



NSZZ
Solidarność
Komisja Krajowa

Jan Czarzasty

INFORME

CEE: el manejo adecuado de la información económica como clave para una comunicación y negociación productiva

Proyecto VS/2019/0025

“CEE: el manejo adecuado de la información económica como clave para una comunicación y negociación productiva”.
Publicación subvencionada por la Unión Europea



INFORME

CEE: el manejo adecuado de la información económica como clave para una comunicación y negociación productiva

Jan Czarzasty

Gdańsk 2021

Proyecto VS/2019/0025

Autores:

Jan Czarzasty (Capítulos 1-6, 9)

Ewa Kędzior (Capítulo 4, 7)

Daniel Kiewra (Capítulo 8)

Edita:

Comisión Nacional del NSZZ “Solidarność”

Wały Piastowskie 24, 80-855 Gdańsk

Composición tipográfica:

Przedsiębiorstwo Prywatne WIB Piotr Winczewski, tel. 58 341 99 89

Ul. Sobieskiego 14, 80-216 Gdańsk, e-mail: wib1@wp.pl

Publicación gratuita:

Publicación subvencionada por la Unión Europea dentro del marco del Proyecto N° VS/2019/0025, “CEE: el manejo adecuado de la información económica como clave para una comunicación y negociación productiva”.

La presente publicación refleja únicamente la opinión de sus autores y la Comisión Europea no asume la responsabilidad por los contenidos que se incluyen en ella.

ÍNDICE

Introducción	7
Capítulo 1. Introducción. Comités de Empresa Europeos: regulaciones y sus cambios recientes.	10
Capítulo 2. Condiciones de solicitar información financiera y manejarla adecuadamente en el contexto de la directiva.	14
Capítulo 3. Investigación desarrollada en el marco del proyecto: descripción de la metodología aplicada.....	18
Capítulo 4. Estudio del alcance en que la protección de la información y los datos personales (en términos del RGPD) afecta la implementación de los objetivos de la directiva relativos a la información y la consulta: el RGPD y el acceso a la información para los CEE	19
Capítulo 5. Análisis conducente a la elaboración de una definición de confidencialidad a nivel nacional y comunitario en el contexto de la jurisdicción del TJUE	22
5.1. Análisis comparativo del estado de implementación de la directiva	22
5.2. Análisis de las afirmaciones sobre la implementación de la directiva y las prácticas nacionales, con un especial hincapié en la cuestión de la confidencialidad.	42
Capítulo 6. Análisis comparativo de los Estados miembros participantes	49
6.1. Información: ¿qué información solicitan los trabajadores?, ¿cómo responden los empresarios?	49
6.2. Confidencialidad usada por la dirección como razón para negar el acceso a información	53
6.3. Otros motivos de denegación de acceso a la información	53
6.4. Confidencialidad y divulgación de información en los acuerdos de los CEE.....	54
6.5. Forma en la que los empresarios proporcionan la información.....	57
6.6. ¿Qué tipo de información puede transmitirse y en qué tipo de información está prohibido?	58
6.7. Buenas y malas prácticas en el funcionamiento de los CEE.....	59
6.8. Cooperación con expertos que no son miembros del CEE	61
Capítulo 7. Procedimientos relativos al manejo de la información para los miembros de los CEE, elaborados en efecto del estudio del ordenamiento jurídico y de las prácticas en los distintos países incluidos en el proyecto	63
7.1. Qué preguntar, cómo manejar la información: introducción y consejos prácticos... ..	63
7.2. Sanciones que los miembros de los CEE pueden enfrentar por revelar la información confidencial a personas no autorizadas	66
Capítulo 8. Lista de prioridades para el intercambio de información financiera	80
8.1. Introducción	80
8.2. Conjunto de información básica que deben solicitar los sindicatos que operan en una empresa transnacional (ETN) o en las entidades de una ETN	80
Capítulo 9. Discusión y conclusiones	83
Bibliografía	88

Introducción

El presente informe comprende un resumen de lo comprobado en el curso de las investigaciones empíricas desarrolladas dentro del marco de un proyecto titulado “CEE: el manejo adecuado de la información económica como clave para una comunicación y negociación productiva” (VS/2019/0025) entre febrero de 2019 y abril de 2020.

