirant lo blanch, Valencia, 2015, pág. 118.

7. CONCLUSIONES

PRIMERA.- Los derechos de información y consulta de los trabajadores hay que enfocarlos en la participación en la gestión de la empresa, derechos sociales que inicialmente eran simples declaraciones de intenciones con poca utilidad práctica, siendo de significativa importancia para su avance el papel llevado a cabo a nivel internacional - pudiendo señalar el Convenio nº 135 adoptado por la OIT- y a nivel comunitario, cuyo antecedente más próximo de la actual normativa sobre información y consulta fue la propuesta de la Directiva Vredeling, seguida de otra serie de directivas destacando la influencia del Directiva marco 2002/14/CE.

En un mundo cada vez más globalizado y como consecuencia de las crisis económicas que condicionan el número de desempleados, que el Derecho del Trabajo regule adecuadamente la información y consulta con la suficiente antelación constituyen una condición previa para el éxito de los procesos de reestructuración y adaptación de las empresas a nuevas condiciones, y en concreto, a los nuevos métodos de organización del trabajo, por ello la Directiva marco de 2002, inspirada en la doctrina de la "flexiseguridad", tiene como objetivo promover el diálogo social entre los interlocutores sociales y fomentar relaciones de confianza mutua en la empresa, a fin de lograr la adaptación de la empresa a la coyuntura económica y facilitar el acceso de formación a los trabajadores en un marco de seguridad.

SEGUNDA.- El núcleo central de estos derechos de información y consulta es el artículo 64 del ET, objeto de análisis del presente trabajo, cuya base constitucional se encuentra en el artículo 129.2. CE, que obliga a los poderes públicos a promover eficazmente las diversas formas de participación pero no supone aisladamente una garantía efectiva de participación en la empresa ya que lo regula de forma tan genérica que no supone una afectación directa y eficaz al poder del empresario en sus decisiones.

TERCERA.- Los titulares de estos derechos de información y consulta es la representación legal de los trabajadores, cuya función primordial es la de velar por los intereses de los trabajadores ante los intereses contrapuestos de la parte empresarial. Nuestro sistema nacional de representación es mixto, al coexistir en el mismo ordenamiento representación unitaria y sindical.

Nos hemos centrado en la representación unitaria al ser ésta la titular de los derechos recogidos en el artículo 64 ET, y encaminada por los delegados de personal -ejercen su

función de forma mancomunada- o por el comité de empresa -funcionan por mayoría-, pero hay que advertir que para que se constituyan estos órganos de representación es necesario contar con un mínimo de trabajadores establecido por el artículo 62 ET. Sin olvidar la representación de los funcionarios en las Administraciones Públicas ejercida por los delegados y las juntas de personal cuyas funciones no se alejan mucho de las atribuidas a la representación del sector privado, sin embargo, en el sector público no es susceptible de ampliación las funciones de la representación mediante la negociación colectiva, y se encuentran vinculados no solo por los intereses particulares, sino también por el interés público.

Las competencias atribuidas a estos representantes legales se pueden clasificar -siguiendo a Palomeque- en cuatro bloques: de negociación, de información, de vigilancia y control, y "otras competencias" -como la participación en la gestión de obras sociales o la colaboración con la dirección de la empresa-. Significativas competencias concretas de estos bloques se encuentran recogidas en el artículo 64 ET.

CUARTA.- Mediante la Ley 38/2007 se traspuso la Directiva marco 2002, se delimita en qué consisten estos derechos participativos de información y consulta, rompiendo con "*derecho pasivo*" de información del ET de 1980 que sorteaba la concreción de un efectivo deber de información empresarial y se reclama que el bando empresarial y el bando social actúen con espíritu de cooperación para dar efectividad a los derechos de información y consulta y poder llegar, si es posible, al acuerdo menos gravoso para los trabajadores afectados por una determinada decisión empresarial.

