



GUÍA SINDICAL PARA LA INFORMACIÓN Y CONSULTA

Mayo de 2016



Programa INVOLVE (DG Employment-VS/2015/0379). El presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.



FEDERATION OF INDUSTRIAL WORKERS' UNIONS (OBES)

Kanigos 31, 106 82 Atenas - Grecia, tel.: +30.2103304120-1, fax: +30.2103825322, e-mail: info@obes.gr

Equipo de autores

Sofia Spiliotopoulou
Panagiotis Katsambanis
Panagiotis Kenterlis
Ignatios Litsas

Socios del proyecto



OBES - Federation of Industrial Workers' Unions

Address: Kanigos 31, 106 82 Athens, Greece
Tel.: +30 2103304120-1
Fax: +30 2103825322
e-mail: info@obes.gr
Website: www.obes.gr



FEDERAZIONE AGRICOLA ALIMENTARE AMBIENTALE INDUSTRIALE ITALIANA

Address: via Tevere 20, 00198 Roma, Italy
Tel.: +3906845691
Fax: +39068840652
e-mail: federazione.fai@cisl.it
Website: www.fai.cisl.it



MOBILITY AND CONSUMPTION SERVICES FEDERATION SMC-UGT-CyL

Address: C/ Gamazo No 13, 3a planta, 47004 Valladolid, Spain
Tel.: +34 983329045
Fax: +34 983 329 055
e-mail: maria.valdivieso@smcugt.org
Website: castillayleon.smcugt.org



CONFEDERATIA NATIONALA A SINDICATELOR LIBERE DIN ROMANIA - FRATIA

Address: Str. Eugen Lovinescu Nr.36 sector1, cod 011276, Bucharest, Romania
Tel.: +40 021 315 73 00
Fax: +40 021 312 62 06
e-mail: secretariatgeneral@cnslr-fratia.ro
Website: castillayleon.smcugt.org



Contenido

Introducción	5
Información y consulta. Conceptos generales.....	6
Legislación	6
Complementariedad de la legislación.....	6
Complementariedad de las acciones	7
Programa de la información y consulta	7
Tiempo.....	7
La información y consulta (I&C) debe ser un proceso donde todos se benefician	7
La dinámica de los grupos	8
Información y consulta a nivel local y europeo.....	8
La información y consulta en la práctica	8
Acuerdo	9
Sanciones.....	9
Confidencialidad	10
Cada caso es único.....	10
Consejos.....	11
Unión	12
Solidaridad.....	12
Ampliar la información entre los trabajadores	13
Creación de un sistema efectivo de información interna.....	13
Coordinación con otras asociaciones y sindicatos (Federaciones, Confederaciones)	13
Acción social, solidaridad y apoyo de organismos sociales	14
Actas de las reuniones, documentación escrita.....	14
Expertos.....	14
Tener buen conocimiento del procedimiento de la información y consulta.....	15
Estudio de la legislación.....	15
Uso de todos los medios jurídicos posibles.....	15
Alternativas	15
Temas que hay que tener mucho en cuenta cuando participáis en la información y consulta, y preguntas que os podéis hacer a vosotros mismos	16
Formas de representación de los trabajadores.....	16
Información	16
Desacuerdo	16
Problemas que introducís vosotros a tratar en la consulta	17
Tiempo.....	17
Expertos.....	17
Soluciones alternativas	18
Confidencialidad	18
Respuestas que hay que recordar	19
1. ¿Qué es la información?	19
2. ¿Qué es la consulta?.....	19
3. ¿Cuáles son las diferencias entre la consulta y las negociaciones colectivas?	19



4. ¿Por qué es útil la información y consulta?	20
5. ¿En qué tipo de empresa los trabajadores tienen el derecho de ejercer la información y consulta?	20
6. ¿Hay alguna diferencia si la empresa pertenece a un grupo de dimensión comunitaria?	20
7. ¿Quiénes representan a los trabajadores?	20
8. ¿Quiénes representan a la Dirección/ patronal?	20
9. ¿Existe alguna diferencia si hay más de una empresas del grupo?	21
10. ¿En qué ocasiones se tiene que realizar la información y consulta?.....	21
11. ¿En qué ocasiones es bueno que se realice la información y consulta?	21
12. ¿Qué ocurre si el empleador no proporciona información?.....	21



Introducción

¿Usted es representante de los trabajadores y se ocupa de la información y consulta? La presente Guía Sindical para la Información y Consulta tiene como objetivo proporcionarle una herramienta de apoyo práctico con informaciones sobre sus derechos y consejos sobre en qué hay que prestar mucha atención. La guía se dedica principalmente (pero no exclusivamente) a la información y consulta a nivel nacional.

La guía presente se basa en los resultados de una encuesta basada en los puntos de vista de sindicalistas dentro del marco, financiado por la DG de Empleo de la UE, del proyecto INVOLVE que fue llevado a cabo por la FAI CISL en Italia, la FRATIA CNSLR en Rumania, la SMC UGT en España y la OBES en Grecia. Además se basa en la experiencia adquirida durante el proceso de la información y consulta a nivel empresarial. La investigación demostró que la situación está lejos de ser ideal.

Nuestra intención es que esta guía sea utilizada por sindicalistas en diferentes países. Esto significa que conscientemente omitimos incluir elementos de las legislaciones nacionales o de las tradiciones nacionales del movimiento obrero, que sin embargo constituyen un componente importante y una herramienta que nunca debemos olvidar durante el proceso de la información y consulta.



Información y consulta. Conceptos generales

Legislación

Debe quedar claro desde el principio que la información y la consulta a nivel empresarial no sustituyen a las negociaciones colectivas. Es y se reconoce como un derecho laboral y se basa en el Artículo 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. El Artículo 27 reconoce que debe ser ejercida de manera y tiempo oportuno.

La Comisión Europea ha publicado varias Directivas que se refieren a la información y consulta.

Directiva de la UE

Directiva 75/129 relativa a los despidos masivos

Directiva 92/56 relativa a los despidos masivos

Directiva 98/59 relativa a los despidos masivos

Directiva 98/50 relativa al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, de instalaciones o partes de instalaciones

Directiva 94/45/EC relativa a la fundación de un Comité de Empresa Europeo

Directiva 2009/38 relativa a la fundación del Comité de Empresa Europeo (CEE)

Directiva 2001/23 relativa al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, de instalaciones o partes de instalaciones

Directiva 2001/86 sobre el papel de los trabajadores en la Empresa Europea SE

Directiva 2002/14 relativa a la información y consulta

Toda estas Directivas han sido trasladadas a las legislaciones nacionales de los Estados miembros. Lo mismo ocurre para los países que se incorporaron a la UE en una etapa posterior. La legislación nacional es muy importante en la aplicación de las Directivas. Existen diferencias entre los Estados miembros en cuanto a las disposiciones de la legislación nacional que corresponden a la integración de cada Directiva. La Directiva más importante sobre la información y consulta es la Directiva 2002/14.

