
Los derechos a la información y a la consulta en la Carta de los Derechos Fundamentales y en el sistema de los Tratados Fundacionales de la Unión Europea

*The rights to information and consultation
in the Charter of Fundamental Rights and
in the System of Founding Treaties
of the European Union*

José Luis MONEREO PÉREZ

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada

Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social

Director de las Revistas de Derecho de la Seguridad Social
y Crítica de las Relaciones de Trabajo Laborum

Miembro Experto Técnico del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

SUMARIO: 1. Perspectiva introductoria. 2. Bases político-jurídicas y normativas fundamentales de los derechos de participación de los trabajadores en la empresa en el sistema de la Carta Social Europea y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. El derecho a la información y a la consulta como derecho social fundamental. 3. El derecho a la información y consulta en el marco del más amplio derecho de participación en la empresa. 4. Contenido del derecho de participación de los trabajadores en la empresa en el sistema de los tratados de la Unión Europea. 5. El modelo de reconocimiento de los derechos de participación en el sistema de los tratados de la unión europea. Valoración jurídico-crítica. 6. Bibliografía.

RESUMEN: El conjunto de los derechos, principios y normas vigentes en la Unión Europea permite ya hablar de un cuerpo de instituciones jurídicas que bien puede calificarse como una rama del Derecho comunitario entero. Sin embargo, la vigencia del principio de subsidiariedad, inserto en el Sistema de los Tratados de la Unión, augura una larga época antes de la consolidación de esas estructuras jurídicas. Pero el número y la entidad cualitativa de las normas laborales y de «protección social» (estas últimas calificables de «débiles» en su formulación y fuerza jurídica) vigentes, así como el intenso activismo de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, llamado cada vez más por los jueces sociales nacionales (señaladamente, a través del reclamo de la cuestión prejudicial) que cuestionan el «statu quo» interpretativo nacional (el dominio del Tribunal Supremo), permiten afirmar que ya los Ordenamientos Jurídicos nacionales son ininteligibles sin contar con ellas y su sólido conocimiento será determinante para el éxito de la profesión de jurista, no solo, sino también, del trabajo. Dentro de ese cuerpo normativo, que goza ya de una cierta «densidad», debe llamarse la atención sobre la especial importancia que se otorga en el Derecho Comunitario a la participación de las personas trabajadoras en la empresa —reconocido como derecho fundamental en el art. 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

PALABRAS CLAVE: Representación colectiva/sindical de los trabajadores en la empresa; derechos de participación de los trabajadores en la empresa; derechos de información y consulta; democracia en la empresa; «constitución del trabajo»; Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea; Sistema de los Tratados de la Unión Europea.

ABSTRACT: *The set of rights, principles and rules in force in the European Union already allows us to speak of a body of legal institutions that can be qualified as a branch of the entire Community Law. However, the validity of the principle of subsidiarity, embedded in the system of the Treaties of the Union, augurs a long period before the consolidation of these legal structures. But the number and the qualitative entity of the labor and «social protection» rules (the latter can be described as ‘weak’ in their formulation and legal force) in force, as well as the intense activism of the case law of the Court of Justice of the European Union, increasingly called upon by the national social judges (notably through the claim of the preliminary ruling question) that question the national interpretative «status quo» (the dominance of the Supreme Court), allow us to affirm that the national legal systems are already unintelligible without them and their solid knowledge will be decisive for the success of the legal profession, not only, but also, of the work. Within this body of law, which already enjoys a certain «density», attention should be drawn to the special importance given in Community Law to the participation of workers in the company —recognized as a fundamental right in article 27 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union.*

KEYWORDS: *Collective/union representation of workers in the company; workers’ participation rights in the company; information and consultation rights; democracy in the company; «labor constitution»; Charter of Fundamental Rights of the European Union; European Union Treaty System.*

1. PERSPECTIVA INTRODUCTORIA

«Tanto los empleadores y sus organizaciones como los trabajadores y sus organizaciones deberían, en su interés común, reconocer la importancia que tiene, dentro de la empresa, un clima de comprensión y confianza mutuas favorable tanto para la eficacia de la empresa como para las aspiraciones de los trabajadores. Este clima debería ser favorecido por la difusión e intercambio rápidos de informaciones tan completas y objetivas como sea posible, sobre los diferentes aspectos de la vida de la empresa y de las condiciones sociales de los trabajadores»

OIT, Recomendación núm. 129 (1967),
sobre las comunicaciones dentro de la empresa

Los derechos de participación de los trabajadores en la empresa presentan una cierta dispersión en el sistema normativo interno de la Carta Social Europea Revisada de 1996 (CSE), al igual que ocurre en otros instrumentos internacionales generales y regionales que garantizan los derechos fundamentales.

En efecto, esa fragmentación se refleja en la segregación, por un lado, del «derecho a participar» (art. 22 CSE) y el «derecho a la información y a la consulta» (art. 21 CSE). Estos preceptos deberían estar integrados sistemáticamente, toda vez que el derecho de participación de los trabajadores en la empresa hace referencia a todo el conjunto de instrumentos o medios de que disponen los trabajadores para influir, con mayor o menor intensidad, en las decisiones empresariales atendiendo a las características del sistema de relaciones laborales de cada país. Aparte de ello, se contemplan derechos de información en supuestos particulares, como el derecho a una remuneración equitativa (art. 4 CSE); información en el marco del derecho a la dignidad en el trabajo (art. 26 CSE); despidos colectivos (art. 29 CSE), etcétera, y dado su carácter instrumental al servicio de la efectividad de otros derechos resulta implícito al derecho a la negociación colectiva (art. 6 CSE). Se trata en todos estos casos de *derechos funcionales*, es decir, de «derechos-función» que incorporan una doble situación jurídica de «derecho-deber»: derecho de los trabajadores (o de sus representantes) y deberes del empresario correspondientes; pero también derechos de los representantes y deberes de éstos de informar a los trabajadores representados¹.

Conforme al art. 21, «Derecho a la información y a la consulta»: «Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a la información y a la consulta en el seno de la empresa, las Partes se comprometen a adoptar o a promover medidas

¹ En este sentido, ampliamente, MONEREO PÉREZ, J. L.: *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Ed. Civitas, 1992, parte 4.^a, pp. 218 y ss., y parte 5.^a, pp. 335 y ss.

que permitan que los trabajadores o sus representantes, de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales: *a)* sean informados regularmente o en el momento oportuno y de una manera comprensible de la situación económica y financiera de la empresa que les emplea, entendiéndose que podrá denegarse determinada información que podría ser perjudicial para la empresa o exigirse que la misma mantenga carácter confidencial; y *b)* sean consultados oportunamente sobre las decisiones previstas que puedan afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores, y en particular sobre las decisiones que podrían tener consecuencias importantes sobre la situación del empleo en la empresa».

En una perspectiva más amplia el art. 22 («Derecho a participar en la determinación y en la mejora de las condiciones de trabajo y del entorno de trabajo») establece: «Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a participar en la determinación y mejora de las condiciones del trabajo y del entorno del trabajo en la empresa, las partes se comprometen a adoptar o a promover medidas que permitan a los trabajadores o a sus representantes, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, contribuir: *a)* a la determinación y a la mejora de las condiciones de trabajo, de la organización del trabajo y del entorno de trabajo; *b)* a la protección de la seguridad y a la higiene en el seno de la empresa; *c)* a la organización de servicios y facilidades socioculturales en la empresa; *d)* a la supervisión del cumplimiento de la reglamentación en estas materias».

Esa segregación del derecho de participación de los trabajadores en la empresa se percibe igualmente cuando se contemplan derechos específicos de participación en otros preceptos que forman parte del *bloque normativo* de la Carta encaminado a garantizar tales derechos de participación. Es el caso significativo (que se estudiará separadamente en esta obra) del «Derecho a la información y consulta en los procedimientos de despido colectivo» (art. 29 CSE), a cuyo tenor: «Para garantizar el ejercicio del derecho de los trabajadores a ser informados y consultados en los casos de despidos colectivos, las Partes se comprometen a garantizar que los empleadores informen y consulten oportunamente a los representantes de los trabajadores, antes de dichos despidos colectivos, sobre las posibilidades de evitar dichos despidos colectivos o de limitar su número y mitigar sus consecuencias, por ejemplo recurriendo a medidas sociales simultáneas dirigidas, en particular, a promover la recolocación o la reconversión de los trabajadores afectados».

Una norma de cierre es la que se recoge en el art. 28 CSE, que garantiza el «Derecho de los representantes de los trabajadores a protección en la empresa y facilidades que se les deberán conceder». Se trata, en el fondo, de garantías de efectividad en el ejercicio de la función representativa. En efecto, con arreglo a dicha disposición «Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los representantes de los trabajadores a desempeñar sus funciones, las Partes se comprometen a garantizar que, en la empresa: a) gocen de una protección efectiva contra los actos que les puedan perjudicar, incluido el despido, motivados por su condición o sus actividades como

representantes de los trabajadores dentro de la empresa; b) se les den las facilidades apropiadas para que puedan desempeñar sus funciones de forma rápida y eficaz, teniendo en cuenta el sistema de relaciones laborales del país, así como las necesidades, el tamaño y las posibilidades de la empresa de que se trate».

Según el art. 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: «Deberá garantizarse a los trabajadores o a sus representantes, en los niveles adecuados, la información y consulta con suficiente antelación, en los casos y condiciones previstos en el Derecho de la Unión y en las legislaciones y prácticas nacionales».

Por su parte, la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, firmada en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989, artículos 17 y 18. Preceptos, éstos importantes, aunque esta Carta tiene un valor político-jurídico y no normativo². Ya resulta significativo que los artículos 17 y 18 se enmarquen sistemáticamente en un derecho a la «Información, consulta y participación de los trabajadores». En tal sentido, el art. 17 establece que: «La información, la consulta y la participación de los trabajadores deben desarrollarse según mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados miembros. Ello es especialmente aplicable en aquellas empresas o grupos de empresas que tengan establecimientos o empresas situados en varios Estados miembros de la Comunidad Europea». Por su parte, el art. 18 dispone que:

«Esa información, esa consulta y esa participación deben llevarse a cabo en el momento oportuno, y en particular en los casos siguientes:

- cuando se introduzcan en la empresa cambios tecnológicos que afecten de forma importante a los trabajadores en lo que se refiere a sus condiciones de trabajo y a la organización del trabajo;
- cuando se produzcan reestructuraciones o fusiones de empresas que afecten al empleo de los trabajadores;
- con motivo de procedimientos de despido colectivo;
- cuando haya trabajadores, en particular trabajadores transfronterizos, afectados por políticas de empleo llevadas a cabo por las empresas en las que trabajan».

En el mismo Instrumento político-jurídico se reconocen derechos de participación en el marco del derecho a la «Protección de la salud y de la seguridad en el lugar de trabajo», indicando que la regulación en la que se introduzcan garantías en materia de salud y de seguridad en el trabajo deberán tenerse «en cuenta, en particular, la necesidad de formación, información, consulta y participación equilibrada de los

² MONEREO PÉREZ, J. L.: «Carta comunitaria de derechos sociales fundamentales de los trabajadores (I), en *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, núm. 56 (1992), pp. 843 y ss.; *Ibid.*, «Carta comunitaria y derechos sociales fundamentales de los trabajadores (y II), en *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, núm. 57, 1993, pp. 61-90; *Ibid.*, «La Carta Comunitaria de Derechos Sociales fundamentales de los trabajadores. Caracterización técnica y significación jurídica y política», en FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. (coord.): *Autonomía colectiva y autonomía individual & La dimensión del Mercado Único Europeo*, Ed. CARL, 1992, pp. 261-326.

trabajadores en lo que se refiere a los riesgos a los que estén expuestos y a las medidas que se adopten para eliminar o reducir esos riesgos» (art. 19).

Dejar constancia desde el inicio que estos derechos de información y consulta, como más ampliamente todos los derechos de participación de los trabajadores en sentido amplio, no se agotan en sí mismos, sino que tienen una función instrumental al servicio de la implicación de los trabajadores y del ejercicio efectivo del conjunto de los derechos de los trabajadores, como la negociación colectiva, el derecho de huelga, el derecho a la negociación colectiva y, en general, de los derechos de libertad sindical. No debe olvidarse tampoco su conexión con la facilitación y fomento del diálogo social bilateral y trilateral (concertación social), que no podrían desarrollarse sin que exista un previo soporte de derechos de información y consulta entre los interlocutores sociales. (La Comisión Europea ha recordado la «prioridad clave» de «fomentar el diálogo social a todos los niveles»³). Basta reparar en la existencia de dos acuerdos intersectoriales de los interlocutores sociales, aplicados por el Consejo (véanse la Directiva 97/81/CE del Consejo sobre el trabajo a tiempo parcial y la Directiva 1999/70/CE del Consejo sobre el trabajo de duración determinada), la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal y varias directivas en materia de salud y seguridad, todos ellos con disposiciones implícitas en materia de información y consulta. Así, por ejemplo, la dirección de la empresa debe informar a los trabajadores con contrato de duración determinada acerca de los puestos permanentes vacantes.

La garantía de los derechos de información, consulta (y de participación en general) forma parte de lo que se ha dado en llamar modelo socioeconómico europeo. Tal modelo se encuentra sometido a fuertes presiones derivadas de la globalización de la economía y las renovadas exigencias de competitividad. Dichas exigencias vienen poniendo a prueba la misma viabilidad de un modelo social que viene caracterizado por la imposición jurídica de un relativo grado de participación de los trabajadores en las organizaciones productivas, frente a las más agresivas y desindicalizadas estrategias neoliberales desplegadas en otras regiones del mundo. En este contexto importa realzar que la participación de los trabajadores suele orientarse hacia la «implicación» de los trabajadores en la doble perspectiva de defensa de los intereses de los trabajadores a través de la disponibilidad de mecanismos de influencia y de control en las decisiones empresariales, por un lado, y por otro, de defensa de la

³ Cfr. COMISIÓN EUROPEA: «Apertura de una consulta sobre un pilar europeo de derechos sociales», Estrasburgo, 8.3.2016 COM (2016) 127 final, p.7. Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión Europea de 26 de abril de 2017, sobre el pilar europeo de derechos sociales. Al respecto puede consultarse, MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J.A.: «El pilar europeo de los derechos sociales: un mecanismo insuficiente para garantizar la dimensión social», en *La Ley Unión Europea*, núm. 49, 2017; MONEREO PÉREZ, J.L.: «Pilar Europeo de Derechos Sociales y sistemas de seguridad social». *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, núm. 8(2), 2018, pp.251-298.

Véase, COMISIÓN EUROPEA: *Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales*.

racionalización de las organizaciones productivas que obtienen un valor añadido y mayores posibilidades de renovación con la participación e implicación de sus trabajadores. De este modo, todo el debate europeo sobre la participación y los derechos de participación deja de anclarse exclusivamente sobre las propias perspectivas de la subjetividad colectiva del trabajo (sindicatos y otros sujetos colectivos), como un avance en la democratización de las estructuras empresariales fortaleciendo los derechos de participación de los trabajadores, para situarse en el plano de las necesidades y demandas de las propias empresas (la búsqueda de soluciones a los problemas de racionalización, desarrollo y competitividad de las empresas). Lo derechos de participación —orientados a la implicación— aparecen como una de las precondiciones básicas para el éxito de una forma de empresa basada en los acuerdos colectivos comunes negociados entre las direcciones empresariales y sus trabajadores sobre los objetivos estratégicos empresariales alcanzables a través de un sistema de codecisión negociada o al menos mediante reforzados mecanismos de información y consulta cualificada atribuidos a los trabajadores y sus representantes.

Paradigmáticas, en las Directivas comunitarias 2001/86 y 2003/72, las ideas de implicación e «involucramiento» «abarca[n] todo mecanismo, incluyendo la información, consulta y participación, a través de los cuales los representantes de los trabajadores pueden ejercer influencia en las decisiones que deben tomarse dentro de una empresa» [art. 2 h) de ambas directivas europeas].

2. BASES POLÍTICO-JURÍDICAS Y NORMATIVAS FUNDAMENTALES DE LOS DERECHOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA EN EL SISTEMA DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA Y EN LA CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA. EL DERECHO A LA INFORMACIÓN Y A LA CONSULTA COMO DERECHO SOCIAL FUNDAMENTAL

Los derechos de información y consulta y, en general, el derecho social de participación de los trabajadores en la empresa, han tenido el máximo reconocimiento en el Derecho Internacional General y en el Derecho Internacional Europeo. En el Derecho Internacional General destacan los Convenios de la OIT que inciden directa o indirectamente en esta materia y que establecen un marco disperso y débil de garantía de los derechos de participación. Entre los instrumentos de la OIT sobre esta materia cabe destacar lo siguientes: La Recomendación OIT, núm. 129 (1967), sobre las comunicaciones dentro de la empresa, el Convenio OIT, núm. 135 (1971), relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, el Convenio OIT, núm. 148 (1977), sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo, el Convenio OIT núm. 154 (1981), sobre el fomento de la negociación colectiva, de 1981, el Convenio OIT, núm. 155

(1981), sobre seguridad y salud de los trabajadores, el Convenio OIT, núm.158 (1982), sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, el Convenio OIT, núm. 187 (2006), sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo; a lo que cabe añadir instrumentos más débiles, como, ejemplo, la Declaración Tripartita de Principios, sobre las empresas multinacionales y la política social (1977).

El art. 21 CSE, presenta varios rasgos característicos fundamentales:

1.º) Lo que pretende es «garantizar», no simplemente «declarar» los derechos de información y la consulta (pese a que se unifique en la formulación de la misma como «Derecho a la información y a la consulta» se trata de dos derechos diferenciados, aunque íntimamente relacionados. Ello comporta que no se puede dejar de reconocer los dos derechos, ni se puede optar por uno y otro). Este modo o fórmula de reconocimiento obliga a los Estados Parte a arbitrar instrumentos normativos (de garantía legal del derecho y de fomento de la negociación colectiva para su regulación autónoma) y jurisdiccionales para la exigibilidad y justiciabilidad jurídica de tales derechos.

2.º) Los sujetos titulares de los derechos de información y consulta son los «trabajadores o sus representantes», de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. Los representantes pueden ser unitarios de base no asociativa (elegidos por todos los trabajadores de empresa o centro de trabajo) o estrictamente sindicales de base asociativa. Efectivamente, conforme al Anexo de la CSE (Revisada) relativo a los artículos 21 y 22 de la CSE se establece que: «1. A efectos de la aplicación de estos artículos, por “representantes de los trabajadores” se entenderán las personas que sean reconocidas como tales por la legislación o la práctica nacionales». Igualmente se define lo que se entiende por legislación y prácticas nacionales, saber: «2. La expresión “la legislación y la práctica nacionales” abarca, según el caso, además de las leyes y los reglamentos, los convenios colectivos, otros acuerdos entre los empleadores y los representantes de los trabajadores, los usos y las resoluciones judiciales pertinentes». Lo mismo se indica en el Anexo de la CSE (Revisada) respecto a los artículos 28 («Derecho de los representantes de los trabajadores a protección en la empresa y facilidades que se les deberán conceder») y 29 («Derecho a información y consulta en los procedimientos de despido colectivo»): «A efectos de la aplicación de estos artículos, por “representantes de los trabajadores” se entenderán las personas reconocidas como tales por la legislación o la práctica nacionales».

3.º) El derecho de información ha de ser realizado «regularmente» (que implica una *normalización* de las informaciones sin atender a motivos o supuestos causales específicas —previsiones específicas sí se contienen en el sistema interno de la CSE— durante la vida de la empresa y el desenvolvimiento o desarrollo de la actividad empresarial) o «en el momento oportuno» (lo que daría a entender que debería ser antes de producirse el hecho determinante de la información). Además, deberá ser una información «comprensible» por los trabajadores o sus representan-

tes. Para ello la información debe ser transparente y haciendo todo lo posible para el conocimiento de esas comunicaciones y documentos. En tal sentido, no se debe olvidar la garantía de efectividad ex art. 28 («Derecho de los representantes de los trabajadores a protección en la empresa y *facilidades* que se les deberán conceder») y en particular las «facilidades apropiadas»: «Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los representantes de los trabajadores a desempeñar sus funciones, las Partes se comprometen a garantizar que, en la empresa: (...) *b*) se les den las *facilidades apropiadas* para que puedan desempeñar sus funciones de forma rápida y eficaz, teniendo en cuenta el sistema de relaciones laborales del país, así como las necesidades, el tamaño y las posibilidades de la empresa de que se trata».

La información ha de versar como mínimo sobre «la situación económica y financiera de la empresa». Se admite una excepción al deber de información, a saber: la dirección de la empresa podrá denegar la entrega de determinada información fundada en que pudiera ser *perjudicial* para la empresa o exigirse que la misma mantenga carácter confidencial, con la correspondiente imposición de un deber de reserva, de secreto o de simple discreción en la utilización de la información recibida [art. 21.a) CSE]. La información sobre la situación económica y financiera deberá realizarse atendiendo al estándar general de buena fe y en particular esa información debería referirse a la posición de la empresa dentro de un grupo de empresas o en el marco de otras formas de colaboración interempresarial (por ejemplo, empresas implicadas en redes de empresas u operaciones de subcontratación empresarial).