El proyecto está a cargo de la Comisión Nacional NSZZ Solidarność (Polonia) y cuatro cosolicitantes, a saber: CISL (Italia), UGT (España), Podkrepa (Bulgaria) y Syndex Polska (Polonia). Además, el proyecto cuenta con el apoyo de organizaciones asociadas de tres tipos: federaciones sectoriales europeas (Industri All, UNI, EFFAT), así como organizaciones de interlocutores sociales a nivel nacional, esto es sindicatos: NHS (Croacia), CSDR (Rumanía) y KSS (Macedonia del Norte) y patronales: POLBISCO (Polonia) i Browary Polskie (Polonia).

El objetivo principal del proyecto consistía en proporcionar apoyo para los comités de empresa europeos (CEE) con el fin de que se hicieran mejores interlocutores de los órganos directivos de las empresas gracias a pasar eficazmente de la etapa de información a la etapa de consulta, para lo cual es necesario:

- ⊙ entender las materias financieras;
- ⊙ aprender a aprovechar la información financiera;
- ⊙ transmitir la información conseguida a los trabajadores representados.

En el curso del proyecto los socios del consorcio colaboraron para crear un mecanismo de manejo oportuno de la información, así como para desarrollar las capacidades de conseguir, aprovechar, interpretar y transmitir la información confidencial y financiera hacia los niveles nacional y local. El proyecto se proponía conseguir una serie de resultados específicos, tales como:

- ⊙ elaboración de instrucciones de manejo de la información financiera y confidencial en el contexto de la normativa vinculante para las sociedades anónimas y la normativa relativa a la obligación de confidencialidad, así como otras disposiciones legales,
- ⊙ definición de la confidencialidad teniendo en cuenta los contenidos y los períodos de validez,

- ⊙ conocimiento de las disposiciones que regulan el intercambio interno y el acceso a la información financiera y confidencial de manera que no se infringen intereses de ningún tipo,
- ⊙ promoción de las buenas prácticas relacionadas con los contenidos de fondo del proyecto.

El presente informe está estructurado de la manera siguiente (si no se indica lo contrario, la autoría de los capítulos corresponde a Jan Czarzasty): en el **Capítulo 1** se comenta el contexto, esto es el marco en que funcionan los comités de empresa europeos desde la perspectiva de la normativa vigente y los últimos cambios. El **Capítulo 2** se centra en las condiciones de solicitar la información financiera y manejarla en el contexto de la directiva sobre los CEE. El **Capítulo 3** comenta la metodología que explica la organización y la estructuración de la investigación empírica realizada. El **Capítulo 4** (cuya autora es Ewa Kędzior) pretende verificar hasta qué punto la protección de información y datos personales (en el contexto del RGPD) afecta la implementación de los objetivos de la directiva relativos a la información y la consulta. El **Capítulo 5** ofrece un análisis que tiene por objetivo elaborar una definición de la confidencialidad a nivel nacional y comunitario, aprovechando ampliamente los resultados del trabajo de los expertos jurídicos nacionales. El **Capítulo 6** comprende un benchmarking de los estados miembros de la Unión Europea participantes en el proyecto, incluyendo además los datos recogidos durante la investigación empírica. El **Capítulo 7** (cuya autora es Ewa Kędzior) describe el manejo de la información como una modalidad correcta de desarrollar el diálogo social europeo en los países miembros de la Europa Central y del Este. El **Capítulo 8** (cuyo autor es Daniel Kiewra) ofrece una propuesta de las prioridades relativas al intercambio de la información financiera. El Informe se cierra con el **Capítulo 9** que incluye la discusión de resultados y las conclusiones.

Al entregar el presente Informe quiero expresar mi profunda gratitud a muchas personas sin cuyo compromiso este trabajo nunca hubiera llegado a su fin. En particular, deseo dar las gracias a Maria Żytko y Karol Nosal quienes han sido responsables por la gestión de todo el proyecto. Jerzy Jaworski y Ewa Kędzior del NSZZ "Solidarność" son otras personas que han contribuido a la finalización del Informe, siendo Ewa Kędzior también una de sus coautoras. En cuanto a las organizaciones de los socios, estoy especialmente agradecido a Luis Pérez Capitán, Ilaria Carlino, Marija Hanževački, Francesco Lauria y Vilma Rinolfi. La participación de Romuald Jagodziński en las reuniones del proyecto y sus valiosos comentarios han ayudado de forma sustancial a mejorar la calidad del presente documento.