Complementariedad de la legislación

Las Directivas anteriormente mencionadas se aplican de manera autónoma pero, al mismo tiempo, se pueden aplicar de manera complementaria entre sí. Si, por ejemplo, hay un caso de traspaso de empresa, se podrían aplicar al mismo tiempo las Directivas 2001/23 y 2002/14. En el caso de que el traspaso se refiere a una empresa de dimensión europea, se puede aplicar al mismo tiempo la Directiva 2009/38 sobre los Comités de Empresa Europeos (CEE).

La Directiva prevé que si la legislación nacional de un Estado miembro garantiza un nivel mejor o más alto de protección de los derechos de los trabajadores, entonces la legislación nacional prevalece. Esto sucede en países con una larga tradición en la información y consulta a nivel empresarial como, por ejemplo, en Alemania y Francia.



Complementariedad de las acciones

El procedimiento de la información y consulta no debe impedir cualquier otro tipo de acciones sindical tales como las negociaciones colectivas, huelgas, cese de actividades, manifestaciones, dar a conocer el problema, la movilización de la comunidad local e.tc.

Programa de la información y consulta

La información y consulta a nivel nacional incluye:

- Qué avances ha habido en el pasado reciente, y cuáles están previstos para el futuro, en cuanto a las actividades y la situación económica de la empresa.
- La situación, la estructura, los planes de desarrollo del empleo en la empresa y si existe amenaza para el empleo o si la dirección está dispuesta a tomar medidas en cuanto al empleo.
- Las decisiones que puede que provoquen cambios radicales en la organización del trabajo o en los convenios laborales.

El empleador está obligado a proporcionar a los representantes de los trabajadores los datos reales, incluso aquellos que son confidenciales.

Tiempo

El tiempo tiene un papel importante en la información y consulta. La Directiva 2002/14 reconoce la importancia de la información y consulta oportunas sobre el éxito de la reestructuración y adaptación de la empresa a las nuevas condiciones derivadas del cambio de la economía, y en cuanto a las nuevas formas de organización del trabajo.

La misma Directiva prevé que la información debe realizarse en el momento adecuado, para permitir a los representantes de los trabajadores que examinen los datos que les han sido proporcionados, y en caso necesario preparar la consulta.

En otras palabras, esto significa que la información debe proporcionarse antes de que se tome la decisión, que se debe proporcionar a los trabajadores un periodo de tiempo razonable para pedir aclaraciones, recibir las respuestas correspondientes o formular preguntas y desarrollar sus posiciones basadas en la información recibida. Se debe dar tiempo suficiente para la consulta para que los trabajadores expresen sus opiniones, recibir respuestas justificadas por parte de la dirección sobre esas opiniones y conversar detalladamente sobre cada tema y de sus posibles soluciones.

La información y consulta (I&C) debe ser un proceso donde todos se benefician

La información y consulta tiene como objetivo permitir a los representantes de los trabajadores que entiendan todos los parámetros que influyen en las decisiones que afectan el empleo o la organización del trabajo, que expresen sus opiniones y conversar con la Dirección de la empresa para que lleguen a un acuerdo aceptable por ambas partes.

La I&C da la oportunidad a la Dirección de la empresa que escuche lo que dicen los representantes de los trabajadores y así entender la situación real en el lugar de trabajo, que es posible que desconozca. Ello contribuye a la creación de un entendimiento común, de un ambiente laboral positivo y/o aliviar los efectos negativos de las decisiones adoptadas para resolver los problemas económicos de la empresa.

Si ambas partes recurren a la información y consulta con actitud positiva y sincera, entonces ambas partes pueden beneficiarse mucho de este proceso. La I&C, de manera ideal, es un proceso donde todo el mundo gana.



La dinámica de los grupos

La información y consulta es una forma de diálogo social a nivel de empresa. Sin embargo, el diálogo social se rige por el correspondiente equilibrio de fuerzas y esto no se debe olvidar. El poder de los sindicatos depende de su número de afiliados, su estructura (si hay solamente un sindicato o más en la empresa, en el ramo, una confederación o más a nivel nacional), su experiencia, su capacidad de comunicarse tanto hacia dentro (con sus miembros y con el resto de los empleados) como hacia fuera (con otras organizaciones sindicales, las autoridades, la sociedad) y, finalmente, depende de las leyes y disposiciones vigentes.

Existen, por lo menos, tres niveles de interacción en cuanto a la información y consulta:

- La interacción entre los representantes de los trabajadores y los representantes de la Dirección,
- La interacción entre los representantes de los trabajadores, que se debe a la dinámica de los grupos de los que están compuestos,
- La interacción entre los representantes de los trabajadores y el resto de los empleados de la empresa, a los que deben informar sobre las conversaciones con la Dirección.

Además de estos tres niveles de interacción, existe también la interacción con la Dirección central de la empresa a nivel europeo, en caso de existencia de CEE, y la dinámica entre los representantes de los trabajadores a nivel europeo con los correspondientes a nivel nacional o local.

Información y consulta a nivel local y europeo

La información y consulta en empresas de dimensión comunitaria (europea) debe llevarse a cabo tanto a nivel europeo, concretamente en el Comité de Empresa Europeo como a nivel nacional o local. En referencia a empresas de dimensiones europeas en cuanto a la información y consulta, hay que tener en cuenta empresas que tienen su sede en al menos dos Estados miembros, que ocupan por lo menos a 1.000 personas, de las cuales cada uno de los Estados miembros tiene 150 trabajadores. Este tipo de empresas ya han fundado, o tienen el derecho de fundar, Comité de Empresa Europeo, el cual es responsable de la información y consulta sobre cuestiones transnacionales y también sobre el cierre de instalaciones.

Aunque las Directivas europeas y la correspondiente legislación nacional relacionadas con la información y consulta a nivel europeo y nacional son diferentes, utilizan definiciones diferentes y se rigen por disposiciones diferentes sobre los procesos que se tienen que seguir, no obstante, se basan en el mismo derecho, el derecho a la información y consulta.

Esta observación es de suma importancia, y como representante de los trabajadores tendréis que hacer uso de la información y consulta en ambos niveles y aprovechar al máximo todas las posibilidades que ofrecen.

Cabe mencionar, como conclusión de la investigación sobre lo que ocurre en la práctica en Italia, Rumania, España y Grecia que a la coordinación en cuanto a la información y consulta a nivel nacional y europeo le queda mucho para mejorar. Esta coordinación debe ser uno de los objetivos que, con mucha dedicación, tienen que conseguir los representantes de los trabajadores en ambos niveles.