Por lo demás, el concepto que se formula de empresa es suficientemente amplio en el sistema de la CSE. Así, con arreglo al Anexo de la CSE relativo a los artículos 21 y 22 de la CSE se establece que: «3. A efectos de la aplicación de estos artículos, se entiende que el término “empresa” se refiere a un conjunto de elementos materiales e inmateriales, con o sin personalidad jurídica, destinado a la producción de bienes o a la prestación de servicios, con fines lucrativos, y que posee poder de decisión sobre su propia política de mercado». Dicha empresa puede estar internamente centralizada o descentralizada en centros de trabajo diferenciados. Ahora bien, se establece un sistema de exclusiones posibles según elección de los Estados Parte (se indica que «podrán»): «4. Se entiende que *podrán* excluirse de la aplicación de estos artículos las comunidades religiosas y sus instituciones, incluso si estas últimas son “empresas” en el sentido del párrafo 3. Los establecimientos que realicen actividades inspiradas en determinados ideales o guiadas por determinados conceptos morales, ideales y conceptos que estén protegidos por la legislación nacional, podrán ser excluidos del ámbito de aplicación de estos artículos en la medida necesaria para proteger la orientación de la empresa». En esa dirección flexibilizadora y de discrecionalidad: «5. Se entiende que, cuando en un Estado los derechos expresados en los presentes artículos se ejercitan en los distintos establecimientos de la empresa, debe considerarse que la Parte interesada cumple con sus obligaciones dimanantes de estas disposiciones». Finalmente: «6. Las Partes *podrán* excluir del ámbito de aplica-

ción de los presentes artículos a las empresas que no alcancen el número mínimo de empleados que determine la legislación o la práctica nacionales».

4.º) El derecho de consulta debe producirse oportunamente (es decir, con carácter anticipado y con la disponibilidad de los medios adecuados atendiendo a cada situación de que se trate) sobre las decisiones *previstas* que puedan afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores y en particular sobre las decisiones que podrían tener consecuencias importantes sobre la situación del empleo en la empresa. Dos puntualizaciones al respecto: la primera, que la referencia a las decisiones previstas comporta en sí mismo un deber de información previa *ex ante* a la adopción de la medida empresarial de que se trata. La segunda, que la alusión normativa a que afecta «sustancialmente» constituye un concepto jurídico indeterminado que debe ser objeto de una interpretación amplia en una interpretación conforme a la efectiva del derecho de consulta, y en cualquier caso no se puede dejar a la discrecionalidad del empresario, sino que las legislaciones nacionales tienen que llevar a cabo un concepto amplio de intereses afectado sustancialmente como garantía legal del derecho de consulta. Hay que tener en cuenta que en favor de una interpretación amplia juega la misma concepción del derecho de consulta, porque se trata de una obligación de medios y no de resultado: no impone al empresario alcanzar ningún acuerdo se le limita en principio y con carácter general, es decir, como derecho a ser escuchados e intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre los representantes de los trabajadores y el empresario o empresarios. La norma no opta por un reforzado derecho de consulta-negociación colectiva al estilo, por ejemplo, de las Directivas europeas 98/59/CE, de 20 de julio, relativa a los despidos colectivos y 2001/23/CE, de 12 de marzo, sobre transmisiones de empresas. Pero es obvio que tampoco lo excluye, al expresarse con una *textura abierta* permite a los Estados parte que se garantizan una consulta mínima más débil o en un sentido más fuerte que podría suponer una consulta-negociación que tiene la virtualidad de abrir un proceso de negociación colectiva propiamente determinando en tal caso que las partes en ese procedimiento abierto deberían negociar de buena fe en vista de alcanzar un acuerdo colectivo sobre la cuestión controvertida en cuestión.

En este caso, la consulta se garantiza (sin perjuicio de una medida de mejora en las legislaciones nacionales) tan sólo cuando se trata de decisiones empresariales que puedan afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores [art. 21.b) CSE], pero no en sí en relación a la situación económica y financiera de la empresa respecto de la cual sólo se garantiza el derecho de información [art. 21.a) CSE]. Ahora bien, no se puede olvidar la interconexión entre ambos derechos (o si se quiere, por seguir la formulación exacta ex art. 21 CSE, ambas vertientes o dimensiones del derecho a la información y a la consulta), porque la autenticidad de la consulta exige, por supuesto, la previa información sobre todo lo que pudiera afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores y en particular sobre las decisiones que podrían tener consecuencias importantes sobre la situación del empleo en la empresa. De ahí que se pueda afirmar que la consulta (o el derecho de consulta) *presupone* la necesaria

información (o el derecho de información) previa y comprensible. Y no se olvide la garantía específica del «derecho de información y consulta en los procedimientos de despido colectivo» (art. 29 CSE, el cual se comentará separadamente), seguramente justificado por la relevancia que las crisis y reestructuraciones empresariales tienen sobre la posición jurídico-laboral de los trabajadores y en particular la más grave de todas ellas: el despido colectivo por necesidades o exigencias de funcionamiento de la organización productiva.

5.º) Anexo de la CSE relativo a los artículos 21 y 22 de la CSE define, como se ha indicado ya, los conceptos de «representantes de los trabajadores», «la legislación y las prácticas nacionales», el término «empresa» y sus exclusiones admitidas a los Estados Parte.

6.º) En relación con esto último, en el sistema de la CSE, artículos 21 (como acontece con los artículos 22, 28 y 29, entre otros concernientes a esta materia, se utilizan conceptos jurídicos indeterminados que habrá un relativo margen de discrecionalidad en las legislaciones nacionales (de los Estados Parte) del Tratado que constituye la CSE. Se hace referencia a la «situación económica y financiera de la empresa», información «perjudicial para la empresa», «decisiones que puedan afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores y en particular sobre las decisiones que podrían tener consecuencias importantes sobre la situación del empleo en la empresa», «funciones», «facilidades apropiadas», «tamaño de la empresa», concepto de «despido colectivo», «medidas sociales», etcétera. Estas precisiones corresponden a las legislaciones nacionales, pero atendiendo a la racionalidad y justificación de las mismas y su acomodación a la *efectividad en la garantía de los derechos que la CSE obliga a garantizar a los Estados Parte*, por un lado, y por otro bajo el control del Comité se llama «Comité Europeo de Derechos Sociales» de la CSE (que desde 1998 sustituyó al originario Comité de Expertos Independientes de la CSE. Su regulación se contiene en la Parte IV de la CSE, teniendo en cuenta que todo el sistema de control y supervisión recogido en dicha Parte IV de la Carta fue objeto de modificación por el Protocolo de Turín de 1991, incorporándose en el vigente texto completo consolidado de la misma).

7.º) Se establece un sistema de garantías de efectividad de los derechos de información y consulta de los trabajadores, al cual ya se ha hecho referencia. Básicamente se recoge como «derecho» (interesa realzar este nivel de reconocimiento) en el art. 28 de la CSE. Conforme al art. 28 CSE, que garantiza el «Derecho de los representantes de los trabajadores a protección en la empresa y facilidades que se les deberán conceder»: «Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los representantes de los trabajadores a desempeñar sus funciones, las Partes se comprometen a garantizar que, en la empresa: a) gocen de una protección efectiva contra los actos que les puedan perjudicar, incluido el despido, motivados por su condición o sus actividades como representantes de los trabajadores dentro de la empresa; b) se les den las facilidades apropiadas para que puedan desempeñar sus funciones de for-

ma rápida y eficaz, teniendo en cuenta el sistema de relaciones laborales del país, así como las necesidades, el tamaño y las posibilidades de la empresa de que se trate».

En el espacio europeo «sin adjetivos» la garantía ex art. 21 CSE debe ponerse en relación con los instrumentos propios del Derecho Social de la Unión Europea. En tal sentido, la propia *Explicación oficial relativa al art. 27 («Derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa»)* de la CDFUE pone de manifiesto que «Este artículo figura en la Carta Social Europea revisada (art. 21) y en la Carta Comunitaria de los derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (puntos 17 y 18). Se aplica en las condiciones previstas por el Derecho de la Unión y por los Derechos nacionales. La referencia a los niveles adecuados remite a los niveles previstos por el Derecho de la Unión o por el Derecho o las prácticas nacionales, lo que puede incluir el nivel europeo cuando la legislación de la Unión lo prevea. El acervo de la Unión en este ámbito es importante: artículos 154 y 155 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y Directivas 2002/14/CE (marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores), 98/59/CE (despidos colectivos), 2001/23/CE (traspasos o transmisiones de empresas) y 94/45/CE (comités de empresa europeos)».

El derecho de información y consulta ha sido potenciado por la Unión Europea tanto por ser un derecho instrumental para el control como para la participación-implicación de los trabajadores en las decisiones de gestión empresarial. En las Directivas Sociales de la Unión se apuesta por formas de participación y corresponsabilidad de los trabajadores y sus representantes en las decisiones empresariales. Particularmente relevante ha venido siendo, al menos hasta el momento, el impulso hacia formas de flexibilidad consensuada en el marco de un modelo de participación democrática de los trabajadores en la empresa.

Conforme al art. 153.1.f) del TFUE: «Para la consecución de los objetivos del art. 151, la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos: (...) e) la información y la consulta a los trabajadores; f) la representación y la defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y de los empresarios, *incluida la cogestión*, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 5». Por tanto, la información y la consulta a los trabajadores y la representación y la defensa colectiva de los intereses de los trabajadores parecerían ser consideradas como competencias compartidas, aunque limitada por el principio de subsidiariedad como se infiere de la redacción del propio art. 153.1 TFUE («... la Unión apoyará y completará la acción de los Estados...»). Ahora bien, el mismo artículo establece una diferenciación al respecto:

a) Respecto a la información y la consulta, la Unión podrá legislar con arreglo al procedimiento ordinario («El Parlamento Europeo y el Consejo decidirán, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones»; art. 153. 2 TFUE).

b) En cuanto a la representación y defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y de los empresarios, incluida la *cogestión*, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 5 («Las disposiciones del presente artículo no se aplicarán a las remuneraciones, al derecho de asociación y sindicación, al derecho de huelga ni al derecho de cierre patronal»), la Unión se podrá legislar, sin embargo, con arreglo a un procedimiento legislativo especial, por unanimidad. Ahora bien, el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá decidir que el procedimiento legislativo ordinario sea aplicable a las letras *d)*, *f)* y *g)* del apartado 1 (art. 153.2 TFUE).

Pero el art. 153.1.e) TFUE formula un ámbito de la información y la consulta que va más allá de su ámbito específico a nivel de empresa (que es de lo que se ocupa específicamente el art. 27 CDFUE). De ese alcance amplio, a nivel de participación institucional, se ocupa, en primer lugar, el art. 154 TFUE, conforme al cual:

1. La Comisión tendrá como cometido fomentar la consulta a los interlocutores sociales a nivel de la Unión y adoptar todas las disposiciones necesarias para facilitar su diálogo, velando por que ambas partes reciban un apoyo equilibrado.

2. A tal efecto, antes de presentar propuestas en el ámbito de la política social, la Comisión consultará a los interlocutores sociales sobre la posible orientación de una acción de la Unión.

3. Si, tras dicha consulta, la Comisión estimase conveniente una acción de la Unión, consultará a los interlocutores sociales sobre el contenido de la propuesta contemplada. Los interlocutores sociales remitirán a la Comisión un dictamen o, en su caso, una recomendación.

4. Con ocasión de las consultas contempladas en los apartados 2 y 3, los interlocutores sociales podrán informar a la Comisión sobre su voluntad de iniciar el proceso previsto en el art. 155. La duración de dicho proceso no podrá exceder de nueve meses, salvo si los interlocutores sociales afectados decidieran prolongarlo de común acuerdo con la Comisión.

Por su parte, el art. 155 TFUE, garantiza el derecho de los interlocutores sociales *en el ámbito de la Unión Europea* al mantener un diálogo social bilateral y en particular a la negociación colectiva europea. Efectivamente, conforme al art. 155 TFUE:

1. El diálogo entre interlocutores sociales en el ámbito de la Unión podrá conducir, si éstos lo desean, al establecimiento de relaciones convencionales, acuerdos incluidos.

2. La aplicación de los acuerdos celebrados a nivel de la Unión se realizará, ya sea según los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales y de los Estados miembros, ya sea, en los ámbitos sujetos al art. 153, y a petición conjunta de las partes firmantes, sobre la base de una decisión del Consejo adoptada a propuesta de la Comisión. Se informará al Parlamento Europeo.

El Consejo decidirá por unanimidad cuando el acuerdo en cuestión contenga una o más disposiciones relativas a alguno de los ámbitos para los que se requiera la unanimidad en virtud del apartado 2 del art. 153.

Pero, repárese en el dato harto significativo (implícito en el llamamiento a estos preceptos en la Explicación oficial) de que sea para la participación institucional, o sea para la negociación colectiva, la información y la consulta previa son elementos que autentifican tales procedimientos, pues sin una previa información no pueden ser ejercitados satisfactoriamente, de manera que la información no sólo tiene un valor en sí sino también comporta, y de forma anudada, un *carácter instrumental* para el ejercicio del conjunto de los derechos de los trabajadores para la defensa de los intereses que le son propios.

Ahora bien, el art. 27 CDFUE conecta directamente —y es en gran medida tributario de él— con el mucho más completo art. 21 («Derecho a la información y a la consulta») de la Carta Social Europea Revisada de 1996, según el cual « Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a la información y a la consulta en el seno de la empresa, las Partes se comprometen a adoptar o a promover medidas que permitan que los trabajadores o sus representantes, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales: a sean informados regularmente o en el momento oportuno y de una manera comprensible de la situación económica y financiera de la empresa que les emplea, entendiéndose que podrá denegarse determinada información que podría ser perjudicial para la empresa o exigirse que la misma mantenga carácter confidencial; y b sean consultados oportunamente sobre las decisiones previstas que puedan afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores, y en particular sobre las decisiones que podrían tener consecuencias importantes sobre la situación del empleo en la empresa». Este art. 27 de la Carta Social Europea dota a este derecho de un contenido más preciso para garantizar su efectividad.

3. EL DERECHO A LA INFORMACIÓN Y CONSULTA EN EL MARCO DEL MÁS AMPLIO DERECHO DE PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA

Recuérdese, en tal sentido, que en el sistema normativo interno de la CSE el derecho de participación está fragmentado y, por tanto, no encuentra una satisfactoria regulación entre los derechos que garantiza la Carta Social Europea. El precepto que más se acerca al menos en su formulación inicial es referido art. 22, que regula el que denomina «Derecho a participar en la determinación y en la mejora de las condiciones de trabajo y del entorno de trabajo» (aunque luego resulta ser algo más limitado en su contenido respecto de lo que de su enunciado se podría extraer en un principio). En efecto, según esta disposición: Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a participar en la determinación y la mejora de las condi-

ciones del trabajo y del entorno del trabajo en la empresa, las partes se comprometen a adoptar o a promover medidas que permitan a los trabajadores o a sus representantes, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, contribuir: a la determinación y a la mejora de las condiciones de trabajo, de la organización del trabajo y del entorno de trabajo; b a la protección de la seguridad y la higiene en el seno de la empresa; c a la organización de servicios y facilidades socioculturales en la empresa; d a la supervisión del cumplimiento de la reglamentación en estas materias».

Por su parte, el derecho de participación opera dentro del Sistema del Tratado de la Unión Europea. Si se realiza un recorrido por el sistema de los Tratados se observa que el derecho de participación se vincula a los fundamentos constitutivos de la Unión Europea. Es de resaltar que en el art. 2 TUE se declara que: «La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de derecho y respeto a los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres». Ello permite descubrir —en el propio texto de valor fundamental— toda una serie de criterios axiológicos (valores) en una línea normativo-sustancial. Asimismo, abriría la posibilidad de dar un tratamiento diferente a las distintas categorías de sujetos con la finalidad de permitir la actuación de los valores constitucionales de libertad efectiva y de concreta justicia social. Ello comporta que no cualquier tratamiento diferenciado de categorías diferentes está permitido, sino que lo será solamente aquel tratamiento diferenciado *razonablemente* en función de la actuación de estos valores constitucionales (especialmente la solidaridad, la justicia y la no discriminación).

Es lo cierto que, tanto estas declaraciones como la propia Carta de Derechos Fundamentales que tiene el mismo valor jurídico que los Tratados (art. 6.1 TUE) (donde se reproducen derechos que articulan valores de la cultura europea) establecen valores y pautas culturales que luego tienen —o deben tener— una ineludible relevancia en las labores de fundamentación e interpretación constitucional en los casos de colisiones de derechos y de construcción jurisprudencial de límites. Ello les otorga una dimensión objetiva e institucional y un sólido basamento para su comprensión y delimitación.

Significativamente, en el marco del Título II, relativo a las «Disposiciones sobre los principios democráticos», se establece que «Todo ciudadano tiene derecho a participar en la vida democrática de la Unión. Las decisiones serán tomadas de la forma más abierta y próxima posible a los ciudadanos» (art. 10.3 TFUE). Por otra parte, conforme al art. 11 TFUE, «Las instituciones darán a los ciudadanos y a las asociaciones representativas, por los cauces apropiados, la posibilidad de expresar e intercambiar públicamente sus opiniones en todos los ámbitos de actuación de la Unión» (art. 11.1 TFUE); y «Con objeto de garantizar la cohesión y la transparencia

de las acciones de la Unión, la Comisión Europea mantendrá amplias consultas con las partes interesadas» (art. 11.3 TFUE).

En este contexto normativo, la Unión dispondrá de competencia compartida con los Estados miembros en materia de «política social» [art. 4.2.b) TFUE] y, en cualquier caso, «la Unión podrá tomar iniciativas para garantizar la coordinación de las políticas sociales de los Estados miembros» (art. 5.3 TFUE). Todo el Título X se dedica monográficamente a la «Política social», estableciéndose expresamente que para la consecución de los objetivos de la Unión, esta apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los ámbitos relativos a «la información y la consulta a los trabajadores» [art. 153.1.e) TFUE] y «la representación y la defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y de los empresarios, incluida la cogestión, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 5» [art. 153.1.f) TFUE]. Sobre la primera se puede legislar a través del procedimiento legislativo ordinario; mientras que, respecto a la segunda, el Consejo decidirá con arreglo a un procedimiento legislativo especial, por unanimidad (art. 153.2 TFUE). Por otra parte, se garantiza el papel del diálogo social en el ámbito de la Unión, al establecer que esta «reconocerá y promoverá (función promocional) el papel de los interlocutores sociales en su ámbito, teniendo en cuenta la diversidad de los sistemas nacionales. Facilitará el diálogo social entre ellos, dentro del respeto de su autonomía» (art. 152 TFUE). La propia Comisión Europea fomentará la colaboración entre los Estados miembros y facilitará la coordinación de sus acciones respecto a las materias relacionadas con «el derecho de sindicación y las negociaciones colectivas entre empresarios y trabajadores». Pero, en estas materias, lo que se prevé es una intervención débil, a saber: «A tal fin, la Comisión actuará en estrecho contacto con los Estados miembros, mediante estudios, dictámenes y la organización de consultas, tanto para los problemas que se planteen a nivel nacional como para aquellos que interesen a las organizaciones internacionales, en particular mediante iniciativas tendentes a establecer orientaciones e indicadores, organizar el intercambio de mejores prácticas y preparar los elementos necesarios para el control y la evaluación periódicos» (art. 156 TFUE). En esa dirección de política del Derecho, se consagra e institucionaliza el diálogo social y la negociación colectiva a nivel europeo: «El diálogo entre interlocutores sociales en el ámbito comunitario podrá conducir, si éstos lo desean, al establecimiento de relaciones convencionales, acuerdos incluidos» (art. 155 TFUE).

Es así, que en el sistema del Tratado que instituye la Unión Europea se consagra el principio de democracia participativa, y precisamente en el marco del Título II, relativo a las «Disposiciones sobre los principios democráticos» de la Unión. Lo que sitúa el problema de la participación al máximo nivel. Se establece que las instituciones de la Unión darán a los ciudadanos y a las asociaciones representativas, por los cauces apropiados, la posibilidad de expresar e intercambiar públicamente sus opiniones en todos los ámbitos de acción de la Unión. Las instituciones de la Unión mantendrán un diálogo abierto, transparente y regular con las asociaciones representativas y la sociedad civil. Al objeto de garantizar la coherencia y la transparencia

de las acciones de la Unión, la Comisión mantendrá amplias consultas con las partes interesadas. Finalmente, podrá pedirse a la Comisión, por iniciativa de al menos un millón de ciudadanos de la Unión procedentes de un número significativo de Estados miembros, que presente una propuesta adecuada sobre cuestiones que estos ciudadanos estimen requiere un acto jurídico de la Unión a efectos de la aplicación de la Constitución. Las disposiciones relativas a las condiciones y procedimientos específicos por los que regirá la presentación de esta iniciativa ciudadana se establecerán mediante leyes europeas.