Los expertos jurídicos nacionales cuya aportación constituye la base empírica del presente informe se merecen las palabras de reconocimiento aparte. Por orden alfabético deseo agradecer su magnífico trabajo a Klementina Chiabudini, Antonio Famiglietti, Agnieszka Ghinararu, Martín Hermoso, Adrian Iliev y Roberto Pedersini que hizo unas observaciones inestimables relativas a la totalidad del informe comparativo. Asimismo, de gran importancia ha sido la aportación de Ewa Kędzior, una de las coautoras del informe. Una mención especial merece también Maja Stefkovska-Paneva de Macedonia del Norte, por una contribución notable en el proyecto. Para terminar debe mencionarse el módulo formativo preparado en el marco del proyecto por Daniel Kiewra (quien además es autor de uno de los capítulos del presente informe) y Robert Szewczyk.

Resulta oportuno resaltar que terminados los trabajos de investigación que se desarrollaron en nuestro proyecto y durante la preparación del informe, empezó la pandemia del COVID-19 que en el momento de entregar a los Lectores el presente texto sigue activa. Sus efectos socioeconómicos a largo plazo, incluidos los importantes desde el punto de vista de las relaciones laborales y el diálogo social y en una perspectiva más estrecha, para las actividades de los CEE, son difíciles de prever, aunque no cabe duda que sería ingenuo esperar que la situación volviera plenamente al estado de antes de la epidemia.

Capítulo 1. Introducción. Comités de Empresa Europeos: regulaciones y sus cambios recientes.

En 1994, el Consejo de la Unión Europea adoptó la Directiva 94/45. Fue un acto sin precedentes que ofreció a los trabajadores la oportunidad de conseguir cierto control de las empresas en la época de internacionalización acelerada de la economía (a menudo considerada globalización *per se*). En el curso de las negociaciones el borrador de la directiva había suscitado reacciones positivas por parte de los empleadores. El artículo 13 de la directiva incitaba a constituir los CEE antes de que transcurriera el plazo de *vacatio legis* establecido en dos años. Un acuerdo (llamado acuerdo de antes de la directiva o acuerdo voluntario) firmado antes del 22 de septiembre de 1996 se consideraba legalmente vinculante incluso en caso de discrepancias respecto a lo dispuesto en la directiva. Fueron no solo los empleadores sino hasta cierto punto también los sindicatos quienes aprovecharon esa oportunidad. Reinaba la convicción de que era sensato negociar un acuerdo sin necesidad de observar las disposiciones legales y procedimientos rígidos, tales como el nombramiento de una comisión negociadora. Como resultado, se constituyeron casi 400 CEE aprovechando la pista ofrecida por el artículo 13 de la directiva.

La Directiva 94/45/CE establece que transcurridos 5 años el documento debe pasar por el proceso de revisión para introducir, en su caso, las enmiendas oportunas. Sin embargo la conclusión del proceso de revisión duró mucho más tiempo. Sobre todo las patronales no tenían interés en modificar la directiva original. Por ello fue tan solo en 2009 cuando se adoptó la Directiva modificativa 2009/38/CE que de manera explícita estableció la obligación para los miembros de los CEE de comunicar la información conseguida a los trabajadores. Asimismo, el texto del documento incluye una disposición importante que refuerza el papel de las federaciones sindicales por medio de indicar claramente la obligación de informar a las federaciones sobre el inicio del proceso de constitución de un CEE y sobre la posibilidad de que sus representantes participen en el proceso de negociación relativo a la constitución del CEE. La directiva modificativa brindó la posibilidad de firmar los acuerdos voluntarios hasta 2011, de igual manera que en el período 1994-96, pero esta vez no se llegó a una ola de acuerdos voluntarios tan grande como en el caso de la directiva original.

En la actualidad existen 1180 CEE activos¹. El primer Comité de Empresa Europeo se constituyó ya en 1985. En 1995, se produjo un fuerte aumento del número de los comités

¹ Datos obtenidos de una base de datos sobre los comités de empresa europeos y las SE, gestionada por el Instituto Sindical Europeo; www.ewcdb.eu.

nuevamente constituidos (72 CEE en modalidad de acuerdos voluntarios). Al entrar en vigor la directiva 94/45/CE, tan solo en 1996 se fundaron más de 400 órganos de este tipo. En los cinco años siguientes dicho número fue creciendo relativamente rápido (hasta 2001, todos los años se fundaron más de 50 CEE nuevos). En los años posteriores el proceso frenó, no obstante el número de los CEE nuevos que se constituían al año en ningún caso cayó por debajo de 30. Pero a partir de 2017, el crecimiento anual es mucho más flojo. En los números relativos esto significa que más o menos una de cada dos empresas de dimensión comunitaria sujetas a la directiva ha constituido un CEE aunque es posible que los datos no estén puestos al día (de Spiegelaere & Jagodzinski 2016). Como consecuencia de una fusión o cierre de la empresa han dejado de existir 317 CEE. Con todo, siguen funcionando 290 CEE (un 25% de todos los CEE activos) constituidos de acuerdo con el artículo 13 de la directiva.