La información y consulta en la práctica

La información y consulta suele tener lugar en empresas donde hay organización sindical o comité de empresa (cuál de los dos depende del país, la estructura del movimiento sindical, la legislación laboral y su tradición). En la mayoría de las empresas, grandes o pequeñas, aunque el hecho de ejercer el derecho a la información y consulta está previsto para empresas que emplean a más de 50 personas e instalaciones que emplean a más de 20 personas, este derecho sigue siendo inactivo y sin aprovecharse.



Acuerdo

Ambas Directivas, tanto la 2009/38 como la 2002/14, prevén la firma de acuerdos entre los representantes de los trabajadores y el empleador, como resultado de las negociaciones libres entre ambas partes. Estos acuerdos definen detalladamente las normas para la aplicación de la información y consulta de los trabajadores en una empresa en particular o en un grupo de empresas respectivamente a nivel europeo y nacional. Una de las grandes diferencias entre ellas, a nivel europeo y nacional, es que la Directiva 2009/38 sobre los CEE determina la composición y la manera de elección de la comisión negociadora, y en el caso de fracaso de las negociaciones prevé las disposiciones complementarias para el acuerdo, mientras que en la Directiva 2002/14 para la información y consulta todo está abierto.

En todos los CEE hay un acuerdo escrito, pero no ocurre lo mismo a nivel nacional donde los acuerdos escritos sobre la información y consulta es un fenómeno raro, al menos en los Estados miembros en los que no existe un código del trabajo o legislación laboral, que especifique aún más las resoluciones para la información y consulta.

Violaciones del derecho a la información y consulta

La Directiva 2009/38 (para los CEE) explica de manera explícita, en el punto 3 de las Disposiciones Complementarias, que las reuniones de información y consulta no afectan el privilegio directivo de la Dirección central.

Sin embargo, la experiencia ha demostrado que la Dirección en la mayoría de los casos no está dispuesta a informar a los trabajadores de manera oportuna, recibir preguntas y consultar con ellos.

Esta actitud negativa en cuanto al intercambio de información y la aceptación del diálogo social dentro de la empresa, lleva directamente a incumplimientos de la Directiva 2002/14 y de la legislación nacional correspondiente de traspaso de la Directiva o trata de respetar la ley de manera típica manteniendo las apariencias, mientras que en realidad raras veces realiza de manera eficaz la información y consulta.

Sanciones

Ningún documento legal será respetado si no prevé sanciones para quienes lo violan. Esto ocurre sobre todo con la información y consulta ya que es algo con el que, a priori, la dirección de muchas empresas no está contenta.

En el caso de la Directiva 2002/14, la Directiva prevé que las sanciones tienen que ser efectivas, proporcionales y disuasorias.

Sin embargo, hay que tener cuidado porque la propia Directiva no especifica qué tipo de sanciones deben de haber para cada tipo de incumplimiento o violación de sus disposiciones. Menciona que los Estados miembros tendrán que tomar medidas adecuadas y adoptar procedimientos administrativos y judiciales para imponer el cumplimiento de las obligaciones que emanan de la Directiva y las sanciones en caso de incumplimiento. Existen muchos Estados miembros de la UE, donde la legislación prevé este tipo de sanciones.

El problema con lo anteriormente mencionado es que en algunos Estados miembros, p. ej. en Rumania, Italia y Grecia la legislación que traslada la Directiva a nivel nacional prevé multas pequeñas, las cuales en ningún caso son disuasorias.

Los procedimientos judiciales también, puede que sean insuficientes, ya que en algunos casos tardan demasiado tiempo.

En el caso de España la información y consulta es obligatoria en el proceso especial de despido, llamado ERE (Expediente de Regulación de Empleo).



Confidencialidad

El tema de la confidencialidad puede ser complicado. La Dirección de la empresa puede opinar que algún tema es de importancia vital para la empresa, y así negaros cualquier tipo de información. En este caso es posible que ni siquiera podáis saber que existe un tema de este tipo. En otros casos la Dirección de la empresa puede proporcionar información y clasificarla con confidencial. Esto significa que no podéis transmitirla a otros trabajadores de la empresa y, por lo tanto, tenéis libertad de acción limitada. Existe una tendencia por parte de los empleadores abusar de la cláusula de la Directiva que se refiere a confidencialidad y clasificarlo todo como confidencial.

Cada caso es único

No existen dos empresas que sean idénticas o dos representantes de los trabajadores de información y consulta a nivel nacional o dos CEE que funcionen exactamente de la misma manera. Cada CEE, por ejemplo, se rige por su propio acuerdo, composición de miembros, antecedentes culturales, relación con la Dirección, evolución histórica e.tc. Cada caso es único y entre las muchas maneras posibles de manejar los problemas se elige, por razones históricas y de equilibrio, una. La que parece viable y mejor para sus miembros. En realidad no existe una solución única que pueda considerarse como perfecta. No obstante, desde la época que se llevaba a cabo la información y consulta a nivel nacional y el funcionamiento de los CEE, uno puede sacar una valiosa experiencia y conclusiones de los estudios de casos, a partir de los cuales los representantes de los trabajadores pueden aprender muchas cosas. En este sentido, el aprendizaje es más una búsqueda de estímulos-motivaciones para generar ideas sobre vuestro caso único, y no una adaptación automática de prácticas vividas por otros representantes de trabajadores.



Consejos

Lo expuesto abajo son recomendaciones de sindicalistas que participaron en la encuesta, la cuales surgieron a partir de las respuestas ante la pregunta "¿qué recomendaríais a otros sindicalistas involucrados en el proceso de la información y consulta?", acompañadas de comentarios y explicaciones del equipo de redacción.

El proceso de la información y consulta es un asunto serio. ¡Manejarlo adecuadamente!

Según la tradición, sobre todo en países del Sur de Europa, las acciones principales de los sindicatos son las negociaciones colectivas, las huelgas y las manifestaciones.

Sin embargo, durante los últimos años los cambios en la legislación laboral han limitado el derecho de las negociaciones libres entre los empleadores y los empleados y las negociaciones colectivas se han reducido en todos los niveles.

Por otro lado, la información y consulta sigue siendo una manera seria y jurídicamente garantizada, a través de la cual los representantes de los trabajadores se sientan en la misma mesa con el empleador y tratan de encontrar una solución mutuamente satisfactoria ante cualquier problema. Aunque nadie puede garantizar que se encontrará una solución, si queréis lograrla, tenéis que mantener una actitud seria al acudir a la información y consulta.