Dentro de este sistema de democracia participativa se atribuye un papel central a los interlocutores sociales y al diálogo social autónomo. En este sentido se dispone que la Unión Europea reconocerá y promoverá el papel de los interlocutores sociales a escala de la Unión, teniendo en cuenta la diversidad de los sistemas nacionales; facilitará el diálogo entre ellos, dentro del respeto a su autonomía. Se insiste nuevamente en que la Comisión tendrá como cometido fomentar la *consulta* a los interlocutores sociales a nivel de la Unión y adoptará todas las disposiciones necesarias para facilitar su diálogo, velando porque ambas partes reciban un apoyo equilibrado. A tal efecto, antes de presentar propuestas en el ámbito de la política social, la Comisión consultará a los interlocutores sociales sobre la posible orientación de una acción de la Unión. Si, tras dicha consulta, la Comisión estimase conveniente una acción de la Unión, consultará a los interlocutores sociales sobre el contenido de la propuesta contemplada. Los interlocutores sociales remitirán a la Comisión un dictamen o, en su caso, una recomendación. Con ocasión de dicha consulta, los interlocutores sociales podrán informar a la Comisión sobre su voluntad de iniciar el proceso previsto en el art. 155 TFUE. La duración del procedimiento previsto en el presente artículo no podrá exceder de nueve meses, salvo si los interlocutores sociales afectados decidieran prolongarlo de común acuerdo con la Comisión (art. 154 TFUE). También se reconoce, aunque un tanto elípticamente, el derecho a la negociación colectiva europea. Se establece que el diálogo entre interlocutores sociales en el ámbito de la Unión podrá conducir, si éstos lo desean, al establecimiento de relaciones convencionales, acuerdos incluidos. La aplicación de los acuerdos celebrados a nivel de la Unión se realizará, ya sea según los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales y de los Estados miembros, ya sea, en los ámbitos sujetos al art. 153, y a petición conjunta de las partes firmantes, mediante reglamento o decisiones europeos adoptados por el Consejo de Ministros a propuesta de la Comisión. Se informará al Parlamento. Cuando el acuerdo en cuestión contenga una o más disposiciones relativas a alguno de los ámbitos para los que se requiere la unanimidad en virtud del apartado 2 del art. 153, el Consejo se pronunciará por unanimidad (art. 155.2 TFUE).

La especificación laboral de los derechos colectivos de información consulta y participación en general en la empresa, se enmarca dentro del ambiguo apartado intitulado «solidaridad» (que parece enlazar con las corrientes «solidaristas» subyacentes a los procesos de reforma social en la edad contemporánea), cuando en este

caso el valor y principio ordenador más directamente concernido sería el principio democrático, y en particular, el principio de democracia participativa. Desde este enfoque participativo (y desde el más general que informa el principio democrático de la Unión Europea) debe interpretarse una manifestación específica del derecho de participación, como es la participación de los trabajadores en la empresa. La cual encuentra una *fórmula debilitada* al reconocerse exclusivamente en el marco de la «juridificación» constitucional de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión como «Derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa» (art. 27). Este derecho colectivo se ubica sistemática y funcionalmente dentro del Título IV, regulador del principio o valor de la solidaridad (*es el criterio de garantía o reconocimiento de los derechos por principios o valores*). Los términos del reconocimiento son ciertamente genéricos, a saber: «se deberá garantizar a los trabajadores o a sus representantes, en los niveles adecuados, la información y consulta con suficiente antelación en los casos y condiciones previstos en el Derecho de la Unión y en las legislaciones y prácticas nacionales». Este derecho entronca con la garantía normativa instituida en la Carta Social Europea, de 3 de mayo de 1996 (versión consolidada de 1996), art. 21⁴; y remite ya indirectamente a ciertos niveles alcanzados en el «Derecho de la Unión» (*v. gr.*, los establecidos en las Directivas Sociales sobre reestructuración; los instituidos de modo permanente en la Directiva de los Comités de Empresa Europeos y en la Directiva Marco de Seguridad y Salud Laboral; y en la Directiva sobre la Sociedad Anónima Europea, por citar solo algunas de las más relevantes en esta materia).

De los elementos del sistema normativo interno ex art. 27 de la Carta de la UE:

1.º) Que la norma habla de «garantizar», lo que implica una juridificación como verdaderos derechos en normas de Derecho positivo.

2.º) Que el derecho a la información y a la consulta se ha de garantizar «en los niveles adecuados»; esto es, en todos los ámbitos y núcleos organizativos de decisión empresarial: centro de trabajo, empresa, centro de decisión del grupo de empresas o de la empresa de estructura compleja. Es reconocer el principio de correspondencia entre el centro de poder empresarial y el ámbito donde se articula la participación de los trabajadores.

⁴ El art. 21. *Derecho a la información y a la consulta*, establece que: «Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a la información y a la consulta en el seno de la empresa, las Partes se comprometen a adoptar o a promover medidas que permitan que los trabajadores o sus representantes, de conformidad con la legislación y la prácticas nacionales: a) sean informados regularmente o en el momento oportuno y de una manera comprensible de la situación económica y financiera de la empresa que les emplea, entendiéndose que podrá denegarse determinada información que podría ser perjudicial para la empresa o exigirse que la misma mantenga carácter confidencial; y b) sean consultados oportunamente sobre las decisiones previstas que puedan afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores, y en particular sobre las decisiones que podrían tener consecuencias importantes sobre la situación del empleo en la empresa».

3.º) La norma establece una concepción abierta de la titularidad del derecho ya que se ha de garantizar a los trabajadores o a sus representantes. Aunque la norma podría tener una lectura alternativa; en realidad se debería apostar por una lectura interpretativa complementaria, basada en la experiencia y cultura participativa de los Estados miembros y en la propia regulación comunitaria de tales derechos participativos. De manera que el precepto no se cumple con garantizar una participación individualizada de los trabajadores, sino que esta tiene necesariamente que completarse e integrarse con una participación colectiva o indirecta a través de representantes (unitarios o sindicales) de los trabajadores.

4.º) No se definen los conceptos de «información» y «consulta» a estos efectos. Ni se les dota de un contenido jurídico-material tanto en extensión como en intensidad que lo haga reconocible para su plena y eficaz exigibilidad. Pero no se olvide que existe un acervo importante recogido en las Directivas sociales de la Unión Europea.

5.º) La información y la consulta debe realizarse en un momento temporal preciso: «con suficiente antelación» para que sea eficaz; aunque lo que haya de entenderse por tal queda remitido «a los casos y condiciones previstos en el Derecho de la Unión y en las legislaciones y prácticas nacionales».

Con este marco de dualismo finalista (entre la razón económica y la razón social, por un lado, y por otro, entre mecanismos espontáneos de autorregulación —mercado interior y sus fuerzas económicas operantes— y mecanismos de heteroregulación legal, instrumentando políticas de desmercantilización) se indica que para la consecución de los objetivos del art. 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (en adelante, TFUE), para la consecución de los objetivos de la Unión Europea, esta apoyará y completará la acción de los Estados miembros entre otros en los ámbitos: *de la información y la consulta a los trabajadores; y la representación y la defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y de los empresarios, incluida la cogestión; sin perjuicio de que no se aplique esta previsión a las remuneraciones, al derecho de asociación y sindicación, al derecho de huelga ni al derecho de cierre patronal [art. 153.1, e) y f) del TFUE].* Es necesario destacar los elementos del modelo de reconocimiento «constitucional» de tales derechos de participación «débil» (información y consulta) y «fuerte» (cogestión), los cuales lejos de estar necesariamente separados aparecen íntimamente entrelazados, ya que el sistema de participación cogestional no parece factible sin un derecho de información y consulta eficiente. Se promueve la participación en sus diversas formas (cada vez más orientadas a la corresponsabilidad) tanto por razones de eficiencia de la organización productiva (la empresa flexible requiere la cooperación activa del personal que presta servicios en la misma, así como la adhesión a los objetivos productivistas y de mercado) como por razones de democratización de las estructuras empresariales (el enfoque de la democracia económica e industrial). Sin embargo, como la experiencia muestra de modo visible, el ciertamente revalorizado modelo cooperativo o participativo muy lejos de ser una pretendida alternativa al llamado modelo conflictual, se muestra

como un espacio de encuentro (momentos de cooperación) entre las partes sociales que nunca ha sido capaz de desplazar completamente al conflicto, como realidad connatural e intrínseca al desenvolvimiento de un sistema democrático pluralista (y conflictual) de relaciones laborales.

El reconocimiento en el sistema de los Tratados de la Unión y el desarrollo legal o convencional de estos derechos participativos (como, en general, los que se reconocen como objetivos de política social) ha de tener en cuenta como referente necesario los derechos sociales fundamentales como los que se indican en la Carta Social Europea; en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, de 9 de diciembre de 1989 (la cual también entra en la materia en cuestión, art. 17 y, específicamente, el art. 18)⁵, y en la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, artículos 11⁶ y 27⁷. Y adviértase que la remisión opera por sentido lógico-jurídico y atendiendo a la misma dinamicidad del instrumento respecto a su interpretación por las autoridades públicas correspondientes (Comité de Expertos Independientes y TJCE); en un sentido similar, pero de modo más debilitado que lo que ocurre con la cláusula remisoría e interpretativa contenida, por ejemplo, en el art. 10.2 CE. La remisión obligada opera, y con mayor eficacia práctica, respecto a los desarrollos legislativos que se inspiran en tales instrumentos.

Está la cuestión espinosa de en dónde se participa. El ámbito de la participación es la *empresa* como ámbito de dirección y organización de las relaciones laborales. Interesa tener presente el concepto «comunitario» de empresa» en materia de Derecho Social. La empresa es entendida como una entidad que ejerce una actividad económica, cualquiera que sea su estatuto, público o privado (STJCE de 23 de abril de 1991, *Höfner*, C-41.90⁸). Pero en una definición más adaptada a las exigencias

⁵ Para este instrumento comunitario *vigente* —aunque incomprensiblemente poco aludido en la doctrina científica—, véase MONEREO PÉREZ, J. L.: «Carta comunitaria de derechos sociales fundamentales de los trabajadores (I), en *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, núm. 56, 1992, pp. 843 y ss.; *Ibid.*, «Carta comunitaria y derechos sociales fundamentales de los trabajadores (y II), en *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, núm. 57, 1993, pp. 61-90; *Ibid.*, «La Carta Comunitaria de Derechos Sociales fundamentales de los trabajadores. Caracterización técnica y significación jurídica y política», en FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. (coord.): *Autonomía colectiva y autonomía individual & La dimensión del Mercado Único Europeo*, Ed. CARL, 1992, pp. 261-326.

⁶ Conforme al art. 11 («Libertad de expresión y de información»): «1. Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión este derecho comprende la libertad de opinión y la libertad de recibir o comunicar informaciones o ideas sin que pueda haber injerencia de autoridades públicas y sin consideración de fronteras...».

⁷ MONEREO PÉREZ, J. L.: «Artículo 27. Derecho de la información y consulta de los trabajadores en la empresa», en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (dirs. y coords.) *et alri: La Europa de los Derechos. Estudio Sistemático de la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea*, Ed. Comares, 2012, pp. 597-634.

⁸ El TJCE mantiene un concepto funcional e instrumental de empresa, lo cual se expresa respecto a su consideración desde el punto de vista del Derecho de la competencia o desde la perspectiva del Derecho social comunitario. Si desde este último tiende a verse la empresa como

funcionales del Derecho Social, se contempla a la empresa como una entidad organizativa de medios; más precisamente, un «conjunto organizado de personas y de elementos que permiten el ejercicio de una actividad económica» (STJCE de 11 de marzo de 1997, *Suzen*, C-13.95). La empresa es organización de elementos personales y materiales para la realización de una actividad económica. Se trata de una organización que reúne a trabajadores y capital bajo una instancia directiva. En la misma medida en que exista organización del trabajo asalariado existirá la forma capitalista de empresa, donde se organizan prestaciones laborales y en donde existe un centro de decisión respecto del cual instrumentar y articular un sistema de participación a través de las varias fórmulas conocidas (derechos de información, consulta, participación institucional en grado de cogestión o codecisión). Ahí es donde puede tener sentido la intervención de los trabajadores en el gobierno de la empresa (la «*corporate governance*» en el caso de la empresa societaria) como elemento permanente de una realidad empresarial en continua reestructuración económica y jurídica (descentralización productiva, exteriorización de funciones, fusión, escisión, transformación societaria, agrupamiento empresarial, etcétera). Las empresas necesitan encontrar nuevas formas de adaptación a situaciones de mercado altamente cambiantes, reestructurándose, adaptando sus dimensiones (fragmentándose) y (a veces en combinación con ello), creando redes de producción que confieren una mayor flexibilidad de la organización empresarial, sobre todo teniendo en cuenta el hecho de que las condiciones de mercado cambian con mucha más rapidez que en el pasado. Esta empresa flexible busca la flexibilidad a través de una integración flexible. Las redes de producción interempresas (dentro de una amplísima tipología) aparecen como formas de organización industrial en la era de la flexibilidad. La colaboración constituye una estrategia deliberada para lograr una mayor flexibilidad, en un contexto mundial caracterizado por la mayor competencia y la incertidumbre permanente. Esta estrategia organizativa permite diseñar de modo más flexible los mercados laborales internos dentro de los complejos empresariales.

una organización del trabajo entorno a ciertas actividades productivas y con independencia de todo substrato patrimonial; desde el derecho de la competencia se incide, ante todo, en la existencia de una organización de actividad económica en sentido amplio, con independencia tanto del substrato personal como patrimonial. Hasta tal punto es así que se ha considerado la actividad de colocación como una actividad económica y, por consiguiente, sometida al derecho de la competencia. Según el TJCE el servicio público de empleo tiene la consideración —no sin ciertas aporías en la construcción— de una *empresa*, tomando como punto de partida un concepto de empresa que se resuelve en toda entidad u organismo que asume el ejercicio de una actividad económica en sentido amplio. Es paradigmática la STJCE de 23 de abril de 1991, *Klaus Höfner y Fritz Elser contra Macrotron GmbH*. Asunto C-41/90: 1.º) una oficina pública de empleo que ejerce actividades de colocación puede calificarse de empresa a efectos instrumentales de la aplicación de las normas comunitarias sobre el principio de libre competencia. 2.º) de este modo la empresa que asume la gestión de los servicios de interés *económico* general debe respetar las reglas de competencia establecida en el sistema de los tratados fundacionales (véanse las SSTJCE 23/4/91, Asunto C-41/90 *Macrotron*; de 8 de junio de 2000, asunto C-258/98, *Giovanni Carra y otros*; y 11/2/97, Asunto C-55/96, *Job centre II*).

4. CONTENIDO DEL DERECHO DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA EN EL SISTEMA DE LOS TRATADOS DE LA UNIÓN EUROPEA

La norma de reconocimiento (Carta de la UE, art. 27) se inserta, como se indicó, en un apartado titulado «solidaridad» como valor de referencia. Parece aquí que la empresa es campo de la solidaridad del trabajo y terreno para la defensa de intereses y para la colaboración o puntos de encuentro con el empresario. En la dimensión interna al grupo de trabajadores en la empresa, la solidaridad en la participación implica la existencia de un interés hacia la participación por parte de un grupo homogéneo («el personal», como categoría descriptiva que hace referencia al conjunto de los trabajadores que prestan servicios en una determinada organización productiva). El segundo dato para retener es que los sujetos titulares son los representantes o, en su caso, los trabajadores directamente (a pesar de la formulación formalmente alternativa de la redacción normativa; en realidad, los trabajadores ejercen su derecho a participar en la empresa adicionalmente a través de sus representantes). En tercer lugar, la información y la consulta deben realizarse en tiempo útil y en los casos previstos en el Derecho comunitario y en la praxis de cada Estado miembro. De manera que no existe un contenido mínimo garantizado de los derechos de información y consulta a nivel de una norma de «valor constitucional».

Por su parte, es de realzar la trascendencia que tiene el reconocimiento en el Tratado de la Constitución Europea de la cogestión como forma incisiva de participación institucional de los trabajadores en la empresa. Por lo demás, la referencia a la cogestión puede permitir en el plano interno un desarrollo más incisivo hacia modelos de participación institucional interna de los trabajadores en el ámbito de la empresa, ya que el art. 129.2 de nuestra Carta Magna (en relación con el art. 9.2 CE) consagra una fórmula abierta, sin precisar o definir un modelo ni el alcance posible. En principio es admisible toda fórmula que sea compatible con el principio de libertad de empresa en el marco de una economía de mercado (art. 38 CE). Ello puede constituir un revulsivo para la introducción de fórmulas de codecisión más institucionalizadas.

Es de realzar que la democracia y la organización del Estado democrático presuponen, que el principio democrático debe penetrar en todos los ámbitos de la vida económica y social; y, en particular, ha de proyectarse en la empresa como organización de actividades económicas. Esto quiere decir que, en un sistema de libre empresa en el marco de una economía de mercado, se debe garantizar una «ponderación» entre el derecho de dirigir la empresa por parte del titular de la iniciativa económica y el derecho de participación de los trabajadores que prestan servicios en la organización productiva predispuesta para ello. El derecho de participación confiere un poder de influir en el gobierno de la empresa y presenta distintos grados (funcionalmente interdependientes) de intensidad o «calidad» (información, consulta, control y vigilancia, veto, participación institucional «interna» a los órganos

de dirección de la empresa societaria en las distintas formas de «cogestión», y la codecisión o codeterminación negocial, es decir, la negociación colectiva gestional). En realidad, si se pasa de los «modelos teóricos» (tipos ideales maxweberianos) a su realización específica, nos encontramos con los modelos formales e informales realmente puestos en práctica en cada Sistema de participación. La concreción de los «*modelos normativos*» de participación desde la óptica del Derecho comunitario debe atender al ya relativamente amplio conjunto de directivas que regulan los derechos de información, consulta y participación institucional de los trabajadores en la empresa. Ese conjunto de directivas (que forman ya un estándar mínimo) puede sistematizarse con arreglo a un criterio relativo al carácter coyuntural o permanente de los mecanismos participativos que se garantizan:

A) Por un lado, están las directivas sociales que garantizan derechos de información, consulta o codecisión negocial en supuestos concretos (crisis y reestructuraciones de empresas; seguridad y salud en el trabajo; situación de la contratación laboral, etcétera).

B) Por otro lado, están las directivas que garantizan derechos de información, consulta o codecisión negocial e institucional con carácter general, como se refleja en las directivas sobre los Comités de Empresa Europeos, la de la Sociedad Anónima Europea. En todas ellas el procedimiento que se prevé es de carácter permanente. El desarrollo de este modelo delimitaría un modelo de participación en los procesos decisorios desde una *lógica inclusiva y de corresponsabilidad*, vinculando la influencia en el mismo gobierno de la empresa como un todo, y no sólo respecto de las decisiones que más directamente inciden en «lo social»; esto es, la posición jurídica de los trabajadores. El personal, como «unidad social», se contempla, por lo demás, como una parte integrante e inescindible de la misma empresa. Ésta adquiere una fisonomía pluralista y se separa de la visión tradicional del «individualismo propietario»; la cual se vería sustituida por *un modelo de empresa entendida como organización social pluralista e inclusiva de todos los sujetos implicados. Esta visión reflejaría una visión más equilibrada y coherente con la «idea democrática» (principio de democracia participada) de la ciudadanía de la empresa.* Los trabajadores deben poder influir colectivamente en el proceso de toma de decisiones empresariales. Lo que se conforma es una forma de *ciudadanía industrial*, que atiende a la existencia de relaciones asimétricas dentro de la posición de poder en las relaciones sociales de producción de los sujetos implicados en la empresa. Entre esos derechos se encuentra la información, la consulta y la participación en la toma de decisiones. La configuración de la empresa como organización pluralista en la cual participan los trabajadores como elemento integrante de la misma no puede suponer la eliminación del dualismo jurídico y económico entre los sujetos legitimados de los varios títulos para intervenir en la gestión empresarial. El pluralismo de la empresa atiende a la verificación del hecho del conflicto y a la instrumentación de reglas procedimentales para su solución provisional por la vía del encauzamiento jurídico. La participación desde la concepción pluralista no constituye propiamente una alternativa

al conflicto laboral, sino un *modo de tratamiento del mismo basado en una lógica de implicación y cooperación del personal en la organización productiva, lo que supone (también desde la defensa de los intereses específicos que le son propios) la acepción de una «corresponsabilidad» en su dinámica de funcionamiento en condiciones de competitividad y adaptación permanente a los imperativos del mercado abierto*. En sí la democracia pluralista constituye una exigencia para el desarrollo de la personalidad en todos los ámbitos de la vida social y económica. La cogestión implica de suyo, quiérase o no, un particular forma de organización de la empresa que se inspira en el «modelo de cooperación» por contraposición al antitético» modelo de conflicto». Esa configuración propia y específica a efectos del Derecho social del trabajo se evidencia también en el art. 2 de la Directiva 2002/14 del Parlamento y del Consejo sobre Marco General relativo a la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea. En ella se ofrece una definición de empresa y de centro de trabajo. Por «empresa» se entiende las empresas públicas o privadas que ejercen una actividad económica, independientemente de que tengan o no ánimo de lucro, situadas en el territorio de los Estados miembros. Por su parte, por centro de trabajo se entiende una unidad de actividad definida conforme a la legislación y la práctica nacionales, situada en el territorio de un Estado miembro, y en la que se desarrolla una actividad económica de forma continuada con medios humanos y materiales.