El artículo 64 establece un listado de derechos de información y consulta y la posibilidad de ampliarlo por convenio colectivo, pero como viene argumentando la doctrina jurisprudencial el derecho de información no puede dar lugar a interpretación extensiva; se han reconocido en algunas resoluciones de Tribunales Superiores de Justicia el suministro de datos necesarios no estipulados en el precepto, para el correcto ejercicio de la función de la representación, pero son informaciones que están dentro de la propia finalidad de información aunque no estén recogidas expresamente en el precepto.

QUINTA.- El listado del artículo 64 ET se puede clasificar según las materias recogidas en cada derecho, siendo las cuestiones de índole laboral las que afectan de forma más directa a los trabajadores, seguidas de las de índole económico, sobre la aplicación de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y sobre asuntos de índole medioambiental.

Por un lado estaría el derecho de información, información de índole laboral como por ejemplo, sobre previsible contrataciones, subcontrataciones y horas complementarias, tiene como finalidad evitar abusos permitiendo el control del empleo antes de que se consuma la decisión. También recoge competencias de información que se complementan con la representación especializada regulada en la LPRL, como por ejemplo la información relativa a accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o índices de siniestralidad entre otras.

Otras informaciones de índole laboral recogidas en el precepto son sobre los modelos de contrato de trabajo por escrito o sobre determinadas vicisitudes contractuales, que junto con las anteriores sirven de apoyo a la función de vigilancia de los representantes para comprobar si las actuaciones empresariales se adecuan a la legalidad vigente.

Respecto al derecho de información de índole económico se puede señalar la información sobre la evolución general del sector económico, la situación económica de la empresa o sobre documentos contables; estos últimos como instrumento fundamental para garantizar la participación y control efectivo de la sociedad, pero que desde mi punto de vista esa instrumentalidad puede verse menoscabada por la significativa dilación en el tiempo para presentar dichos documentos y por la posibilidad de que los representantes de los trabajadores no tengan los suficientes conocimientos económicos, financieros o contables para comprender e interpretar esos datos numéricos.

La información sobre igualdad de trato -oportunidades de mujeres y hombres -introducida por la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres- trata de evitar los fenómenos de la brecha salarial y el techo de cristal, sirviendo esta información dada a los representantes para comprobar que no se producen conductas discriminatorias.

Por otro lado, con un mayor grado de intensidad en la participación, estaría el derecho de consulta sobre cuestiones laborales y económicas, subdividido en dos modalidades según si la cuestión es objeto de informe previo por los representantes, pero ambas no son vinculantes para la parte empresarial. Cuestiones como la situación y estructura de empleo, o la evolución del mismo son entre otras materias objeto de consulta, la cual será efectiva siempre y cuando el empresario tome en consideración la posición de la representación desde un punto razonable y objetivo, y como exige la jurisprudencia, con buena fe comercial, para que dicha consulta no quede en papel mojado y permita a ambos bandos estudiar las alternativas para tomar la decisión menos gravosa.

SEXTA.- El ejercicio de los derechos de información de la representación legal tiene como límite el deber de sigilo y secreto regulado el artículo 65 ET, que por un lado, faculta al empresario a calificar como reservada determinada información que pueda ocasionar un perjuicio para los intereses o posición de la empresa, lo que conlleva que la representación y quienes los asistan deban utilizar dicha información con la diligencia debida. Y por otro lado, el secreto empresarial -de carácter excepcional-, faculta al empresario a no comunicar ciertas informaciones referidas a secretos industriales, comerciales o financieros cuya divulgación pudiera obstaculizar el funcionamiento o la estabilidad de la empresa. El problema grave que entraña este deber es esclarecer que informaciones pueden recogerse bajo el paraguas del secreto, esto es, delimitar lo que sí es secreto, que dependerá de cada empresa, evitando que el empresario califique como secreto algo que no debería serlo.

SÉPTIMA.- Hay que advertir que el artículo 64 ET no agota el derecho de información consulta de los representantes de los trabajadores, el propio Estatuto recoge otras normas sectoriales del derecho de información y consulta en situaciones concretas en las cuales el trabajador pudiera ver menoscabada su posición laboral, como la transmisión de empresa, su traslado geográfico o la modificación sustancial de condiciones de trabajo -entre otras-, estableciendo un verdadero periodo de consultas -incluido en la competencia de negociación- cuando afecta a una colectividad de trabajadores determinada por la misma norma. Si acudimos a otras normas que regulan derechos de información y consulta podemos señalar la LPRL y la LC.