En varios casos estudiados durante la investigación, nos enfrentamos a empresarios que intentaron degradar el proceso de la información y consulta o a representantes de los trabajadores quienes la trataron con sospecha y menosprecio, cosa que redujo al mínimo las posibilidades de salir con beneficios de esta.

Tradición de la información y consulta

En países como Alemania, Francia, Holanda o los países escandinavos hay una tradición larga de información y consulta, a través de la cual surge una cultura de información y consulta bien arraigada.

Este hecho ofrece a los representantes de los trabajadores la oportunidad de pedir información sobre cualquier tema, incluso si no parece ser importante, lo que crea un buen ambiente de entendimiento entre ambas partes (empleador-trabajadores). Esto puede ser de vital importancia en tiempos de crisis económica y financiera, cuando los temas a tratar son mucho más importantes.

En países como Grecia, Rumania, España e Italia donde no hay una tradición relativa a la información y consulta tendréis que empezar a participar en el proceso, cuando la empresa es rentable, aprender a sentaros en una mesa a conversar y no dar pasos atrás ante las primeras pegas de la Dirección.

Acuerdo

Los detalles de las resoluciones sobre la manera de realizar la información y consulta suelen acordarse después de las negociaciones entre las dos partes, y se escriben en un acuerdo firmado por los representantes de los empleadores y de los empleados. Los Acuerdos sobre la información y consulta se encuentran con mayor frecuencia en el caso de los CEE. Os tenéis que fijar, sobre todo, en dos puntos:

En primer lugar, tenéis que tener siempre en cuenta que lo que está escrito en el Acuerdo prevalece sobre las disposiciones de la Directiva. Por ejemplo, si la comisión negociadora y el empleador han llegado a un acuerdo sobre la función del CEE, que no prevé que el empleador paga el costo del experto, que ha sido elegido por los representantes de los trabajadores para su asesoramiento o no está previsto el costo para la formación de los miembros del CEE, esto es válido (aunque las disposiciones complementarias de la Directiva 2009/38 prevén lo contrario). Si las negociaciones no llegan a un acuerdo, que sea mejor en comparación con las disposiciones de las



disposiciones complementarias, entonces es mejor que no lleguéis a ningún acuerdo, porque en este caso entrarán en vigor las disposiciones complementarias.

En segundo lugar, en cuanto al tiempo, dentro del cual se realizan las negociaciones para el Acuerdo, es mejor que se realicen cuando la empresa no se enfrenta a problemas económicos o problemas con el mercado y el sindicato es más fuerte. Recordar que es posible que tengáis que hacer uso de las disposiciones y de las cláusulas del Acuerdo, y en tiempos difíciles cuando surjan problemas.

Las características de un buen representante de trabajadores

Durante la información y consulta los trabajadores se expresan a través de sus representantes. Si la consulta llevará a soluciones satisfactorias o rupturas, depende en gran medida de las cualidades y habilidades de los representantes.

Los sindicalistas de todos los países que participaron en la encuesta apuntaron que las características más importantes de los representantes de los trabajadores deben ser:

- Tener fe en la unidad, la responsabilidad y la solidaridad.
- Notificar a los trabajadores la información, dónde tiene lugar e informarles sobre vuestras acciones para poder encontrar todas las posibles soluciones.
- Nunca crear a los trabajadores ilusiones o esperanzas falsas, e informarles siempre correctamente.

Ámbito de la información y consulta

Como representantes de los trabajadores, como sindicato o como expertos tendréis que tener siempre en cuenta que participáis en el proceso de la información y consulta para negociar la mejora de las condiciones o de las modalidades de la información y consulta, para que podáis luego combatir, desde una mejor posición, para la mejora de las condiciones de los trabajadores.

Límites

El límite de la información y consulta es que no se pierdan puestos de trabajo o, en el caso que esto parece imposible, que se minimice el impacto negativo sobre los trabajadores afectados.

Unión

En una empresa puede que haya más de un sindicato perteneciente a federaciones sindicalistas con diferentes puntos de partida ideológicos. La unión y coordinación de sus acciones son imprescindibles si queréis mejorar vuestra posición. Por otro lado, la Dirección se aprovecha a menudo de los conflictos y falta de coordinación entre los sindicatos para neutralizar la presión sindical (p. ej. un sindicato en una fábrica convoca una huelga y el sindicato en otra fábrica de la misma empresa no realiza ningún tipo de acción sindical. El resultado es que los trabajadores de la segunda fábrica hagan horas extras, compensando de esta manera las pérdidas de la patronal por la huelga en la primera fábrica)

Solidaridad

La solidaridad está estrechamente vinculada con la unión, pero también tiene un significado más amplio. La solidaridad puede entenderse como una acción conjunta con los compañeros que trabajan en la misma empresa, pero en otra instalación u otro país que se enfrentan a un problema grave.

La solidaridad puede parecer natural y evidente, pero no siempre es así. Pensar, por ejemplo, que la Dirección de una empresa quiere cerrar una fábrica. Si no cierran la que proponéis, podría ser la vuestra. La experiencia ha



demostrado que si no hay solidaridad entre los trabajadores existe la posibilidad de que, a medio plazo, cierren ambas fábricas.

Las cosas se complican aún más en el caso de las multinacionales, donde el apoyo a los trabajadores de una fábrica de un país determinado, que está bajo la amenaza de cierre, puede tener consecuencias negativas para los trabajadores de otros países donde opera la empresa.

En la práctica, puede que os enfrentéis a dilemas como p.ej.: ¿pensaréis en la posibilidad de dar apoyo a los compañeros de otra fábrica que has estado involucrados en conflictos locales? Si sois miembro del CEE, ¿cómo trataréis el problema del cierre de una fábrica en un país fuera de la UE (que no está representada en el CEE)?

Una última anotación, pero no menos importante, es que la solidaridad espontánea no es suficiente. Tendréis que encontrar una vía de comunicación con los sindicatos que se han solidarizado con vosotros, para poder coordinaros y maximizar el impacto.

Ampliar la información entre los trabajadores

Como representantes de los trabajadores, sindicalistas o miembros del comité de empresa, vuestra fuerza se basa en el hecho de que representáis a los trabajadores y por esta misma razón habéis sido elegidos. Este enlace especial no se limita en vuestra participación en las elecciones, sino consiste en una relación viva y debéis mantenerla como tal. Ante todo es un acto de confianza hacia vosotros. Por eso tenéis que pasar la información que recibís de la dirección, a los empleados y mantenerles informados sobre los que ocurre y cuáles son los resultados de la consulta (si los hay). La comunicación con frecuencia, crea transparencia.