La norma constitucional europea se limita a reconocer los derechos participativos enunciados pero los contenidos, las modalidades y los posibles límites de los mismos son totalmente reenviados a la normativa y a las praxis aplicativas. La norma constitucional reproduce el art. 21 de la Carta Social Europea, pero, a diferencia de esta, contiene sobre todo un enunciado genérico que no explicita cuales son los contenidos, los eventuales límites y las modalidades de ejercicio del derecho de información, consulta y cogestión. En el art. 21 de la Carta Social Europea se garantiza que los trabajadores tienen derecho a una información regular, en tiempo y transparente sobre la situación económica y financiera de la empresa, salvo los límites que puedan ser impuestos en relación a los datos confidenciales difundidos por la dirección de la empresa. Por su parte, la consulta debe producirse en tiempo útil, es decir, antes de la adopción de la decisión, y respecto a decisiones que puedan incidir en intereses sustanciales de los trabajadores.

El derecho de información desde el punto de vista de la participación en la empresa adquiere una doble dimensión; esto es, como información pasiva (derecho a recibir y exigir informaciones de la empresa) y como información activa (derecho a buscar las fuentes de la noticia o hecho relevante para los intereses colectivos que institucionalizan; esto es, el derecho a informarse). Teniendo en cuenta que los representantes de los trabajadores asumen formas de «participación indirecta» de los trabajadores en la empresa, y que el derecho a participar de los trabajadores se despliega en un doble sentido (como derecho de participación individualizado y como colectivo o grupo representado), importa también señalar que va *implícito* al derecho de información y consulta de los representantes de los trabajadores, la facultad-deber de informar a

los trabajadores representados (lo que es inherente al mandato representativo y al núcleo funcional del derecho de participación en la empresa). Pertenece al contenido básico del derecho de información las tres dimensiones señaladas: el derecho a recibir información; el derecho a informarse y la libertad y deber de informar al colectivo formado por los representados (el personal como ámbito subjetivo que ha sido soporte de la estructura representativa). El derecho de información tiene por objeto la «información». Esta, con carácter precisamente general, puede ser definida como la transmisión de datos por el empresario a los representantes de los trabajadores para que puedan tener conocimiento del tema tratado y examinado (art. 2.f) de la Directiva 2002/14 del Parlamento y del Consejo sobre Marco General relativo a la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea). Es un enfoque ciertamente cooperativo de la transmisión de informaciones. De cualquier modo, no debe confundirse el objeto material del derecho de información con el conjunto de poderes o facultades que comprende, puesto que, efectivamente, el derecho de información se despliega tanto en sentido ascendente (derecho a recibir como a exigir informaciones y buscar, asimismo, las fuentes de la noticia) como descendente (derecho-deber de los representantes a informar a los trabajadores representados, con la confidencialidad correspondiente según los casos).

Por su parte, el derecho de consulta asume también una doble vertiente tipificada en los ordenamientos jurídico-laborales, dentro de lo que podría estimarse la consulta básica cuyo contenido mínimo es el derecho de opinar, expresar las propias opiniones para que sean consideradas por la dirección de la empresa aun dejando intactos los poderes últimos de decisión. Ese contenido mínimo es el que se garantiza en la Directiva 2002/14 del Parlamento y del Consejo sobre Marco General relativo a la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, donde se entiende por consulta el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre los representantes de los trabajadores y el empresario [art. 2.g) de la Directiva]. La primera manifestación es la consulta-informe (o consulta-dictamen), que faculta a las instancias representativas a emitir informe sobre asuntos concernientes a la vida de la empresa y su repercusión en las relaciones laborales. La segunda, es la llamada consulta-negociación, es decir, la consulta en vista de alcanzar un acuerdo colectivo (normalmente de reorganización productiva; como, por ejemplo, se garantiza en las Directivas sobre despidos colectivos, transmisión de empresa y Comités de Empresa Europeos). En fin, la cogestión, remite a unos procedimientos de participación institucional en los órganos de estructura societaria generales (consejo de administración) o específicos (consejos de vigilancia), y comporta una decisión conjunta sobre cierto ámbito de materias concernientes a la marcha de la empresa. Su grado más alto de intensidad es la cogestión paritaria (por ambos lados, igual número de representantes de los trabajadores y empresarios). La cogestión no agota otras formas de codecisión en la empresa; existe la codecisión institucional a través de comisiones paritarias o la codecisión negocial a través del método de la negociación colectiva. En materia de gestión debe destacarse la Directiva instituyente de la sociedad anóni-

ma europea; y en materia de codecisión negociada en realidad debe incluirse la misma consulta-negociación y directamente los procedimientos de negociación colectiva europea, que se reconocen en el Sistema del Tratado que aprueba la Constitución Europea y en numerosas directivas sociales.

Esta Directiva social confiere un contenido material mínimo a la información y a la consulta, que comprenderá (abarcarán, dice el precepto) como mínimo: *a)* La información sobre la evolución reciente y la evolución probable de las actividades de la empresa o centro de trabajo y de su situación económica; *b)* la información y la consulta sobre la situación, la estrategia y la evolución probable del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como sobre las eventuales medidas preventivas previstas, especialmente en el caso de riesgo para el empleo; *c)* la información y la consulta sobre las decisiones que pudieran provocar cambios sustanciales en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo, incluidas las previstas por las disposiciones comunitarias mencionadas en el apartado 1 del art. 9 (art. 4.2, sobre las modalidades prácticas de la información y la consulta). El modo de cumplimiento del deber de información se especifica indicando que la información se facilitará en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, de tal modo que, en particular, permita a los representantes de los trabajadores proceder a un examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta (art. 4.3). En cuanto al modo de efectuar la consulta, se establece que la consulta se realizará: *a)* en un momento, de una manera y con un contenido apropiados; *b)* al nivel pertinente de dirección y de representación, en función del tema tratado; *c)* con arreglo a las informaciones proporcionadas por el empresario, de conformidad con la letra *f)* del art. 2, y al dictamen que los representantes de los trabajadores tienen derecho a formular; *d)* de tal modo que permita a los representantes de los trabajadores reunirse con el empresario y obtener una respuesta justificada a su eventual dictamen; *e)* con el fin de llegar a un acuerdo sobre las decisiones que se encuentren dentro de las potestades del empresario mencionadas en la letra *c)* del apartado 2.

Ese derecho de información y consulta tiene un carácter mínimo y no puede suponer una justificación para reducir o minorar el contenido de estos derechos en la legislación nacional: la Directiva no supondrá menoscabo de otros derechos de información, consulta y participación ya garantizados en las legislaciones nacionales. La aplicación de la Directiva no supondrá motivo suficiente para justificar regresiones respecto de la situación ya existente en los Estados miembros en lo relativo al nivel general de la protección de los trabajadores en los ámbitos objeto de la misma (art. 9.3 y 4). Tampoco podrá suponer una rebaja de alcance de tales derechos según doctrina del TJCE. En efecto, la Declaración conjunta anexa del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión relativa a la representación de los trabajadores se indica que «a propósito de la representación de los trabajadores, el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión recuerdan las Sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 8 de junio de 1994 en los Asuntos C-382/92 (man-

tenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisión de empresa) y C-383/92 (despidos colectivos)».

Se consagra el protagonismo de la autonomía colectiva, a libre criterio remisorio o de reenvío de los Estados miembros: Los Estados miembros podrán confiar a los interlocutores sociales al nivel apropiado, incluido el de la empresa o el centro de trabajo, la tarea de definir libremente y en cualquier momento, por medio de acuerdo, las modalidades de información y consulta de los trabajadores. Dichos acuerdos, y los acuerdos que existan en la fecha establecida en el art. 11, así como cualquier posterior renovación de dichos acuerdos podrán prever, dentro del respeto de los principios enunciados en el art. 1 y en las condiciones y límites establecidos por los Estados miembros, disposiciones diferentes de las previstas en el art. 4 (art. 5, relativo a la información y consulta derivadas de un acuerdo colectivo).

En el sistema de los Tratados de la Unión Europea se confiere una base constitucional «débil» (pero base constitucional, al fin y al cabo) a los derechos participativos (información, consulta, y codecisión en sus distintas formas). La Constitución Europea actúa, sin embargo, sobre la base de una experiencia legislativa y negocial previa a escala europea y nacional. En el Sistema de la Unión Europea, la información y consulta ha tenido un lugar relevante en los procesos de reestructuración (y a través de las Directivas que han incidido en esta materia). Pero esa información, consulta, y más incisivamente la codecisión institucional (cogestión) o negocial (negociación colectiva gestional; uno de cuyos ejemplos más relevantes son los pactos colectivos de empresa encaminados a la reorganización productiva, donde se combina negociación y participación; negociación participada) ha encontrado una especial proyección en normas comunitarias que inciden en la seguridad y salud laboral (Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989) y, por lo que aquí más interesa, en afrontar la participación en empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria. En una dirección de fomento de la participación estable, y pensando evidentemente también en los procesos de transformación de las grandes empresas a escala europea, se encuentra la Directiva 94/45, de 22 de septiembre, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria; actualmente, Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (versión refundida) (Directiva CEU). Esta importante Directiva se sitúa en la dirección de favorecer institucionalmente prácticas de gestión participada en los procesos de racionalización de la empresa (reestructuración) y de toma de decisiones consensuadas respecto a las exigencias de adaptación flexible a las condiciones de competitividad de los mercados abiertos. Debe reconocerse que predomina esa visión funcional o pragmática en la adopción de decisiones compartidas o conjuntas, sobre la misma idea de democratización como apertura de espacios de ciudadanía industrial. El modelo participativo de la empresa de dimensión europea

(empresa europea) crea puntos institucionales de encuentro para su gobierno dentro de un mercado interior en permanente reajuste y adaptación. Se podría decir de «movilización» de todos los recursos y agentes productivos. El objetivo de la Directiva CEU es establecer mecanismos institucionales de información, consulta y negociación colectiva (al menos en lo que se refiere a la misma posibilidad de creación del Comité de Empresa Europeo o del establecimiento de cauces de información, consulta y participación) (art. 1.1 de la Directiva CEU). La Directiva CEU atiende al problema planteado por el extraordinario incremento de la internacionalización de las grandes empresas (en gran medida impulsada por la construcción del mercado interior europeo) y la percepción del carácter cada vez más *inoperante* de los procedimientos y sistemas de información, consulta y participación arbitrados en los Estados miembros, toda vez que es hartamente frecuente que las decisiones empresariales más importantes se adopten fuera del ámbito de vigencia de los Derechos nacionales.

Por lo demás, existen ámbitos de materias que por su propia naturaleza pueden considerarse como «asuntos transnacionales» que exigen la instrumentación de mecanismos específicos y adecuados para garantizar eficaces procedimientos y medidas de información, consulta y participación. La información y la consulta prevista en la Directiva CEU tienen una *finalidad instrumental*; tras ello se trata de favorecer en las empresas de dimensión comunitaria el control, el diálogo social y la toma de acuerdos conjunta (acuerdos colectivos europeos) entre las partes sociales. Se pretende otorgar eficacia práctica a los derechos participativos que permite influir de modo más o menos incisivo en el proceso de toma de decisiones de la empresa. Aunque la constitución del Comité de Empresa Europeo no es obligatoria en la Directiva CEU, dejando libertad a las partes sociales sobre la oportunidad de su establecimiento o la instauración de procedimientos alternativos de información y consulta a escala de la empresa o grupo europeo, la inmensa mayoría de los acuerdos europeos instituyentes ha optado por la creación de un CEU. Se apuesta por una «cultura de participación» que no alcanza a las formas de cogestión, sino como un modelo de participación institucional «externa» a los órganos de dirección y gestión de la empresa societaria, que dota a la representación de los trabajadores de importantes derechos de información, consulta y, materialmente, de negociación colectiva (ya presente en la orientación de establecer una consulta orientada hacia la adopción de un acuerdo colectivo; *figura intermedia entre la consulta simple —diálogo e intercambio de opiniones— y la negociación colectiva típica* que es la llamada «consulta-negociación»). Los acuerdos o convenios colectivos europeos se constituyen, ellos mismos, en *fuentes instituyentes de derechos de participación, aparte del hecho relevante de que la negociación colectiva «gestional» se sitúa en un espacio de encuentro funcional entre la negociación y de la participación*⁹. Pueden delimitar

⁹ Para la invención de esta denominación técnico-jurídica, véase MONEREO PÉREZ, J. L.: *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Civitas, 1992, especialmente, Parte Segunda («Significación jurídica y política de los derechos de información en las re-

tar con amplia libertad de configuración mecanismos de control y de cooperación en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. La negociación colectiva europea puede, así, establecer un sistema de participación de los trabajadores que atienda al hecho de la europeización de las empresas a escala de la Unión Europea. Si bien la Directiva CEU se limita formalmente a garantizar sólo derechos de participación débil (a título de información y consulta, con apertura hacia la co-decisión negocial), sin embargo, la negociación colectiva en la práctica avanza hacia el establecimiento de formas de participación institucional más intensas, es decir, de tipo cogestional o cogestor.

La Directiva CEU pretende garantizar un principio de correspondencia entre el ámbito de constitución de las instancias de participación y el centro de decisión y de poder de la empresa europea. Es una Directiva de procedimiento para el establecimiento de un cauce de participación dentro de una multiplicidad de elecciones por parte de los sujetos negociadores. No obstante, de modo subsidiario (disposiciones subsidiarias contenidas en el Anexo a la Directiva CEU, que configura un modelo estándar de referencia en materia de derechos participativos), si aporta en la misma Directiva CEU una regulación en defecto de acuerdo colectivo sobre el procedimiento participativo. En este sentido sí cabe decir que se contiene una regulación mínima subsidiaria de carácter sustantivo o material sobre un zócalo de derechos de información y consulta, y sobre una delimitación de su alcance mínimo. De este modo, se garantiza, aunque en vía subsidiaria un procedimiento y alcance mínimo en los cauces de información y consulta. La Directiva consagra en sí el principio de autonomía colectiva de los agentes sociales en el ámbito comunitario; y reconoce derechos de participación «débil» respecto a la marcha de la empresa o grupo de empresas a escala europea. La empresa y el grupo de dimensión europea son, así, considerados un ámbito adecuado para la organización y acción colectiva de los trabajadores. Es más: la normativa comunitaria promueve (como rectamente se impone deducir de las disposiciones subsidiarias) la *institucionalización de un nuevo interlocutor europeo del lado de los trabajadores*. Algo que en sí dota de efectividad a los propios derechos de información, consulta y participación institucional reconocidos en los derechos nacionales, ya que las grandes decisiones de la empresa europea o del grupo europeo se adoptarán por el centro de decisión. En particular, en el caso del grupo de empresas de dimensión comunitaria es de realzar que se caracteriza por la influencia dominante y el poder de control de unas empresas por otras, por motivos de propiedad, participación financiera o disposiciones estatutarias (arts. 2 y 3 de la Directiva CEU). Conforme al art. 2 se entiende por grupo de empresas un complejo empresarial que comprenda una empresa que ejerce control y las empresas controladas (el criterio base es el del control o subordinación, refiriéndose a los grupos de estructura de dominación o grupos jerárquicos).

laciones industriales en la empresa»), pp. 77 y ss., en particular sobre la negociación colectiva «gestional» o «participativa», pp. 106-126.

En España, la Directiva CEU fue objeto de transposición por 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, modificada por la Ley 10/2011, de 19 de mayo. El hilo conductor de la Directiva revisada de 2009/38/CE y por transposición de la revisión operada por la Ley 10/2011 estriba en avanzar y profundizar en los objetivos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, de modo que se dote a dichos procesos de una existencia real y efectiva, con vistas a propiciar un escenario de diálogo social. Con esta finalidad, la Directiva 2009/38/CE incluye una serie de definiciones precisas sobre «información» y «consulta». Lo que se pretende es que el ejercicio de los derechos de información y consulta se efectúe en tiempo y forma y, naturalmente, antes de la toma de decisiones por parte de las empresas, para hacer posible una influencia real y efectiva de los representantes de los trabajadores en la formación de la voluntad de las empresas, lo que se entiende sin perjuicio del poder de decisión inherente a la titularidad de la empresa.

Por otra parte, se incorpora una definición de «cuestiones transnacionales» (nuevo punto 10.º del art. 3.1 de la Ley interna revisada), para hacer posible una adecuada distribución de competencias entre los distintos ámbitos de representación, el transnacional, de un lado, y de otro, los ámbitos nacionales y locales, de modo que en cada ámbito se traten las cuestiones atinentes a los mismos y se eviten duplicidades, como se refleja en el nuevo apartado 3 del art. 2 de la Ley interna. Además, esta problemática exige el desarrollo y puesta en práctica de mecanismos de articulación y coordinación entre los diversos niveles de representación, por lo que se incluye ese aspecto como contenido del acuerdo instituyente a que se refiere el art. 12.1.d) de la Ley interna de transposición. En todo caso, en defecto de estos mecanismos o modalidades de articulación, el texto legal establece normas subsidiarias, tal y como se definen en el art. 31.3 de la Ley interna de transposición. Con todo, de lo que se trata es de garantizar a los trabajadores y sus representantes una información y consulta al nivel pertinente de dirección y de representación, en función del tema o cuestión tratada, para lo cual la competencia y el ámbito de intervención del comité de empresa europeo deben distinguirse de manera nítida de los órganos nacionales de representación y ceñirse estrictamente a las cuestiones transnacionales, pero sin desconocer la realidad de su vinculación funcional con otras cuestiones propiamente nacionales sobre las cuales no extiende su ámbito de funciones y competencias.

En esta Ley nacional, dentro del marco abierto de decisión permitido por la Directiva CEU se opta por garantizar la eficacia personal generalizada de los acuerdos constitutivos del Comité de Empresa Europeo o del procedimiento de información y consulta a escala de la empresa europea. Las disposiciones subsidiarias (art. 7 y Anexo, sobre «Requisitos subsidiarios contemplados en el art. 7 de la Directiva CEU») contemplan una información y consulta regularizada (incluido el derecho del comité de empresa europeo a mantener una reunión anual con la dirección central para que se le informe y consulte sobre la evolución y perspectivas de las actividades de la

empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria. Esta reunión tratará, sobre todo, de la estructura, la 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 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 éstos, y los despidos colectivos; Anexo, apartado 2) y una información coyuntural (cuando concurran 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 comité de empresa europeo tendrá derecho a ser informado. Asimismo, tendrá derecho a reunirse, a petición propia, con la dirección central o cualquier 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»; Anexo, apartado 3). Ambas informaciones regulares y coyunturales están previstas en la Ley 10/1997, de 24 de abril, art. 18. Regular (art. 18.1 y 2, conforme al cual «El comité de empresa europeo 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... el comité de empresa europeo 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») y coyuntural en circunstancias excepcionales (art. 18.3).

El respaldo en esa dirección de fomentar una participación más estable se ha producido con la Directiva 2002/14 del Parlamento y del Consejo sobre Marco General relativo a la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea. En esta *Directiva-Marco* se promueven relaciones internas en la empresa de carácter más integrador y de colaboración entre actores sociales, apostando por la vía colectiva, sin perjuicio de no prejuzgar el juego de la participación individualizada del trabajador. Por lo demás, los nexos funcionales entre las formas institucionales y la negociación participativa pueden (como en muchos casos está ocurriendo ya) ser más dinámicos y las prácticas más convergentes. Esta Directiva Marco sobre derechos participativos presupone una visión más pluralista de la empresa, donde coexiste una pluralidad de intereses en juego. Se consagra una «ciudadanía en el marco de la empresa» basada en el reconocimiento de los derechos de la persona en la empresa y en un conjunto de derechos y garantías de los trabajadores que, dejando a salvo los límites «penetrantes» que imponen el reconocimiento de los poderes empresariales, debe transponer ciertos principios propios del Sistema constitucional

democrático en la organización de la empresa (STC 88/1985, de 19 de julio). Sin embargo, la empresa bajo condiciones capitalistas de organización de la producción constituye una estructura de dominación fuertemente refractaria a la aplicación consecuente, y coherente, de los principios que rigen un sistema de gobierno democrático de una organización social. El Derecho Social del Trabajo (bajo el imperativo de dichos condicionamientos) sólo ha sido capaz de ofrecer una «ciudadanía limitada» o de carácter débil que permite *la racionalización y procedimentalización de los poderes empresariales*.

