

JOSE LUIS MONEREO PEREZ

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada

LOS DERECHOS DE INFORMACION DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Prólogo de
José VIDA SORIA
Catedrático de Derecho del Trabajo

DEPARTAMENTO
DE DERECHO DEL TRABAJO
UNIVERSIDAD DE GRANADA



EDITORIAL CIVITAS, S. A.



INDICE

Prólogo	19
----------------------	----

PARTE PRIMERA

LOS DERECHOS DE INFORMACION EN EL MARCO DEL SISTEMA DE RELACIONES INDUSTRIALES EN LA EMPRESA. DERECHOS DE INFORMACION Y «MODELOS» DE EMPRESA

I. La centralidad actual de las relaciones colectivas en la empresa: Un nuevo escenario	29
II. Transformaciones del marco de referencia: Los cambios de las estructuras organizativas y de las relaciones sindicales en el ámbito de la empresa	33
1. EL SENTIDO SOCIO-ECONÓMICO Y POLÍTICO-JURÍDICO DE LOS CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA EMPRESARIAL. POLÍTICAS DE LA EM- PRESA	33
2. EL MODELO DE INTERACCIÓN ENTRE LOS ACTORES SOCIALES. ES- TRATEGIAS SINDICALES. LA PARTICIPACIÓN DEL SINDICATO EN LA GESTIÓN DE LAS EMPRESAS	48

PARTE SEGUNDA

SIGNIFICACION JURIDICA Y POLITICA DE LOS DERECHOS DE INFORMACION EN LAS RELACIONES INDUSTRIALES EN LA EMPRESA

I. La participación de los trabajadores en la gestión de la empresa: Los derechos colectivos de información en el proceso de demo- cratización de las decisiones de las empresas	77
1. LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN SOBRE LA POLÍTICA DE LA EM- PRESA COMO «FORMAS IMPERFECTAS» DE DEMOCRACIA INDUS- TRIAL	77
2. DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA Y PODERES DEL EMPRE- SARIO	82
3. EL MODELO DE REPRESENTACIÓN Y DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA EN EL SISTEMA ES- PAÑOL DE RELACIONES LABORALES	92

II. Delimitación conceptual	98
1. LA INFORMACIÓN	100
2. LA CONSULTA	101
3. EL CARÁCTER INSTRUMENTAL DE LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN	114
3.1. <i>Información para el «control»</i>	116
3.2. <i>Información para la consulta</i>	117
3.3. <i>Información para la negociación</i>	119

PARTE TERCERA

LOS DERECHOS DE INFORMACION EN LA EMPRESA EN EL MARCO INTERNACIONAL Y EUROPEO. PARTICULAR REFERENCIA A LA COMUNIDAD EUROPEA

I. Instrumentos jurídicos internacionales en materia de derechos de información y consulta. Planteamiento general	127
1. SENTIDO POLÍTICO-JURÍDICO DEL RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN EN LOS INSTRUMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES	127
2. INSTRUMENTOS DEL CONSEJO DE EUROPA	131
II. El derecho de información en la empresa en el marco de la Comunidad Económica Europea. Instrumentos de la Unión Europea	136
1. INTRODUCCIÓN: EL SENTIDO DE LA POLÍTICA DE APROXIMACIÓN DE LAS LEGISLACIONES SOCIALES EN MATERIA DE INFORMACIÓN Y CONSULTA DE LOS TRABAJADORES	136
1.1. <i>Derechos de información en la Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores</i>	139
1.2. <i>Significación político-jurídica de la generalización de estos principios de política social en la órbita de la Comunidad</i>	141
2. LA INFORMACIÓN Y LA CONSULTA DE LOS TRABAJADORES EN EL CASO DE «MUTACIONES» DE LA EMPRESA Y MODIFICACIÓN DE LA SITUACIÓN JURÍDICA DEL EMPRESARIO	159
2.1. <i>Los derechos de información y consulta en la Directiva 75/129, de 17 de febrero de 1975, sobre despidos colectivos y propuesta de modificación de la misma de 18 de septiembre de 1991</i>	165