Muchos de vuestros compañeros, que participaron en la encuesta, para informar a los trabajadores hicieron uso de la Asamblea General, del tablón de anuncios o del periódico empresarial. Cualquier forma vayáis a utilizar (también podéis hacer uso del correo electrónico u otras aplicaciones de nueva tecnología) el desafío de la comunicación con vuestros compañeros os puede dar la oportunidad de escuchar ideas, recibir información o documentaros, algo que puede ser muy importante durante la consulta y que, de todos modos, mantendrá a vuestros compañeros preparados ante cualquier tipo de acción decidáis tomar (p.ej. cese del trabajo, huelga, manifestación e.tc.)

Incluso en el caso de cierre de una fábrica de una empresa multinacional, que generalmente es muy difícil hacer frente, ya que cuando una multinacional toma la decisión de cerrar una instalación es muy difícil evitar que se aplique, tiene que haber la máxima posible transparencia a los trabajadores para que puedan tomar sus propias decisiones basadas en hechos reales y no en rumores, y así intentar encontrar soluciones alternativas.

Creación de un sistema efectivo de información interna

La comunicación eficaz requiere el desarrollo y uso de un sistema efectivo de información interna. Este sistema se puede utilizar de doble manera. En primer lugar, podéis utilizarlo para proporcionar información a vuestros compañeros y en segundo lugar, podéis utilizarlo para recopilar información primaria o para comprobar la información dada por el empleador.

Si hacéis uso del correo electrónico, es preferible usar las cuentas personales y no las cuentas empresariales, con el fin de mantener la comunicación fuera del control de la empresa.

Coordinación con otras asociaciones y sindicatos (Federaciones, Confederaciones)

La solidaridad puede expresarse también entre trabajadores y organizaciones sindicales de diversas empresas. Incluye las organizaciones sindicales a todos los niveles (incluyendo el nivel de la Confederación).



La organización de una acción sindical fuerte requiere que anunciéis los problemas, las decisiones y acciones a otras organizaciones sindicales y asociaciones, buscar la solidaridad y coordinarse con ellas. La coordinación con las federaciones nacionales y (en el caso de los CEE) europeas es necesario, como también la formación continua y el fortalecimiento de la red de los representantes europeos de los trabajadores.

Acción social, solidaridad y apoyo de organismos sociales

Para maximizar la presión a vuestro empleador, tenéis que asegurar el apoyo de organizaciones sociales e instituciones en todos los niveles (gobiernos y autoridades locales, ministerio y servicios del gobierno). Este intento puede contribuir a la creación de un ambiente positivo para vuestro caso, pero también puede tener una aplicación práctica (reuniones tripartitas e.tc.)

Un factor importante de la solidaridad es la movilización de la comunidad local y de los trabajadores en otros ramos. Para conseguir esto tendréis que utilizar los medios de comunicación para dar a conocer vuestro problema y ganar su apoyo. El uso de las redes sociales puede resultar útil para lograr que vuestro mensaje penetre a un gran número de personas.

Por ejemplo, en el caso de VIOME, una industria química en quiebra en Tesalónica, el sindicato de la fábrica se hizo cargo de su funcionamiento. Se creó un movimiento de solidaridad muy amplio y sus productos se promueven y se venden a través de los movimientos sociales (no sólo por el movimiento obrero, sino también por los ecologistas, movimientos que intentan combatir la pobreza, cooperativas e.tc.) tanto en Grecia como en el extranjero.

Actas de las reuniones, documentación escrita

La información debe proporcionarse por escrito y no limitarse en simples presentaciones de tipo general en diapositivas (power point) o spots publicitarios.

En muchos casos mencionados por los sindicalistas, los empleadores se niegan a que se levanten actas durante las reuniones de información y consulta. La razón es que de esta manera pueden cambiar completamente o incluso negarse lo que habían anunciado en la reunión.

Tenéis que insistir en levantar actas o grabar las reuniones. En el caso de que esto resulte difícil, una propuesta presentada por un sindicalista es ocuparse de las actas, por iniciativa propia, y luego presentarlas en la empresa mediante un protocolo.

Expertos

En general, vuestro empresario dispone de más recursos y expertos que vosotros. Las empresas donde tiene lugar la información y consulta disponen de (dado que y según los resultados de la investigación estas empresas son de tamaño mediano o grande) departamento técnico, servicios financieros y de contabilidad, abogado e.tc., que forman los posicionamientos de la empresa y apoyan la dirección antes, durante y después de las reuniones de la información y consulta.

La información normalmente incluye informaciones de carácter técnico (p.ej. análisis de los datos económicos y balances, datos de producción e.tc.) las cuales, como sindicalista, no tenéis la obligación de poseerlas. Para comprenderlas, exponer las preguntas de manera correcta y preparar vuestras opiniones ante vuestra participación en la consulta, tendréis que contar con la ayuda de un experto. El experto puede que no sea siempre la misma persona. De hecho, el experto depende de la naturaleza de la información. Tendréis que buscar a alguien que tenga los conocimientos adecuados, experiencia y habilidades.

Los expertos suelen ser, principalmente, abogados y en segundo lugar contables, economistas o ingenieros.



La Directiva 2009/38 y la mayor parte de los acuerdos de los CEE prevén, al menos, a un experto elegido por los representantes de los trabajadores, cuyo coste se hace cargo la empresa. Sin embargo, si el acuerdo sobre la información y consulta, tanto a nivel nacional como a nivel europeo, no prevé a un experto, entonces el coste corre a cargo del sindicato. En la mayoría de los casos los expertos colaboran con las organizaciones sindicales o las federaciones.

Antes de empezar a prestar sus servicios los expertos, deben firmar una declaración de que están sujetos a las mismas obligaciones en cuanto a la confidencialidad, como lo están los representantes de los trabajadores.

Tener buen conocimiento del procedimiento de la información y consulta

Vosotros, como representantes de los trabajadores, debéis saber bien lo que prevén las Directivas relativas a la información y consulta en cuanto a vuestro caso y las legislaciones nacionales correspondientes que se aplican. Por ejemplo, si la Dirección de la empresa, en la que trabajáis, tiene la intención de efectuar despidos masivos, tendréis que saber lo que prevé la Directiva 98/59 y su ley de transposición en la legislación nacional de vuestro país.

Desde luego nadie espera de vosotros que tengáis conocimientos sobre este tema, que incluso los abogados, a no ser que estén especializados en esta área, no tienen. Debéis conocer los decretos básicos. La participación en cursos de formación, organizados por los sindicatos, mesas redondas para intercambiar experiencias con otros representantes de trabajadores, las preguntas a la Inspección de Trabajo o el apoyo de un abogado pueden resultar beneficiosos y evitar muchos problemas.