En efecto, el objetivo de dicha Directiva es establecer un *marco general* que fije unos requisitos mínimos para el ejercicio del derecho de información y consulta de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo situados en la Comunidad (esto es, no necesariamente de dimensión comunitario o con presencia en dos o más Estados miembros) (art. 1.1 Directiva 2002/14). La intención que la preside no es la uniformización de tales derechos de participación, sino la búsqueda de una cierta homogeneidad basada en un criterio de flexibilidad. Tiene por pretensión aplicarse a todas las empresas (sin perjuicio de los umbrales exigidos en las disposiciones transitorias previstas en el art. 10 de la Directiva). Es de realzar la línea cooperativa en la que se inserta, toda vez que el empresario y los representantes de los trabajadores deberán trabajar «con espíritu de cooperación» en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, «teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa o centro de trabajo como los de los trabajadores» (art. 1.3). Pero también debe destacarse el renacimiento explícito y de modo general del «interés de la empresa» como punto de encuentro entre las distintas aspiraciones de los agentes, el cual debe «ponderarse» siempre con el interés específicos de los trabajadores. De este modo, la norma comunitaria se sitúa sobre la realidad del conflicto subyacente, pero procura su encauzamiento pacífico.

La legislación comunitaria de fomento o apoyo de formas de participación cooperativa se produce decididamente en la Directiva 2001/86 de 8 de octubre de 2001 del Consejo que completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores. Esta Directiva tiene por objeto la regulación de la «implicación» de los trabajadores en las sociedades anónimas europeas (SE), contempladas en el Reglamento (CE) núm. 2157/2001, de 7 de octubre de 2001, del Consejo, que aprueba el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea (art. 1). Definiendo instrumentalmente dicha implicación de los trabajadores como «la información, la consulta y la participación, y cualquier otro mecanismo mediante el cual los representantes de los trabajadores puedan influir en las decisiones que se adopten en la empresa» [art. 2,*h*) de la Directiva]. Presenta una lógica interna más explícita de *implicación* de los trabajadores en la SE, con el apoyo hacia el establecimiento de formas de participación institucional «interna» a los órganos de dirección de la Sociedad Europea. Es de realzar que esta Directiva sobre implicación de los trabajadores en la Sociedad Europea tiene una aplicación jurídicamente preferente respecto de la Directiva CEU. Lo cual se impone deducir de su art. 13.1 de la

Directiva 2001/86, relativo a la relación entre esta Directiva y otras disposiciones, conforme al cual «cuando una SE sea una empresa de dimensión comunitaria o una empresa de control de un grupo de empresas de dimensión comunitaria con arreglo a la Directiva 94/45/CE o de la Directiva 97/74/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997 por la que se amplía al Reino Unido dicha Directiva, no se le aplicará, ni a ella ni a sus filiales, las disposiciones de dichas Directivas ni las disposiciones que las incorporen a los Derechos nacionales que les afecten. No obstante, cuando la comisión negociadora decida, de conformidad con el apartado 6 del art. 3, no iniciar las negociaciones o poner fin a las negociaciones ya iniciadas, se aplicarán la Directiva 94/45/CE o la Directiva 97/74/CE y las correspondientes disposiciones de incorporación a la legislación nacional.

En un modelo que recuerda procedimentalmente al establecido en la Directiva CEE, se impone la constitución de una comisión negociadora representativa de los trabajadores de las sociedades participantes y sus filiales o establecimientos interesados a fin de negociar con el órgano competente de dichas sociedades participantes el establecimiento de las disposiciones relativas a la implicación de los trabajadores en la SE (art. 3.2 de la Directiva). El supuesto base de la constitución es el siguiente: cuando los órganos de dirección o de administración de las sociedades participantes establezcan el proyecto de constitución de una SE, iniciarán lo antes posible, un vez publicado el proyecto de constitución de una SE, iniciarán lo antes posible, una vez publicado el proyecto de fusión o de constitución de una sociedad holding, o después de adoptarse un proyecto de crear una filial o de transformarse en una SE, las gestiones necesarias, incluida la comunicación de las informaciones relativas a la identidad de las sociedades participantes, filiales o establecimientos afectados, así como el número de sus trabajadores, para entablar negociaciones con los representantes de los trabajadores de las sociedades sobre las disposiciones relativas a la implicación de los trabajadores en la SE (art. 3.1). A este fin se deberá constituir dicha comisión negociadora. Corresponderá a la comisión negociadora y a los órganos competentes de las sociedades participantes fijar, mediante acuerdo escrito, las disposiciones relativas a la implicación de los trabajadores en la SE. Para conseguirlo, el órgano competente de las sociedades participantes informará a la comisión negociadora del proyecto y del desarrollo del proceso real de constitución de la SE, hasta la inscripción de la misma (art. 3.3). Para las negociaciones colectivas, la comisión negociadora podrá solicitar estar asistida por expertos de su elección, por ejemplo, representantes de las organizaciones sindicales pertinentes a nivel europeo (art. 3.5). Los órganos competentes de las sociedades participantes y la comisión negociadora deberán negociar con espíritu de colaboración para llegar a un acuerdo sobre las normas de implicación de los trabajadores en la SE (art. 4.1). La exigencia de espíritu de colaboración en la dinámica de funcionamiento del órgano de representación y en el procedimiento de información y consulta de los trabajadores. El órgano competente de la SE y el órgano de representación trabajarán con espíritu de cooperación, respetando sus derechos y obligaciones recíprocos. De igual forma se

procederá respecto de la cooperación entre el órgano de control o de administración de la SE y los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta de los trabajadores (art. 9 de la Directiva 2001/86). Las instituciones y derechos participativos establecidos en la Directiva son de carácter mínimo y no pueden afectar negativamente a los niveles de participación e implicación ya alcanzados en los Estados miembros (art. 12.3). Se deberá constituir un órgano de representación de los trabajadores de la SE y de sus filiales y establecimientos elegidos o designados por y entre los representantes de los trabajadores o, en su defecto, por el conjunto de los trabajadores.

El órgano de representación tendrá derecho a ser informado y consultado y, a tal efecto, a reunirse al menos una vez al año con el órgano competente de la SE, sobre la base de informes periódicos elaborados por el órgano competente, en relación con la evaluación y perspectivas de las actividades de la SE. Se informará a las direcciones locales en consecuencia. La información y consulta está dotada de un contenido mínimo que le dota efectividad. La reunión se referirá en particular a la estructura, la situación económica y financiera, la evolución probable de las actividades, de la producción y de las ventas, la situación y la evolución probable del empleo, las inversiones, los cambios sustanciales relativos la organización, la introducción de nuevos métodos de trabajo o nuevos procesos de producción, los traslados de producción, las fusiones, reducciones de tamaño o cierres de empresas, de establecimiento o de partes importantes de éstos, y los despidos colectivos. Esta es una información regular. Se prevé también una información en circunstancias excepcionales (normalmente en procesos relevantes de reestructuración de empresas). En tal sentido cuando concurren circunstancias excepcionales que afecten de modo considerable a los intereses de los trabajadores, y en particular en los casos de traslados, ventas, cierre de empresas o establecimientos o despidos colectivos, el órgano de representación tendrá derecho a ser informado. El órgano de representación o, cuando así lo decida —en particular por razones de urgencia, el órgano de representación tendrá derecho a ser informado—. El órgano de representación o, cuando así lo decida —en particular por razones de urgencia—, el comité restringido, tendrá derecho a reunirse, a petición propia, con el órgano competente para adoptar decisiones propias, con el órgano competente de la SE o con cualquier otro nivel de dirección más adecuado de la SE que sea competente para adoptar decisiones sobre las medidas que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores. Cuando el órgano competente decida no seguir la opinión o el criterio manifestado por el órgano de representación, este último tendrá derecho a reunirse de nuevo con el órgano competente de la SE a fin de intentar llegar a un acuerdo (art. 7 y Anexo, relativo a «Disposiciones de Referencia»). Existe aquí una especial preocupación por las situaciones de reestructuración de la empresa societaria y por la búsqueda de un consenso que se refleja en una consulta-negociación, esto es, un procedimiento de consulta que debe dar apertura a un proceso negociador (consulta en vista de un acuerdo colectivo) sobre la situación empresarial y su incidencia en la posición de los trabajadores.

En lo que se refiere a la participación institucional (interna a los órganos societarios) de los trabajadores en la SE, se producirá mediante la presencia de representantes de los trabajadores en el órgano de administración o del órgano de control de la SE (art. 7 y Anexo, relativo a «Disposiciones de Referencia»).

Esta norma europea ha sido objeto de transposición en virtud de la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas. En ella se entiende por «Implicación» de los trabajadores, en una lógica de corresponsabilidad: la información, la consulta, la participación y cualquier otro mecanismo mediante el cual los representantes de los trabajadores pueden influir en las decisiones que se adopten en las empresas. Por Información: la transmisión, por el órgano competente de la SE al órgano de representación de los trabajadores, o a los representantes de los trabajadores, de las informaciones relativas a aquellas cuestiones que afecten a la propia SE y a cualquiera de sus centros de trabajo y empresas filiales situados en otro Estado miembro, o que excedan de las competencias de los órganos de decisión en un único Estado miembro, en un momento, de un modo y con un contenido que permitan a los representantes de los trabajadores evaluar en profundidad las posibles repercusiones y, en su caso, preparar la consulta con el órgano competente de la SE. Por consulta: la apertura de un diálogo y el intercambio de opiniones entre el órgano de representación de los trabajadores, o los representantes de los trabajadores, y el órgano competente de la SE, en un momento, de un modo y con un contenido que permitan a los representantes de los trabajadores, a partir de la información facilitada, expresar una opinión sobre las medidas previstas por el órgano competente que pueda ser tenida en cuenta a la hora de adoptar las decisiones. Y por Participación: la influencia del órgano de representación de los trabajadores o de los representantes de los trabajadores en una sociedad mediante: a). El derecho a elegir o designar a determinados miembros del órgano de administración o de control de la sociedad; o b). El derecho a recomendar u oponerse a la designación de una parte o de todos los miembros del órgano de administración o de control (art. 2 de la Ley 31/2006). Sobre la base de la iniciativa y de las informaciones facilitadas por los órganos competentes de las sociedades participantes, se procederá a la constitución de una comisión negociadora representativa de los trabajadores de las sociedades participantes y de sus filiales y centros de trabajo afectados, cuyos miembros serán elegidos o designados de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales y según lo establecido en el artículo siguiente (art. 6). Es función de la comisión negociadora negociar con los órganos competentes de las sociedades participantes el contenido de los derechos de implicación de los trabajadores en la SE (art. 8).

De gran interés es la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión. Aunque esta Directiva no tiene como fundamento una libertad de información-expresión solo laboral, sino general (art. 11 Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea), tiene una especial inciden-

cia en la protección de las personas trabajadoras. Ya ha sido transpuesta en España, a través de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Por otra parte, cabe señalar que los derechos de información y consulta en sus variadas formas de expresión (consulta-audiencia, consulta-informe y consulta-negociación colectiva gestional) aparecen *transversalmente* en amplio conjunto de materias en las que la incidido el Derecho comunitario.

Así, por lo que respecta a la política de empleo y de ordenación del mercado de trabajo, existe un amplio catálogo de normas y de instituciones, de muy diverso valor jurídico: el régimen de la libre circulación de trabajadores y sus numerosas normas de desarrollo, como ya se ha indicado; el Fondo Social Europeo, dedicado a fomentar las oportunidades de empleo y movilidad dentro de la Unión Europea (artículos 162-164 TFUE; Reglamento UE/2021/1057, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio, por el que se establece el Fondo Social Europeo Plus y por el que se deroga el Reglamento UE/1296/2013); el Derecho de Coordinación de los Sistemas de la Seguridad Social de los trabajadores migrantes (Reglamento CE/883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril). Pero, sin duda, la más destacada tiene un gran valor político-social, pero reducida eficacia jurídica: nos referimos a la «*estrategia coordinada para el empleo*». El Título IX del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), versión consolidada de 2010, regula el «Empleo». Indica que los Estados miembros y la Unión se esforzarán por desarrollar una «*estrategia coordinada para el empleo*», en particular para potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable y mercados laborales con capacidad de respuesta al cambio económico, con vistas a lograr los objetivos definidos en el art. 3 del Tratado de la Unión Europea (art. 145 TFUE). El empleo, pues, no constituye propiamente una «*política armonizada*» comunitaria sino «una política de coordinación». Conforme al llamado «*método abierto de coordinación*», la Unión Europea dispone de competencias para coordinar las políticas económicas y de empleo por los distintos Estados miembros, responsables últimos de la política de empleo para su población.

El Derecho de la Unión Europea ha asumido un nuevo ámbito de relevancia en este plano de la política laboral, a partir de la nueva regulación de la política económica y fiscal (marco de estabilidad presupuestaria), sobre todo artículos 121, 126, 136, 148 y del Protocolo número 12 del TFUE (procedimiento de déficit excesivo). En virtud de dicha normativa europea, la Comisión puede imponer obligaciones a los Estados miembros en materia de política económica y fiscal, cuyo incumplimiento está sujeto a sanciones. Dictadas para cada Estado miembro en el marco del llamado «*Semestre Europeo*», se trata de auténticas obligaciones en un ámbito competencial difuso (la política económica y fiscal) que está influyendo notablemente en el ámbito del mercado de trabajo y las políticas de empleo, y en general del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Aunque se denomine «*recomendaciones*» a las

decisiones que emanan de este ámbito, se trata de instrumentos vinculantes para los Estados miembros y, por tanto, propone un ámbito singular nuevo de Derecho comunitario incidente en este marco sociolaboral, para bien —promueve modernizar políticas activas de empleo— y para mal —ha sido clave para las reformas laborales restrictivas—. Suspendidas las normas relativas a la estabilidad presupuestaria y al déficit excesivo por la pandemia, esta acción de regulación e incentivo comunitario de medidas de empleo también se está produciendo, con un sentido expansivo, con relación a las políticas de recuperación económica y de empleo tras la tragedia de la COVID-19. Hoy, buena parte de esta política gira en torno a los planes de recuperación económica financiados por los llamados Fondos «Next Generation», que implica no solo un volumen ingente de recursos (140 000 millones de € para España), sino también un sistema de planificación estatal previa y de control comunitario.

Respecto al ámbito clásico de las relaciones individuales de trabajo (formalizadas a través del contrato de trabajo), hay que poner de manifiesto que el de las denominadas «Directivas de armonización» —art. 153.1 TFUE— es el que más concentra o genera. La Unión Europea cuenta ya con un amplio catálogo de Directivas, aunque sobre aspectos siempre parciales de la relación individual de trabajo, orientadas a armonizar las «disposiciones mínimas» que deberán aplicar obligatoriamente los Estados miembros. Éstos, a su vez, pueden mantener o introducir medidas de protección laboral más estrictas —norma más favorable— (art. 153.4 TFUE). La competencia legislativa se atribuye conjuntamente ahora al Parlamento y al Consejo, previa propuesta de la Comisión y consulta al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones —art. 153.2 TFUE; Conviene recordar que: ciertas materias exigen sólo un procedimiento ordinario de legislación —implica decisión por mayoría; conforme art. 294 TFUE.; otras un procedimiento especial —implica una decisión por unanimidad: seguridad social, protección en caso de despido, representación de los trabajadores, condiciones de empleo de los nacionales de terceros países que residan legalmente en el territorio de la UE; y otras excluyen la competencia comunitaria —art. 153.5 TFU: remuneraciones, derechos de sindicación.

Esta aproximación, en una perspectiva descriptiva de conjunto, de la acción comunitaria de armonización de legislaciones sociolaborales, arroja el siguiente panorama normativo:

— «Derecho Comunitario Antidiscriminatorio del Trabajo». Junto al derecho a la protección de la seguridad y salud en el trabajo, el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades es el más desarrollado normativamente en la Unión Europea y probablemente el de mayor incidencia normativa y política en los Estados miembros, también por el intenso activismo en esta materia del TJUE. En todo caso, la norma de Derecho derivado más relevante en la materia, que marca la evolución de las demás, es la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que deroga las anteriores. La más

reciente en la materia es la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

— Modalidades de contratación y protección de ciertas condiciones sustanciales de trabajo, así como de ciertos colectivos. En aras de una cierta tutela comunitaria del viejo principio de estabilidad en el empleo, o mejor, de un nuevo principio de flexibilidad contractual, pero razonable y con garantías de protección, contamos con diversas Directivas de armonización en materia de contratación, por lo general promovidas por «acuerdos marco europeos» (ejemplo: Directiva 97/81/CE, del Consejo, relativa al acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial; Directiva 99/95/CE, del Consejo, relativa al acuerdo marco sobre trabajo de duración determinada), pero no siempre (Directiva 2008/104/CE, del Parlamento y del Consejo, de Empresas de Trabajo Temporal).

En estas coordenadas de política del Derecho, se dispone de un conjunto de Directivas que regulan condiciones de trabajo concretas, como son *el tiempo de trabajo* (Directiva 2003/88/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, que deroga otras anteriores y que no ha podido ser revisada pese a los intentos llevados a cabo en 2008 y su necesidad); *derechos de información contractual* (Directiva 2019/1152/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea; Directiva 2002/14/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, para el establecimiento de un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea), *el lugar de trabajo* (Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa al desplazamiento de trabajadores efectuada en el marco de una prestación de servicios —modificada por la Directiva (UE) 2018/957, 28 de junio—). Asimismo, encontramos Directivas cuyo objeto es la protección especial de ciertos colectivos vulnerables (Directiva 94/33/CE, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo). De gran relevancia es también la Directiva 2019/1158/UE, 20 de junio (sobre la conciliación de la vida laboral y familiar), con sucesivas transposiciones en 2023 en España, pero todavía de forma incompleta. Y por supuesto, interesante resulta la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, así como la Directiva sobre el trabajo en plataformas digitales.

— Vicisitudes de la relación laboral por causas empresariales (Directivas sobre reorganizaciones y reestructuraciones productivas). Una especial preocupación ha venido mostrando la UE por la regulación de la situación de los trabajadores cuando se enfrentan a momentos de crisis y cambio por razones económicas. Así, sucede en los casos de «transmisión de empresa» (Directiva 2001/23/CE, del Consejo, sobre el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, que

deroga otras anteriores y ha dado lugar a una muy intensa, y demasiado a menudo vacilante, jurisprudencia del TJUE), insolvencia empresarial (Directiva 2008/94/CE, del Parlamento y del Consejo, que también deroga otras anteriores; Directiva 2019/1023/UE, sobre marcos de reestructuración preventiva) y despidos colectivos (Directiva 98/59/CE, también derogatoria de sus precedentes).

De manera especialmente destacable, aunque se trata de una materia típicamente laboral, por tanto, un ámbito para las Directivas de Armonización —art. 153.1 TFUE—, apenas referidas, mención aparte merece la intensa producción normativa en relación con la «*seguridad y salud en el trabajo*», que incorpora importantes, y penetrantes, formas de información y de consulta-negociación colectiva. No en vano en esta materia se combina un proceso de excepcional dimensión normativa —una «Directiva Marco» (Directiva 89/391/CEE, del Consejo) y numerosas Directivas específicas— con el recurso, para progresar en esta regulación, a instrumentos de planificación y orientación política —«Estrategias Comunitarias de Seguridad y Salud en el Trabajo», así como de iniciativas de diálogo social —acuerdos autónomos—. Se trata de un campo de regulación comunitaria muy fecundo y dinámico. Últimamente, de interés es la Directiva 2020/739/UE, de la Comisión de 3 de junio, por la que se modifica el anexo III de la Directiva 2000/54/CE en lo que respecta a la inclusión del SARS-CoV-2 en la lista de agentes biológicos que son patógenos humanos conocidos, así como la Directiva (UE) 2019/1833 de la Comisión, que modifica la Directiva 2000/54/CE en relación con la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. Asimismo, está prevista una nueva propuesta de modificación de la Directiva de agentes cancerígenos (Directiva UE/2022/431 del Parlamento Europeo y del Consejo de 9 de marzo, por la que se modifica la Directiva 2004/37/CE, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo —obligará a una nueva modificación de la regulación interna española).

5. EL MODELO DE RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DE PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA DE LOS TRATADOS DE LA UNIÓN EUROPEA. VALORACIÓN JURÍDICO-CRÍTICA

«Las principales objeciones a democratizar las empresas económicas no están adecuadamente sustentadas por el análisis y la evidencia»

ROBERT A. DAHL¹⁰

El conjunto de los derechos, principios y normas vigentes en la Unión Europea permite ya hablar de un cuerpo de instituciones jurídicas que bien puede calificarse como una rama del Derecho comunitario entero. Sin embargo, la vigencia del principio de subsidiariedad, inserto en el Sistema de los Tratados de la Unión, augura una larga época antes de la consolidación de esas estructuras jurídicas. Pero el número y la entidad cualitativa de las normas laborales y de «protección social» (éstas últimas calificables de «débiles» en su formulación y fuerza jurídica) vigentes, así como el intenso activismo de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, llamado cada vez más por los jueces sociales nacionales (señaladamente, a través del reclamo de la cuestión prejudicial) que cuestionan el «estatus quo» interpretativo nacional (el dominio del Tribunal Supremo), permiten afirmar que ya los Ordenamientos Jurídicos nacionales son ininteligibles sin contar con ellas y su sólido conocimiento será determinante para el éxito de la profesión de jurista, no solo, pero también, del trabajo.

