

# El Comité de Empresa Europeo

M<sup>a</sup> Piedad López-Romero González

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Valladolid

## 1.- INTRODUCCIÓN

Es sabido que el funcionamiento del Mercado Interior, lleva aparejado un proceso de concentraciones de empresas, fusiones transfronterizas, absorciones y asociaciones, y en consecuencia una transnacionalización de las empresas y grupos de empresas, y que, con objeto de asegurar que las actividades económicas se desarrollen de forma armoniosa, es preciso que las empresas y grupos de empresas que trabajen en varios Estados miembros informen y consulten a los representantes de los trabajadores afectados por sus decisiones.

Por otro lado, los procedimientos de información y consulta a los trabajadores, previstos en las legislaciones o prácticas de los Estados miembros de la Unión Europea<sup>1</sup>, además de ser muy diferentes<sup>2</sup>, no se adaptan por lo general a la estructura transnacional de la entidad que adopta la decisión que afecta a dichos trabajadores, pudiendo dar lugar, esta situación, a un trato desigual de los trabajadores afectados por las decisiones dentro de una misma empresa o de un mismo grupo de empresas. Se ha dicho por la doctrina que los ordenamientos laborales de los Estados Miembros están fuertemente enraizados en las respectivas tradiciones sociales y culturales, consolidadas en el ámbito de contextos institucionales muy diversos. Tal diversidad se manifiesta no solo en el plano jurídico, sino en el plano de la ordenación intersindical, en la medida en que entre los Estados Miembros se encuentran muy diversificadas las tasas de sindicación, la estructura y contenido de la negociación colectiva, el conflicto colectivo y las formas y ámbitos de participación<sup>3</sup>.

Además, las nuevas realidades en los modos de gestión empresarial, han llevado aparejadas, necesariamente, mutaciones en los métodos clásicos de participación de los trabajadores en la política empresarial. Como se ha puesto de manifiesto, tal oleada de cambios en las formas de organización empresarial, tiene, como inevitable consecuencia, un reflejo inmediato en las prácticas sindicales que impulsan paralelamente dinámicas adaptaciones de los métodos de acción sindical. Y así, los sindicatos se ven obligados a mudar sus estrategias tradicionales de actuación empresarial para adaptarse a los cambios técnicos y productivos; a tras-

cender planteamientos de acción sindical descentralizada o balcanizada en favor de proyectos de gestión institucionalizada y coordinada y, en lógica consecuencia, a huir del localismo que había caracterizado su acción para proyectarla sobre una nueva dimensión transnacional<sup>4</sup>.

Es por estas razones, que se ha considerado que la Unión Europea debía de actuar y adoptar las disposiciones adecuadas para velar por que los trabajadores de empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria fueran debidamente informados y consultados, en caso de que las decisiones que les afectasen fueran adoptadas en un Estado miembro distinto de aquel donde trabajan<sup>5</sup>.

Durante quince años aproximadamente, la Comunidad Europea trató de dar vida a una estructura jurídica paneuropea para la información y consulta de los trabajadores de las distintas naciones. Así, el acuerdo de los Estados Miembros sobre el Proyecto de Directiva para la creación de un Comité de Empresa Europeo (en adelante CEU) o de un procedimiento para la información y consulta de los trabajadores en empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria, no se pudo adoptar en principio, por la necesidad de alcanzar la unanimidad en el seno del Consejo. El "impasse" era producido esencialmente por la oposición de Reino Unido, situación que ha sido superada como consecuencia de la entrada en vigor del Tratado de la Unión Europea y Protocolo Social cuyas disposiciones no se aplican a Reino Unido. Asumido el Protocolo Social como base jurídica y malgrado el intento de las partes sociales a nivel comunitario, de negociar un acuerdo que sustituyera al instrumento legislativo, el 22 de septiembre de 1994 el Consejo de Asuntos Sociales, y a pesar de la abstención de Portugal, alcanzó la mayoría necesaria para adoptar la Directiva 94/45/CEE sobre los Comités de Empresa Europeos<sup>6</sup>, Directiva que se ha traspuesto al ordenamiento español a través de la Ley 10/1997 de 24 de abril sobre derechos de información y consulta de los trabajadores, en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria<sup>7</sup>. Precisamente la Exposición de Motivos de dicha Ley destaca que "cuando se aprobó la Directiva 94/45/CE se estaba cerrando un capí-

*tulo del devenir de la Europa Social con una norma de extraordinaria importancia”.*

## 2. LA POLÍTICA COMUNITARIA SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

El desarrollo de mecanismos de participación de los trabajadores en la empresa, ha sido asumido como uno de los propósitos de la Política Social Comunitaria desde hace muchos años, no es por lo tanto una novedad de dicha Política, sino una cuestión de continua preocupación en el seno de las Comunidades Europeas<sup>9</sup>. De hecho, desde los años setenta, ha sido reiterada la labor de las instituciones comunitarias para desarrollar tales mecanismos. Dicha labor ha dado como fruto un número considerable de estudios, Resoluciones, opiniones conjuntas, Propuestas de Directivas, y por último la Directiva 94/45/CE de 22 de septiembre, antes aludida. Pero en conjunto, y a salvo de la aprobación de esta última Directiva, el resto de intentos de regulación ha resultado fallido<sup>10</sup>. La causa de tal fracaso se puede encontrar además de entre otros aspectos ya señalados, en la existencia de una fuerte oposición por parte de la organización empresarial europea y de algún gobierno europeo<sup>11</sup>.

A pesar de todo, la actividad comunitaria ha influido finalmente de forma indirecta en el tema, así ha nacido un debate doctrinal sobre la idea de participación de los trabajadores en la empresa, y existe desde entonces un apoyo institucional a la estrategia del sindicalismo europeo en su actividad, en ciertos sectores, y en las empresas multinacionales. Eso sí, en las distintas propuestas y trabajos comunitarios que se han sucedido, las pretensiones se han ido recortando, y se han modificado los objetivos perseguidos. Parece que el primer intento de armonizar las legislaciones de los Estados Miembros en la materia, ha perdido el protagonismo. Ahora ya no se pretende establecer un determinado sistema de participación de los trabajadores en todas las empresas de los Estados Miembros, sino transformar la participación de los trabajadores en “*señal de identidad*” de las empresas y grupos de empresas de dimensión europea.

Se puede decir que los Proyectos o Propuestas de la Comisión sobre la participación de los trabajadores en la empresa, se han circunscrito a dos áreas diferentes<sup>12</sup>: la del derecho societario y la de las relaciones industriales.

Si comparamos la actuación de las instituciones comunitarias en ambas áreas, se comprueba que en realidad parten de dos modelos de participación de los trabajadores; uno es el propuesto para las sociedades anónimas y la sociedad europea, y otro, con un propósito más modesto, el de participación en el terreno de las relaciones industriales. En el primer terreno, a nivel europeo, se pretenden superar los obstáculos

derivados de la diversidad de sistemas de representación de los trabajadores. En el segundo, se tratan de solventar los obstáculos derivados de la territorialidad de los ordenes jurídicos nacionales.

En el área del derecho societario, primera en la cronología de la actuación de la Comunidad Europea, la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa<sup>13</sup>, se afronta en dos ámbitos diversos: el de la instauración de un modelo de sociedad mercantil europea regida por una normativa o estatuto único, y el de la armonización del derecho societario entre los Estados Miembros. Así, se adoptaron los Proyectos de Estatutos de Sociedad Anónima Europea de 1970<sup>14</sup> y 1975, la Propuesta de Directiva que completa el Estatuto de la Sociedad Europea en lo relativo a la posición de los trabajadores de 25 de agosto de 1989 (Propuesta modificada de abril de 1991)<sup>15</sup>, y la Propuesta de 5ª Directiva sobre estructura y órganos de la sociedad anónima, cuya primera redacción de 9 octubre de 1972<sup>16</sup>, sería modificada por la Propuesta de 19 de agosto de 1983<sup>17</sup>.

En el área de las relaciones industriales se sitúan las Propuestas de Directiva sobre procedimientos de consulta de los trabajadores en empresas con estructura compleja, en particular transnacionales:

- la Proposición Vredeling de 24 de octubre de 1980, sobre procedimientos de información y consulta de los trabajadores en empresas con estructura compleja, en especial multinacionales, y que tras su modificación por una nueva de 13 de julio de 1983, pasaría a ser conocida como Propuesta Vredeling-Richard. Dicha Propuesta y su modificación, no obtuvieron ningún consenso<sup>18</sup>.
- Proposición de Directiva sobre la creación de Comités de empresa europeos en las empresas o grupos de empresa de dimensión comunitaria de 25 de enero de 1991, y nueva Propuesta de 1994, finalmente aprobada.

Más adelante, la Carta de los Derechos Sociales Fundamentales<sup>19</sup> en sus artículos 17 y 18 se refiere a los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, y lo hace en los siguientes términos:

*“La información y consulta y participación de los trabajadores han de ser desarrolladas siguiendo modalidades apropiadas, teniendo en cuenta las prácticas en vigor en los diferentes Estados Miembros. Lo anteriormente expresado es particularmente válido para aquellas empresas o grupos que tengan establecimientos o sucursales situados en varios Estados Miembros de la Comunidad Europea. Esta información, consulta y participación deberán ponerse en marcha a su debido tiempo, especialmente en los casos siguientes:*

*- en el momento de la introducción en las empresas de cambios tecnológicos que tengan incidencia*

*importante para los trabajadores en cuanto a las condiciones y organización del trabajo.*

*- con ocasión de reestructuraciones o fusiones de empresas que afecten al empleo de los trabajadores.*

*- con ocasión de procedimientos de despido colectivo.*

*- cuando los trabajadores, en particular los transfronterizos, se vean afectados por las políticas de empleo puestas en marcha por la empresa en la que están empleados."*

Además, en relación a estos derechos, el Programa para la aplicación de dicha Carta se refirió a la necesidad de adoptar dos Propuestas, una Propuesta de información, consulta y participación de los trabajadores de empresas de dimensión europea o transnacional y una Propuesta sobre el accionariado y la participación financiera de los trabajadores asalariados.

Por otro lado, hay que decir que la participación de los trabajadores constituye uno de los principios informadores de la Política comunitaria sobre salud laboral, recogiendo los derechos de los trabajadores tanto en los Programas, como en las Directivas sobre la materia, en concreto en la Directiva Marco 89/391/CEE y en las específicas aprobadas a raíz de la misma.

Por último, con el Protocolo y el Acuerdo de Política Social anexos al TUE se ampliaron las competencias sociales comunitarias, y entre otras cosas, la información y consulta de los trabajadores se convirtió en una de las materias que pueden ser reguladas por mayoría, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 189C TCEE. En definitiva, la Directiva 94/45/CE constituye la primera manifestación en el Derecho Social Comunitario del citado acuerdo<sup>20</sup>.

Como se ha podido apreciar a lo largo de estas líneas, la experiencia comunitaria ha implicado una progresiva ampliación que ha transitado desde las fórmulas germinales de diálogo social informal, hasta la posibilidad, llena hasta el momento de interrogantes, de la creación de un espacio europeo de negociación colectiva. Tras el Acuerdo de Maastricht, el diálogo social ha recobrado un protagonismo importante en el seno de la Unión Europea y en esta línea de potenciación de la autonomía colectiva, la Directiva 94/45/CE ha supuesto un indudable paso adelante. El Acuerdo de Política Social constituye, por tanto, un decisivo salto cualitativo de la construcción del Espacio Social Europeo, lo que deja entrever la posibilidad de prevenir sobre la formulación de un verdadero Derecho Comunitario del Trabajo<sup>21</sup>.

### 3.- LA DIRECTIVA 94/45/CE<sup>22</sup>

#### 3.1. Contexto e importancia<sup>23</sup>

Como se ha adelantado, la Directiva 94/45/CE, está basada en el Protocolo sobre Política Social, anexo al

TUE. Así, según lo dispuesto en el art 2 del Acuerdo de Política Social que va unido al Protocolo, dicha Directiva se ha adoptado según el procedimiento del art 189C del TCEE, y ha cumplido la doble consulta preceptiva de los interlocutores sociales, no habiendo estos solicitado la vía de regulación pactada, sustitutoria de la acción comunitaria. De esta forma, nos encontramos con una Directiva diferente en materia social, y no solo por el procedimiento de elaboración de la misma, sino por su contenido y significado.

Se puede decir, que el contexto de la Directiva 94/45/CE es el de la dinamización del Mercado Interior, y así, el legislador comunitario trata de asegurar que las actividades económicas en el Mercado Interior se desarrollen de forma armoniosa, para lo que es preciso que las empresas y grupos de empresa con centros de trabajo en varios Estados miembros, informen y consulten a los representantes de los trabajadores afectados por sus decisiones. Como se sabe, hasta ahora no existía una adaptación de los procedimientos nacionales de información y consulta a la nueva realidad empresarial (reestructuración económica transfronteriza para la consecución del Mercado Interior) de ahí la necesidad de crear un procedimiento comunitario<sup>24</sup>.

La Directiva 94/45/CE tiene importancia<sup>25</sup> desde varios puntos de vista, en primer lugar, en lo que se refiere al desarrollo de las relaciones laborales supranacionales, en segundo lugar, en relación a la organización y acción colectiva en los grupos de empresas, en tercer lugar, como se ha señalado, la Directiva constituye el primer producto de la que podríamos llamar "*fase de la subsidiariedad*", caracterizada por la aplicación de un doble principio de subsidiariedad, que de una parte rige el reparto de competencias entre la actuación comunitaria y estatal, y que constituye además la regla de articulación entre normas comunitarias heterónomas y autónomas. Por último, desde el punto de vista sustantivo, las disposiciones subsidiarias del Anexo de la Directiva establecen la constitución de un órgano de representación de los trabajadores a nivel de empresa o grupo, con derechos de información y consulta más avanzados que en las experiencias existentes, y de las que la Directiva parte<sup>26</sup>.

Destaca la originalidad del modelo de regulación que implica la Directiva, pues ha elegido una fórmula extraordinariamente abierta, que deja amplísimos espacios tanto a la autonomía colectiva como a las correspondientes legislaciones nacionales. Es una regulación en definitiva que abre un modelo de regulación a nivel comunitario, más próximo a lo que existe en los sistemas nacionales, en los que la conjunción de normativa estatal y normativa colectiva es un elemento caracterizador<sup>27</sup>.