2.2.	<i>Los derechos de información y consulta en la Directiva 77/187, de 14 de febrero, sobre transmisiones de empresas y en la Directiva del Consejo de 9 de octubre de 1978, sobre las fusiones internas de sociedades. La 6ª Directiva de 17 de diciembre de 1982, concerniente a la escisión de sociedades</i>	169
2.3.	<i>La Directiva 80/987, de 20 de octubre de 1980, sobre la insolvencia del empresario</i>	173
3.	LA INFORMACIÓN Y LA CONSULTA DE LOS TRABAJADORES EN EL ESTATUTO DE SOCIEDADES (PROYECTOS DE NUEVOS INSTRUMENTOS COMUNITARIOS SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS DE TITULARIDAD SOCIAL)	174
3.1.	<i>El estatuto comunitario para las actividades transnacionales de empresas</i>	175
A)	Los derechos de información y consulta en el proyecto de Estatuto de la <i>sociedad europea</i> (propuesta de Reglamento del Consejo por el que se establece el estatuto de la Sociedad Anónima Europea y propuesta de Directiva del Consejo por la que se completa el estatuto de la SE en lo relativo a la posición de los trabajadores)	175
a)	Significación jurídico-política general. Un marco con varios modelos de participación (arts. 2 a 6)	175
b)	Derechos de información y consulta garantizados	180
B)	Regulación comunitaria de las empresas de estructura compleja de dimensión comunitaria	181
a)	Premisa. La regulación comunitaria de los grupos de empresas y otras operaciones de concentración empresarial	181
a')	Reglamento (CEE) núm. 2137/85 del Consejo, de 25 de julio de 1985, relativo a la constitución de una agrupación europea de interés económico	182
b')	Reglamento (CEE) núm. 4064/89 del Consejo, de 21 de diciembre 1989, sobre el control de las operaciones de <i>concentración</i> entre empresas	184
b)	Estudio particular de la propuesta de Directiva del Consejo sobre la creación de Comités de Empresa Europeos en las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria, a los efectos de la información y consulta de los trabajadores	186

a')	Introducción. La función virtualmente «sustitutiva» de la anterior propuesta de Directiva sobre los procedimientos de información y consulta de los trabajadores de las empresas de estructura compleja y en particular de las empresas transnacionales («Directiva Vredeling»). Las razones de su rechazo	188
b')	Significación político-jurídica general ..	191
a'')	Adaptación de los procedimientos de información y consulta de los trabajadores a la estructura transnacional de la empresa	191
c)	Reflexión final. La filosofía de la participación en las empresas de grupo y el fenómeno de la descentralización productiva	205
3.2.	<i>La armonización del derecho nacional sobre las sociedades mercantiles. La Propuesta modificada de 5.ª Directiva referente a la «estructura de las sociedades anónimas y a los poderes y obligaciones de sus órganos (sociedades anónimas europeas)» (19 de agosto de 1983)</i>	213
3.3.	<i>Otros instrumentos comunitarios que conciernen a los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores. En especial la Directiva marco 89/391/CEE, sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo</i>	216

PARTE CUARTA

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE INFORMACION EN EL SISTEMA JURIDICO-LABORAL ESPAÑOL. REGIMEN JURIDICO GENERAL

I.	Introducción. La construcción unitaria de los derechos colectivos de información: El sistema constitucional como elemento unificador	218
II.	Tratamiento constitucional de los derechos de información. La posible dimensión constitucional del derecho de información laboral	222
1.	PLANTEAMIENTO GENERAL: LA EFICACIA FRENTE A TERCEROS DE LOS DERECHOS Y LIBERTADES FUNDAMENTALES	222
2.	EL OBJETO DEL DERECHO DE INFORMACIÓN: LA INFORMACIÓN. DERECHO DE INFORMACIÓN Y LIBERTAD DE EXPRESIÓN	225

3. EL CONTENIDO DEL DERECHO DE INFORMACIÓN. LA DOBLE DIMENSIÓN DE LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN. EL DERECHO DE INFORMACIÓN COMO DERECHO DE ESTRUCTURA COMPLEJA	231
III. El sistema legal de los derechos colectivos de información. Planteamiento general	236
1. CARACTERIZACIÓN JURÍDICA DE LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN LABORAL (I): LADO ACTIVO. LA INFORMACIÓN COMO DERECHO O PODER JURÍDICO	242
2. CARACTERIZACIÓN JURÍDICA DE LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN LABORAL (II): LADO PASIVO. LA INFORMACIÓN COMO DEBER JURÍDICO	247
2.1. <i>Deberes negativos respecto a los derechos de información «activa»</i>	247
2.2. <i>Deberes de prestación en cuanto a los derechos de información «pasiva». Las prestaciones informativas</i>	248
2.3. <i>La responsabilidad empresarial por incumplimiento de los deberes de información y consulta a cargo del empresario</i>	255
3. LIBERTAD DE EXPRESIÓN VERSUS DERECHO DE INFORMAR EN EL SISTEMA LEGAL DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. LOS DERECHOS DE «LA» COMUNICACIÓN	263
4. EL TRATAMIENTO DE LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN EN LA ESFERA LABORAL EN LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	266
IV. Límites del ejercicio de los derechos de información en razón a otros derechos e intereses jurídicamente protegidos. El sistema de límites como elemento configurador del derecho de información	270
1. LÍMITES CONSTITUCIONALES. EN ESPECIAL, EL RESPETO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR	271
2. LÍMITES ESPECÍFICO-LABORALES. EL «SECRETO» PROFESIONAL Y SUS MANIFESTACIONES NORMATIVAS	286
2.1. <i>El «secreto» profesional como deber legal y como límite a la libre circulación de la información concerniente a la empresa. El «secreto» profesional como carga del ejercicio de las libertades de información y expresión ...</i>	287
A) Planteamiento general	287
B) El deber legal de «discreción» como expresión atenuada del deber de secreto	295
C) El deber de no divulgación externa de documentos empresariales, o prohibición de divul-	

garlos a personas ajenas a la empresa, como reforzamiento del deber de discreción	309
D) La facultad empresarial de no comunicar a los representantes de los trabajadores informaciones «secretas» o absolutamente reservadas	319
E) El «secreto profesional» de los representantes del personal en las Administraciones Públicas ..	323
a) El deber de «secreto» del personal funcionario y de la representación unitaria en la función pública	324
b) El deber de secreto del personal laboral y de la representación unitaria de los trabajadores al servicio de las Administraciones Públicas	329
c) Relevancia del «secreto profesional» en las instituciones representativas del personal civil no funcionario al servicio de establecimientos militares	331