Dentro de ese cuerpo normativo, que goza ya de una cierta «densidad», debe llamarse la atención sobre la especial importancia que se otorga en el Derecho Comunitario a la participación de las personas trabajadoras en la empresa —reconocido como derecho fundamental en el art. 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea¹¹, pero considerado por la STJUE (Gran Sala) de 15 de enero

¹⁰ DAHL, R.A.: *Prefacio a la democracia económica (1985)*, Ed. Grupo Editor Latinoamericano, 1990, pp. 130; y el lúcido estudio de MACPHERSON, C.B.: *Ascenso y caída de la justicia económica y otros ensayos*, Ed. Manantial, 1991; MONEREO PÉREZ, J.L.: «Ciudadanía, empresa y constitución social del trabajo: por un constitucionalismo de derecho social», *lacittadinanzaeuropea.lceonline (www.lceonline.eu)*, 1/2022, I, pp. 1-48. Ampliamente, en una perspectiva histórica, MONEREO PÉREZ, J.L.: *La Teoría Crítica de la Política y del Derecho en la República de Weimar Otto Kirchheimer*, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2025, especialmente, Capítulo II.5 («Teoría de la democracia (III): Constitucionalismo de Derecho privado y social del trabajo y vigencia de los derechos en la empresa y frente a los poderes empresariales»), pp. 454 y ss., y Capítulo III. 7 («El problema de la racionalización de las fuerzas productivas: Nuevas técnicas de producción, nuevos procedimientos de trabajo y nueva racionalización social y su incidencia en el Sistema de Relaciones Laborales»), pp. 999 y ss.

¹¹ Defendiendo su condición de derecho social fundamental, véase MONEREO PÉREZ, J.L.: «Artículo 27. Derecho de la información y consulta de los trabajadores en la empresa», en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J.L. (dirs. y coords.) *et altri: La Europa de los Derechos*.

de 2014, asunto C-176/12 como mero principio (sic), que no puede aplicarse directamente—, en especial a través de fórmulas «débiles», pero relevantes, como son los derechos de información y consulta. A este respecto, además del establecimiento de un «marco general» relativo a la información y consulta (Directiva 2002/14/CE, del Parlamento y del Consejo), y de la previsión de formas específicas de «implicación de los trabajadores» en las sociedades anónimas europeas —o cooperativas europeas—, completando con Directivas —Directiva 2001/86/CE, del Consejo— la regulación por Reglamentos de estas formas societarias europeas, destacan sobre todo los «Comités de Empresa Europeos» (Directiva 2009/38/CE, Parlamento y Consejo, relativa a la constitución de un «comité de empresa europeo» o un «procedimiento de información y consulta» de los trabajadores en empresas o grupos de dimensión comunitaria, transpuesta al Derecho español por la Ley 10/2011, que modifica la anterior Ley 10/1997). Hoy se está debatiendo la posibilidad de incluir un «Protocolo de Progreso Social» anexo a los Tratados de la Unión Europea para reforzar la protección de los derechos colectivos, de momento con nulo éxito.

El «objeto» o ámbito de la participación es la «empresa» como organización de una actividad económica determinada. La empresa, como se indicó, está en un proceso de permanente reestructuración. Las compañías transnacionales, actúan transformaciones de enorme complejidad con gran rapidez. Éstas ya no son las tradicionales empresas multinacionales con estructuras decisorias rígidamente jerarquizadas, sino más flexibles y relativamente descentralizadas, de orden esencialmente «multidivisional». Esto les dota de una singular capacidad de adaptación a las variaciones del mercado, verificando las nuevas tendencias y adecuando a ello el sistema de producción. Para ello se organiza a través de unidades o divisiones empresariales articuladas por el eje de un centro de decisión unitaria, pero fluido. Esta *metamorfosis de la empresa transnacional* ha sido facilitada por la progresión de las nuevas tecnologías en el marco de la «sociedad de la información». Las empresas transnacionales (pero también las nacionales) tienden a adoptar estructuras cada vez más descentralizadas en las cuales prevalece, sin embargo, diversas formas de relación de colaboración interempresarial, formando redes de colaboración; lo que da lugar a una multiplicidad de formas de vinculación horizontal y vertical entre las empresas, en paralelo con las transformaciones de los procesos de producción y comercialización de los productos. Se forman «redes» flexibles entre las diversas unidades productivas. Su relación de base en la «especialización flexible» de la producción, dando lugar a la formación de plantas industriales preparadas para responder rápidamente a las variables exigencias de los mercados. Este modelo flexible de organización de la producción es el propio del modelo postfordista como paradigma organizativo y técnico-industrial emergente.

Estudio Sistemático de la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, Ed. Comares, 2012, pp. 597-634.

Normalmente se tiende a una reducción formal de la dimensión de la empresa, pero existe un alto grado de integración o colaboración entre las distintas unidades productivas (relativamente) autónomas que están implicadas en los nuevos complejos empresariales. En el lado «interno» a la empresa (esto es, desde el punto de vista de su estructura interior y de los elementos que están integrados en ella), el modelo posfordista se produce un cambio en el rol productivo del trabajo humano basado ahora en maximizar la autonomía y la creatividad de los operadores. Este modelo se basa precisamente en la mayor participación de los trabajadores en la delimitación del trabajo, en los métodos de producción y en los flujos de producción en atención a las variaciones del mercado. La participación exigida es, sin embargo, concebida como elemento estrictamente funcional a la rentabilidad y no en los términos de la democracia industrial como instrumentación de mecanismos encaminados a compartir y distribuir el poder en las organizaciones empresariales. Desde el punto de vista de la participación «funcional» o instrumental (presidida por la racionalidad instrumental), la participación comporta la utilización de tecnologías sociales (de «ingeniería social», diría Roscoe Pound, aunque haciendo referencia al papel del jurista en el Derecho contemporáneo) dirigidas a transformar y modelar los comportamientos conflictivos de los trabajadores para conseguir la cooperación y la aceptación de las decisiones empresariales en elaboración del orden en la producción. Es decir, sirve funcionalmente como medio adecuado para fomentar la cooperación y la integración de los agentes, expandiendo el control directivo sobre relaciones de poder en las organizaciones empresariales. En este enfoque funcionalista la participación es percibida y practicada no tanto como un derecho democratizador (incluido en la noción de ciudadanía industrial) como una útil facultad instrumental al servicio de la dirección del complejo empresarial que se encamina esencialmente al mayor rendimiento y competitividad de la organización productiva.

Por contraposición a la concepción de la participación como mera técnica instrumental directiva, se sitúa las concepciones que se vinculan a la democracia industrial, donde la razón de la eficiencia productiva se combina con la pretensión explícita de transformar los equilibrios de poder en el proceso de toma de decisiones empresariales, y la mayor intervención de los trabajadores en el proceso de trabajo. Se trataría de cambiar las tradiciones relaciones jerarquizadas y asimétricas entre dirección y trabajador, en el marco de un proceso de democratización, yendo más allá de una simple modernización de los modos y dispositivos en virtud de los cuales se facilitaría el ejercicio del poder unilateral de la dirección. No se trataría de obtener sólo un orden y consentimiento en la producción; sino de hacer partícipes a los trabajadores de la marcha de la empresa participando activamente en el poder de decisión. De este modo, los mecanismos de participación en la lógica de la democratización de las organizaciones empresariales, no sería meras tecnologías sociales que persiguen garantizar al máximo la motivación e integración de los trabajadores y legitimar las decisiones de la empresa, sin que la participación sea coparticipar en el poder decisorio. El modelo participación orientado hacia la democracia industrial persigue, pues,

una más equilibrada distribución de la autoridad entre el capital y el trabajo en la organización empresarial. Una forma de gestión participativa que trataría de realizar los valores de la democracia en la empresa, sin limitarse (pero tampoco sin ignorar) a justificar o legitimar las prerrogativas de la dirección: no sería un simple medio para alcanzar objetivos satisfactorios en el campo de la producción en términos de calidad. En ese marco puede considerarse una expansión consecuencia de la democracia la vinculación del trabajo en la gestión de la empresa y del proceso productivo.

Resulta, así, que la participación de los trabajadores es una noción polisémica que presenta una multiplicidad de contenidos y versiones sobre su alcance y sobre los dispositivos que han de ser puestos en práctica. Por ello el modelo de participación depende de la conformación del propio modelo de relaciones industriales, porque en atención a este se podrá apreciar los objetivos a perseguir por las políticas de participación en la dirección de la empresa. Por otra parte, los nuevos modelos productivos y la posible descentralización de la producción, viene acompañada de una mayor integración financiera (no contrarrestada por las formas de participación financiera colectiva o individualizada), al propio tiempo que la reducción de la dimensión de las fábricas se hace compatible con la mayor dimensión de las empresas como organizaciones de la actividad económica. La «navaja analítica» aplicada a la conformación actual de las empresas más innovadoras evidencia esa tendencia emergente. El sistema de producción flexible permite una rápida y mejor adaptación de la producción a la demanda, un alto potencial de innovación, una reducción de trabajadores «interno» y, en fin, sistemas de control basados en redes descentralizadas. Estas nuevas formas de organización y colaboración empresarial utilizan renovadas formas y reglas jurídicas. En el nuevo derecho de la producción se utilizan las formas jurídicas tradicionales, pero en la creación de un espacio jurídico transnacional interviene de forma decisiva el establecimiento de una red de acuerdos formales e informales celebrados entre compañías y cadenas de empresas. Junto a las formas jurídicas del Derecho Interestatal se acrecienta el peso de la tradicional *Lex Mercatoria*, en virtud de la cual las empresas transnacionales se autorregulan eludiendo interferencias de los Estados nacionales¹². El derecho de la producción resultante es el que asume una posición central y es capaz de determinar el sentido de las transformaciones del mismo Derecho positivo estatal, cuyo derecho económico, mercantil, laboral y

¹² MONEREO PÉREZ, J.L. (2018). «La racionalización jurídica de las relaciones laborales y la emergencia de nuevas fuentes reguladoras en el orden internacional. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, núm. 8(1), 2018, pp. 1-44; *Ibid.*, *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Ed. Bomarzo, 2017, especialmente, Capítulo II.2, pp. 54-109; *Ibid.*, «La organización jurídico-económica del capitalismo: El Derecho de la economía», estudio preliminar a RIPERT, G.: *Aspectos jurídicos del capitalismo moderno*, edición a cargo de J.L. Monereo Pérez, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2001; *Ibid.*, «La organización jurídica del capitalismo (Parte I): constitución económica y estado social de derecho», en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, Laborum, núm. 10, 2024; *Ibid.*, «La organización jurídica del capitalismo (Parte II): las instituciones jurídicas de la economía», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, Laborum, núm. 11, 2024, y la amplia bibliografía allí citada.

fiscal queda fuertemente condicionado por las prácticas autónomas de los grupos empresariales privados. El mercado y los actores económicos dominantes (entre los que se entran la constelación de empresas transnacionales) limitan los márgenes de decisión de los Estados miembros. En este sentido la influencia de la racionalización económica (de sus principios y valores) es determinante de la organización del Sistema Social y Político. Siendo, así, que el fenómeno se acrecienta conforme avanza el proceso de transnacionalización de los mercados. En este sentido, si para los Estados es ya difícil acometer procesos de heteroregulación de las actividades económicas; para los trabajadores resulta más difícil articular mecanismos de control y de participación sobre los complejos empresariales. Lo que se hace prevalecer es una lógica propia de los sistemas autorregulados entre los complejos empresariales, y, de forma subordinada, entre los actores sociales (empresarios y representaciones asociativas o unitarias). Las condiciones del mercado cambian con gran rapidez, de manera que la presión competitiva de las empresas se incrementa, condicionando los sistemas normativos de los Estados. Proliferan los acuerdos «microcorporativistas» (coherentes con la conformación de los complejos empresariales como *unitas multiplex*), más flexibles, descentralizados y eficientes que los tradicionales grandes acuerdos «macrocorporativos» que caracterizaron a la racionalidad del fordismo. El objetivo comúnmente perseguido por la nueva política empresarial es la flexibilidad como fin preferente, haciendo posible conseguir una capacidad general de las empresas para reorganizarse en respuesta directa a las fluctuaciones de su medio ambiente. Es la doble vertiente del Derecho reflexivo (implicado en los procesos de autorregulación), el cual encuentra su manifestación el Derecho económico empresarial y en el Derecho convencional del Trabajo. En este marco, la Unión Europea, con su reciente Tratado instituyente de la Constitución Europea, es una manifestación significativa de un orden político de carácter «posthobbesiano», dotado de un centro de decisión política unitaria y una pluralidad de instancias estatales soberanas, las cuales han consentido en ceder ámbitos relevantes de sus competencias soberanas («autolimitación» de poderes normativos soberanos detentados por los Estados miembros).

Los modelos de organización empresarial para afrontar los retos de la competitividad de escala exigen una mayor implicación de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones empresariales. La razón económica de la competitividad prevalece notoriamente respecto de la razón participativa dentro de las aspiraciones inherentes a los modelos de la llamada «democracia industrial». Desde ese enfoque *funcional o instrumental de la participación* se sitúa hoy el problema de la intervención e influencia de los trabajadores en el gobierno de la empresa. Esto es, desde la perspectiva de una *participación debilitada, no desde una participación «fuerte»*. Ello sin perjuicio de que existan ámbitos de participación cogestional fomentados desde la nueva cultura jurídica empresarial de la participación. La perspectiva actual de fomento de las distintas formas de participación e implicación de los trabajadores en la empresa adolece de ese enfoque de *racionalidad instrumental, donde predomina la defensa del principio axial de eficiencia o economicidad*. La

empresa global —como nuevo modelo de organización de la actividad económica apoyado en la innovación tecnológica— aparece como una institución económica en la que prevalece la lógica del mercado. En este sentido se ha producido también un cambio en la ideología jurídica de la participación que ha acompañado a las recientes transformaciones del capitalismo, en una secuencia que va desde el predominio del conflicto hacia el de la cooperación (aunque siempre desde la defensa de los propios intereses de los trabajadores). No se olvide que en sí el mercado global obedece a estrategias de orden político e ideológico, como ocurre con el mismo paradigma de empresa global flexible y descentralizada. El mercado moderno es una unidad jurídico-económica de relaciones de intercambio, siendo su estructura el reflejo de una decisión político-jurídica.

Los nuevos modelos de empresa en los países desarrollados parecen exigir formas de participación más cooperativa en lo que respecta a la solución de los problemas de la empresa y de la organización de las relaciones laborales. Pero, al propio tiempo, la segmentación de los trabajadores en la misma empresa puede plantear nuevas formas de conflictividad (trabajadores permanentes/trabajadores temporales; trabajadores «internos» y trabajadores «externos» que prestan servicios en el mismo centro de trabajo; etcétera). También la apertura del conflicto queda abierta manifiestamente en los procesos de reestructuración, que a menudo desembocan en despidos masivos, y, en relación a ello, en los procesos de «deslocalización» de las grandes sedes empresariales en la dirección de reducir costes mediante el abaratamiento de la mano de obra. Estos procesos pueden ser tratados mediante el diálogo, la consulta, la participación institucional y la negociación colectiva, pero operan, sin duda, sobre un entramado altamente conflictivo de intereses en juego. Por consiguiente, la realidad cooperativa no reside en la desaparición del conflicto sino en el *tipo de método más adecuado para su tratamiento*. El conflicto es connatural a las relaciones laborales, y en tanto persista el régimen salarial el conflicto existirá entre el trabajo y capital como fuerzas productivas. En relación a ello, la empresa como organización es en sí misma una estructura de dominación, presidida por relaciones de poder, con inevitable apertura hacia el conflicto, el cual puede ser, sin embargo, afrontado desde ópticas distintas (de ruptura o de reforma; de disolución; o de institucionalización, esto es, de encauzamiento jurídico e institucional de la conflictividad emergente en cada momento o etapa histórica).

En la dialéctica conflicto/pacto, reivindicación/cooperación, en un modelo evolucionado («civilizado») de relaciones laborales se tiende a hacer prevalecer el método del pacto o de la cooperación. Por lo demás, existen ámbitos de las relaciones laborales en los que es posible encontrar espacios para una toma de decisiones por vía codecisional, y en los que, en términos de principio, es posible una implicación directa y no necesariamente de conflicto abierto (*v. gr.*, seguridad y salud laboral; nuevas tecnologías). En estos ámbitos la lógica de la cooperación puede desplegarse fácilmente y de modo funcional.

Con todo, la penetración de la cultura de la participación es mayor en el desenvolvimiento de las relaciones colectivas y sindicales en la empresa. La vía del consenso ha sido un instrumento realmente útil que ha facilitado (desde el punto de vista sociopolítico) los procesos de reestructuración y renovación tecnológica. La participación ha sido un valor añadido en dichos procesos. Los trabajadores han podido intervenir en las decisiones preventivamente o, en su caso, han reducido o amortiguado sus consecuencias más nocivas. El personal de la organización productiva cuenta con una estructura representativa dotada de facultades de información y consulta ante las posibles decisiones de reestructuración empresarial que puedan afectarles; debiéndose realizar la información y la consulta en tiempo útil y con los contenidos apropiados para que los representantes de los trabajadores estén en condiciones de intervenir el proceso de tomas de decisiones de reestructuración (véase, con referencia a los Comités de Empresa Europeos, SSTJCE de 29 de marzo de 2001 (caso *Bofrost*) y de 13 de enero de 2004 (caso *Kühne&ángel*)).

El Tratado de la Constitución Europea parece establecer un *modelo abierto de participación, pero desde una fórmula ciertamente debilitada*. Esto es, a título sobre todo de derechos de información y consulta, y tan sólo con una tímida referencia a la «cogestión» o codecisión institucional. Su concreción o desarrollo legislativo y su aplicación práctica queda fuertemente condicionado por la *realidad de formas de empresa «difusas», en régimen de colaboración o integración, u organizadas de manera descentralizada*. Una empresa caracterizada por el «poliformismo», que, a más de ser difusa y descentralizada, se sitúa en constante cambio (se inviste y desinviste rápidamente) y reestructuración permanente, lo cual plantea nuevos problemas respecto a su dirección y a los mecanismos de influencia o participación de los trabajadores en ella, en su calidad de «partícipes» de pleno Derecho. Se ha reforzado la libertad de empresa —que incluye la libertad de gestionar la empresa libremente— y se invoca continuamente el «interés objetivo de la empresa», tanto desde el punto de vista judicial como desde la perspectiva de la legislación (especialmente de la reestructuración de las empresas; en términos de viabilidad empresarial, posición competitiva de la empresa, etcétera). En muchos casos, las empresas aparecen como un centro de actividades (a menudo desmaterializado) dependiente de decisiones adoptadas en centro de decisión de grupos nacionales o multinacionales (advértase el fenómeno de la «deslocalización»). Las grandes compañías o empresas transnacionales actúan como un nuevo sujeto histórico sobreañadido a los Estados y clases sociales de antaño que ejercen su dominio en el nuevo espacio económico-político de la globalización.

El lugar de la participación, su modelo, dependerá también de la estrategia que se siga en la determinación y «selección» de los modelos productivos: caben los viejos modelos productivos; y también las opciones extremas de estrategia de reducción permanente de los costes, por un lado, y, por otro, la estrategia de innovación y flexibilidad. El modelo de participación no es en absoluto indiferente a dichos modelos, sino que está relativamente condicionado por ellos. La vida económica actual

se caracteriza por la transformación de la organización de las empresas, donde el cambio se ha instalado en términos de transformación jurídica (supuestos de fusión y escisión de sociedades), económica (modificaciones de condiciones de trabajo y despidos por causas de funcionamiento o adaptación), o bien como cambios de su estructura financiera (cambios de control, políticas de salvamento o saneamiento). Estas transformaciones de las estructuras jurídicas y económicas de las empresas se producen dentro de unas reglas de juego jurídica e institucionalmente predeterminadas que hoy se encuentran en proceso de adaptación «subordinada» (esto es, dependiente en gran medida de las exigencias empresariales en un Ordenamiento jurídico decididamente pro-empresarial), cuando no en abierta situación de crisis de identidad y de eficiencia. Estas reglas del ordenamiento laboral reflejan un cierto desfase de ritmo entre la constitución económica y la constitución social y participativa del trabajo en el mundo de las relaciones de producción de base capitalista. La razón económica evoluciona de modo más coherente que la razón social en los procesos de reorganización y transnacionalización de la economía. Si no se alcanza un equilibrio entre esas dos razones, que están en la base de la función político-jurídica del Derecho del Trabajo, los derechos participativos estarán vaciados de contenido y tan sólo asumirán una función legitimadora de decisiones de gobierno empresarial que se imponen unilateralmente a los trabajadores, sin que éstos puedan intervenir incisivamente en la estrategia empresarial. La dirección de la empresa acabará por instaurar un sistema de gestión autónomo de la organización productiva en relación al conjunto del personal.

Es de realzar que se ha perdido en gran medida la idea originaria de la «reforma de la empresa»; sustituida por la idea de una participación funcional hacia la empresa como organización de actividades económicas orientadas al máximo beneficio (la empresa como centro de beneficios que otorga preferencia al «valor económico» de la competitividad). Se fomenta la «cultura de la participación» como elemento instrumental al servicio del principio axial de eficiencia económica —al propio tiempo que cauce para la integración de la conflictividad subyacente en su mismo interior— entre los elementos personales que quedan implicados en la organización productiva. Basta reparar en la fórmula, «necesidades objetivas de la empresa» como condicionante *necesario* de la misma racionalidad de sus formas de dirección y gestión.