### 3.2. Objeto<sup>28</sup>

La Directiva 94/45/CE tiene un objeto limitado<sup>29</sup> recogido en su artículo 1.1, que es el de la mejora del derecho de información y consulta<sup>30</sup> de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria<sup>31</sup>. Lo que busca, en definitiva, es permitir y facilitar los fenómenos de transnacionalidad a nivel comunitario, permitiendo un desarrollo armonioso de los mismos. En principio, se puede decir que nos encontramos con un objetivo modesto, pero lo cierto es que va más allá, al regular la creación de un órgano de representación colectiva de los trabajadores a nivel europeo (o establecimiento de derechos de información y consulta a este nivel)<sup>32</sup>.

El art 2.1 f) de la Directiva, define el concepto de consulta en los siguientes términos: *"el intercambio de opiniones y el establecimiento de un diálogo entre representantes de los trabajadores y la dirección central o cualquier otro tipo de dirección más apropiado"*. La Directiva no trata de delimitar las actividades de la empresa, ni imponer el consenso de los trabajadores como una precondition al proceso decisivo de la empresa. Por lo tanto, es necesario establecer un equilibrio entre la información y consulta de los trabajadores y la posibilidad para la empresa de funcionar normalmente, sin retrasos derivados de una aplicación exagerada de los conceptos de información y consulta. Según los casos, la Directiva prevé un grado diferente de flexibilidad<sup>33</sup>, en relación a la obligación de información y consulta. Así, se plantea de distinta manera para acuerdos pre-directiva, en caso de disposiciones subsidiarias ect....<sup>34</sup>

Las diferentes legislaciones nacionales, podrán aclarar posteriormente los conceptos susceptibles de examen y especificar el grado de compromiso de los trabajadores en el proceso decisorio de la empresa. Parece realista mantener que la cuestión a tratar originará un cierto número de controversias, y que los Tribunales nacionales pedirán al TJCE, interpretar el término consulta de los objetivos finales de la Directiva. El concepto de consulta no es extraño al ordenamiento administrativo comunitario. El procedimiento de consulta establecido por el art 100A TCEE preve la participación del Parlamento Europeo ( y del Comité Económico Social) en el sistema decisorio de la Comunidad. En este contexto el TJCE, llamado a juzgar la validez de un Reglamento que el Consejo había adoptado, sin haber recibido antes la opinión del Parlamento como está previsto por el art 43.2 TCEE (PAC), estableció lo siguiente:

*"...reflexiona a nivel comunitario el principio democrático fundamental según el cual los pueblos tienen que participar en el ejercicio del poder mediante una asamblea representativa. La consulta obligada del Parlamento constituye una formalidad esencial, aunque no respetada, implica la nulidad de la medida tomada"*. En otros términos la decisión

final no podía ser adoptada hasta el momento en que el acuerdo no hubiera sido recibido y considerado por la autoridad en cuestión, es decir, el Consejo.

Además, el TJCE, ha interpretado el concepto de consulta de trabajadores en relación a dos Directivas del Consejo, referentes, respectivamente, a la tutela de los derechos de los trabajadores en el caso de traspasos de empresas y despidos colectivos. Ambas Directivas, establecen el requisito de información y consulta de los trabajadores. La Directiva 77/187/CEE sobre tutela de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, trata de proteger a los trabajadores cuando se dan estas situaciones, salvaguardando así sus derechos. El art 6.1 de la misma, hace observar la obligación al cesionario y al cedente, de informar a sus respectivos trabajadores, afectados por el traspaso, de las razones de la transmisión, de las implicaciones jurídicas económicas y sociales y de las medidas previstas en relación con sus trabajadores. El cedente, está obligado a dar dichas informaciones a los representantes de los trabajadores, con la suficiente antelación, antes de la realización del traspaso. El cesionario, está obligado a dar dichas informaciones a los representantes de los trabajadores, con la suficiente antelación, esto es, antes de que estos se vean perjudicados por la transmisión en lo referente a sus condiciones de trabajo y de empleo. Además, según el art 6.2, si el cesionario o el cedente, prevén la adopción de medidas en relación con sus trabajadores respectivos, estarán obligados a consultar, con la suficiente antelación, tales medidas con los representantes de sus trabajadores respectivos, *"con el fin de llegar a un acuerdo"*. En el caso 383/92 Comisión c. Reino Unido, el TJCE, consideró que el Reino Unido<sup>35</sup> hizo caso omiso del art 6.2 de la Directiva desde el momento en que los Reglamentos del Reino Unido exigían simplemente al cesionario y cedente, la consulta con los representantes de las Uniones sindicales, con el fin de tomar en consideración sus observaciones sobre las medidas a tomar a causa de la transmisión, responder a las mismas en caso de rechazo, exponer las razones..., mientras que el art 6.2 de la Directiva impone la obligación de consultar con los representantes de los trabajadores, *"con el fin de llegar a un acuerdo"*.

El art 2.1 de la Directiva 75/129/CEE sobre despidos colectivos, establece la obligación del empresario de consultar con los representantes de los trabajadores, *"con el fin de alcanzar un acuerdo"*, en el momento en que tenga la intención de efectuar despidos colectivos, y el art 2.2 establece que dicho acuerdo tiene que referirse al menos a los modos y medios para evitar los despidos colectivos o reducir el número de trabajadores afectados por las medidas tomadas y mitigar las consecuencias. En el caso 383/92 Comisión c.Reino Unido, el TJCE sostiene que el Employment Protection Act de 1987, no aplicaba correctamente la Directiva 75/129/CEE ya que preveía simplemente la obligación del empresario de consultar con los repre-

sentantes de las Uniones sindicales sobre los despidos propuestos, de considerar sus observaciones y en caso de rechazo comunicar los motivos.

El concepto de consulta especificado en las Directivas 77/187/CEE y 75/129/CEE, preve que la consulta concluya en un acuerdo, factor considerado esencial por el TJCE. Este requisito, no es por el contrario requerido por la Directiva sobre la información y consulta de trabajadores en empresas de dimension comunitaria, donde en sus disposiciones preliminares especifica lo siguiente:

Dejando a parte la facultad de las partes de decidir de otro modo, el CEU constituido, en ausencia de acuerdo entre las mismas, con el fin de conseguir el objetivo de la presente Directiva, debe ser informado y consultado sobre las actividades de la empresa o grupo de empresas, para poder medir las posibles consecuencias sobre los intereses de los trabajadores de al menos dos Estados miembros.

Se puede decir que en los casos de acuerdos pre-directiva y acuerdos post-directiva<sup>36</sup> (art 6), las partes pueden estructurar su procedimiento de información y consulta, como deseen, con la condición de que la dirección central dé informaciones relativas a cuestiones supranacionales, que perjudican notablemente los intereses de los trabajadores. No ocurre lo mismo en relación a un CEU, creado según las disposiciones subsidiarias, que tiene que respetar una serie de medidas:

- a) La dirección central tiene que reunirse con el CEU, con el fin de darle información y consultarle sobre materias que se refieren al conjunto de empresas o del grupo de empresas de dimension comunitaria o bien dos establecimientos o empresas del grupo situados en Estados Miembros diversos.
- b) Cuando circunstancias excepcionales lo exijan, reunirse con el CEU para darle informaciones, y consultarlo sobre las medidas que perjudican los intereses de los trabajadores de modo considerable, antes de que una decisión de la dirección sea tomada definitivamente, lo más pronto posible de modo que permita al CEU medir las posibles consecuencias para los intereses de los trabajadores.
- c) Esperar a que el CEU, exprese su opinión al final de la reunión en un límite de tiempo razonable.

Si tenemos en cuenta la decisión del TJCE referente al requisito de consulta al Parlamento Europeo, un Tribunal Nacional podrá considerar que la consulta al CEU es una formalidad esencial y por tanto si se ignorase implicaría la nulidad de la decisión adoptada. El Anexo de la Directiva CEU, por su parte, no obliga a la dirección central a consultar con el CEU a fin de llegar a un acuerdo, como así se preve en las Directivas 75/129/CEE y 77/187/CEE. Una vez que la reunión ha tenido lugar y la dirección central ha recibido la opinión del CEU, es razonable suponer que la empresa

tenga en cuenta tal opinión y en caso de que la rechace haga constar sus motivaciones.

### 3.3. *Ambito de aplicación*<sup>37</sup>

La Directiva cubre empresas y grupos de empresa de los Estados Miembros de la Unión Europea (excepto Reino Unido) y de otros Estados del Espacio Económico Europeo, de cierta dimension (1000 o más trabajadores), situados al menos en dos Estados Miembros (si ocupan 150 o más trabajadores en cada uno de ellos).

Por lo que se refiere al grupo de empresas, este se define en la Directiva, como un grupo que comprende una empresa que ejerce el control y las empresas controladas. Por otro lado el artículo 3 de la Directiva define lo que es empresa que ejerce el control, así se entiende por tal, la empresa que pueda ejercer una influencia dominante en otra empresa (empresa controlada) por ejemplo, por motivos de propiedad, participación financiera o estatutos. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que una empresa puede ejercer una influencia dominante sobre otra cuando dicha empresa, directa o indirectamente:

- a) Posea la mayoría del capital suscrito de la empresa o
- b) disponga de la mayoría de los votos correspondientes a las acciones emitidas por la empresa o
- c) pueda nombrar a más de la mitad de los miembros del consejo de administración, de dirección o de control de la empresa

No obstante, lo dicho, una empresa no se considerará empresa que ejerce el control respecto de otra empresa de la que posea participaciones, cuando se trate de una de las sociedades contempladas en las letras a) o c) del apartado 5 del artículo 3 del Reglamento 4064/89/CEE de 21 de diciembre de 1989, sobre el control de las operaciones de concentración entre empresas.

No se presumirá que existe influencia dominante, únicamente por el hecho de que un mandatario ejerza sus funciones en virtud de la legislación de un Estado miembro relativa a la liquidación, la quiebra, la insolvencia, la suspensión de pagos, el convenio de acreedores u otro procedimiento análogo<sup>38</sup>.

### 3.4. *Constitución del Comité de Empresa Europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores*<sup>39</sup>

El artículo 4 de la Directiva señala, que incumbirá a la dirección central la responsabilidad de establecer las condiciones y medios necesarios para la constitución del CEU o de un procedimiento de información y consulta para la empresa o grupo de empresa de dimension comunitaria. Cuando la dirección central no esté situada en un Estado miembro, asumirá la responsabi-

lidad el representante de la dirección central, en el Estado miembro que en su caso se designe. A falta de tal representante, asumirá dicha responsabilidad la dirección del establecimiento o la dirección central de la empresa del grupo que emplee al mayor número de trabajadores en un Estado miembro.

Para alcanzar los fines previstos en la Directiva, en su artículo 5 está previsto que la dirección central, a iniciativa propia o a solicitud escrita de un mínimo de 100 trabajadores o de sus representantes, pertenecientes por lo menos a dos empresas o establecimientos situados en Estados Miembros diferentes<sup>10</sup>, inicie las negociaciones para constituir un CEU o un procedimiento de información y consulta. A tal fin, ha de constituirse una comisión negociadora siguiendo una serie de directrices, que se recogen en el artículo 5.2 de la Directiva, y que son las siguientes:

- a) Los Estados Miembros tienen que determinar la forma de elegir o designar a los miembros de la comisión negociadora, que hayan de ser elegidos o designados en su territorio. Los Estados Miembros, deberán prever que los trabajadores de las empresas y/o establecimientos en los que no existan representantes de los trabajadores, por motivos ajenos a su voluntad, tengan derecho a elegir o designar miembros de la comisión negociadora. Todo esto, se entenderá sin perjuicio de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que fijen límites mínimos de plantilla para la creación de un órgano de representación de los trabajadores.
- b) El grupo especial de negociación estará compuesto por un mínimo de 3 miembros y un máximo de 17.
- c) En el momento de proceder a estas elecciones o designaciones se deberá garantizar, por un lado la existencia de un representante por cada Estado Miembro en el que la empresa de dimensión comunitaria tenga uno o más establecimientos o en el que el grupo de empresa de dimensión comunitaria tenga la empresa que ejerce el control o una o más empresas controladas, y en segundo lugar, la existencia de miembros suplementarios en proporción al número de trabajadores que tengan los establecimientos, la empresa que ejerce el control o las empresas controladas, con arreglo a lo dispuesto en la legislación del Estado miembro en cuyo territorio esté situada la dirección central.
- d) Se informará a la dirección central y a las direcciones locales de la composición de la comisión negociadora.

La misión de la comisión negociadora va a ser fijar junto con la dirección central, mediante un acuerdo escrito, el alcance, la composición, las atribuciones y la duración del mandato del (de los) comité (s) de empresa europeo (s) o las modalidades de aplicación

de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores.

Así, según el artículo 6 de la Directiva, la dirección central y la comisión negociadora deberán negociar con espíritu de colaboración, para llegar a un acuerdo sobre la forma de llevar a cabo la información y consulta a los trabajadores. Sin perjuicio de la autonomía de las partes, dicho acuerdo, consignado por escrito, establecerá:

- a) Las empresas miembros del grupo de empresas de dimensión comunitaria o los establecimientos de la empresa de dimensión comunitaria afectados por el acuerdo
- b) La composición del CEU, el número de miembros, su distribución y la duración del mandato
- c) Las atribuciones y el procedimiento de información y consulta al CEU
- d) El lugar, la frecuencia y la duración de las reuniones del CEU
- e) Los recursos financieros y materiales que se asignarán al CEU
- f) la duración del acuerdo y el procedimiento de su renegociación

La dirección central y la comisión negociadora, podrán decidir por escrito, establecer uno o más procedimientos de información y consulta, en lugar de crear un CEU. El acuerdo deberá prever las modalidades, con arreglo a las cuales, los representantes de los trabajadores tendrán derecho a reunirse para cambiar impresiones acerca de la información que les sea comunicada. Esta información se referirá en particular a cuestiones transnacionales que puedan afectar considerablemente a los intereses de los trabajadores.

En relación a este tipo de acuerdos, la comisión negociadora se pronunciará por mayoría de sus miembros. Los gastos relativos a las negociaciones, correrán a cargo de la dirección central, de manera que la comisión negociadora pueda cumplir su misión adecuadamente. Respetando este principio, los Estados Miembros podrán fijar las normas relativas a la financiación del funcionamiento de la comisión negociadora, pudiendo en particular, limitar la financiación a un solo experto.