Estudio de la legislación

Lo mismo ocurre con otras leyes parlamentarias (p.ej. ley de quiebras). Los sindicalistas españoles hicieron mención especial, que los representantes de los trabajadores tienen que tener conocimiento de los decretos y, concretamente, qué prevé el expediente de regulación de empleo (ERE). Los sindicalistas tienen que dominar este tipo de legislaciones, así como temas financieros y de marketing (como proponen los sindicalistas italianos) para que puedan participar de manera efectiva en la información y consulta.

Este tipo de conocimiento se puede adquirir a través de la formación, el intercambio de conocimientos especiales y el apoyo de expertos. En muchos acuerdos sobre la información y consulta (sobre todo en los CEE, ya que se prevé por la Directiva 2009/38) se prevé la formación de los representantes de los trabajadores que participan en la información y consulta, cuyos gastos están cubiertos por la empresa.

Uso de todos los medios jurídicos posibles

Los sindicalistas que participaron en la encuesta de Grecia, Rumania, Italia y España acordaron que para conseguir una protección efectiva de los intereses de los trabajadores, hay que mostrar persistencia y utilizar cualquier medio que la ley prevea y, si es necesario, los procedimientos jurídicos disponibles.

Alternativas

Tenéis que tener siempre en cuenta que si tenéis vuestras propias opiniones y propuestas, y las ponéis encima de la mesa, será mucho más fácil llamar a la dirección y conversar sobre estos posicionamientos. Aún mejor si estáis preparados para presentar no sólo una solución, sino varias alternativas, ya que, de este modo ampliáis la gama de las opciones disponibles y podéis tener listas las respuestas ante posibles objeciones que se puedan plantear por parte de la dirección.

Incluso en el caso de que no haya salida o la compañía se lleva al cierre, los trabajadores pueden, potencialmente, proponer otra solución como, por ejemplo, han propuesto los sindicalistas italianos, que creen los mismos trabajadores una cooperativa que se hará cargo de las actividades de la empresa.



Temas que hay que tener mucho en cuenta cuando participáis en la información y consulta, y preguntas que os podéis hacer a vosotros mismos

Formas de representación de los trabajadores

En rasgos generales existen varias formas de representación de los trabajadores en Europa (p.ej. el alemán y el francés). El problema, con el que nos ocupamos ahora, es ¿quién puede representar a los trabajadores en cuanto a la información y consulta?

Por regla general, y dependiendo de la legislación laboral nacional y de la tradición del país, la representación de los trabajadores puede realizarse a través de los comités de empresa (p.ej. España, Francia) o de los sindicatos empresariales (p.ej. Rumania y Grecia) o, raras veces, los representantes se pueden elegir a propósito de manera directa por los trabajadores.

Las organizaciones sindicales, que tienen como miembros a empleados que trabajan en más de una empresa (sindicatos de ramo, Casas del Pueblo) no tienen derecho a participar en los procedimientos de la información y consulta a nivel empresarial. Esto se debe a que la información y consulta se considera como un "asunto familiar" entre ambas partes, que están interesados igualmente por el bienestar de la empresa (trabajadores y Dirección) y porque la información no se puede proporcionar a personas que no están directamente involucradas con la empresa y no se preocupan por su futuro (p.ej. sindicalistas que trabajan en empresas competitivas).

Sin embargo, es habitual que estas organizaciones sindicales ofrezcan a expertos y dar apoyo a los comités de empresa y a los sindicatos empresariales.

Información

Antes de empezar las negociaciones con la empresa, ¿estáis seguros de que tenéis toda la información necesaria?

¿Habéis vuelto a comprobar la información que disponéis antes de preparar vuestra respuesta, o simplemente suponéis que las informaciones que tenéis son válidas? Es muy importante que os preocupe, sobre todo, si la información proviene de una sola fuente, de la Prensa o de rumores.

¿Habéis utilizado todos recursos disponibles que tenéis, para comprobar la información que recibís? El aspecto más importante de la información y consulta a nivel nacional/ local es la información proporcionada por vuestros compañeros. A nivel europeo, en un CEE, el papel más importante no lo tiene el marco jurídico, sino la red de representantes de trabajadores que podéis crear, y cómo podéis utilizar esta red para intercambiar opiniones y poder comprobar lo que os dice la Dirección.

Buscar siempre pruebas sobre lo que dice la empresa.

Intentar coger la información en el menor tiempo posible, para poder investigarla y analizarla bien, para que entendáis mejor el contexto del problema o el impacto de la crisis y así poder garantizar de la mejor manera posible la protección de los trabajadores.

Evaluar en qué medida los planes de la empresa tienen como objetivo verdadero su desarrollo.

Desacuerdo

Inevitablemente, hay temas en los que el sindicato y el empleador no llegarán a un acuerdo. Cuando esto ocurre (conflictos de trabajo), el sindicato puede intentar resolver los problemas a través de:



- Recurrir y exponer el asunto al máximo nivel de la Dirección.
- Organizar una protesta colectiva.
- Indicar el asunto a la Inspección de Trabajo.
- Recurrir a los Tribunales.

Si sigue sin haber acuerdo, el sindicato puede plantearse la posibilidad de una huelga. La huelga es la máxima forma de lucha sindical y siempre tiene que ser el último recurso. Los miembros del sindicato tendrán que estar seguros de que las negociaciones han colapsado y que no hay ninguna solución alternativa que convocar la huelga.

Problemas que introducís vosotros a tratar en la consulta

Para iniciar la consulta sobre un tema que introducís por vuestra propia iniciativa, el primer paso es determinar el problema detalladamente. Para conseguirlo tendréis que conversar con los trabajadores involucrados/interesados. Aseguraos sobre los hechos reales del asunto y la viabilidad de las denuncias que promovéis.

- ¿Se trata de un asunto personal? Debéis saber que algunos "asuntos personales" pueden superar el límite de lo personal y que en ellos se vean implicados asuntos laborales, y viceversa. Por ejemplo, enfermedades o bajas por enfermedad puede que se deban al estrés o a la falta de cumplimiento de las normas y medidas de salud y seguridad.
- ¿El asunto es personal o colectivo? Algunos asuntos, que a primera vista parecen ser individuales, puede que conlleven problemas que afecten al resto de los trabajadores. Por ejemplo, el cambio en la retribución, en el contenido del trabajo o en las condiciones laborales de un trabajador puede que revele un cambio en la política general de la Dirección de la empresa.
- Si un empleado tiene algún problema en el trabajo, seguramente habrá una causa general subyacente.

Tiempo

¡Tomar el tiempo que necesitáis! Cuando la Dirección se presenta ante vosotros con un plan de reestructuración, suele pedir que expreséis vuestra opinión lo más antes posible, mientras que ella lleva preparando este plan durante meses, fichando grupos enteros de expertos.