Con todo, lo que se está produciendo es una crisis del paradigma o modelo de empresa originario, dominado por una empresa centralizada, jerarquizada y unidireccional en su estructura directiva. Actualmente, la empresa continúa siendo ámbito de organización de las relaciones de trabajo y marco de referencia del Derecho Social del Trabajo. Pero la empresa se ha transformado intensamente, porque la empresa deja de ser una estructura estrictamente descentralizada (los proceso de exteriorización de la mano de obra con la subcontratación, la empresa en red —con una nebulosa de contratistas, proveedores, prestatarios de servios externos, etcétera—, la empresa «virtual», las empresas de trabajo temporal, la cesión de trabajadores en las estructuras de grupo, etcétera; lo que determina que la empresa sea cada vez

más difusa) y jerarquizada (las nuevas formas de trabajo requieren la implicación de los trabajadores, el trabajo de calidad y la asimilación en el perfil de cualificación de las nuevas tecnologías). En tal sentido el problema que se plantea es el del espacio «empresarial» de la participación de los trabajadores, a menudo, su misma identificación; y otro tanto ocurre respecto a la identificación de los auténticos centros de decisión empresarial. La cuestión se suscita a propósito del hecho obvio del carácter difuso y no transparente de la empresa contemporánea y a su orientación hacia el beneficio. La transparencia opera respecto a los trabajadores, pero también en cuanto a los accionistas; a menudo, unos y otros, se ven desplazados por los nuevos tecnócratas, los «managers», bajo los nuevos paradigmas de dirección empresarial, y directivos con alta capacidad de adaptación y movilidad. El poder —su autonomía— de los dirigentes empresariales se acrecienta, por lo demás, en el marco de la globalización de la economía marcada por la desregulación, que exige la adopción de decisiones rápida, a pesar de comprometer la posición competitiva de la empresa. Cómo, entonces, garantizar que los derechos y libertades constitucionales penetren en esa «empresa difusa» (y tendencialmente «intransparente»); y entre esos derechos está el de participación, en la idea de un autogobierno más participativo de la empresa moderna. También está el problema de identificar al propio «personal de la empresa» cuando en los centros y lugares de trabajo coexisten distintas empresas, cuando se admite el régimen del trabajo a través de empresas de trabajo temporal (ETT) y la empresa usuaria no asume la condición de empresario del trabajador, pero sí ejerce sin ser parte en el contrato de trabajo con los poderes directivos correspondientes respecto de la organización de su trabajo productivo; igualmente cuando se utiliza el teletrabajo, etcétera. Se produce aquí una fragmentación de la colectividad del trabajo en la empresa. Las estructuras representativas y la participación de los trabajadores en esas nuevas formas de organizar la empresa no pueden superar la posición estructural de subordinación del trabajo ni tampoco la reconstrucción del mundo del trabajo con las nuevas formas de empresa y de trabajar, pero sí pueden contrarrestar muchas de sus derivaciones más negativas. Entre otras cosas, porque en no pocos casos las nuevas prácticas de gestión empresarial son formas que han permitido esquivar a los sindicatos (como pretensión efectiva o como elemento objetivo que lo permite o posibilita). Las prácticas de organización empresarial no son un elemento extraño a las políticas de poder entre los actores sociales.

Estos son los grandes dilemas que se plantean también en lo que se refiere a la instrumentación del derecho de participación de los trabajadores en la empresa. Los derechos participativos, de los trabajadores o de sus representantes (éstos encarnan jurídicamente la defensa de los intereses del personal de la empresa de pertenencia) son elementos necesarios del modelo de democratización postulado por el constitucionalismo democrático-social y su cristalización en la idea-fuerza de la ciudadanía de la empresa (que se juridifica a través de la garantía de los derechos generales y específicos de los trabajadores en la misma o en su interior). Ese modelo determinó la crisis «política» del paradigma de autoridad y unidireccionalidad de la empresa;

con todo, un sistema de límites de los poderes empresariales discrecionales y la instrumentación de modos participativos de ejercicio. En este contexto, los derechos de información, consulta y participación institucional (cogestión o codecisión) han permitido controlar el ejercicio de los poderes de la dirección de la empresa y decidir en importantes materias. Su eficiencia, no obstante, queda comprometida por el modelo de dirección unilateral que se contrapone a la visión pluralista de la empresa. Ésta última postula un gobierno directivo que tenga en cuenta la pluralidad de intereses presentes en su interior. Si se desea ir más allá de una participación «simbólica» (cuando no decididamente retórica) debe tomarse en serio el derecho de participación de los trabajadores en la dirección de la empresa y asegurar en todo caso el principio de responsabilidad social en el ejercicio de actividades empresariales. El juego que pueda tener el «interés de la empresa» es muy distinto según el modelo de gestión en que se encuadre. Desde un modelo unidimensional o monista del interés de la empresa, la dirección se sitúa en términos antitéticos respecto al personal y a las estructuras representativas que lo institucionalizan en términos jurídicos. Por el contrario, desde un modelo pluralista, el interés de la empresa puede ser un elemento que delimite puntos de encuentro o des-encuentro en su dinámica de funcionamiento. El modelo pluralista se caracteriza por la construcción jurídica de un una «constitución del trabajo» en la empresa, que garantiza los derechos de los trabajadores en su interior, y, especialmente, en los procesos de reestructuración productiva. Las nuevas culturas de empresa tratan de concentrar los esfuerzos en la integración y en la realización de los objetivos empresariales, buscando aquellas áreas de interés común¹³.

¹³ La construcción del concepto de constitución del trabajo —un concepto de configuración abierta— se llevaría a cabo por autores iuslaboralistas iusocialistas como Hugo Sinzheimer, Karl Korsch y Ernst Fraenkel y por autores constitucionalistas y teóricos —también issocialistas— del Derecho como Hermann Herman Heller, Gustav Radbruch, Franz Neumann y, en parte, Otto Kirchheimer (entre los teóricos de la ciencia política se incluiría después Ernst Fraenkel, el cual comenzó sus pasos —como Franz Neumann— como iuslaboralista). Se pretendía proyectar la democracia constitucional (de ahí también la idea de «constitucionalizar la empresa») en el ámbito de la economía y de las organizaciones empresariales. La economía y la organización de la empresa deberían ser organizadas por la doble acción del Estado (planificación) y por la autonomía colectiva a través la actuación de las organizaciones profesionales y sus medios de acción colectiva, como la negociación colectiva y la institución de los consejos de empresa y formas de codecisión institucionalizada en las empresas (constitución del trabajo en la empresa). Ello implicaba una democratización de las relaciones de trabajo en la empresa combinando dirección institucional de la empresa y sistema de negociación, lo cual remitía a la subjetividad colectiva-sindical del trabajo frente al «despotismo de fábrica» (autoritarismo empresarial que tenía la cobertura jurídica e ideológico-jurídica del derecho de propiedad «extendido» a la empresa). En la idea de constitución del trabajo en la empresa se ponían de manifiesto el carácter sustancialmente político de la organización del trabajo en la empresa (como organización productiva y de personas en las que se articulan procesos de decisión en la esfera económica; art. 165 de la Constitución de la República de Weimar de 1919) y del propio Derecho del Trabajo llamado a establecer la regulación garantista correspondiente que articularía las relaciones de poder y colaboración entre los trabajadores y el empresario. Véase APARICIO TOVAR, J. y BAYLOS GRAU, A. (coords.): *Autoridad*

Actualmente, se asiste a una crisis del modelo pluralista, donde las políticas de flexibilidad gestional ponen en cuestión sus postulados y sus ventajas. La política directiva de la empresa parece otorgar una máxima preferencia a las exigencias del mercado y de la competitividad en una economía global. En ese contexto se enmascaran opciones decisorias unidireccionales bajo el camuflaje de un planteamiento tecnocrático de la eficiencia de la empresa (racionalización tecnocrática). El enfoque funcionalista ve en la empresa un sistema de contratación articulada alrededor de una actividad económica, haciendo difuso el elemento organizacional en sí que es soporte de la empresa como institución económica del capitalismo actual. Este paradigma o modelo de empresa tiende a anular la eficiencia y operatividad práctica de los derechos de información consulta, y participación institucional o en forma de codecisión, puesto que operan respecto de una realidad empresarial presupuesta que tiende a difuminarse o hacerse intransparente. En las nuevas formas de organización de la empresa, nociones como centro de trabajo y centro de decisión como referentes de la organización y actividad de las instancias representativas del personal se difuminan en los procesos de desmaterialización y disgregación que presiden las actuales operaciones de reestructuración empresarial. La progresión de esta tendencia conduce, de suyo, a *vaciar de contenido y eficacia los derechos de información, consulta y codecisión (basta reparar en la dificultad de garantizar el principio de transparencia informativa de la empresa en relación al personal, cuando no a las mismas instituciones representativas de los trabajadores en el marco de organizaciones empresariales «difusas» y, a menudo, «virtuales»)*.

Sin embargo, interesa destacar aquí, que la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el Sistema de los Tratados de la Unión ofrecen un marco abierto para la implantación de formas más incisivas y más coherentemente democratizadoras de participación de los trabajadores en la empresa. Es posible adoptar

y democracia en la empresa, Ed. Trotta, 1992; MONEREO PÉREZ, J. L.: *Fundamentos doctrinales del Derecho social en España*, Ed. Trotta, 1999, especialmente, pp. 41y ss., y Capítulo 3.4 («Derecho social, socialismo democrático y constitución jurídica de la clase trabajadora»; «Reforma social y constitución del trabajo»; «Combinación de status y contrato en la constitución del trabajo»), pp. 191 y ss.; MAESTRO BUELGA, G.: *La Constitución del Trabajo en el Estado Social*, Ed. Comares, 2002; MONEREO PÉREZ, J. L.: *La defensa del Estado Social de Derecho. La teoría política de Hermann Heller*, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2009, espec. p. 67 y ss.; *Ibid.*, *El Derecho en la democracia constitucional. La teoría crítica de Gustav Radbruch*, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2020; MONEREO PÉREZ, J. L.: «Democracia social y económica en la metamorfosis del Estado moderno: Harold J. Laski». *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, núm. 11(1), 2021, pp. 298-377; MONEREO PEREZ, J. L.: «Constitucionalismo de Derecho privado “social” y “constitución del trabajo” frente al liberalismo iusprivatista tradicional. A propósito de la teoría jurídica de Georges Ripert». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. 1, 2021, pp. 197-264; *Ibid.*, *La Teoría Crítica de la Política y del Derecho en la República de Weimar Otto Kirchheimer*, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2025, especialmente, Capítulo II.5 («Teoría de la democracia (III): Constitucionalismo de Derecho privado y social del trabajo y vigencia de los derechos en la empresa y frente a los poderes empresariales»), pp. 454 y ss.

otras opciones de política democratizadora de las empresas, al amparo de los Textos Fundamentales de la Unión, y, en general, de las normas constitucionales de los ordenamientos jurídico-internos. Sin necesidad de cambiar radicalmente el modo de producción vigente, cabe establecer sistemas de empresas gobernadas democráticamente con la intervención de todas las personas que trabajan en ella. Es una manera de crear una «democracia participativa». El *derecho a la democracia* dentro de las empresas. Se ha advertido —con razón y argumentación convincente— por un clásico de la teoría del liberalismo político avanzado, que, si se justifica la democracia para gobernar el Estado, entonces *también* debe justificarse en el gobierno de las empresas económicas; y decir que no se justifica en el gobierno de las empresas económicas, implica decir que no se justifica en el gobierno del Estado¹⁴. La participación en el interior de las organizaciones productivas atenuaría (aunque no suprimiría) la tendencia apreciable en los hechos hacia la oligarquía, la jerarquía o la dominación que se produce de modo tan fuerte en las empresas económicas. Ninguna estructura democrática está completamente a salvo de la «ley de hierro» formulada por Robert Michels¹⁵, según la cual los imperativos de la organización presentan internamente un impulso hacia la oligarquía. Pero no se trata de una verdadera «ley» inexorable, sino de una tendencia universal en todas las organizaciones humanas, que puede ser en gran medida neutralizada a través de un sistema de controles mutuos y eficientes.

Por otra parte, las empresas participativas no tienen que ser precisamente menos eficientes y competitivas que las construidas en la lógica propia de los modelos basados en el individualismo propietario. En un régimen democrático puede establecerse un equilibrio entre las facultades directivas del titular de la empresa (y del derecho de propiedad) y los derechos de participación y codecisión de los trabajadores. El modelo de empresa debe orientarse no sólo a los intereses de aquellos que proporcionan el capital financiero (que determina que la empresa esté exclusivamente al servicio de sus propietarios legales; el modelo financiero se corresponde con la con-

¹⁴ DAHL, R.A.: *Prefacio a la democracia económica (1985)*, Ed. Grupo Editor Latinoamericano, 1990, p.109.

¹⁵ MICHELS, R.: *Introducción a la sociología política*, Introducción de A. de Gracia, edición a cargo de J.L. Monereo Pérez, Ed. Comares (colección Crítica del Derecho), 2006; *Ibid.*, *Los Partidos Políticos: Un estudio sociológico de las tendencias oligárquicas de la democracia moderna*, Ed. Amorrotu, 2017. Esta problemática fue adelantada por Max Weber (que inspiró directamente a Robert Michels), y ampliada después magistralmente por Otto Kirchheimer. Puede consultarse, MONEREO PÉREZ, J.L.: *Modernidad y capitalismo. Max Weber y los dilemas de la teoría política y jurídica*, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2013, especialmente, Capítulo II («La racionalización del Derecho, de la Economía y del Poder en la sociedad moderna»), pp. 169 y ss., Capítulo III («Modernidad y paradigma de racionalización del Poder y del Derecho en la sociedad contemporánea. La crítica de la razón instrumental en Weber»), pp. 261 y ss.; y Capítulo IV («Teoría política de la burocratización. El fenómeno burocrático en el marco de la sociología política de Max Weber»), pp. 338 y ss.; MONEREO PÉREZ, J.L.: *La Teoría Crítica de la Política y del Derecho en la República de Weimar Otto Kirchheimer*, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2025, especialmente, Capítulo II. 4 («Teoría de la democracia (I). Democracia, oposición y teoría del partido político»), pp. 254 y ss.

cepción de la empresa como nexo de contratos, dentro de la cual los accionistas y el cuerpo gerencial ejercen su predominio; de ahí la misma preferencia del criterio de la rentabilidad para el accionista por encima de cualquier otro interés en juego), sino de todos los intereses que coexisten dentro de la empresa y con el agregado de intereses más generales del conjunto de la sociedad. En una sociedad democrática lo más coherente es favorecer la implantación de modelos de empresa orientados hacia los interesados y a la responsabilidad social corporativa. Esto conduce a una teoría pluralista de la empresa. Debe pasarse, pues, del «modelo del individualismo propietario» a un modelo pluralista, que parte de la consideración de la empresa como una organización en la que confluyen distintos partícipes, los cuales están interesados en la marcha de la organización y que sufren, a distinto título e intensidad, los riesgos de la misma. No es que exista una «comunidad de intereses» orgánica y genérica, pero sí zonas de interés común o compartido, que facilitan la «internalización» subjetiva de un núcleo relevante de materias para la toma de decisiones conjunta. Por lo pronto, todo miembro o partícipe en la organización tiene un interés objetivo en alcanzar el éxito pretendido. Ahí están plenamente disponibles las experiencias de los modelos de participación institucional «fuerte», caracterizados por la implicación de los trabajadores en los órganos de decisión de las empresas societarias (Alemania, Austria, Dinamarca, Luxemburgo, Suecia, etc.), a través de la instauración de mecanismos de cogestión empresarial, creación de consejos de administración o de vigilancia o supervisión de las sociedades. Pero no menos significativo resulta, como se indicó, la Directiva 2001/86/CE, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores en su estructura interna. En el plano de la participación financiera, existen importantes iniciativas para fomentar la propiedad accionarial de los trabajadores (por la vía directa de adquisición de acciones, o indirectamente mediante la creación de fondos de pensiones, fondos de inversión de los asalariados e instrumentos análogos).

El fomento de un proceso de toma de decisiones directivas mediante un consenso permanente y continuado está en la base de esos mecanismos de implicación, que incrementan la «corresponsabilidad» de los trabajadores con los demás partícipes de la organización (accionistas, señaladamente, pero también a otros interesados atendiendo a la responsabilidad social de la empresa¹⁶). Ello sitúa, al mismo tiempo, la ciudadanía empresarial en una lógica de democratización y de eficiencia económica. De este modo la «empresa ciudadana» se convierte en un proyecto viable en una economía competitiva y socialmente responsable. Se trataría de compaginar la

¹⁶ En la experiencia europea y nacional se ha fomentado la creación de un «Código de gobierno para una empresa sostenible». En España, puede consultarse una experiencia de este tipo en <http://www.foroempresa.sostenible.org>, donde se considera como empresa sostenible aquella que crea valor económico, medioambiental y social a corto y largo plazo, contribuyendo de esa forma al aumento del bienestar y al auténtico progreso de las generaciones presentes y futuras, tanto en su entorno inmediato como en el planeta en general.

maximización del valor para los accionistas y para los trabajadores partícipes del proyecto empresarial, buscando establecer dinámicamente soluciones equilibradas en las respectivas posiciones jurídico-económicas y evitando a toda costa que en la nueva era de la eficiencia empresarial el trabajo continúe estando en posición estrictamente subordinada a los intereses del capital (de los accionistas y directivos). De este modo, las estrategias de racionalización; es decir, de reorganización y reestructuración permanente deben moverse en un doble plano: la razón económica y la razón social, porque los procesos de racionalización no pueden estar exclusivamente dirigidos a tutelar el interés de los accionistas en detrimento del interés de los trabajadores como partícipes. Un derecho de participación como derecho de democratización de las estructuras internas de las empresas (y no simplemente como un derecho instrumental para favorecer la internalización de objetivos de la producción unilateralmente decididos) exigirá avanzar un paso más sobre el modelo de constitucionalismo débil que representa el actual Tratado de la Constitución Europea, y consagrar un modelo de constitución garantista en un nivel de tutela análogo al ya alcanzado por los países europeos más avanzados (esto es, de constitucionalismo «fuerte»). En este sentido la garantía del derecho de participación exige una regulación compleja que presupone una colaboración estrecha entre el Derecho comunitario de la concurrencia y del mercado y el Derecho social comunitario y de los sistemas nacionales. Pero sin pérdida de identidad del Derecho social, sino pretendiendo alcanzar un nuevo, y siempre difícil, equilibrio entre la racionalidad propia de ambos sectores del Sistema Jurídico. Ese equilibrio puede conseguirse mediante la confrontación y el diálogo permanente entre los valores constitucionales fundamentales del constitucionalismo europeo (comunitario y nacional) que inspiran el orden económico y social. Es manifiesto que un modelo neoliberal de integración europea (paradigma neoliberal minimalista) —con su preferencia absoluta por el derecho de propiedad y por el principio de eficiencia económica, como principio axial del sistema económico— no parece idóneo para establecer los necesarios equilibrios entre la razón económica y la razón democrático-social. Ese modelo neoliberal no permitirá avanzar más allá de unos mecanismos débiles y funcionales de participación de los trabajadores. Por el contrario, el modelo democrático-social de integración europea (paradigma garantista), puede hacer posible alcanzar soluciones más equilibradas y comunicativas en cuanto a la garantía efectiva de los valores constitucionales fundamentales en una empresa pluralista.

En esta perspectiva, el derecho social de participación (tanto más en un sentido «fuerte») consagrado en el Tratado de la Unión Europea presupone el diálogo y una cierta aceptación común de las necesidades de la organización productiva. Ello comporta un clima de cooperación entre las diversas partes implicadas, y comprometidas, en la organización económica.