No obstante lo dicho, la comisión negociadora podrá decidir por mayoría de dos tercios como mínimo de los votos, no iniciar negociaciones o anular las negociaciones en curso. Tal decisión pondrá fin al procedimiento para la celebración del acuerdo. Cuando se haya tomado dicha decisión, no se aplicarán los requisitos subsidiarios que se recogen en el Anexo de la Directiva. Deberá transcurrir un plazo mínimo de dos años desde la citada decisión, hasta que pueda presentarse una nueva petición para convocar a la comisión negociadora, excepto si las partes interesadas acuerdan un plazo más corto.

En todo caso la dirección central y el CEU, trabajarán con espíritu de colaboración, respetando sus dere-

chos y sus obligaciones recíprocos. De igual forma se prodecerá respecto de la colaboración entre la dirección central y los representantes de los trabajadores, en el marco de un procedimiento de información y consulta de los trabajadores.

Según artículo 7 de la Directiva, a fin de asegurar la consecución del objetivo mencionado en el artículo 1 de la misma, se aplicarán las disposiciones subsidiarias previstas por la legislación del Estado miembro en el que esté situada la dirección central:

- cuando la dirección central y la comisión negociadora así lo decidan
- cuando la dirección central rechazare la apertura de negociaciones en un plazo de seis meses a partir de la solicitud a la que hace referencia el artículo 5.1 de la Directiva
- cuando en un plazo de tres años a partir de dicha solicitud, no pudieren celebrar el acuerdo y la comisión negociadora no hubiere tomado la decisión de no iniciar negociaciones o anular las negociaciones en curso.

Las disposiciones subsidiarias, son una serie de normas calificadas por algún sector de rígidas<sup>11</sup>, que los Estados deben cumplir, y que están recogidas en un Anexo<sup>12</sup> de la Directiva:

- a) Las competencias del CEU se limitarán a la información y consulta sobre las cuestiones que interesen al conjunto de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria, o al menos a dos establecimientos o empresas miembros del grupo, situados en Estados Miembros distintos. Como se ha puesto de manifiesto, se trata así *“de evitar solapamientos con los órganos representativos de carácter nacional, para los asuntos de dimensión meramente nacional, y por otro lado, una extensión globalizadora de la competencia del órgano, que le permitiera conocer de temas que afecten a la empresa o grupo de empresas transnacional en su actuación fuera del ámbito comunitario”*<sup>13</sup>. En el caso de empresas o grupos de empresa, en el que se dé el caso de que la dirección central no esté en un Estado Miembro, las competencias del CEU, se limitarán a las cuestiones que interesen a todos los establecimientos o todas las empresas del grupo situados dentro de la Comunidad o que interesen al menos a dos de sus establecimientos o empresas miembros del grupo situados en Estados miembros distintos.
- b) El CEU estará compuesto por trabajadores de la empresa de dimensión comunitaria o del grupo de empresas de dimensión comunitaria, elegidos o designados por y entre los representantes de los trabajadores, o en su defecto, por el conjunto de los trabajadores. Los miembros del

CEU, serán elegidos o designados con arreglo a las legislaciones o prácticas nacionales

- c) El CEU constará de un mínimo de 3 miembros y un máximo de 30. Si su dimensión lo justifica, elegirá en su seno un comité restringido compuesto de tres miembros como máximo. El CEU adoptará su reglamento interno
- d) En las elecciones o designaciones de los miembros del CEU se deberá garantizar:
  - en primer lugar, la existencia de un representante por cada Estado Miembro en el que la empresa de dimensión comunitaria tenga uno o más establecimientos, o en el que el grupo de empresas de dimensión comunitaria tenga la empresa que ejerce el control o una o más empresas controladas
  - en segundo lugar, la existencia de miembros suplementarios, en proporción al número de trabajadores que tengan los establecimientos, la empresa que ejerce el control o las empresas controladas, con arreglo a lo dispuesto en la legislación del Estado miembro en cuyo territorio esté situada la dirección central
- e) se informará a la dirección central y a cualquier otro nivel de dirección adecuado, de la composición del CEU
- f) cuatro años después de la constitución del CEU, este deliberará sobre si deben entablarse negociaciones, con vistas a la celebración del acuerdo a que se refiere el artículo 6 de la Directiva o si deben mantenerse vigentes las disposiciones subsidiarias establecidas con arreglo a su Anexo.

El CEU tendrá derecho a mantener al menos una reunión anual con la dirección central para que se le informe y consulte, tomando como base un informe elaborado por la dirección central, sobre la evolución y perspectivas de las actividades de la empresa o grupos de empresa de dimensión comunitaria. Se informará de ello a las direcciones locales. Esta reunión tratará sobre todo de la estructura, la situación económica y financiera, la evolución probable del empleo, las inversiones, los cambios sustanciales que afecten a la organización, la introducción de nuevos métodos de trabajo o de nuevos métodos de producción, los traslados de producción, las fusiones, la reducción del tamaño o el cierre de empresas, de establecimientos o de partes importantes de estos, y los despidos colectivos. Se trata en definitiva, de una reunión anual sobre los temas más relevantes de la situación y perspectiva de la empresa, en la que el comité en pleno, podrá expresar sus opiniones.

Cuando concurren circunstancias excepcionales, que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores, sobre todo en caso de traslados de empresas, de cierre de empresas o de establecimientos o de despidos colectivos, el comité restringido o si este

no existe, el CEU, tendrá derecho a ser informado. Así mismo, tendrá derecho a reunirse, a petición propia, con la dirección central o cualquier otro nivel de dirección más adecuado, de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria que tenga competencias para adoptar decisiones propias, para que se le informe y consulte sobre las medidas que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores.

En la reunión organizada con el comité restringido, tendrán derecho también a participar los miembros del CEU, elegidos o designados por los establecimientos y/o empresas directamente afectados por las medidas de que se trate.

Esta reunión de información y consulta, se efectuará con la debida antelación, basandose en un informe redactado por la dirección central o por cualquier otro nivel de dirección adecuado de la empresa de dimensión comunitaria del grupo de empresas de dimensión comunitaria, sobre el que podrá emitirse un dictámen al término de la reunión o en un plazo razonable. Esta reunión no afectará a las prerrogativas de la dirección central. Los Estados Miembros podrán establecer normas sobre la presidencia de las reuniones de información y consulta.

El CEU o el comité restringido, ampliado si procede, estarán facultados para reunirse previamente a cualquier reunión con la dirección central, sin que esté presente la dirección interesada.

Un tema delicado en todo procedimiento de información es el del uso de las informaciones suministradas por la dirección y el riesgo de un uso extralimitado o abusivo de las mismas. Las informaciones que suministra la dirección central, tienen el sentido de hacer accesible a los trabajadores datos y conocimientos sobre la empresa que son de su interés. Así en el Anexo se establece, que sin perjuicio de lo establecido por la Directiva en materia de información confidencial, los miembros del CEU, informarán a los representantes de los trabajadores de los establecimientos o de las empresas de un grupo de empresas de dimensión comunitaria o, en su defecto, al conjunto de los trabajadores, sobre el contenido y los resultados del procedimiento de información y consulta establecido de conformidad con el Anexo. Es el art 8 de la Directiva el que se refiere a la información confidencial, y no solo establece límites al uso de informaciones obtenidas en el curso del procedimiento de consulta e información, sino que además reconoce un derecho de la dirección, a no transmitir determinadas informaciones en ciertas circunstancias y casos.

La prohibición de transmisión de información a terceros de informaciones suministradas con carácter reservado, afecta a los miembros de la delegación especial de negociación, a los representantes de los trabajadores y a los expertos que los asistan. La Directiva considera como información confidencial, la que expresamente haya sido suministrada confidencialmente como tal. No obstante, corresponderá a la legis-

lación nacional aplicable determinar con más precisión, qué información debe considerarse como confidencial, definiéndola como tal o dejándola a la discrección del empleador o mediante una fórmula intermedia, del tipo de la establecida en el art 65 ET.

Además, la Directiva permite una reserva o secreto en favor de la dirección central, que la legitima para no comunicar información que por su naturaleza de acuerdo a criterios objetivos, pudieran crear graves obstáculos al funcionamiento de las empresas afectadas o ocasionar perjuicios a las empresas afectadas por tales disposiciones. En este caso lo establecido en la Directiva es más estricto tratando de convertir en excepcional la regla y encomendando a la ley nacional del país en que se encuentre la dirección central, definir esos casos específicos y esas condiciones que generan ese límite al derecho de información. El Estado puede supeditar esta dispensa a una autorización previa de carácter administrativo o judicial.

Por último, por lo que se refiere a la confidencialidad, la Directiva autoriza a los Estados a establecer disposiciones especiales en favor de la dirección central establecida en su territorio de empresas de tendencia. Se trata de una excepción y no de una regla, que se propone hacer congruente la legislación nacional preexistente y el sistema comunitario que se implanta<sup>11</sup>.

Siempre que sea necesario para el desempeño de sus funciones, el CEU o el comité restringido podrá solicitar el asesoramiento de expertos por él elegidos.

Los gastos de funcionamiento del CEU, corren a cargo de la dirección central. La dirección central que corresponda proporcionará a los miembros del CEU, los recursos financieros y materiales necesarios, para que puedan cumplir convenientemente su cometido. En particular, la dirección central se hará cargo, salvo que se convenga otra cosa, de los gastos de organización de reuniones y de interpretación, así como de los gastos de alojamiento y viaje de los miembros del CEU y de su comité restringido. Respetando estos principios, los Estados miembros podrán fijar normas relativas a la financiación del funcionamiento del CEU, pudiendo en particular, limitar la financiación a un solo experto.

### *3.5- Protección de los representantes de los trabajadores*

Los miembros de la comisión negociadora, los miembros del CEU y los representantes de los trabajadores que ejerzan sus funciones en el marco del procedimiento a que se refiere el artículo 6 de la Directiva, gozarán en el ejercicio de sus funciones, de la misma protección y de garantías similares a las previstas para los representantes de los trabajadores en la legislación nacional o las prácticas vigentes en su país de empleo.

Esto se refiere en particular a la participación en las reuniones de la comisión negociadora del CEU, o en cualquier otra reunión realizada en el marco del acuer-



do a que se refiere el artículo 6.3 de la Directiva, así como al pago de su salario en el caso de los miembros pertenecientes a la plantilla de la empresa de dimensión comunitaria o del grupo de empresas de dimensión comunitaria, durante el período de ausencia necesario para el ejercicio de sus funciones.

### 3.6- Información confidencial

Según el artículo 8 de la Directiva, los Estados miembros preverán que los miembros de la comisión negociadora y del CEU, así como los expertos que, en su caso, les asistan, no estarán autorizados para revelar a terceros la información que les haya sido expresamente comunicada con carácter confidencial. Lo mismo regirá para los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta. Esta obligación subsistirá independientemente del lugar en que se encuentren, incluso tras la expiración de su mandato.

Como se señaló, cada Estado Miembro preverá, que en casos específicos, y en las condiciones y límites establecidos por la legislación nacional, la dirección central que se halle en su territorio no estará obligada a comunicar información que, por su naturaleza, pudiere según criterios objetivos, crear graves obstáculos al funcionamiento de las empresas afectadas u ocasionar perjuicios a las empresas afectadas por dichas disposiciones. El Estado miembro de que se trate, podrá supeditar esta dispensa a una autorización previa de carácter administrativo o judicial.

Cada Estado miembro podrá establecer disposiciones especiales en favor de la dirección central de las empresas y establecimientos situados en su territorio que persigan, directa y sustancialmente, un objetivo de orientación ideológica relativo a la información y a la expresión de opiniones, siempre que en la fecha de adopción de la Directiva dichas disposiciones particulares existieren ya en la legislación nacional.

Según artículo 11 de la Directiva, los Estados miembros al proceder a la aplicación del artículo 8 relativo a la información confidencial, preverán las vías de recurso administrativo o judicial a las que podrán recurrir los representantes de los trabajadores cuando la dirección central exija confidencialidad o no facilite información confidencial. Estos procedimientos, podrán incluir salvaguardias destinadas a mantener el carácter confidencial de la información de que se trate.

### 3.7- Cumplimiento de la Directiva

El artículo 11 de la Directiva, señala que cada Estado miembro velará por que la dirección de los establecimientos de una empresa de dimensión comunitaria y la dirección de las empresas pertenecientes a un grupo de empresas de dimensión comunitaria, establecidos en su territorio, y los representantes de los trabajadores o en su caso los propios trabajadores, obser-

ven las obligaciones establecidas en la Directiva, independientemente de que la dirección central esté o no situada en su territorio.

Los Estados Miembros, también velarán por que a petición de las partes interesadas en la aplicación de la Directiva, las empresas faciliten la información sobre el número de trabajadores para la delimitación de empresas de dimensión comunitaria y grupos de empresa de dimensión comunitaria.

Los Estados Miembros, preverán medidas adecuadas en caso de incumplimiento de la Directiva, y en particular, velarán por la existencia de procedimientos administrativos o judiciales que permitan la ejecución de las obligaciones derivadas la misma.

Los Estados tenían que adoptar las disposiciones legales reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la Directiva, a más tardar el 22 de septiembre de 1996, o garantizar que a más tardar en dicha fecha los interlocutores sociales adoptasen las disposiciones necesarias por vía de acuerdo<sup>15</sup>. Además así lo acordó el Grupo de trabajo *ad hoc*, encargado de ayudar a los Estados Miembros para la trasposición de la Directiva. Dicho acuerdo, por cierto suscitó perplejidad, o más bien un fundado escepticismo. La opinión pública a nivel europeo además de las instituciones comunitarias y de otros Estados Miembros, consideran a países como Italia o Grecia estructuralmente incapaces de respetar los plazos de adopción impuestos por las Directivas comunitarias, de modo particular en el sector de la Política Social y de las Relaciones Industriales. El no respetar la fecha de 22 de septiembre de 1996, podría suponer que se crease una situación de incertidumbre para las empresas, pudiéndose resolver solo de dos modos. En opinión de algunos, si una multinacional tiene filiales en Francia y Alemania, donde las disposiciones de adopción entran en vigor el 22 de septiembre de 1996, y en Italia donde la Directiva no ha sido adoptada, la dirección central no estaría obligada jurídicamente a iniciar negociaciones con los trabajadores hasta el momento en que Italia haya procedido a la adopción, según esta interpretación la dirección central podría rechazar la petición de los trabajadores de activar el procedimiento previsto por la Directiva. Sin embargo, según funcionarios de la Comisión el problema se resolvería de un modo diverso: una vez que el Estado Miembro en el que tiene sede la Dirección central de la empresa ha adoptado la Directiva, la Dirección central está obligada a iniciar negociaciones desde el momento en que haya recibido una petición en tal sentido por 100 empleados de 2 Estados Miembros al menos, independientemente de la circunstancia de que estos Estados Miembros hayan procedido a la trasposición.