¿Perdéis mucho tiempo con los detalles o analizáis lo que ocurre y enfocáis en lo que es realmente importante? Es posible que tratando algunos detalles con los que os sentís más familiarizados (o porque son simples y podéis tratarlos sin tener que pedir la ayuda de un experto), que os haga sentir mejor, pero así malgastáis tiempo.

¿Dedicáis tiempo suficiente a tratar temas que son de verdad importantes (p.ej. disminución de la productividad, de las inversiones, problemas con los bancos o con el pago de los proveedores)?

¿Tal vez la dirección malgaste a propósito vuestro tiempo, presentando informaciones ya conocidas, o que estén a la disposición de todos o no necesitáis realmente?

Expertos

¿Habéis consultado alguna vez a un experto?, ¿Ha sido el más adecuado? No olvidéis que, si sois miembro de un CEE es vuestro derecho recurrir a un experto y la legislación prevé que los gastos de, al menos, un experto corren a cargo de la Dirección de la empresa, y lo mismo ocurre si habéis firmado un acuerdo sobre la información y consulta a nivel nacional, lo cual prevé la existencia de expertos.

Un punto que hay que destacar es que no estáis obligados a utilizar siempre al mismo experto. Al contrario, sería prudente por vuestra parte que eligierais al experto según el problema que haya que investigar. Un buen ejemplo sería recurrir a un abogado para que os aclare ciertas incertidumbres legales y que os ofrezca consejos sobre



vuestros derechos y las disposiciones de la Ley. Por otro lado, si necesitáis ayuda sobre el análisis de balance o la situación económica, os tendréis que colaborar con un contable y, por último, si tenéis que analizar los datos de producción que os presenta la Dirección, tendréis que recurrir a la ayuda de un ingeniero.

Un buen ejemplo práctico en una empresa multinacional fue que los representantes de los trabajadores recurrieron al, ya retirado, ex director de Recursos Humanos y al ex Director Financiero.

Soluciones alternativas

¿Alguna vez, habéis encontrado soluciones alternativas en cuanto a las opiniones y propuestas de la Dirección?

Decir un "no" seco ante cualquier propuesta de la Dirección, es la cosa más fácil y de esta manera no ganaréis el respeto como socio social. El intento por encontrar soluciones alternativas es más constructivo. En varios casos la Dirección propone temas de reestructuración, de rentabilidad o de eficiencia con el fin de centralizar algunas actividades, cerrando los departamentos correspondientes. En este caso, la mejor estrategia no es tratar de anular dicha decisión, sino intentar de desarrollar soluciones alternativas que tengan menos impacto negativo para el personal.

Si rechazáis un plan sin argumentos o alternativa, la Dirección simplemente ignorará vuestra opinión y seguirá adelante con sus planes. Si podéis plantear soluciones alternativas, pero bien justificadas y con argumentos, será más difícil para la Dirección que os ignore.

Un ejemplo sobre la importancia de desarrollar soluciones alternativas, que fue presentado por la Confederación Europea de Sindicatos, fue el caso de la centralización de las actividades de Fortis Bank en los países de Benelux (Bélgica, Países Bajos, Luxemburgo). Este intento fue bloqueado por el CEE de Fortis Bank, que propuso la organización de "centros de especialización" regionales. Concretamente, que los Países Bajos se ocupen de la gestión de las acciones, Luxemburgo de los fondos de inversión y Bélgica de los cupones de intereses. De esta manera, se perdieron pocos puestos de trabajo en cada país, pero se mantuvieron las actividades en todos.

Confidencialidad

¿Os habéis preguntado alguna vez, ¿si la información que la Dirección ha calificado como confidencial, lo es de verdad?, ¿Os ha preocupado la posibilidad de que si la Dirección dispone de informaciones, que son realmente confidenciales, es probable que nunca os las anuncie, y así nunca sospecharéis de la existencia de tal problema?

Ambas Directivas, la 2002/14 (relativa a la información y consulta a nivel nacional) y la 2009/38 (relativa a la información y consulta a nivel europeo) contienen artículos sobre la confidencialidad. Sin embargo, la Dirección no puede, bajo ningún concepto, interpretar este artículo como libertad de tomar decisiones por sí sola, sin información y consulta, cada vez que aplique dicho artículo. En todo caso, no estáis obligados a aceptarlo.

Si habéis aceptado la calificación de confidencial, de alguna parte de la información, ¿habéis llegado a un acuerdo con la Dirección de cuánto tiempo estáis obligados a cumplir el secreto?

¿Habéis pensado y está claro a quiénes cubre la confidencialidad, si y de qué proceso (firma de la declaración de aceptar el cumplimiento de informaciones confidenciales e.tc.) podéis notificar a vuestros expertos la información para poder formular vuestras opiniones y propuestas sobre el tema? ¿La confidencialidad cubre a los representantes de los trabajadores que no estaban presentes en la sesión, en la cual se expuso el tema?



Respuestas que hay que recordar

1. ¿Qué es la información?

Las instrucciones suelen comenzar dando las definiciones de los términos más importantes que utilizan. Es curioso que diferentes Directivas den definiciones diferentes de los mismos términos. Por regla general, las nuevas definiciones están mejor elaboradas.

Concretamente, según la Directiva 2002/38 como “información” se entiende la transmisión de datos por el empleador a los representantes de los trabajadores con el fin de que estén informados sobre cada tema y que puedan examinarlo.

Por otro lado, según la Directiva 2009/38, la “información” es la transmisión de datos por el empleador a los representantes de los trabajadores con el fin de que estén informados sobre cada tema y que puedan examinarlo. La información se realiza en el momento adecuado, de la manera adecuada y con el contenido adecuado, así que los representantes de los trabajadores puedan examinar en profundidad las posibles persecuciones y, probablemente, preparar las consultas con el órgano competente de la empresa o del grupo de empresas de la escala comunitaria.

2. ¿Qué es la consulta?

Según la Directiva 2002/12, “consulta” es el intercambio de opiniones y el establecimiento de un diálogo entre los representantes de los trabajadores y el empleador.

Según la Directiva 2009/38, “consulta” es el establecimiento de un diálogo e intercambio de opiniones entre los representantes de los trabajadores y la Dirección central, o de cualquier otro órgano más competente a nivel directivo, a un tiempo, de la manera y del contenido que den la posibilidad a los representantes de los trabajadores, de expresar una opinión sobre las medidas propuestas (a base de la información que se les ha ido facilitada) asociadas con la consulta, con la reserva de las jurisdicciones de la Dirección, y dentro de un plazo razonable, la cual se puede tener en cuenta por parte de la empresa de escala comunitaria o por parte del grupo de empresas de escala comunitaria.

Como veis, la segunda definición es más sofisticada e incluye los requisitos previos para que un diálogo pueda considerarse como consulta (p.ej. necesidad de tiempo razonable).