OCTAVA.- Ante la transgresión de estos derechos de información y consulta recogidos en el artículo 64, los representantes de los trabajadores cuenta con la vía judicial del procedimiento de conflictos colectivos para reclamar protección jurisdiccional y la LISOS (artículo 7.7.) lo califica meramente como infracción administrativa grave, a diferencia de la transgresión de otras normas sectoriales del ET que además de dicha calificación tiene como consecuencia la nulidad de la decisión empresarial.

8. PROPUESTAS

PRIMERA.- Merece una valoración positiva el avance de estos derechos de información y consulta en la normativa legal, sin embargo la realidad nos muestra que todavía queda un largo camino por recorrer para que su efectividad sea plena y sirva como un verdadero instrumento para fomentar el diálogo social y llegar a decisiones compartidas por ambas partes.

Una propuesta que podría mejorar la situación de estos derechos participativos en la totalidad de la empresa sería no limitar el número de trabajadores mínimo necesario para poder constituir órganos de representación, y más teniendo en cuenta la inmensa mayoría de pequeñas empresas ubicadas en España. Una mayor crítica merece el umbral de 250 trabajadores para que la negociación con los representantes de los trabajadores de un plan de igualdad -regulado en el artículo 45 de la LO 3/2007 y en el artículo 85 ET- sea de carácter obligatorio; si observamos la cantidad ingente de empresas que dejaría fuera y de demandas que alegan algún tipo de discriminación, vemos que aun no es suficiente la legislación para promover la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito laboral.

SEGUNDA.- Otra propuesta para mejorar la efectividad de las funciones de información y vigilancia de la representación legal sería desde mi parecer, no limitar los datos de información que pueda exigir la representación al empresario a lo que diga expresamente la norma laboral, siempre que la solicitud se base en datos que sean esclarecedores de algún incumplimiento. Al igual que sería necesario delimitar de forma más detallada lo que puede calificarse como secreto empresarial para no abarcar informaciones que fueran relevantes para velar por los intereses de los trabajadores.

En cuanto a la regulación de las consecuencias de la transgresión de los deberes del empresario de información y consulta considero que un endurecimiento de las sanciones evitaría o al menos, disminuiría, la cantidad de situaciones de transgresión, ya que la regulación actual, esto es, una mera sanción administrativa, no repara el daño causado al bando social.

TERCERA.- El legislador deja la vía convencional abierta para ampliar estos derechos participativos, sin embargo la realidad nos muestra que no es lo frecuente, por lo que se podría fomentar e incentivar la consecución de acuerdos entre el bando social y empresarial en toda medida que afecte al empleo, a la organización del trabajo y a la seguridad de los trabajadores. Es de significativa importancia que exista un buen clima entre ambos bandos, para conseguir una mayor confianza y consecuentemente, conseguir una mayor participación efectiva de la representación en la dirección de la empresa. La información es el recurso más valioso que puede tener la persona, por ello, la representación de los trabajadores debería incidir en reforzar sus competencias con esta vía que deja el legislador abierta.

9. BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ MONTERO, Antonio. *El delegado de prevención. Estudio crítico en su régimen jurídico*. Comares, Granada, 2001.
- ARRIETA SEGLEAU, Fabián. "El modelo de cogestión alemán. Una alternativa para regular las relaciones laborales" [en línea] https://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/images/documentos/.../arti_01_08.pdf
- BRICALL, J.M. "Aproximación a los decretos de S'Agaró" en *Studia histórica. Historia contemporánea*, N° 3, Barcelona, 1985.
- COLLADO GARCÍA, Luis y otros. *La representación de los trabajadores en la empresa*. Editorial Bomarzo, Albacete, 2011.
- Confederación española de organizaciones empresariales (Departamento de Relaciones Laborales). *La evolución de las relaciones laborales en el Estatuto de los Trabajadores*. Enero de 2016.
- DANIS, J.J. and HOFFMANN, R., «From the Vredeling Directive to the European works councils Directive. Some historical remarks», en *Transfer*, n°1 (2), p: 180- 187, 1995.
- GALIANA MORENO J.M y GARCÍA ROMERO Belén. "La participación y representación en la empresa en el modelo normativo español". *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 43*.
- GARCÍA GUTIERREZ, M. Luisa. *La Directiva 2002/14/CE, 11 de marzo, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea* [recurso electrónico]; *La ley digital 360: Actualidad Laboral*, n°4, Sección Doctrina, Semana del 20 al 26 Ene. 2003, Ref. IV, pág. 59, tomo 1.
- GARCÍA NINET, J. Ignacio; GARCÍA VIÑA, Jordi; VICENTE PALACIO, Arántzazu. *Manual de derecho sindical*. Atelier, Barcelona, 2017
- GARRIDO PEREZ, Eva. *Los cambios sistemáticos, materiales y funcionales en los derechos de información y consulta de los representantes unitarios del personal (nuevos arts. 64 y 65 ET)*. [recurso electrónico] *Temas laborales* núm. 95/2008.
- GOERLICH PESET, José. (coord) *Comentarios al Estatuto de los trabajadores* [recurso electrónico]: libro homenaje a Tomás Sala Franco. Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.
- ESCUDERO RODRIGUEZ R., MERCADER UGUINA, J. *Manual jurídico de los representantes de los trabajadores*. El sigilo profesional. Tirant lo blanch, Valencia, 2004

- LANTARÓN BARQUÍN, David. *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. Aranzadi, Navarra, 2016.
- MARÍN MARTÍNEZ, Francisco. Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores. Tirant lo blanch, Valencia, 2017
- MARTÍN VALVERDE, Antonio y otros. *Derecho del trabajo*. Editorial Tecnos, Madrid, 2017. (pág. 325 y ss)
- MARTÍN VALVERDE, Antonio. *La información al personal sobre subcontratación y sobre previsiones de empleo*. Revista de Trabajo, N° 100, 1990, págs. 633 a 644.
- MARTÍNEZ MORENO, Carolina. *El derecho de participación y representación de los empleados públicos*. Jesús Cruz Villalón (coord.), María Remedios Menéndez Calvo (coord.), Magdalena Nogueira Guastavino (coord.): Representación y representatividad colectivas en las relaciones laborales. Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez. Editorial Bomarzo, Albacete, 2017
- MONEREO PERÉZ, Jose Luis, y otros. *Manual de derecho sindical*. Editorial Comares, Granada, 2017.
- MONEREO PÉREZ, J. L. *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*. Civitas, Madrid, 1992
- NAVARRO NIETO, Federico. *Los derechos de participación de los trabajadores en el nuevo escenario del Derecho del trabajo en España*. Tirant lo blanch, Valencia, 2015
- OLARTE ENCABO, Sofía. "Capítulo IV. Derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional. Derecho de reunión". El Estatuto Básico del Empleado Público. Comentario sistemático de la ley 7/2007, de 12 de abril de 2008". Comares, Granada, 2008.
- OJEDA AVILÉS, Antonio. *Derecho sindical*. Tecnos, Madrid, 2003
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos y ALVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*. Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2008.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos y ALVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*. Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2017. (pag. 347 y ss)
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. *Derecho sindical*. CEF, 2016.
- PANIZO ROBLES, Antonio. "Derecho social Internacional y Comunitario". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 87, 2010.