A más tardar el 22 de septiembre de 1999, la Comisión en consulta con los Estados Miembros y los interlocutores sociales a nivel europeo, revisará las modalidades de aplicación de la misma y estudiará en

particular, si los límites de la plantilla son adecuados con el fin de proponer al Consejo si fuere necesario las modificaciones necesarias.

Hay que dejar constancia del hecho de que la adopción de la Directiva 94/45/CE, fue seguida de la creación por la Comisión a petición del Consejo, de un grupo de trabajo *ad hoc* compuesto de expertos nacionales, que comprendía a expertos encargados de preparar los Proyectos legislativos de trasposición de la Directiva. El estatuto de este grupo era informal, pero su organización, testimoniaba la importancia añadida al proceso de puesta en funcionamiento de la Directiva en los derechos nacionales. El análisis común del texto de la Directiva, debía permitir anticipar los problemas que podía plantear la trasposición de la misma, y evitar así, la aparición de contradicciones entre los sistemas nacionales, susceptibles de cuestionar la coordinación de las diferentes leyes nacionales sobre la que reposa el funcionamiento de la Directiva. En la primera reunión del mes de noviembre de 1994, se plantearon una serie de cuestiones para ser analizadas y a medida que las discusiones avanzaban aparecían nuevos problemas. Cada punto ha sido discutido en el seno de este grupo

sobre la base de documentos preparados normalmente por la Comisión, y también por las delegaciones nacionales, siendo objeto de conclusiones que han sido aprobadas por los Directores Generales de Relaciones Industriales del conjunto de los Estados Miembros en una reunión llevada a cabo en julio de 1995. Pero el problema es que estas conclusiones no comprometen en nada a los legisladores nacionales como lo indica el uso constante del condicional. A pesar de este estatuto informal, dichas discusiones deberían favorecer una trasposición coordinada de la Directiva, para una mejor comprensión común de la misma y de las disposiciones nacionales.

En realidad la complejidad y sensibilidad de los problemas, ha impedido obtener soluciones precisas. Las conclusiones en el seno del grupo vienen a ilustrar, en definitiva, la complejidad del proceso de trasposición. La coordinación de las diferentes leyes nacionales es la clave del funcionamiento de la Directiva, pero esta coordinación puede peligrar si aparecen contradicciones en la trasposición de la misma. Así, son varios los problemas planteados:

- la trasposición de la Directiva supone la adopción por los Estados Miembros de dos tipos de disposiciones, unas transnacionales aplicables al conjunto del grupo de empresas y que comprende a las filiales y establecimientos situados en otros Estados Miembros, y por otro lado, disposiciones nacionales aplicables a las solas unidades de grupo situadas sobre su territorio independientemente del hecho de que la dirección central del grupo sea o no implantada<sup>46</sup>.
- existen disposiciones de la Directiva que pueden dar lugar a interpretaciones divergentes.

Además el riesgo de divergencia crece por la libertad dejada en la trasposición a los Estados Miembros que pueden adoptar disposiciones más favorables. Así, un problema sería la clasificación de las disposiciones según su carácter nacional o transnacional. Otras disposiciones que podrían dar lugar a divergencias podrían ser aquellas que recogen las definiciones<sup>47</sup>.

- otro problema es la posible trasposición retrasada por los diferentes Estados Miembros. Estos retrasos son susceptibles de bloquear los procedimientos previstos por la Directiva y comprendidos en los países que hallan traspuesto la Directiva en plazo.
- como se sabe la naturaleza de los modos de designación de los miembros en el seno del grupo especial de negociación, proceden de la sola responsabilidad de los Estados. Pero una dificultad ignorada por la Directiva es aquella de la adaptación necesaria de las instancias de representación, a las modificaciones de las estructuras del grupo. Este problema se sitúa en la frontera de las competencias de la ley del país donde estará situada la dirección central, y de la ley del país donde serán implantadas las filiales.
- en cuanto al desarrollo de las negociaciones y al régimen del acuerdo, la Directiva no da más que unas indicaciones, pero se han detectado algunos aspectos que debían ser objeto de desarrollo en las leyes nacionales de trasposición. Así las leyes nacionales deberían fijar reglas, dando indicaciones sobre la manera en que la dirección central entable las negociaciones, las modalidades de organización y la comunicación entre los miembros del grupo, así como definir con más precisión, el régimen del acuerdo concluido entre la comisión negociadora y la dirección central de la empresa.

### 3.8 - Relación entre la Directiva y otras disposiciones

La Directiva 94/45/CE, se va a aplicar sin perjuicio de las disposiciones adoptadas con arreglo a la Directiva 75/129/CEE del Consejo de 17 de febrero de 1975 relativa a la aproximación de legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a los despidos colectivos y a la Directiva 77/187/CEE del Consejo de 14 de febrero de 1977 sobre aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o partes de centros de actividad. Además la Directiva no afectará a los derechos de información y consulta de los trabajadores existentes en su legislación nacional.

### 3.9- Acuerdos vigentes<sup>48</sup>

Según el artículo 13 de la Directiva, no estarán sometidas a las obligaciones que resultan de la presente Directiva, las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria en los que ya exista en la fecha de 22 de septiembre de 1996, o bien en una fecha anterior, en el Estado Miembro de que se trate, un acuerdo aplicable al conjunto de los trabajadores, que prevea la información y consulta transnacional a los trabajadores. En el momento en que expiren dichos acuerdos, las partes podrán decidir conjuntamente su prórroga, si no fuera así se aplicarán las disposiciones de la Directiva. Por lo tanto este artículo preve la posibilidad de ultimar un acuerdo pre-directiva o un acuerdo voluntario entre la empresa<sup>49</sup> y sus trabajadores para la información y consulta, antes del acogimiento de la Directiva a nivel nacional. Se establece, en definitiva, la posibilidad de llevar a cabo negociaciones con los representantes de los trabajadores sin seguir los procedimientos previstos en la Directiva, con la condición de que dichos acuerdos respeten tres principios:

- que estén en vigor antes de que la Directiva haya sido recogida en los ordenamientos nacionales
- que se aplique al conjunto de trabajadores
- que prevea la información y consulta supranacionales de los trabajadores

El art 13 de la Directiva, no exige que los acuerdos pre-directiva sean negociados y concluidos por un actor particular, lo que puede suponer una dificultad<sup>50</sup>. La capacidad de la parte firmante debe apreciarse por relación a su actitud de representar al conjunto de asalariados del grupo de empresas.

La cuestión a resolver entonces, es de cuánto tiempo disponían las empresas para negociar un acuerdo pre-directiva. La fecha fijada para la entrada en vigor de leyes nacionales de la Directiva 94/45/CE era la de 22 de septiembre de 1996. De acuerdo con el grupo de trabajo que se creó para coordinar la aceptación de la Directiva en los ordenamientos nacionales y que se reunió en Bruselas periódicamente, se llegó a la conclusión de que había de aplicarse en dicha fecha.

Hasta hoy, se ha llegado a numerosos acuerdos en los diferentes sectores. Uno de los aspectos positivos que emerge de un análisis de los acuerdos existentes, consiste en una amplia flexibilidad laboral: la empresa no se limita a las áreas de información y consulta indicadas en el anexo de la Directiva, la presencia de un experto ( a menudo un sindicalista) no es obligatoria, pueden crearse más comités de acuerdo con los diferentes sectores, el acuerdo final respeta mayoritariamente más bien, la estructura operativa de la empresa que su estructura jurídica. No es obligatoria una reunión anual. La empresa puede ejercer un mayor control, sobre la estructura de la información y de las consultas (por ejemplo el que preside la reunión da las instrucciones o establece el orden del día), un acuerdo

voluntario permite una aproximación menos jurídica o crea buenas relaciones industriales.

Por otra parte, un acuerdo pre-directiva presenta inconvenientes. Ante todo una considerable incertidumbre en cuanto al significado de algunos conceptos fundamentales, en cuanto a la estructura del acuerdo, el riesgo de tener que volver a iniciar el procedimiento etc...

Un primer problema es el de la representatividad de los trabajadores con los que se negocia el acuerdo pre-directiva<sup>51</sup>. Los acuerdos pre-Directiva ya alcanzados por algunas empresas, han sido negociados o por las Uniones sindicales europeas con sede en Bruselas (por ejemplo la Federación europea de los trabajadores del Metal), o por las Uniones sindicales nacionales o por representantes elegidos por los trabajadores en cada Estado en donde la empresa en cuestión controla las filiales. Parece que las disposiciones de adopción de algunos Estados Miembros (v.gr.Francia) prevén expresamente una presunción de validez de acuerdo pre-directiva firmado por una unión de sindicatos europea. Si el acuerdo ha sido negociado con representantes de los trabajadores elegidos por la dirección central, descuidando los principios más elementales y básicos de un sistema electoral democrático, una vez adoptada la Directiva a nivel nacional, las posibilidades de que el acuerdo voluntario se impugne ante un Tribunal nacional resultan considerables.

Ciertos acuerdos han sido objeto de críticas ( acuerdos Honda, Bertelsmann y las iniciativas Marks & Spencer Unilever y Digital), acuerdos que permiten analizar los eventuales conflictos que se pueden plantear una vez que los Estados hayan traspuesto la Directiva. En el grupo Honda el acuerdo ha sido firmado por representantes de los trabajadores, cuya identidad no aparecía claramente en la lectura del acuerdo. En el grupo Bertelsmann, el acuerdo ha sido firmado por un comité de grupo alemán. En los grupos Marks & Spencer y Digital, las direcciones intentaron por su propia iniciativa organizar estructuras de información y consulta. En estos cuatro grupos, los sindicatos no han participado en las negociaciones, pero el contenido del acuerdo es objeto de críticas por parte de las federaciones sindicales europeas y la competencia de las partes firmantes es cuestionada.

La decisión de adoptar un acuerdo voluntario, está influenciada por la falta de claridad de la Directiva en la falta de formación de conceptos fundamentales como el de influencia dominante, empresa controladora, representante, consulta....Se ha llegado a decir que la formulación del artículo 13 de la Directiva es imprecisa, incluso que esta imprecisión era voluntaria a fin de reconocer a la mayoría de las prácticas que se habían desarrollado y estimular la negociación<sup>52</sup>.

Como ha señalado, el comisario europeo de asuntos sociales Padraig Flynn, desde la aplicación concreta de la Directiva, hasta el 22 de septiembre de 1996, se habían firmado más de 200 acuerdos de creación de

estos comités, lo cual es muy satisfactorio<sup>55</sup>. De estos 200 acuerdos, 51 fueron analizados por la Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. La Directiva 94/45/CE, por cierto, debe mucho a estos acuerdos.

Del estudio realizado por la Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, se pueden extraer una serie de conclusiones. Prácticamente hasta 1991, se aprecia un claro predominio de los acuerdos en las empresas francesas, por lo que aunque también concurrían motivaciones particulares, es de destacar el citado factor político en la aparición de estas prácticas de relaciones colectivas en empresas multinacionales. A partir de esta fecha, aparecen también acuerdos sobre comités de información y de reconocimiento de reuniones informativas anuales en empresas alemanas del sector químico. En los últimos años hemos asistido a una aceleración de las prácticas citadas desde las empresas francesas y alemanas a nuevos sectores productivos, también se han extendido estas prácticas a otras empresas de distintas nacionalidades y a diversos sectores productivos.

Del análisis conjunto de estos acuerdos se pueden extraer las siguientes características:

- son fruto en su mayor parte de acuerdos escritos y no de prácticas informales.
- los intervinientes y/o firmantes son, sobre todo, federaciones sindicales europeas, sindicatos nacionales, y los comités de grupo nacionales o europeos.
- existe poca información sobre los procesos conducentes a la formalización de los acuerdos.
- predominantemente se trata de empresas de nacionalidad francesa, alemana y suiza y pertenecientes al sector de la industria y manufacturas.
- la mayoría de los acuerdos firmados son de duración indefinida, aunque algunos tienen una duración determinada ( así el acuerdo de Eurocopter tiene duración de un año, y Electrolux, Ericsson y Norsk Hydro tienen una duración de seis años, otros expiran en una fecha fija....)
- solo en algunos casos, el nivel de competencias logrado, avanza desde derechos de información a derechos de consulta, en los distintos acuerdos que se han sucedido. De otra parte, el grado de derechos reconocidos a los trabajadores es menor en aquellas experiencias que han sido resultado de la iniciativa empresarial. En estos casos no siempre se ha llegado a establecer un órgano de representación de toda la empresa o grupo.
- tan solo una minoría de los acuerdos tiene una situación jurídica clara. Los que la tienen, en su mayoría corresponden a empresas y grupos de propiedad francesa: los acuerdos de Airbus Industrie, Bull, Crédit Lyonnais, Elf Aquitaine,

Eurocopter, Générale des Eaux, Lafarge Coppée, Lyonnaise des Eaux, Pechiney, Scheider y Thomson CSE, han sido depositados de acuerdo con la legislación francesa.

- el procedimiento usual señalado para dar efectividad a estos derechos es a través de reuniones periódicas y específicas ante problemas concretos.
- el número, distribución, selección, duración del mandato..ect..de representantes de los trabajadores varía mucho de unos acuerdos a otros.
- No se presta especial atención al tema de la confidencialidad de las informaciones. Tan solo se trata en 25 de los acuerdos estudiados por la Fundación.
- casi todos los acuerdos vigentes establecen que los costes de las reuniones preparatorias y plenarios del comité correrán a cargo de la empresa.

Por lo que se refiere al contenido de los citados acuerdos (sobre derechos de información y consulta o sobre el establecimiento de comités de información y consulta en empresas multinacionales) puede señalarse que normalmente fijan la creación de un CEU, con competencias de información, que se desarrollan a través de reuniones periódicas, o ad hoc ante problemas concretos.

Salvo alguna excepción, estos acuerdos no reconocen derechos de consulta a los representantes de los trabajadores. En general, lo más que se afirma es la posibilidad de estos de expresar opiniones. No se reconoce, sin embargo, tal posibilidad con la intención o finalidad de influenciar sobre la decisión empresarial, ni tampoco, por ejemplo, se establece la obligación del empresario de responder a la opinión social.