6. BIBLIOGRAFÍA

- AA. VV.: *Una Constitución para la Ciudadanía de Europa. Estudios sobre el Proyecto de Tratado por el que se instituye un Constitución para Europa*, Ed. Aranzadi, 2004.
- AGLIETTA, M.: «Shareholder value and corporate governance: some tricky questions», en *Economy and Society*, núm. 29, 2000.
- ALONSO GARCÍA, R.: «La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea», en *Gaceta Jurídica*. Editorial, núm. 209, 2000.
- ÁLVAREZ CONDE, E. Y GARRIDO MAYOL, V. (dirs.), *Comentarios a la Constitución Europea*, 3 Tomos, Tirant lo Blanch, 2004.
- ARGANDOÑA RÁMIZ, A.: «La estructura interna de la empresa en la visión de Coase», en *Documento de investigación*, núm. 271, 1994, IESE, Universidad de Navarra.
- BAGLIONI, G.: *Democracia imposible? (I modelli collaborativi nell'impresa: il difficile cammino della partizipazione tra democrazia ed efficienza)*, Ed. Il Mulino, 1995.
- BALDASSARRE, A.: «Costituzione e teoria dei valore», en *Politica del Diritto*, núm. 4, 1991.
- BARCELONA, P.: «A proposito della cittadinanza sociale», *Democracia e Diritto*, núm. 2-3, 1988.
- BAYLOS, A. y APARICIO, J. (coord.): *Autoridad y democracia en la empresa*, Ed. Trotta, 1992.
- BECK, U., y BECK-GERNSHEIM, E.: *La individualización (El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas)*, Ed. Paidós, 2003.
- BECK, U.: «Por qué Europa es necesaria», ensayo publicado en *El País*, martes 22 de junio de 2004.
- BLANPAIN, R., HEPPLÉ, B., SCIARRA, S. y WEISS, M.: «Derechos sociales fundamentales: propuestas para la Unión Europea», en *REDT*, núm. 74, 1995.
- BRUMMER, J.J.: *Corporate responsibility and legitimacy: an interdisciplinary analysis*, Ed. Greenwood, 1991.
- BURAWOY, M.: *El consentimiento en la producción*, Ed. Ministerio de Trabajo, 1985.
- CABY, J. y HIRIGOYEN, G.: *La création de valeur de l'entreprise*, Ed. Económica, 2001.
- CALAMANDREI, P.: «Introduzione» a RUFFINI, F.: *Diritti de libertà*, Firenze, 1946.
- CASALE, G. y ARRIGO, G.: *Una visión comparativa de los términos y conceptos de la participación de los trabajadores*, Organización Internacional del Trabajo/publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo, 2010, y la bibliografía allí citada.
- CASAS BAAMONDE, M. E.; GIL ALBUQUERQUE, R. (dirs.); GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, I.; GÓMEZ GARCÍA-BERNAL, A. y SEMPERE NAVARRO, A. V. (coords.), *Derecho Social de la Unión Europea: Aplicación por el Tribunal de Justicia*, 2.^a edición revisada y puesta al día, Ed. Francis Lefebvre, 2019.
- CASTELLS, M.: *La era de la información. Vol.1: La sociedad red*, Ed. Alianza, 1999.
- CHARREAUX, G.: «Vers une théorie du gouvernement des entreprises», en CHARREAUX, G. (Ed.): *Le gouvernement des entreprises*, Ed. Economica, 1997.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: *Libro verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, Bruselas, 18 de julio, COM (2001) 366 final.
- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social de la Regiones relativa a un marco para la participación financiera de los trabajadores*, Bruselas, 5 de julio, COM (2002) 354 final.

- CORCUERA ATIENZA, J. (coord.): *La protección de los derechos fundamentales en la Unión Europea*, Ed. Dykinson, 2002.
- DAHL, R. A.: *Prefacio a la democracia económica (1985)*, Ed. Grupo Editor Latinoamericano, 1990.
- DÍEZ PICAZO, L. M.: «¿Qué diferencia hay entre un tratado y una constitución?», en *Cuadernos de Derecho Público*, núm. 13, 2001.
- DURÁN LÓPEZ, F. y SAEZ LARA, C.: *El papel de la participación en las nuevas relaciones laborales*, Ed. Civitas, 1997.
- DWORKIN, R.: *Los derechos en serio (1977)*, Ed. Planeta-Agostini, 1993.
- FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, J. J.: *La inconstitucionalidad por omisión*, Ed. Civitas, 1998.
- FERNÁNDEZ STEINKO, A.: *Democracia en la empresa*, Eds. HOAC, 2000.
- FERRAJOLI, L.: *Derecho y razón*, Ed. Trotta, 1997.
- FOUCAULT, M.: *Vigilar y Castigar*, Ed. Siglo XXI, 1976.
- GABRIE, H. y JACQUIER, J. L.: *La théorie moderne de l'entreprise: l'approche institutionnelle*, Ed. Economica, 1994.
- GARCÍA ROCA, J.: «Originario y derivado en el contenido de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: los test de constitucionalidad y convencionalidad», en *REP*, núm. 119, 2003.
- GARMENDIA, J. A.: *Tres culturas. Organización y recursos humanos*, Madrid, 2000.
- GARRIDO PÉREZ, E.: «Las modalidades de implicación de los trabajadores en la Sociedad Europea», en *Revista de Derecho Social*, núm. 17, 2002.
- GAUDEMAR, J. P.: *El orden en la producción*, Ed. Trotta, 1991.
- GÓMEZ GORDILLO, R.: *El Comité de Empresa Europeo. Un estudio jurídico*, Ed. CES, 2003.
- HÄBERLE, P.: «Derecho Constitucional Común Europeo», en *REP*, núm. 80, 1993.
- HANSENNE, M.: «The European Social Model and Globalization of the economy», en AA. VV.: *Labour Law and Industrial Relations at the Turn of the Century. Liber Amicorum in Honour of R. Blanpain*, Ed. Kluwer, 1998.
- HECKSCHER, CH. C.: *El nuevo sindicalismo. La participación del trabajador en la empresa en transformación*, Ed. MTSS, 1993.
- HELD, D.: *La democracia y el orden global. Del Estado moderno al gobierno cosmopolita*, Ed. Paidós, 1997.
- HOARAU, C. y TELLER, R.: *Création de valeur et management de l'entreprise*, Ed. Vuibert, 2001.
- IRTI, N.: *L'ordine giuridico del mercato*, Ed. Laterza, 1998.
- JONAS, H.: *El principio de responsabilidad*, Ed. Herder, 1995.
- LINDBLOM, C. E.: *El sistema de mercado*, Ed. Alianza, 2002.
- LÓPEZ CASTILLO, A.: «Algunas consideraciones sumarias en torno a la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea», en *REP*, núm. 113, 2001.
- LYON-CAEN, G.: *Le droit du travail. Une technique réversible*, Ed. Dalloz, 1995.
- MAATI, J.: *Le gouvernement d'entreprise*, Ed. De Boeck, 1999.
- MACPHERSON, C. B.: *Ascenso y caída de la justicia económica y otros ensayos (1985)*, Ed. Manantial, 1991.
- MAESTRO BUELGA, G.: *La constitución del trabajo en el Estado social*, Ed. Comares, 2002.
- MARÍN MARTÍNEZ, F.: *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*, Tesis Doctoral, Universidad de Valencia, 2015.
- MARSHALL, T. H.: *Ciudadanía y clase social*, en MARSHALL, T. H. y BOTTOMORE, T.: *Ciudadanía y clase social*, Ed. Alianza, 1998.

- MARTÍNEZ BARROSO, M.^a de los R.: «Modelos clásicos y sistemas nuevos de participación de los trabajadores en la empresa», en *Temas Laborales*, núm. 62, 2001.
- MENGER, A.: *El derecho al producto íntegro del trabajo. El Estado Democrático del Trabajo (El Estado Socialista)*, Edición crítica y Est.prel., a cargo de J. L. Monereo Pérez, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2004.
- MENGER, A.: *El Derecho civil y los pobres*, Est.prel., a cargo de J. L. Monereo Pérez, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 1998.
- MICHELS, R.: *Introducción a la sociología política*, Introducción de A. de Gracia, edición a cargo de J. L. Monereo Pérez, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2006.
- MICHELS, R.: *Los partidos políticos. Un estudio sociológico de las tendencias oligárquicas de la democracia moderna*, 2 vols., Ed. Amorrortu editores, 1969.
- MINTZBERG, H.: *El poder en la organización*, Ed. Ariel, 1992.
- MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. et altri (dirs. y coords.): *El Sistema Universal de los Derechos Humanos*, Ed. Comares, 2014.
- MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. et altri: *La Europa de los Derechos. Estudio Sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, Ed. Comares, 2012.
- MONKS, R. A. G., y MINOW, N.: *Corporate governance*, Ed. Blackwell, 2.^a ed., 2001.
- MONEREO PÉREZ, J. L.: *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Ed. Civitas, 1992.
- «Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores», en *Revista Española de Derecho del Trabajo. Civitas*, núm. 56-57, 1992-1993.
 - «La política social en el Estado del Bienestar: los derechos sociales de ciudadanía como derechos de ‘desmercantilización’», en *Revista del Trabajo y la Seguridad Social*, núm. 19, 1995.
 - *Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral*, Ed. Consejo Económico y Social de España, 1996.
 - *Teoría jurídica de los grupos de empresas y Derecho del Trabajo*, Ed. Comares, 1997.
 - «Por un nuevo modelo de regulación jurídica de los grupos de empresas en el derecho comunitario y en el ordenamiento español: problema, sistema y método», en *MTAS*, núm. 7, 1998.
 - «Los Comités de Empresa Europeos: Los derechos sociales de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria», en *Tribuna Social*, núm. 98 (monográfico sobre «Empresas y grupos de empresas»), 1999.
 - *Concertación y diálogo social*, Ed. Lex Nova, 1999.
 - «Evolución y futuro del Derecho del Trabajo: el proceso de racionalización jurídica de la “cuestión social”», en *Relaciones Laborales*, núms. 15/16, 2001.
 - *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del Trabajo*, Ed. Tirant lo Blanch, 1996.
 - *La reforma social en España: Adolfo Posada*, Ed. MTAS, 2003.
 - «El derecho de participación de los trabajadores en la empresa en la “constitución social” europea», en ÁLVAREZ CONDE, E. y GARRIDO MAYOL, V. (dirs.): *Comentarios a la Constitución Europea*, Ed. Tirant lo Blanch, 2004.
 - *La protección de los derechos fundamentales. El modelo europeo*, Ed. Bomarzo, 2009.
 - «Carta comunitaria de derechos sociales fundamentales de los trabajadores (I)», en *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, núm. 56, 1992, pp. 843 y ss.

- «Carta comunitaria y derechos sociales fundamentales de los trabajadores (y II)», en *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, núm. 57, 1993, pp. 61-90.
- «La Carta Comunitaria de Derechos Sociales fundamentales de los trabajadores. Caracterización técnica y significación jurídica y política», en *Autonomía colectiva y autonomía individual & La dimensión del Mercado Único Europeo*, FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. (coord.), Ed. CARL, 1992, pp. 261-326.
- «Derechos de información y consulta y competencias. Comentario al art. 64 del ET», y «Capacidad y sigilo profesional. Comentario al art. 65 del ET», en MONEREO PÉREZ, J. L. (dir.) y SERRANO FALCÓN, C. (coord.): *El Nuevo Estatuto de los Trabajadores*, Ed. Comares, 2012.
- *La metamorfosis del derecho del trabajo*, Ed. Bomarzo, 2017.
- «Artículo 27. Derecho de la información y consulta de los trabajadores en la empresa», en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (dirs. y coords.) et altri: *La Europa de los Derechos. Estudio Sistemático de la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea*, Ed. Comares, 2012.
- «Derecho a la información y a la consulta (art. 21 de la Carta Social Europea Revisada)», en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (dirs. y coords.) et altri: *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa. El Convenio Europeo de los Derechos Humanos y la Carta Social Europea*, Ed. Comares, 2017.
- Derecho de información y consulta en los procedimientos de despido colectivo (art. 29 de la Carta Social Europea Revisada), en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (dirs. y coords.) et altri: *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa. El Convenio Europeo de los Derechos Humanos y la Carta Social Europea*, Ed. Comares, 2017.
- «El futuro de la representación y participación de los trabajadores ante el cambio tecnológico y las nuevas formas de empresa», en MONEREO PÉREZ, J. L., VILA TIERNO, F., ESPOSITO, M., PERÁN QUESADA, S. (dirs.); ORTEGA LOZANO, P. G., y RUÍZ SANTAMARÍA, J. L. (coords.) *Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales: nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, Ed. Comares, 2021.
- «Ciudadanía, empresa y constitución social del trabajo: por un constitucionalismo de derecho social», en *lacittadinanzaeuropea. lceonline (www.lceonline.eu)*, 1/2022, I, pp. 1-48. Disponible en: <https://www.lceonline.eu/ciudadania-empresa-y-constitucion-social-del-trabajo-por-un-constitucionalismo-de-derecho-social>.
- «La organización jurídico-económica del capitalismo: El Derecho de la economía», estudio preliminar a RIPERT, G.: *Aspectos jurídicos del capitalismo moderno*, edición a cargo de J. L. Monereo Pérez, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2001.
- «La organización jurídica del capitalismo (Parte I): constitución económica y estado social de derecho», en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, Laborum, núm. 10, 2024.
- «La organización jurídica del capitalismo (Parte II): las instituciones jurídicas de la economía», en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, Laborum, núm. 11, 2024.
- *La negociación colectiva en España: un modelo de negociación colectiva para el siglo veintiuno*, Ed. Atelier, 2024.
- «Deber de información del uso de dispositivos de vigilancia y sistema de garantías de los derechos a la protección de datos personales y derechos digitales. De nuevo sobre la prueba de videovigilancia», en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 3, 2025. Disponible en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=anul-2025-00000002880.

- *La Teoría Crítica de la Política y del Derecho en la República de Weimar: Otto Kirchheimer*, Ed. Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2025.
- MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (dirs. y coords.) et altri: *La Europa de los Derechos. Estudio Sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, Ed. Comares, 2012.
- MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (dirs. y coords.) et altri: *El Sistema Universal de los Derechos Humanos*, Ed. Comares, 2014.
- MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (dirs. y coords.) et altri: *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa. El Convenio Europeo de los Derechos Humanos y la Carta Social Europea*, Ed. Comares, 2017.
- MONEREO PÉREZ, J. L. y MOLINA NAVARRETE, C.: *El modelo de regulación jurídico-laboral de los grupos de empresas. Una propuesta de reforma*, Ed. Comares, 2002.
- MONEREO PÉREZ, J. L. y ORTEGA LOZANO, P. G.: «Derecho de información [art. 20.1) CE y normas concordantes]», en MONEREO PÉREZ, J. L., VILA TIERNO, F., ÁLVAREZ CORTÉS, J. C. (dirs.) y LÓPEZ INSUA, B. M. (coord.): *Derechos laborales fundamentales inespecíficos*, Ed. Comares, 2020.
- MONEREO PÉREZ, J. L. y ORTEGA LOZANO, P. G.: «Derecho de información y empleo público», en MONEREO PÉREZ, J. L., GONZÁLEZ DE PATTO, R. M., SPINELLI, C., y VIDA FERNÁNDEZ, R. (dirs. y coords.): *Los derechos fundamentales en el empleo público*, Ed. Comares, 2021.
- MONEREO PÉREZ, J. L. y ORTEGA LOZANO, P. G.: «Libertad de información y nuevas tecnologías», en MONEREO PÉREZ, J. L., VILA TIERNO, F., ESPOSITO, M., PERÁN QUESADA, S. (dirs.); ORTEGA LOZANO, P. G. y RUÍZ SANTAMARÍA, J. L. (coords.): *Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales: nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, Ed. Comares, 2021.
- MONEREO PÉREZ, J. L. y ORTEGA LOZANO, P. G.: *Los grupos de empresas en el Derecho del trabajo*, Ed. Thomson-Aranzadi, 2021.
- MONEREO PÉREZ, J. L. y ORTEGA LOZANO, P. G.: *Fundamentos del Derecho de la Unión Europea. Configuración técnica y estudio sistemático del marco normativo regulador*, Ed. Thomson-Aranzadi, 2022.
- MONEREO PÉREZ, J. L., FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A., GARCÍA VALVERDE, M. D. y MALDONADO MOLINA, J. A.: *La participación de los trabajadores en las Sociedades Anónimas y Cooperativas Europeas. Estudio sistemático y crítico de la Ley 31/2006, de 18 de octubre*, Ed. Thomson-Aranzadi, 2007.
- MONTOYA MELGAR, A.: *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, Ed. Tecnos, 2001.
- OCDE: *Principes de l'OCDE relatifs au gouvernement d'entreprise*, Ed. OCDE, 1999.
- Responsabilité des entreprises : initiatives privées et objectifs publics*, Ed. OCDE, 2001.
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. La responsabilité des entreprises : instruments mondiaux*, Ed. OCDE, 2001.
- OFFE, C., «Democracia y Estado del Bienestar: un régimen europeo bajo la tensión de la integración europea», *Zona Abierta*, 92/93, 2000.
- «Eficacia de los convenios colectivos europeos», en COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS: *La negociación colectiva en Europa*, Ed. MTAS, 2004.
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: *El derecho social comunitario en el Tratado de la Unión Europea*, Ed. Civitas, 1994.
- PESQUEUX, Y.: *Le gouvernement de l'entreprise como idéologie*, Ed. Ellipses, 2000.
- PIETERS, D.: «Qualitative European Social Security Legislation», en AA. VV.: *The Social Quality of Europe*, La Haya, 1997.

- POOLE, M.: *Hacia una nueva democracia industrial (la participación de los trabajadores en la industrial)*, Ed. MTSS, 1995.
- REICH, R.: *El trabajo de las naciones*, Ed. Javier Vergara, 1993.
- RIVERO LAMAS, J.: *La democracia en la empresa*, edición y estudio introductorio, «Juan Rivero Lamas. Semblanza intelectual», a cargo de J. L. Monereo Pérez, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2010.
- *Limitación de los poderes empresariales y democracia industrial*, Universidad de Zaragoza, 1986.
 - *Participación y representación de los trabajadores en la empresa*, en *REDT*, núm. 84, 1997.
 - *Política de convergencia, flexibilidad y adaptación del Derecho del Trabajo*, en RIVERO LAMAS, J. (coord.): *La flexibilidad laboral en España*, Ed. Instituto Universitario de Relaciones Laborales, 1993.
- ROBÉ, H.-PH.: *L'entreprise et le droit*, Ed. PUF, 1999.
- RODRÍGUEZ, Á.: *Integración europea y derechos fundamentales*, Ed. Civitas, 2001.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. y CASAS BAAMONDE, M. E.: «Por una Constitución social europea», en *Relaciones Laborales*, núm. 13, 1995.
- «El reconocimiento de los derechos sociales en la Unión Europea», en *Relaciones Laborales*, núm. 12, 1995.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., y MONEREO PÉREZ, J. L.: «La Charte Communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs devant la modification du Traité de l' Union Européenne», Texto del Informe realizado por encargo de la Comisión Europea sobre la Carta Comunitaria (Inédito). Informe emitido para la elaboración de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de año 2000, que más tarde, tras la revisión del Sistema de los Tratados de la Unión Europea en virtud del Tratado de Lisboa de 2007 firmado en el marco del Consejo Europeo, adquiriría —ella misma— el rango de Tratado de la Unión Europea en virtud del art. 6.1 del Tratado de la Unión Europea (TUE).
- RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F.: «Comentario al art. 129.2 de la Constitución», en MONEREO PÉREZ, J. L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M. N. (dirs.): *Comentario a la Constitución Socio-Económica de España*, Ed. Comares, 2002.
- RUIZ-RICO RUIZ, G.: «El proceso de “europeización” del Derecho Constitucional: un nuevo reto metodológico para el siglo XXI», en *REP*, núm. 117, 2002.
- RUSCELLO, F.: *Rilevanza dei diritti della persona e ordinamento comunitario*, Ed. ESI, 1993.
- SCHAUER, F.: *Las reglas en juego: un examen filosófico de la toma de decisiones basadas en reglas, en el derecho y en la vida cotidiana*, Ed. Marcial Pons, 2004.
- SCHMITT, C.: *El Leviatán en la teoría del Estado de Tomas Hobbes*, ed., y Est.prel., «El espacio de lo político en Carl Schmitt», a cargo de J. L. Monereo Pérez, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2004.
- SCHNEIDER, H. P.: «Peculiaridad y función de los derechos fundamentales en el Estado Constitucional Democrático», en *REP*, núm. 7, 1979.
- SEMPERE NAVARRO, A. V. (dir.); MARTÍN JIMENEZ, R. (coord.), *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, Ed. MTAS, 2003.
- SEN, A.: *Sobre ética y economía*, Ed. Alianza, 1989.
- SMEND, R.: *Constitución y Derecho Constitucional*, Ed. CEC, 1985.
- SOLOZÁBAL ECHAVARRÍA, J. J.: «Constitución y orden constitucional en la Unión Europea», en *REP*, núm. 119, 2003.

- STEIN, T.: «El principio de subsidiariedad en el Derecho de la Unión Europea», en *REP*, núm. 90, 1995.
- TERRADILLOS ORMAETXEA, E.: *La representación colectiva de los trabajadores en los grupos de empresas*, Ed. CES, 2000.
- TEUBNER, G.: *Droit et Réflexivité: l'auto-référence en droit et dans l'organisation*, Ed. LGD/Bruylant, 1996.
- «Unitas multiplex: corporate governance in group enterprises», en SUGARMAN, D. y TEUBNER, G. (coords.): *Regulating Corporate Groups in Europe*, Ed. Nomos, 1990.
- VENEZIANI, B.: «Nel nome di Erasmo da Rotterdam. La faticosa marcia dei diritti sociali fondamentali nell'ordinamento comunitario», en *RGLPS*, núm. 4, 2000.
- VILLA GIL, L. E. DE.: *La participación de los trabajadores en la empresa*, Instituto de Estudios Sociales, Ministerio de Trabajo, 1980.