- Parlamento europeo, Ficha técnica sobre la UE 2018: *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores* [en línea], http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/es/displayFtu.html?ftuId=FTU_2.3.6.html
- PEDRAJAS, MORENO, A., SALA FRANCO, T. "Acerca del alcance legal de las obligaciones de información y consulta a los representantes de los trabajadores en la empresa y de las consecuencias jurídicas del incumplimiento empresarial de las mismas". *Boletín Laboral*, Madrid, 2008, pág. 16. Disponible en: [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0abUKEnjfiIP0-evaAbWGDpoKHUxxApIQFggoMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.abdonpedrajas.com%2Fpics%2Feventos%2Fnm-047.pdf&usg=AOvVaw0i_bc6Ruu6f1NOQ37dDQvD]
- PÉREZ AMORÓS, F. *Derechos de información sobre empleo y contratación. Los derechos de los representantes de los trabajadores en la empresa, según la Ley 2/1991*. Bosch, Barcelona, 1993
- PRECIADO DOMÈNECH, Carlos H., *La aplicación judicial de los derechos de información y consulta y control sindical*. [recurso electrónico]. DOI: 10.1387/lan-harremanak.17489. 2016
- ROLDÁN MARTÍNEZ, A. "La participación de los representantes de los trabajadores en la gestión de políticas de igualdad en las empresas". *Relaciones Laborales nº 20, Quincena del 23 de octubre al 8 de noviembre de 2010*, TOMO II, LA LEY.
- SALA FRANCO, Tomás. *Derecho sindical*. Editorial: Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.
- SANGUINETE RAYMOND, Wilfredo; CABERO MORÁN, Enrique. *Sindicalismo y democracia: el derecho sindical español del profesor Manuel Carlos Palomeque treinta años después (1986-2016)*. Comares, Granada, 2016.
- TUDELA CAMBRONERO, Gregorio. Artículo 64 ET. DE LA VILLA GIL, L.E. (Dir.) *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. Iustel, Madrid, 2011.
- URIARTE TORREALDAY, R., *El artículo 129.2 de la Constitución. La participación de los trabajadores en la gestión de la empresa*. Editorial Comares, Granada, 2005.

RELACIÓN DE SENTENCIAS

Tribunal Constitucional:

- TC 170/87, de 30 de octubre de 1981 (RTC 1987/170)
- TC 142/93, 22 de abril de 1993 (RTC 1993/142)

Tribunal Supremo:

- STS, 25 de enero de 1990 (RJ 1990/213)
- STS, 23 de mayo de 1990 (RJ 1990/4494)
- STS, 2 de noviembre de 1999 (RJ 1999/9108)
- STS, 31 de enero de 2001 (Ar/2138)
- STS, 19 de marzo de 2001 (Ar/3385)
- STS, 19 de febrero de 2009 (RJ 2009, 1620)
- STS, 1 de junio de 2010 (EDJ 2010/196299)
- STS, 17 de enero de 2012 (RJ 2012/4969)
- STS, 9 de octubre de 2015 (Nº 322/2014)

Tribunal Central de Trabajo:

- Sentencia 27 de julio de 1984

Audiencia Nacional:

- SAN, 2 de noviembre de 2010 (EDJ 2010/244659)
- SAN, 28 de junio de 2013 (JUR 2013/243575)
- SAN, 9 de abril de 2014 (Nº 71/2014)
- SAN, 21 de julio de 2014 (Nº 135/2014)

Tribunales Superiores de Justicia:

- STSJ de Madrid, 24 de febrero de 1994 (AS 1994/877)
- STSJ de Madrid, 8 de febrero de 1996 (AS 1996/310)
- STSJ de Galicia, 12 de mayo del 2000 (Nº 1748/2000)
- STSJ de Murcia de 23 de julio de 2001 (Nº 1107/2001)
- STSJ de la Comunidad Valenciana, 18 de octubre de 2001 (Ar/2002/2142)
- STSJ de Castilla la Mancha, 13 de noviembre de 2001 (AS 2002/897)

- STSJ de la Comunidad Valenciana, 7 de septiembre de 2004 (JUR 2005/9458)
- STSJ de Castilla La Mancha, 26 de enero de 2005 (AS 2005\171)
- STSJ de Andalucía, Granada, 27 de enero de 2009 (Nº 159/2009)
- STSJ de Andalucía, Sevilla, de 5 de julio de 2011 (AS 2011/2697)
- STSJ de Madrid de 22 de junio de 2012 (Nº 584/2012)
- STSJ de la Comunidad Valenciana, 4 de noviembre de 2013 (Nº 2338/2013)
- STSJ de Burgos, 17 de octubre de 2017 (Nº 591/2017)

Audiencias Provinciales:

- SAP de Tarragona, Sala de lo Penal, 4 de abril de 2003 (JUR 2003/210233)