Mayoritariamente, se atribuye al comité derechos de información sobre temas que afectan al grupo o a la empresa globalmente y no a singulares empresas o centros que la integren. Las materias objeto de los derechos reconocidos, son aquellas relacionadas con las reestructuraciones empresariales, los cambios organizativos y tecnológicos, y sus consecuencias sobre el empleo y las condiciones de trabajo. Las experiencias más interesantes, son las de las empresas Volkswagen y Bull, donde al comité se le reconocen los derechos de consulta.

De la comparación entre la práctica de desarrollo, por el momento, de comités de empresa europeos, y el contenido de la Directiva, surgen dos diferencias fundamentales. La primera, haría referencia a la mayor intensidad de los derechos reconocidos por la Directiva, que se extienden, como se recordará a los derechos de consulta de los representantes de los trabajadores, mientras que los actuales comités, mayoritariamente solo poseen derechos de información. La segunda diferencia, es la falta de protagonismo que en la Directiva corresponde a las organizaciones sindica-

les, en contraste con el importante papel desempeñado en la práctica desde las estructuras de sector hasta las empresas.

#### *4.-La trasposición de la Directiva 94/45 al ordenamiento jurídico español.*

La Ley 10/1997 de 24 de abril sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, viene a trasponer al ordenamiento jurídico español la Directiva 94/45/CE. Desde la adopción de esta Directiva hasta hoy, han sido muchos los interrogantes respecto a cuál debía ser el contenido de la norma estatal de trasposición, y sobre la conveniencia o no de que esta fuera de origen convencional. La complejidad, entre otras cosas, provenía del hecho de que la norma de trasposición debía de incluir disposiciones nacionales y transnacionales.

El cumplimiento de la Directiva 94/45/CE por los Estados miembros, imponía a estos la adopción de cuantas disposiciones legales, reglamentarias y administrativas fueran necesarias a este fin, o garantizar que los interlocutores sociales adoptasen las medidas necesarias por vía de acuerdo. Esta última posibilidad de trasposición de la Directiva, vía convenio colectivo, con fundamento en el art 2.4 del Acuerdo sobre Política Social, no exoneraría a los Estados de su deber de garantizar en todo caso los resultados fijados por la Directiva. Como se ha manifestado, la responsabilidad de los Estados, por que ellos son los destinatarios de la Directiva, no desaparecería; es a ellos a quien correspondería asegurar que el acuerdo colectivo se concluyera dentro del plazo de ejecución de la Directiva, y además deberían garantizar que los objetivos de la misma se alcanzasen satisfactoriamente. Todo ello, por tanto, parecía conllevar la necesaria acción heterónoma, no solo a falta de acuerdo, sino también para asegurar que este cumpliera aquellos resultados. Una trasposición de la Directiva 94/45/CEE en estos términos, se ha llevado a cabo en Bélgica<sup>55</sup>.

Es sabido, que nuestro sistema de negociación colectiva garantiza la eficacia normativa y general de los convenios colectivos, precisas para la plena traslación al ordenamiento de una norma comunitaria, o lo que es lo mismo desde un punto de vista técnico-jurídico, la trasposición de la Directiva a través de la negociación colectiva era posible. Pero como ya se había advertido, la vía de trasposición ha sido la de la ley ordinaria, en este caso la ley 10/1997 de 24 de abril, adoptada con retraso respecto de la fecha de trasposición que era la de 22 de septiembre de 1996.

En la Exposición de motivos de la Ley 10/1997, se justifica por qué se ha optado por una norma de origen legal, en vez de confiar la trasposición a una iniciativa de carácter convencional, y así, se dice que “ *la Directiva 94/45/CE constituye una clara muestra del principio de subsidiariedad en su doble dimensión,*

*vertical y horizontal, algo que se puede predicar también de esta Ley de trasposición. Por un lado, la Directiva es manifestación del principio de subsidiariedad en su forma más habitual, la vertical, por que no resulta de aplicación a las empresas de dimensión nacional, sino tan solo a las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria...Además la Directiva señala que la misma se aplica sin perjuicio de las disposiciones adoptadas con arreglo a las Directivas 77/187/CEE y 75/129/CEE (en nuestro Derecho arts 44 y 51 ET básicamente) y que la Directiva no afectará a los derechos de información y consulta de los trabajadores existentes en su legislación nacional ( derechos que en España se encuentran presentes, principalmente en el Estatuto de los Trabajadores, a lo largo de su articulado). Todas estas disposiciones se reproducen de manera prácticamente literal en el texto de la Ley. La Directiva permite igualmente la aplicación del principio de subsidiariedad en su dimensión horizontal. Así, dispone que los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a la Directiva o garantizarán que los interlocutores sociales adopten las disposiciones necesarias por vía de acuerdo. Esto es, la Directiva posibilita que organizaciones empresariales y sindicales puedan, por vía de convenio colectivo, incorporar la Directiva a los derechos nacionales. Es más, la Directiva privilegia los acuerdos a los que las partes puedan llegar para crear un comité de empresa europeo o establecer un procedimiento de información y consulta, de manera que solo deberá procederse a crear un comité conforme a los requisitos subsidiarios previstos en su Anexo en determinados supuestos tasados y agotadas las posibilidades del acuerdo. Tales privilegios se reconocen, en cierta medida, también a los acuerdos preexistentes a la entrada en vigor de las leyes nacionales de trasposición”.*

Así, aplicando la concepción comunitaria al Derecho español, hubiera sido posible que a través de un acuerdo interprofesional para materias concretas de los previstos en el art 83.3 ET, las organizaciones sindicales y patronales más representativas hubieran procedido a incorporar la Directiva a nuestro ordenamiento, algo que no ha sucedido por el silencio de los interlocutores sociales al respecto.

En nuestro Derecho, aunque sea deseable, no se ha producido una trasposición convencional de Directivas comunitarias, quizás por la falta de hábito de nuestros interlocutores sociales, pero esta posibilidad no debe descartarse y es muy aconsejable para el futuro.

Podríamos pensar, que por el hecho de haberse traspuesto la Directiva 94/45/CE a través de una ley ordinaria, se ha inaplicado la subsidiariedad horizontal, pero esta no es la realidad, por que la opinión de los interlocutores sociales se ha tenido muy presente

durante la elaboración del Proyecto de ley (en especial la opinión formalizada que supone el Dictámen del Comité Económico y Social), por otro lado, como analizaremos más adelante, la consecución del acuerdo para constituir un CEU, constituye principio básico de la norma, ello en consonancia con la configuración constitucional de nuestro sistema de relaciones laborales, que eleva a las organizaciones empresariales y sindicatos a la categoría de bases institucionales del sistema y reconoce fuerza vinculante de los convenios colectivos (arts 7 y 37 CE).

La norma de trasposición, como la propia Directiva, muestra un elevado nivel de complejidad. La coexistencia, en su seno, de normas de alcance transnacional y nacional ayuda a componer un panorama normativo de no fácil comprensión, que contrasta, de forma más que evidente, con la unidimensionalidad que caracteriza a las normas internas. Dificultad a la que se añaden las propias técnicas procedimentales establecidas por la norma, y que permiten distinguir un modelo dual de creación de comités de empresa europeos o mecanismos alternativos de información y consulta, de base autónoma, el primero, y un segundo sistema de normas subsidiarias, previsto para actuar en situaciones de vacío o mal funcionamiento convencional.

La Ley 10/1997 se estructura en cuatro Títulos, el Título preliminar, y los Títulos I a III, estos últimos relativos el Título I a las "Disposiciones aplicables a las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria con dirección central en España ( contiene tres capítulos)" el Título II a las "Disposiciones aplicables a los centros de trabajo y empresas situados en España de las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria", y el Título III, denominado "Tutela de los derechos de información y consulta de los trabajadores en empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria ( se estructura en dos capítulos)".

En definitiva, las disposiciones trasnacionales y las nacionales, junto con las de tutela administrativa y judicial de los derechos de información y consulta de los trabajadores, son las que integran el contenido de la ley 10/1997.

El Título Preliminar de la ley 10/1997 tiene carácter horizontal, en el sentido de que se aplica al resto del articulado y fija el objeto de la norma, su ámbito de aplicación y las definiciones a efectos de la ley.

En relación al objeto y ámbito de aplicación de la Ley 10/1997, se puede decir que en conjunto se ha producido una mera trascripción de la Directiva salvo matices.

En relación al objeto, el art 1 de la ley española transcribe parte del art 1 de la Directiva, y en relación al ámbito de aplicación, el art 2 de la Ley viene a decir lo mismo que el art 1.4 de la Directiva, pero concretando algo más, así se dice, que "*la la ley se aplicará a las empresas de dimensión comunitaria y grupos de empresa de dimensión comunitaria, públicos o*

*privados y de cualquier rama o sector de actividad"*, además nuestra ley no recoge la posibilidad de excluir de la aplicación de la misma, al personal que preste servicios a bordo de los buques de la marina mercante ( art 1.5 de la Directiva).

Los artículos 3 y 4 de la ley 10/97, son los relativos a las definiciones y son prácticamente iguales a los arts 2 y 3 de la Directiva en combinación con el 4.

Por otro lado, en torno a las definiciones dadas se pueden plantear una serie de cuestiones en relación a nuestro ordenamiento jurídico. Así, cuando se hace referencia a la representación de los trabajadores en las empresas y centros de trabajo, ello supone que a efectos de nuestro derecho existe un doble canal, unitario y sindical, sin que exista como se ha dicho, un reparto de competencias o funciones entre ambos tipos de representación<sup>36</sup>. Nuestro sistema legal de representación de personal se basa en el centro de trabajo como ámbito de constitución de los sujetos representativos, desatiende la empresa e ignora al grupo de empresas, además son escasas las experiencias negociadas en los grupos de empresas para el establecimiento de Comités de Grupo.

Por lo que se refiere al concepto de grupo de empresa, la Ley 10/1997 ha transcrito lo establecido en la Directiva, que ha adoptado una definición de grupo de empresas que proviene del Derecho comunitario de sociedades. Como se sabe, no existe una definición de grupo de empresas en el ordenamiento jurídico laboral, y por otro lado, ni la práctica, ni la jurisprudencia, han acuñado una noción de grupo como ámbito de organización o acción colectiva de los trabajadores. En definitiva, la Directiva al definir los grupos de empresa se basa en el elemento de influencia dominante de una empresa sobre otras v.gr por motivos de participación ect... Como se sabe, existen definiciones diversas en los Estados Miembros, en las distintas normas de trasposición, lo cual podría acarrear un conflicto. No obstante, planteado el problema en su momento, se dispuso que los problemas se resolvían dando preferencia al criterio de nombramiento de consejeros, y en segundo lugar al de disponer de la mayoría de los votos correspondientes a las acciones emitidas por la empresa, criterio este acogido por nuestra ley (art 4.2).

El Título I de la Ley 10/1997, se refiere a las disposiciones aplicables a las empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria con dirección central en España. En definitiva, nos encontramos con una regulación del procedimiento negociador, dirigido a la fijación de un CEU o de un procedimiento de información y consulta en esas empresas y grupos, así como de las disposiciones subsidiarias aplicables a falta de acuerdo. La ley española transcribe en parte lo dispuesto en la Directiva, pero también regula cuestiones que le ha remitido la norma comunitaria, y aclara y completa la norma atendiendo a los caracteres de nuestro sistema de negociación colectiva y de relaciones laborales empresariales<sup>37</sup>.

En primer lugar, el art 6 de la ley 10/97, dispone que *"incumbirá a la dirección central en los términos previstos, la responsabilidad de establecer las condiciones y medios necesarios para la constitución de un CEU o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores"*. En este artículo se produce una mera trascripción de la Directiva (art 4.1). Por lo que hace al inicio de las negociaciones, la Ley española a parte de trasponer la Directiva, regula las cuestiones a ella remitidas por la norma comunitaria y clarifica diversos extremos adecuando la misma a las peculiaridades de nuestro sistema de negociación colectiva.

El art 7 de la ley 10/97, establece que el procedimiento de negociación para la constitución de un CEU o procedimiento alternativo, se iniciará por la dirección central, a petición escrita de un mínimo de 100 trabajadores o de sus representantes, que pertenezcan por lo menos a dos centros de trabajo o empresas de la empresa o grupo situados en Estados Miembros diferentes y más adelante, en el mismo artículo, se recoge la posibilidad de que la iniciativa la tome la dirección central de la empresa.

En el primer caso, esto es cuando la iniciativa la tomen los trabajadores, la ley establece la posibilidad de que la petición pueda presentarse por los trabajadores o sus representantes de forma conjunta o separada y dirigirse a la dirección central o a las direcciones de los centros de trabajo o empresas en los Estados Miembros donde presten sus servicios. En su art 7.2 la ley añade que la dirección central solo podrá negarse al inicio de las negociaciones en una serie de casos:

- a) cuando la empresa o el grupo no reúnan el número de trabajadores exigido para la constitución de un CEU o establecimiento de un procedimiento alternativo
- b) cuando la petición no reúna el número de firmas exigido
- c) cuando una comisión negociadora hubiera adoptado las decisiones a que se refiere el art 10.2 y no hubiera transcurrido el plazo previsto en el mismo
- d) cuando estuviera vigente un acuerdo celebrado al amparo de lo dispuesto en el art 12 de la ley.

Una vez recibida la petición o planteada iniciativa por la dirección central, según el art 8 de la ley 10/97, esta última se dirigirá a sus direcciones en los Estados Miembros, a fin de que pongan en marcha, de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales y según lo establecido en el art 9 de dicha ley, el procedimiento de elección o designación de los miembros de la comisión negociadora.

La ley 10/97, recurre a un criterio de proporcionalidad a la hora de distribuir los puestos en el seno de la comisión negociadora, que toma como criterio de referencia, el de la dimensión del centro o empresa, apartándose, de este modo, del criterio de proporcionali-

dad sindical más asentado en nuestro sistema de relaciones laborales<sup>58</sup>.

Según art 9 de la ley 10/97, la comisión negociadora estará compuesta por los siguientes miembros:

- a) un miembro en representación de los trabajadores de cada Estado Miembro en el que la empresa de dimensión comunitaria tenga uno o más centros de trabajo, o en el que se halle situada la empresa que ejerce el control de un grupo de empresas de dimensión comunitaria o una o más de las empresas controladas
- b) en su caso, un número de miembros suplementarios en representación de los trabajadores de aquellos Estados Miembros donde se hallen empleados porcentajes significativos del total de trabajadores de la empresa o grupo de acuerdo con las siguientes reglas:
  - un miembro en representación de los trabajadores de cada Estado Miembro, en que se hallen empleados desde el 25 por 100 hasta el 50 por 100 del total de trabajadores de la empresa o grupo
  - dos miembros en representación de los trabajadores del Estado Miembro, en que se hallen empleados más del 50 por 100 y hasta el 75 por 100 del total de trabajadores de la empresa o grupo
  - tres miembros en representación de los trabajadores del Estado miembro, en que se hallen empleados más del 75 por 100 del total de trabajadores de la empresa o grupo.