PARTE QUINTA

REGIMEN JURIDICO CONCRETO DE LOS DERECHOS DE INFORMACION (Y CONSULTA) DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

I. Consideraciones generales. Las fuentes jurídicas de los derechos de información: Las normas estatales y los convenios colectivos	335
II. Ambito subjetivo de los derechos de información. Los derechos de información en un sistema de doble canal de representación	337
1. LAS REPRESENTACIONES UNITARIAS «SINDICALIZADAS». REFERENCIA A LOS COMITÉS INTERCENTROS	339
2. REPRESENTANTES SINDICALES EN LA EMPRESA	341
3. ASPECTOS PROCEDIMENTALES Y MODALES	351
4. ORGANIZACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN, ESTRUCTURA DE LA EMPRESA Y DERECHOS DE INFORMACIÓN. «DESAJUSTES» INSTITUCIONALES	357
4.1. <i>La no correspondencia entre el ámbito de la representación y participación y el centro de dirección unitaria del complejo empresarial</i>	358
4.2. <i>Problemas relativos a las pequeñas empresas y las estrategias de descentralización productiva</i>	374

III. El ámbito objetivo de los derechos de información de la representación unitaria de los trabajadores en la empresa	377
1. INTRODUCCIÓN. FUNCIÓN REPRESENTATIVA Y DERECHO DE INFORMACIÓN. EL DERECHO DE INFORMACIÓN COMO ELEMENTO INTEGRANTE DE LA FUNCIÓN REPRESENTATIVA	377
2. LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN EN EL CUADRO DE LA FUNCIÓN Y COMPETENCIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA	381
3. ESTUDIO GENERAL DE LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN (Y CONSULTA) DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES	388
3.1. <i>Los derechos de información en el sistema del Estatuto de los Trabajadores</i>	388
A) Facultades de información pasiva	390
a) Facultades de información pasiva en el sector económico y financiero	397
b) Facultades en los sectores profesional y técnico	416
c) Facultades de información en el sector «social»	428
B) Facultades de información activa	431
a) Respecto a los trabajadores representados. La dimensión activa del derecho de información como facultad-deber	434
b) Respecto a terceros a la relación representativa: Información a personas ajenas a la organización productiva. La dimensión activa del derecho de información como libertad de información «externa»	437
3.2. <i>El derecho de consulta en el sistema jurídico del Estatuto de los Trabajadores. Perspectiva de conjunto</i>	438
A) Introducción. Configuración jurídico-laboral del derecho de consulta de los órganos de representación de los trabajadores (remisión)	438
B) Régimen jurídico general de las facultades consultivas actuadas mediante la «emisión de informes» previos de carácter preceptivo a la ejecución de la medida empresarial de gestión. Descripción general	443
a) Derecho de consulta en las vicisitudes de la estructura jurídica empresarial: Fusión, absorción o modificación del <i>status</i> jurídico del empresario	443

b)	Consulta en las vicisitudes económicas y tecnológicas de las empresas: Las reestructuraciones de las plantillas	447
c)	Consulta respecto a la organización del trabajo	450
d)	Consulta respecto a los planes de formación profesional de la empresa	454
3.3.	<i>Los derechos de información introducidos por la Ley 2/1991, de 7 de junio</i>	456
A)	Introducción. El control de la contratación laboral como reforzamiento y ampliación de los derechos de información	456
B)	El ámbito material de los derechos de información: El contenido de los deberes de información	458
a)	Facultades de información específicas referidas a la contratación individual	461
a')	El deber de entregar una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito	461
b')	El deber de notificar a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo y las denuncias correspondientes a los mismos	469
b)	Facultades de información generales y periódicas referidas a los aspectos vinculados del empleo de la organización del proceso productivo empresarial	470
a')	La obligación de informar de las previsiones de contratación laboral	470
b')	La obligación de informar acerca de las previsiones en materia de subcontratación empresarial. La determinación del alcance del derecho de información	475
IV.	El ámbito objetivo de los derechos de información (y consulta) de los representantes sindicales (II). Los derechos sindicales de información. Perspectiva de conjunto	486
V.	Planteamiento crítico general sobre el sistema jurídico-laboral de los derechos de información. El «modelo» legal español de derechos de información y las necesidades actuales del sistema de relaciones laborales	496
Anexo I	519
Anexo II	525
Anexo III	533