3. ¿Cuáles son las diferencias entre la consulta y las negociaciones colectivas?

La información y consulta se basan en el Artículo 26 de la Carta Europea de los Derechos Humanos, mientras que las negociaciones colectivas en el Artículo 28 de la misma Carta. La Organización Nacional del Trabajo define las negociaciones colectivas como “negociación voluntaria entre el empleador o las organizaciones de empresarios y las asociaciones obreras, con el fin de acordar las reglas y condiciones de trabajo mediante los convenios colectivos.”

Las diferencias principales entre la información y consulta y las negociaciones colectivas, son las siguientes:

- Las negociaciones colectivas tienen como objetivo único la firma del convenio colectivo, mientras que la información y consulta puede hacerse cargo de decisiones concretas de la Dirección o investigar las perspectivas de la empresa.
- Las negociaciones colectivas pueden cubrir una empresa, una unidad de una empresa, un ramo o a todos los trabajadores en un país. Por otro lado, la información y consulta se refieren siempre a una empresa.
- Las negociaciones colectivas se realizan a intervalos regulares, en la mayoría de los casos, una vez al año. La información y consulta puede realizarse en cualquier momento.
- En las negociaciones colectivas los representantes de los trabajadores que participan son exclusivamente los sindicatos. En la información y consulta pueden participar también otras formas de representación de los trabajadores (como los comités de empresa)



4. ¿Por qué es útil la información y consulta?

La información y consulta es útil cuando es eficaz, o sea, cuando lleva a la aprobación por parte de la Dirección de soluciones específicas de mejora, tanto de las perspectivas positivas de la empresa como de las condiciones laborales de los trabajadores, o si la decisión de la Dirección tiene efectos negativos para los trabajadores, poder atenuarlos. Esto es posible, si ambas partes, la Dirección y los representantes de los trabajadores, actúan de manera responsable, sincera y estar dispuestos a salir todos beneficiados.

No hay que olvidar que la información y consulta es una obligación legal. La negación de la Dirección a cumplir con esta obligación, da al sindicato el derecho a recurrir a la Justicia u otro recurso legal adecuado. Como resultado, puede que se difiera la ejecución o incluso que se anulen las decisiones de la Dirección. Es decir, incluso si la Dirección se niega a colaborar puede que haya efectos positivos.

5. ¿En qué tipo de empresa los trabajadores tienen el derecho de ejercer la información y consulta?

La Directiva 2002/14 sobre la información y consulta a nivel nacional se aplica en empresas que emplean, por lo menos, a 50 personas y en instalaciones de empresas que emplean a más de 20 personas. En la práctica, la información y consulta puede aplicarse en empresas donde hay un sindicato empresarial o comité de empresa. En la mayoría de los casos, las empresas pequeñas y medianas, y algunas veces incluso las grandes, no cumplen con su obligación de la información y consulta.

A veces, la forma jurídica de la empresa impone, como obligatoria, la información y consulta. En cuanto a la sociedad anónima europea (SE), por ejemplo, la Directiva 2001/86 se ocupa de los derechos de participación e información/ consulta de los trabajadores en empresas que tienen esta forma jurídica, y como implementar estos derechos.

6. ¿Hay alguna diferencia si la empresa pertenece a un grupo de dimensión comunitaria?

Bajo ciertas condiciones, es decir, si el grupo emplea a más de 1000 personas en la UE, de los cuales, por lo menos, 150 en un Estado miembro y otros 150 en otro, además de la información y consulta, a nivel nacional, los trabajadores tienen el derecho a pedir y fundar un Comité de Empresa Europeo (CEE) y llevar a cabo la información y consulta a nivel europeo.

En otras palabras, en grupos de dimensión comunitaria, la información y consulta tiene que realizarse en dos niveles (nacional/europeo) y ninguno puede sustituir al otro.

7. ¿Quiénes representan a los trabajadores?

Dependiendo de la legislación nacional del Estado miembro, en las reuniones de la información y consulta los trabajadores se representan por los sindicatos empresariales o los comités de empresa o los representantes elegidos, por el conjunto de la plantilla, para este fin.

El concepto de la representación funciona en ambas direcciones, es decir, si eres representante de los trabajadores tendrás que informarles.

8. ¿Quiénes representan a la Dirección/ patronal?

El lado de la patronal tiene que representarse al nivel más alto posible (patronal, director general), porque si se hace a un nivel inferior, puede que interpreten el siguiente papel: Primero participar en la consulta, y luego decir “no estoy autorizado”, anulando prácticamente las concesiones que han hecho hasta ese momento.

También os tenéis que fijar que el número de los representantes de la Dirección, abogados e.t.c. no supere el número de los representantes de los trabajadores, de lo contrario será difícil mantener un diálogo igualitario con ellos.



9. ¿Existe alguna diferencia si hay más de una empresa del grupo?

Los comités de empresa o los sindicatos empresariales de una empresa del grupo, es bueno que informen a los comités de empresa y/o sindicatos empresariales correspondientes de otras empresas del grupo, sobre cuestiones de interés general para poder coordinar sus acciones.

10. ¿En qué ocasiones se tiene que realizar la información y consulta?

Los casos que prevén las Directivas tratan todos los temas que afectan al desarrollo de la ocupación en la empresa y, aún más, si las decisiones de los empleadores pueden amenazar la ocupación, las medidas preventivas potenciales, sobre todo, en cuanto a la formación de los trabajadores y el desarrollo de sus habilidades, con el fin de aliviar los efectos negativos y sus consecuencias y aumentar el empleo y la flexibilidad de los empleados que puede que se afecten. La información y consulta en caso de traspaso de empresas es también obligatoria.

En el caso de los CEE, la información y consulta se refiere a asuntos transnacionales, y bajo este concepto, a asuntos que conciernen a empresas de, al menos, dos Estados miembros.

11. ¿En qué ocasiones es bueno que se realice la información y consulta?

Hay dos caras de la utilidad de la información y consulta.

La primera, la positiva, es para que se fortalezca el diálogo y que se promueva la confianza mutua entre los empleadores y los trabajadores en la empresa. Esto, se espera crear un impacto positivo en la organización del empleo, en el acceso de los trabajadores a la formación, en la prevención de los riesgos, en la mejora de la seguridad y de la ocupación, en la participación de los trabajadores y en la sensibilización en cuanto a las necesidades de adaptación y de competitividad de la empresa.

La segunda, es que se encuentren maneras de eliminar los impactos negativos que amenazan o perjudican la ocupación, la organización del empleo o las condiciones laborales.

12. ¿Qué ocurre si el empleador no proporciona información?

Podéis mencionarlo a la Inspección de Trabajo o recurrir a los Tribunales.