2. Cada Estado Miembro, determinará la forma de elegir o designar a los Miembros de la comisión negociadora que hayan de ser elegidos o designados en su territorio

3. En las reuniones de la comisión negociadora, y en las que esta celebre con la dirección central podrán participar, con voz pero sin voto, representantes elegidos por los trabajadores de Estados no miembros donde la empresa o grupo tengan centros de trabajo o empresas, cuando así lo decidan de común acuerdo la dirección central y la comisión negociadora

4. La comisión negociadora, informará de su composición a la dirección central de la empresa o grupo, así como a las direcciones locales.

Como se adelantó en su día, la ley española de trasposición *"emplea el término comisión negociadora con un significado distinto del que le corresponde en nuestro derecho interno, para referirlo exclusivamente a los negociadores por parte de los trabajadores. También llama la atención, que en la negociación en el grupo de empresas, la comisión negociadora, integrada por representantes de los trabajadores de las diversas empresas locales, negocie solo con la dirección central de la empresa que ejerce el control"*<sup>59</sup>.

Por lo que se refiere a la constitución de la comisión negociadora, la ley española ha tenido en cuenta las reglas de la Directiva, esto es, la regla general de la proporcionalidad al número de trabajadores, y dos reglas adicionales que modulan la anterior, por un lado el número de miembros será entre 3 y 17, y ha de quedar garantizada, en todo caso, la presencia de un representante por cada Estado en el que la empresa o el grupo estén situados.

El art 10 de la ley 19/97, se refiere a las funciones de la comisión negociadora, a ella le corresponde negociar con la dirección central la constitución de uno o varios comités de empresa europeos o el establecimiento de uno o varios procedimientos alternativos de información y consulta a los trabajadores. La dirección central y la comisión negociadora deberán negociar de buena fe, con vistas a la obtención de un acuerdo.

Según el art 12 de la ley 10/97, el contenido del acuerdo sin perjuicio de la autonomía de las partes, deberá contener:

- a) la identificación de las partes que lo conciertan.
- b) la determinación de los centros de trabajo de la empresa de dimensión comunitaria o de las empresas del grupo de empresas de dimensión comunitaria afectados por el acuerdo
- c) la composición del CEU, el número de sus miembros, su distribución y la duración de su mandato, así como los efectos que sobre ello se deriven de las modificaciones en la estructura de la empresa o grupo o en la composición de los órganos nacionales de representación de los trabajadores
- d) las atribuciones del CEU y el procedimiento de información y consulta al mismo
- e) el lugar la frecuencia y la duración de las reuniones del CEU
- f) los recursos materiales y financieros asignados al CEU, para el adecuado cumplimiento de sus funciones
- g) la duración del acuerdo y las condiciones de su denuncia, prórroga y renegociación.

Por lo que se refiere al plazo de entrada en vigor del acuerdo según art 12.3 de la ley será la fecha que dispongan las partes. En la ley 10/97, se han adoptado unas normas supletorias para aplicar en caso de que no exista pacto sobre vigencia, prórroga, denuncia y renegociación del acuerdo (art 14). Estas normas son las siguientes:

- 1º El acuerdo se presumirá de vigencia indefinida
- 2º La Dirección central y el CEU o, en su caso, los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, podrán denunciar el acuerdo con una antelación mínima de seis meses a la fecha de su expiración, comunicándolo de forma fehaciente a la otra parte. En caso de que el

acuerdo tuviera una vigencia indefinida o no hubiera fijado período de vigencia, la denuncia podrá realizarse con una antelación mínima de seis meses a la fecha en que se cumpla cada período de cuatro años desde su vigencia inicial, entendiéndose en tal caso vencido el acuerdo al cumplimiento de dicho período

- 3º Si vencido el plazo de vigencia del acuerdo, no hubiera mediado denuncia expresa de las partes, aquel se entenderá prorrogado por un nuevo período de duración igual a la de su vigencia inicial
- 4º Denunciado y vencido un acuerdo, este se mantendrá en vigor hasta que se alcance un nuevo acuerdo o hasta que sean aplicables las disposiciones subsidiarias contenidas en la ley.
- 5º El CEU estará legitimado para renegociar, en sustitución de la comisión negociadora, el acuerdo denunciado y vencido pudiendo adoptar también las decisiones de no iniciación o anulación de las negociaciones a que se refiere el art 10.2 de la ley 10/97. Cuando se trate de la renegociación del acuerdo relativo al establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta, deberá procederse a la constitución de una nueva comisión negociadora, tal y como se establece en la ley.

Por otro lado, en el art 12.2 de la ley 10/97, se plantea la posibilidad de que la comisión negociadora y la dirección central acuerden en lugar de la constitución de un CEU, el establecimiento de uno o más procedimientos de información y consulta sobre aquellas cuestiones transnacionales que puedan afectar considerablemente a sus intereses.

En relación a su eficacia jurídica, el art 13.1 de la ley 10/97, dispone que el acuerdo obliga a todos los centros de trabajo de la empresa de dimensión comunitaria, y a todas las empresas de dimensión comunitaria, incluidos dentro de su ámbito de aplicación, así como a sus trabajadores respectivos, durante todo el tiempo de su vigencia<sup>61</sup>.

Además, en base al art 13.2 de la ley 10/97, deberá formalizarse por escrito bajo sanción de nulidad. Se presentará ante la autoridad laboral competente, para su registro, depósito y publicación oficial conforme a los dispuesto en el art 90.2 y 90.3 LET. A esos efectos será autoridad laboral competente la que corresponde en función del ámbito del acuerdo dentro del territorio español.

No obstante, la comisión negociadora podrá decidir, por mayoría de dos tercios de sus miembros:

- a) no iniciar las negociaciones con la dirección central para la celebración del acuerdo a que nos hemos referido.
- b) anular las negociaciones en curso con la dirección central.



Dichas decisiones pondrán fin al procedimiento para la constitución de un CEU o el establecimiento de un procedimiento alternativo, sin que sean de aplicación las disposiciones subsidiarias. Desde su adopción, deberá transcurrir un plazo mínimo de dos años hasta que pueda plantearse a la dirección central una nueva petición de negociación, salvo que las partes interesadas acuerden un plazo más corto a estos efectos. Las funciones de la comisión negociadora, finalizarán con la conclusión del acuerdo o con la adopción de decisión de no inicio o anulación de las negociaciones.

Otro aspecto a destacar en la ley 10/97, es el de las disposiciones subsidiarias. En la Directiva CEU, existen una serie de disposiciones subsidiarias para aquellos casos en los que no se alcanza el acuerdo a que nos hemos referido en el apartado anterior. Como se ha dicho, estas disposiciones se caracterizan por constituir la regulación más sustantiva o de contenidos en el conjunto de la Directiva. Su significado es básicamente el de promoción de la negociación colectiva, de fortalecimiento de la posición contractual de la parte social. También se ha apuntado que la subsidiariedad, en este caso, se conforma como una relación internormativa residual, que supone la inversión del criterio de especialidad, de modo que la norma residual actúa solo en defecto de la actividad más específica, sin que la norma específica quede eliminada, sino aplicada en el caso concreto. En este caso, las disposiciones subsidiarias operan como colchón de seguridad del entero proceso negociador, siendo su finalidad última la promoción del establecimiento convencional de estas instancias representativas, fortaleciendo la posición contractual de la parte social<sup>61</sup>.

Es el capítulo II del Título I de la ley 10/97, el que recoge las disposiciones subsidiarias. Su art 15.1, dispone que tales disposiciones serán de aplicación en los siguientes casos:

- a) cuando la dirección central y la comisión negociadora así lo decidan.
- b) cuando la dirección central rechace la apertura de negociaciones en un plazo de seis meses a partir de la presentación de una petición que reúna los requisitos establecidos en el art 7 de esta ley (antes analizados).
- c) cuando en un plazo de tres años, a partir de dicha petición o de la iniciativa de la dirección central para iniciar las negociaciones, las partes no alcancen el acuerdo del art 12 de esta ley.

El art 15.2 de la ley 10/97, establece que serán también de aplicación, las disposiciones subsidiarias de este capítulo una vez transcurrido un plazo de seis meses desde el inicio del procedimiento de negociación, cuando la dirección central incumpla sus obligaciones en materia de constitución y convocatoria de la comisión negociadora previstas en el art 8 de la misma, o suspenda unilateralmente las negociaciones sin causa justificada, o se comporte en ellas con manifiesta

mala fe, y así se declare en todos los casos por sentencia judicial firme.

Lo dispuesto en el art 15.1 y 15.2 de la ley 10/97, se aplicará también al procedimiento de renegociación del acuerdo a que nos hemos referido con anterioridad.

La ley española por lo tanto, ha adicionado tres supuestos en los que serán de aplicación las disposiciones subsidiarias, en relación a lo dispuesto por el art 7 de la Directiva. En realidad la Directiva no parece admitir esta ampliación, dado que es una parte indisponible de la misma.

Para constituir el CEU en estos casos, el art 16.2 de la ley 10/97, dispone que la dirección central de la empresa o grupo, se dirigirá a sus direcciones en los Estados Miembros, a fin de que estas pongan en marcha de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales, el procedimiento de elección o designación de los miembros del comité. Según art 16.3 de la ley 10/97, transcurridos cuatro años desde la constitución de un CEU conforme a las disposiciones subsidiarias, el comité deberá decidir si desea entablar negociaciones para la conclusión del acuerdo a que se refiere el art 12 de dicha ley, comunicándolo a la dirección central. Las negociaciones, en su caso, se registrarán por lo dispuesto en materia de negociaciones en el capítulo I Título I de la ley 10/97, asumiendo el propio comité las funciones que en él se asignaban a la comisión negociadora. Durante el transcurso de la negociaciones y hasta su conclusión, el comité continuará desarrollando sus funciones. Si no se adoptase decisión de iniciar negociaciones, se aplicarán durante otros cuatro años las disposiciones subsidiarias (art 16.3 de la ley 10/97). No obstante, el CEU y la dirección central, podrán decidir, de común acuerdo en cualquier momento, la apertura de negociaciones (art 16.4 de la ley 10/97).

Por lo que se refiere a la composición del CEU, según el art 17.1 de la ley 10/97, estará compuesto por trabajadores de la empresa o grupo, elegidos o designados por y entre los representantes de los trabajadores o en su defecto, por el conjunto de los trabajadores de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales. Según el art 17.2 de dicha ley, estará compuesto por los siguientes miembros:

- a) un miembro en representación de los trabajadores de cada Estado Miembro, en el que la empresa de dimensión comunitaria tenga uno o más centros de trabajo o en el que se halle situada la empresa que ejerce el control de un grupo de empresas de dimensión comunitaria o una o más de las empresas controladas
- b) en su caso, un número de miembros suplementarios en representación de los trabajadores de aquellos Estados Miembros, donde se hallen empleados porcentajes significativos del total de trabajadores de la empresa o grupo de acuerdo con las siguientes reglas:

- un miembro en representación de los trabajadores de cada Estado Miembro, en que se hallen empleados desde el 25 % hasta el 50% del total de los trabajadores de la empresa o grupo.
- dos miembros en representación de trabajadores del Estado Miembro, en que se hallen empleados más de 50% y hasta el 75 % del total de trabajadores de la empresa o grupo
- tres miembros en representación de los trabajadores del Estado Miembro, en que se hallen empleados más del 75 % del total de trabajadores de la empresa o grupo.

Más adelante, el art 17.3 de la ley 10/97, establece que en las reuniones del comité y en las que este celebre con la dirección central podrán participar, con voz, pero sin voto, representantes elegidos por los trabajadores de Estados no miembros, donde la empresa o el grupo tengan centros de trabajo o empresas, o cuando así lo decidan de común acuerdo la dirección central y el CEU. Según el art 17.4 de la ley 10/97, el CEU informará de su composición a la dirección central de la empresa o grupo, así como a cualquier otro nivel de dirección adecuado.

El CEU tiene una serie de competencias, recogidas en el art 18 de la ley 10/97, así, tendrá derecho a ser informado y consultado, sobre aquellas cuestiones que afecten al conjunto de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria o al menos, a dos centros de trabajo o empresas del grupo situados en Estados miembros diferentes. En el caso de las empresas o grupos de empresas, cuya dirección central no esté situada en un Estado Miembro, la competencia del CEU comprenderá aquellas cuestiones que afecten a todos los centros de trabajo o empresas del grupo situados en los Estados Miembros diferentes. Para estos fines, el CEU tendrá derecho a mantener al menos una reunión anual con la dirección central. La reunión deberá ser convocada por la dirección central, con una antelación mínima de un mes, acompañando a la convocatoria un informe sobre la evolución y perspectivas de las actividades de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria. Sin perjuicio de otras cuestiones que se puedan tratar en la reunión anual, se analizarán aquellas relacionadas con la estructura de la empresa, su situación económica y financiera, la evolución probable de las actividades, la producción y las ventas, la situación y evolución probable del empleo, las inversiones, los cambios sustanciales que afecten a la organización, la introducción de nuevos métodos de trabajo o de producción, los traslados de producción, las fusiones, la reducción del tamaño o el cierre de empresas, centros de trabajo o partes importantes de estos y los despidos colectivos. El CEU, deberá ser informado con la debida antelación de aquellas circunstancias excepcionales, que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores, especialmente en los casos de traslados de empresas, de cierres de

centros de trabajo o empresas o despidos colectivos. Además tendrá derecho a reunirse, a petición propia, con la dirección central o con cualquier otro nivel de dirección de la empresa o grupo más adecuado y con competencia para adoptar decisiones propias al objeto de recibir la citada información y de ser consultado sobre ella. Esta reunión o reuniones serán en su caso adicionales a la reunión anual, salvo, que en función de los plazos existentes, puedan incorporarse al contenido de la citada reunión sin poner en peligro la efectividad de la consulta. Las reuniones a que nos hemos referido se efectuarán con la antelación necesaria, para que el criterio del comité, pueda ser tenido en cuenta a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones, sobre la base de un informe elaborado por la dirección central o por cualquier otro nivel de dirección adecuado de la empresa o grupo. El CEU, podrá emitir un Dictámen al finalizar la reunión, o en un plazo máximo de siete días. En caso de que el comité no estime necesaria la celebración de una reunión, el plazo para la emisión del Dictámen se contará a partir de la recepción de la información a la que nos hemos referido.

Se puede decir, que la norma española incorpora en este punto un notable avance en relación con otras experiencias comparadas y con la práctica que venía advirtiéndose en algunos de los acuerdos preexistentes. Se apuesta, de este modo, por una información previa a la toma de decisiones, exigencia esta que contrasta con el genérico "*derecho a ser informado*", que se establece en el Anexo de la Directiva<sup>62</sup>.

En relación al régimen de funcionamiento del CEU, el art 19 de la ley 10/97, establece que adoptará sus acuerdos por mayoría de sus miembros. Elaborará su propio reglamento interno de funcionamiento, y podrá elegir en su seno presidente. Si el número de miembros del mismo es superior a doce, habrá de elegirse un comité restringido de tres miembros, que será el que recibirá las informaciones a que hemos hecho referencia. En las reuniones en que participe el comité restringido, tendrán derecho a participar igualmente aquellos otros miembros del CEU, elegidos o designados en representación de las empresas o centros de trabajo directamente afectados por las medidas de que se trate. El comité restringido deberá informar periódicamente de sus actuaciones, y del resultado de las reuniones en que participe, al CEU. Ambos comités, tendrán derecho, en todo caso, a reunirse con carácter previo a cualquier reunión que deban celebrar con la dirección central, sin la presencia de esta. En caso necesario, podrán ser asistidos por expertos. Los gastos derivados de su funcionamiento deberán ser pagados por la dirección central.

Por último, en el art 19 de la ley 10/97, se establece que los miembros del CEU deberán informar a los representantes de los trabajadores de las empresas y centros de trabajo, o en su defecto al conjunto de trabajadores sobre el contenido y los resultados del procedimiento de información y consulta desarrollado, sin

perjuicio de lo que la ley establece en materia de confidencialidad.

Precisamente, existen unas precisiones comunes en el capítulo III del Título I de la ley 10/97, concretándose dos aspectos de gran importancia: la capacidad de actuación de la comisión negociadora y del CEU, y las garantías que se otorgan a los representantes de los trabajadores. Por lo que se refiere al primer aspecto, tanto la comisión negociadora como el CEU y los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, gozan de plena capacidad jurídica para el ejercicio de los derechos que les reconoce la ley o que se deriven del correspondiente acuerdo, pudiendo ejercer acciones administrativas o judiciales, en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros. En cuanto a las garantías que se les otorgan, gozarán en el ejercicio de sus funciones de la misma protección y de instrumentos similares a las previstas para los representantes de los trabajadores a nivel nacional en el país en el que prestan sus servicios, de conformidad con lo dispuesto en las legislaciones o prácticas nacionales.

Más adelante, el art 22.1 de la ley 10/97, establece que los miembros de la comisión negociadora y del CEU, y los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, así como los expertos que les asistan, no estarán autorizados a revelar a terceros aquella información que les haya sido expresamente comunicada a título confidencial. Esta obligación de confidencialidad, subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren. En base al art 22.2 de la ley 10/97, excepcionalmente la dirección central no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos obstaculizar el funcionamiento de la empresa u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica. Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa.

Por lo que se refiere al control, la ley 10/97 no establece un control previo de la negativa de la empresa a suministrar determinadas informaciones, posibilidad que sin embargo contempla la Directiva. La ley española establece un control a posteriori, que deberá ejercerse por los Tribunales de la jurisdicción social. El control queda reforzado al tipificarse como infracción administrativa muy grave las acciones y omisiones que impidan el ejercicio efectivo de los derechos de información y consulta, incluido el abuso en el recurso a la dispensa de la obligación de comunicar informaciones de carácter secreto ( art 33.3 de la ley 10/97).

Además conforme al proceso de conflictos colectivos, se tramitarán las impugnaciones de las decisiones de la dirección central, de atribuir carácter confidencial o de no comunicar determinadas informaciones a

los miembros de la comisión negociadora, del CEU y, en su caso, a los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta. Los Tribunales deberán, en estos casos, adoptar las medidas necesarias para salvaguardar el carácter confidencial o secreto de la información de que se trate. De igual modo, se tramitarán conforme a este proceso, los litigios que versen sobre el cumplimiento por los representantes de los trabajadores y por los expertos que les asistan de su obligación de confidencialidad. ( art 38.5 de la ley 10/97).

El título II de la ley 10/97, se refiere a las disposiciones de alcance nacional ( arts 24 a 29). Se trata de un conjunto de disposiciones aplicables a los centros de trabajo y empresas situados en España de las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, cuya dirección central esté situada en cualquier Estado Miembro, en lo relativo a las remisiones, a las legislaciones y prácticas nacionales contenidas en la presente ley y en las disposiciones de los Estados miembros por las que se da cumplimiento a la Directiva 94/45. Tales disposiciones se refieren a la forma de cálculo del número de trabajadores ( art 25), a la identificación de los representantes nacionales de los trabajadores ( art 26), a la designación de los representantes de los trabajadores en la comisión negociadora y en el CEU ( art 27), a la protección de los representantes de los trabajadores ( art 28) y a la eficacia jurídica en España de las disposiciones de otros Estados Miembros ( art 29).

Por último, el Título III de la Ley 10/97 se refiere a la tutela de los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, conteniendo dos capítulos, el primero referido a las infracciones y sanciones, y el segundo a los procedimientos judiciales.

Las infracciones se dividen en graves y muy graves, y las mismas, su criterio de graduación, así como la autoridad competente para imponerlas, se recoge en la Ley 8/80 sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Según el art 11 de la Directiva 94/45, los Estados debían prever medidas adecuadas en caso de incumplimiento de la Directiva y, concretamente deberán velar por la existencia de procedimientos administrativos o judiciales, que aseguren el respeto y eficacia de las reglas derivadas de la misma. La ley española, da cumplida respuesta a dicha exigencia e incluye en su art 38, hasta seis modalidades procesales contra las diferentes conductas lesivas que puedan producirse. Los sistemas de protección jurisdiccional establecidos por nuestra normativa de trasposición, superan incluso las recomendaciones que al respecto han elaborado las delegaciones nacionales en el grupo de trabajo constituido al efecto<sup>63</sup>. Además, al margen de estas observaciones se ha dicho que las novedades propiamente procesales de la ley 10/97 son importantes<sup>64</sup>.

## NOTAS

1 ROCELLA, M y TREU, T.: *Diritto del lavoro della Comunità Europea Cedam* 1995, págs 393 y ss, en este trabajo se dice que formas de consulta estable y de participación institucional en relación a las decisiones de la empresa tienen una extensión limitada y se puede decir experimental en países como Italia y Gran Bretaña, mientras son generalizadas en otros países donde han recibido explícito reconocimiento y regulación por ley (Alemania, Holanda). También tales legislaciones presentan contenidos a veces diferenciados en algunos aspectos. Nos podemos encontrar desde una consulta facultativa ocasional hasta con verdaderos y propios derechos de codecisión (sistema de cogestión alemán). Tal diferencia de intensidad está en parte relacionada con otra distinción, la que hay entre formas participativas orgánicas, esto es, por medio de la presencia de representantes de trabajadores en los órganos de la sociedad y participación exterior (a través de instituciones representativas de los solos trabajadores). La participación orgánica está difundida sobre todo en Alemania y también de distintas maneras.

2 CRUZ VILLALÓN, J.: "La información y consulta de los trabajadores en las empresas de dimensión comunitaria" RL 1994, págs 9 y ss, el autor manifiesta que "los ordenamientos nacionales existentes en Europa son fuertemente nacionalistas, desde el momento en que encuentran sus raíces en la diversidad de tradiciones sociales y culturales de los países respectivos, consolidadas por instituciones públicas igualmente diversas. La comprensión de la libertad sindical es bien distinta, desde sistemas que promueven el pluralismo (Italia) a otros que no parten de la aceptación de la libertad negativa de afiliación (Gran Bretaña). Las fórmulas de representación de los trabajadores son igualmente distintas, desde países con un completo entramado de representaciones electivas unitarias (Alemania, Francia, España), a países donde solo se concibe la virtualidad del canal sindical de representación de intereses colectivos (Italia, Gran Bretaña). Los derechos de información y consulta en unos casos se conciben como fórmulas participativas en clave de cooperación, en tanto que en otros modelos se entienden como instrumento de la negociación colectiva a la que se encuentra estrechamente vinculada, cuando no incluso subordinada a esta última. La concepción de la negociación colectiva es bien opuesta, con Estados donde se encuentra fuertemente desjuridificada (Gran Bretaña) o ausente de regulación estatal (Italia), a otros donde es decisiva su fuerza jurídica y existe una amplia normación estatal sobre el particular (Alemania y España)."

3 CRUZ VILLALÓN, J.: "Comitati aziendali europei" en AA.VV *Dizionario di Diritto del Lavoro*, Monduzzi Editore 1997, págs 494 y ss.

4 MERCADER UGINA, J.R.: "Derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (La Ley 10/1997 de 24 de abril de trasposición de la Directiva 94/45/CE sobre el Comité de empresa europeo)" RL 14, 1994, págs 58 y ss.

5 TEA COLAIANNI "Informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese multinazionali: la creazione dei Comitati Aziendali Europei" *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro* 1995, núm 2, págs 93 y ss.

6 TEA COLAIANNI.: "Informazione e consultazione..." op cit, "se ha dicho que algunas Uniones sindicales ven en la creación de los CEU, el medio para aplicar a nivel transnacional el principio de codecisión existente en las legislaciones de algunos Estados Miembros. Las multinacionales por el contrario, están preocupadas por la posibilidad de que la consulta transnacional se transforme en codecisión particularmente en decisiones que se refieren a los planos de inversión, creación o clausura de establecimientos ect..Se trata de argumentos en relación a los cuales la dirección de muchas compañías evitaría cualquier tipo de compromiso por parte de

los trabajadores, consecuentemente, un considerable número de empresas tiene como objetivo limitar lo más posible las áreas objeto de información y consulta. Otras por el contrario, aunque en número limitado, mantienen que el diálogo transnacional provoca beneficios concretos, tales como la oportunidad de aclarar a los trabajadores de un modo exhaustivo y coherente la estrategia de la empresa a nivel europeo".

7 BOE de 25 de abril de 1997.

8 RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: "Diálogo social, participación y negociación colectiva" RL 1995 núm 23, pág 3, el autor señala que " el reconocimiento de la autonomía colectiva a nivel comunitario ha dado un paso importante con la aplicación de la Directiva 94/45 de...La Directiva encomienda un papel relevante a las partes sociales, tanto al nivel comunitario, como a nivel nacional.."

9 CASAS BAAMONDE, E.: "Subsidiariedad y flexibilidad del ordenamiento comunitario y participación de los trabajadores en empresas y grupos" RL 1993, núm 10, págs 1 y ss, como bien señala la autora "La participación de los trabajadores en la empresa presenta una innegable dimensión comunitaria. No solo por el carácter abierto de los mercados de trabajo de los países comunitarios, que está en el origen y en la base del mercado común, también por la aparición y desarrollo creciente en ese mercado de empresas y grupos empresariales de dimensión supranacional, europea especialmente. La vocación europea de estos grupos empresariales les convierte en uno de los protagonistas naturales de la europeización de las relaciones laborales, por lo que figuran entre los objetivos prioritarios de las actuaciones comunitarias."

10 CRUZ VILLALÓN, J.: "La información y la consulta de los trabajadores en las empresas de dimensión comunitaria" RL 1994/II, págs 121 y ss.

11 TEA COLAIANNI."Informazione e consultazione.." op cit. Reino Unido y las federaciones de empresarios europeos consideran que tales mecanismos, -sobre todo cuando son obligatorios- suponen costes considerables para la empresa, SAEZ LARA, C.: "La Directiva 94/45 sobre el Comité de empresa Europeo y su trasposición al Derecho español" REDT 1996, núm 78, págs 619 y ss, la autora manifiesta que " la adopción de esta Directiva no ha sido fácil. La intervención de la Comunidad en este terreno ha contado con la oposición de la patronal europea favorable a la exclusiva actuación de los interlocutores sociales en relación con los derechos de información y consulta en la empresa. La misma ha sido posible gracias al Tratado de la Unión Europea y al Protocolo Social anexo al mismo".

12 ROCELLA, M y TREU, T.: *Diritto del lavoro...* op cit, págs 393 y ss.

13 RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: "Información y consulta de los trabajadores a nivel transnacional comunitario. El modelo negociado" RL 1995, núm 19, pág 1 en este trabajo el autor afirma que "la intención inicial fue muy ambiciosa, pues trató de incidir en la estructura de la sociedad y además descender su ámbito a todas las empresas con estructura compleja".

14 DUQUE DOMÍNGUEZ, J.: "Los modelos de participación de los trabajadores en el Proyecto de Sociedad Anónima Europea" en AA.VV *El Espacio Social Europeo* Lex Nova 1991, págs 201 y ss.

15 Véase entre otros SALA FRANCO, T.: "El proyecto comunitario de Sociedad Europea: la perspectiva española" *Revista de Treball* 1991, núm 16, págs 9 y ss, WOLFGANG DAIBLER.: "¿Participación del trabajador en la Sociedad Anónima europea?" *Revista de Treball* 1991, núm 16, págs 18 y ss; CARINCI, E.: "La participación de los trabajadores en la gestión: la vía italiana" *Revista de Treball* 1991, núm 16, págs 35 y ss; WEDDERBURN, Q.C.: "Participación obrera, negociación colectiva y sociedad europea" *Revista de Treball* 1991, núm 16, págs 53 y ss; SÁNCHEZ FIERRO, J.: "La participación de los trabajadores y la sociedad anónima europea" *Revista de Treball* 1991, núm 16, págs 72 y ss.

16 RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: "Información y consulta de los

trabajadores a nivel trasnacional: el modelo negocial" op cit, pág 1, el autor manifiesta que, "el Proyecto de V Directiva de 1972, centró la atención de los estudiosos en los años 70, la misma aunque relativa a la estructura interna de las sociedades anónimas y sus órganos trató de insertar en la estructura social algún tipo de representación de los trabajadores siguiendo el modelo germánico de cogestión en el consejo de vigilancia. La Propuesta tuvo un amplio rechazo, aunque también algunos significativos apoyos".

17 RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: "Información y consulta de los trabajadores a nivel trasnacional: el modelo negocial" op cit, pág 1, el autor nos dice que "muy pronto en el Libro Verde de 1975, la Comisión reconocía las dificultades para armonizar en esta materia del derecho de sociedades la participación de los trabajadores, y sugería formas más flexibles, para conseguir tan solo un mínimo de equivalencia. El debate lleva a una rectificación profunda del proyecto inicial en la forma de una propuesta modificada de V Directiva de 1983 que preveía una solución alternativa, entre un sistema dualista y un sistema monista de órganos sociales, y también una fórmula abierta de participación de los trabajadores, no necesariamente de carácter electivo, ni insertada en los órganos sociales, reconociéndose en el caso de que la representación de los trabajadores no se insertase en un órgano social, derechos de información y consulta en favor de aquella. Tampoco esta propuesta modificada ha hecho progreso alguno, y la armonización del derecho de sociedades en los aspectos orgánicos no ha avanzado, precisamente por tratar de incluirse en la Directiva el tema de la participación de los trabajadores."

18 RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: "Información y consulta de los trabajadores a nivel trasnacional: el modelo negocial" op cit, pág 2,

19 CRUZ VILLALÓN, J.: "La información y consulta..." op cit, págs 18 y 19.

20 BLANPAIN and WINDEY, P: *European Works Councils* 1994, págs 95 y ss.

21 CRUZ VILLALÓN, J.: "El Comitato aziendale..." op cit pág 499.

22 SÁEZ LARA, C.: "La Directiva 94/45 sobre el Comité de empresa..." cit, págs 619 y ss, la autora manifiesta que "la Directiva sobre los Comités de empresa europeos constituye, hasta la fecha, uno de los logros de mayor alcance de la Política Social europea".

23 Conferencia de "Los Comités de empresa europeos y la europeización de las relaciones industriales" organizada por el CES en Bruselas en octubre de 1996. En dicha conferencia GABAGLIO, E, Secretario General del CES indicó que "la citada Directiva es un éxito incuestionable para el futuro de las relaciones industriales" y añadió "la democracia industrial se ha convertido en un aspecto de pleno derecho del modelo social europeo y en un elemento de la relación entre los interlocutores a escala europea" ( EUROPE " 4 de octubre de 1996). Además en la conclusión de la conferencia LARSON, A. Director General de la DG V de la Comisión Europea (asuntos sociales) afirmó que "la creación de un comité de empresa europeo es una etapa importante del proceso de modernización del modelo social europeo" ("EUROPE" 7 y 8 de octubre de 1996).

24 PERIGOT, F.: "Reticences et ouverture patronales" RAE 1995, núm 3, págs 25 y ss "La Directiva obedece a móviles políticos e ideológicos. Responde en gran parte al deseo muy vivo que tienen los sindicatos de organizarse trasnacionalmente al igual que lo hace el capital...La estructura del Comité que reúne regularmente a la dirección de la empresa y a los representantes de los trabajadores, corrige a los ojos de los sindicatos el fraccionamiento nacional que ellos resienten como una de sus debilidades de cara a la organización del capital."

25 RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: "Información y consulta..." op cit, pág 1.

26 SÁEZ LARA, C.: "La Directiva 94/45..." op cit pág 623. en este sentido la autora señala que "La Directiva CEU está efectivamente influida por la práctica de acuerdos sobre derechos

de información y consulta en empresas y grupos europeos, celebrados, desde la década de los 80. Ciertamente, se ha tratado de una experiencia que aunque conectada a empresas y grupos que presentan rasgos particulares, y externamente caracterizada por una gran diversidad, y por recibir la impronta de la legislación nacional de la empresa matriz, ha desencadenado un efecto imitativo, y más allá de este efecto, también ha sido punto de partida en el debate y positivización de la norma comunitaria".

27 RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: "Información y consulta de los trabajadores a nivel trasnacional: el modelo estándar" op cit pág 9, "pero por encima de todo, la Directiva implica un paso importante en el reconocimiento de un nivel comunitario de relaciones laborales, dentro y fuera de la empresa, y también de un modelo comunitario de empresa con mecanismos de participación, aunque estos sean débiles y plurales. Esta democratización de la empresa a nivel comunitario podrá provocar un proceso de penetración de valores participativos en sistemas nacionales ajenos al mismo, favoreciendo una cultura participativa que habrá de influir en la práctica y en la acción sindical dentro de la empresa".

28 LYON CAEN, A.: "La négociation collective dans ses dimensions internationales" Droit Social 1997, núm 4, págs 352 y ss, el autor manifiesta que "lo esencial está tanto en el objeto de la Directiva, como en el método principal que recoge para conseguir los resultados definidos. En efecto, da prioridad a la negociación colectiva..."

29 RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: "Información y consulta de los trabajadores..." op cit, págs 1 y ss.

30 RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: "Diálogo social, participación..." op cit, pág 3, "la Directiva aunque quiere respetar los estilos nacionales de relaciones laborales, impone un procedimiento que no puede limitarse solo a la información, sino que ha de incluir necesariamente, la consulta, el intercambio de opiniones que puede condicionar las decisiones empresariales y mecanismos de participación, lo que no dejará de influir en los sistemas nacionales de relaciones laborales".

31 Sobre este aspecto véase JACQUIER, J.P.: "Les chemins possibles du comité d'entreprise européen" Droit Social 1996, núm 12, págs 1081 y ss.

32 SÁEZ LARA, C.: "La Directiva 94/45/CEE sobre el comité de empresa europeo..." op cit... pág 624.

33 PERIGOT, F.: "Reticences et ouverture..." op cit, pág 28, el autor señala que "La Comisión ha reconocido que una gran flexibilidad se imponía en la aplicación para que la empresa pueda adaptar en su contexto particular las formas de información y consulta".

34 TEA COLAIANNI.: "Informazione e consultazione..." op cit, pág 100.

35 STJCE de 8 de junio de 1994, As. 383/92 Comision c. Reino unido, rec. 1995/I.

36 TEA COLAIANNI.: "Informazione e consultazione..." op cit, pág 104, "La mayor parte de los acuerdos voluntarios pre-directiva alcanzados hasta hoy, tienen un carácter típicamente informativo, es decir los procedimientos que han sido creados para la información y consulta, tienen un papel limitado que consiste en recibir y discutir las informaciones dadas por la dirección. El objetivo de estos procedimientos es con frecuencia permitir un intercambio de puntos de vista o el diálogo social...los acuerdos voluntarios existentes no pueden propiamente ser considerados consultivos...son raros los casos así Volkswagen..."

37 Se ha advertido en numerosas ocasiones que serán muchas las cuestiones que se plantarán sobre la determinación precisa del ámbito de aplicación de esta Directiva. Así BELIER, G.: "Le Comité d'entreprise européen: une institution encore a construire" Droit Social 1994, núm 12, págs 1027 y ss.

38 RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: "Información y consulta de los trabajadores a nivel trasnacional: el modelo negocial", op cit, pág 6, " la noción de empresa dominante es abierta y se cierra a través de la definición que de la misma establezca el

Estado Miembro. La ausencia de reglas comunes y el reenvío a los derechos nacionales implica la voluntad de la Directiva de no tocar temas delicados con leyes y prácticas nacionales muy variadas, y refleja un uso sistemático del principio de subsidiariedad, utilizado también aquí como vía de evitar regular temas especialmente delicados. De ahí que la Directiva no solo en este caso, conceda una especial importancia a las legislaciones nacionales...lo que permitiría mantener y respetar las diversas prácticas nacionales, que la Directiva no trata de armonizar, sino más bien de coordinar; aunque la propia Directiva se refiere al carácter mínimo de sus disposiciones (art 2.2 del Acuerdo), pero quizás también para poner de relieve la aplicación progresiva y el tener en cuenta las condiciones y normas existentes en cada uno de los Estados Miembros”.

39 RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: “La información y consulta de los trabajadores a nivel transnacional: el modelo negocial” op cit, pág 7 “es significativo el papel que la Directiva deja a la autonomía colectiva”.

40 RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: “Información y consulta de los trabajadores a nivel transnacional: el modelo negocial”, op cit, pág 7, “la Directiva no dice nada sobre el supuesto de pasividad, tanto de la dirección como de los propios trabajadores, ni establece ninguna cautela al respecto...Ahora sería planteable si en caso de mera pasividad de las partes sería aplicable el art 7 sobre disposiciones subsidiarias...”

41 PERIGOT, F.: “Reticences et ouverture...” op cit, pág 28, como señala el autor, para UNICE, estas disposiciones constituyen un sistema muy rígido, lo cual no les agrada por que sería un freno a la competitividad de las empresas europeas en la competencia mundial. Lo mejor es por tanto acudir a la vía voluntaria de negociación. Estas afirmaciones se confirmaron en la Conferencia sobre “los comités de empresa europeos y la europeización de las relaciones industriales” organizada por CES en Bruselas en octubre de 1996, en ella ZYGMUNT TYSZ-KIEWICZ Secretario General de UNICE, afirmó que “UNICE nunca ha rechazado los objetivos de la directiva de información y consulta de los trabajadores...el fallo es su anejo muy rígido...” (“EUROPE” 7 y 8 de octubre de 1996).

42 RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: “Información y consulta de los trabajadores a nivel transnacional comunitario: el modelo estándar” RL 1995, núm 20, págs 1 y ss, el autor manifiesta que “se trata de un anexo bastante minucioso y que sin duda alguna tendrá una influencia real bastante mayor que operar como disciplina mínima para la legislación nacional que establezca la regulación subsidiaria para los casos de falta de acuerdo”.

43 RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: “Información y consulta de los trabajadores a nivel transnacional comunitario: el modelo estándar”, op cit pág 2.

44 RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: “Información y consulta de los trabajadores a nivel transnacional comunitario: el modelo estándar” op cit pág 5.

45 TEA COLAIANNI.: “Informazione e consultazione...” op cit pág 95, manifiesta el autor que “la opinión pública a nivel europeo, además de las Instituciones y otros Estados Miembros, consideran a los países como Italia o Grecia estructuralmente incapaces de respetar los plazos de adopción impuestos por las Directivas comunitarias, de modo particular en el sector de la Política Social y de las relaciones industriales”.

46 Se puede poner como ejemplo el de la protección de la confidencialidad de las informaciones que serán remitidas a los representantes de los trabajadores (existe una interdependencia entre las diferentes leyes nacionales).

47 TEA COLAIANNI.: “Informazione e consultazione...” op cit, pág 97, “se ha discutido sobre el alcance de los conceptos pero parece que una interpretación común, está todavía lejos de ser formulada”.

48 LYON CAEN, A.: “La negotiation collective...” op cit, pág 362 el autor señala “la Directiva da prioridad a la negociación

colectiva y para marcar esta prioridad asegura la preservación de los acuerdos colectivos, que habrían sido concluidos antes de la expiración del plazo dejado a los Estados para asegurar su trasposición en su orden jurídico”.

49 Véase sobre los problemas que puede plantear este tipo de acuerdos TEYSSIE, B.: “La creation anticipée d’instances européennes de representation du personnel” RAE 1995, núm 3, págs 73 y ss.

50 Véase entre otros MOREAU, M-A.: “A propos de l’affaire Renault”, Droit Social 1997, núm 5, págs 493 y ss.

51 LAULOM, S.: “La Directive sur...” op cit, pág 1032, el autor señala que “los acuerdos ya concluidos presentan una gran diversidad, diversidad que refleja los diferentes orígenes nacionales de estos acuerdos así como la variedad de la organización de los grupos de empresa. Estos acuerdos hacen intervenir a sindicatos nacionales, comités de grupo europeo ya existentes, comités de grupo nacionales, comités de empresa nacionales, generalmente los acuerdos hacen intervenir a una pluralidad de actores. La organizaciones sindicales europeas han jugado igualmente un papel activo en la negociación de un número importante de acuerdos.”

52 LAULOM, S.: “La Directive sur les comités d’entreprise européens: l’importance d’une transition” Droit social 1995, núm 12, pág 1027.

53 Conferencia en torno a “Los Comités de empresa europeos y la europeización de las relaciones industriales” organizada por el CES, Bruselas, octubre 1996. Véase “EUROPE” jueves 12 de septiembre de 1996 y “EUROPE” 4 de octubre de 1996.

54 LAULOM, S.: “La directive sur...” op cit págs 1026 y ss.

55 En Bélgica la Directiva se ha traspuesto a través de la Convention Collective de Travail núm 62 du 6 fevrier y posteriormente reconocida como obligatoria por Arrêté Royal du 22 mars 1996. Otras trasposiciones se han hecho a través de ley, así: Finlandia a través de Ley 614/94 de 1996, Austria a través de Ley de octubre de 1996, Irlanda a través de la Transnational information and consultation employees act de 10 de julio de 1996, y Alemania a través de una ley de octubre de 1996.

56 SÁEZ LARA, C.: “La Directiva 94/45...” op cit pág 631.

57 SÁEZ LARA, C.: “La Directiva 94/45...” op cit...pág 636.

58 MERCADER UGUINA, J.R.: “Derechos de información...” op cit...pág 66.

59 SÁEZ LARA, C.: “La Directiva 94/45...” op cit, pág 636.

60 MERCADER UGUINA, J.R.: “Derechos de información...” op cit pág 69, el autor señala “La eficacia erga omnes de estos acuerdos se traduce en una simplificación de la estructura horizontal de la negociación colectiva, dado que los mismos son aplicables a todos los trabajadores y empresarios dentro del ámbito de aplicación del acuerdo, con independencia de su afiliación o no de las organizaciones pactantes, lo que equivale a potenciar una transparencia del sistema de negociación colectiva, circunstancia que indudablemente contribuye a dotar al mismo de una mayor eficacia. Y en fin, el carácter erga omnes del convenio y la imposibilidad de que se produzcan en el ámbito del mismo lícitas desconexiones, evita fundamentalmente situaciones de competencia desleal entre los empresario de un mismo sector productivo”.

61 MERCADER UGUINA, J.R.: “Derechos de información...” op cit pág 70.

62 MERCADER UGUINA, J.: “Derechos de información...” op cit pág 72.

63 MERCADER UGUINA, J.: “Derechos de información...” op cit pág 78.

64 CASAS BAAMONDE, E.: “Dimensión transnacional de leyes nacionales, comités de empresa europeos y procesos y sentencias de conflictos colectivos” RL núm 18, 1997, págs 1 y ss.