La distribución sectorial de los CEE se presenta de la manera siguiente:

- 430 – industria del metal
- 261 – servicios
- 205 – industria química
- 108 – industria alimentaria, hostelería y restauración
- 81 – industria de construcción y madera
- 39 – transporte
- 30 – industria textil
- 15 – servicios públicos
- 38 – otros / sectores no definidos

En cuanto al tamaño de las empresas, más del 40% CEE (481 en total) caben en el tramo de las empresas que emplean a menos de 10 mil trabajadores, un tercio (378 en total) de los CEE operan en las empresas que tienen más de 10 mil trabajadores, mientras que un 16% (186 en total) funcionan en empresas que emplean entre 5 y 10 mil personas. Para el restante 10% de los CEE faltan los datos.

Aproximadamente la mitad de los CEE funcionan en las empresas que desarrollan sus actividades en más de 10 países. La presencia de los CEE en las empresas que desarrollan las actividades en más de 5 (pero menos de 10) y en menos de 5 países es igual.

Si se trata de los países en los que las empresas tienen ubicadas sus sedes centrales, el mayor número de los CEE corresponde a Alemania (271 comités activos), seguida por Estados Unidos (188), Francia (132) y Reino Unido (102). Últimamente se ha dado el primer caso de

un CEE constituido en una empresa cuyos órganos centrales están ubicados en Polonia, no obstante es consecuencia del proceso de deslocalización puesto que originariamente dicha empresa no había sido fundada a base del derecho polaco.

Desde los propios inicios la constitución de los CEE despertaba una serie de dudas. Con el paso del tiempo empezaron a surgir, también, nuevos retos. Muy a menudo los empleadores que son grandes compañías multinacionales perciben a los CEE como obstáculos institucionales. Por otra parte, los sindicatos también tienen sus incertidumbres dado que con frecuencia perciben a los CEE (que no requieren representación sindical) como su competencia, sobre todo si en un comité concreto no hay miembros que estén afiliados a un sindicato (los casos de este tipo son cada vez más numerosos en los últimos años).

Las opiniones acerca de la verdadera eficacia y el potencial de los CEE como plataforma para expresar los intereses colectivos de los trabajadores de las grandes multinacionales son diversas (véanse Jagodzinski 2011; Mählmeyer, Rampeltshammer y Hertwig 2017). En la época anterior a la adopción de la directiva 94/45 (años 1983-1994) y justamente después de su adopción hubo muchas esperanzas respecto al desarrollo de esta institución (véanse Mueller y Platzer 2003). Sin embargo además de dichas expectativas aparecieron, también, voces escépticas indicando que los CEE corrían el riesgo de celebrar rituales vacíos y de ser dominados por los empresarios. Al mismo tiempo se temía la posible debilitación del papel de los sindicatos como representantes de los trabajadores (ej. Schulten 1996, Streeck 1997).

Con el paso del tiempo se produjeron los hechos que confirmaron que los pesimistas tenían razón. Al resumir las tres décadas de la experiencia de los CEE, los investigadores resaltan sus debilidades más importantes, a saber: dificultades para ejercer derecho de información y consulta, escasez de los recursos que los miembros tienen a su disposición, el alcance (programa) de las actividades de los CEE que está definido sobre todo por los empresarios, así como las barreras culturales, sobre todo de carácter lingüístico; todo ello atenúa los esfuerzos que hacen los miembros de los CEE representando a los trabajadores (Köhler, González Begega 2010). La importancia de los CEE para las relaciones laborales colectivas parece percibirse más bien como simbólica que real teniendo en cuenta la influencia efectiva en las relaciones entre el empleador y el empleado (Waddington 2011). No obstante, hay también algunos logros, aunque difíciles de medir, que incluyen sobre todo el arranque exitoso del papel informativo y educativo de los CEE, es decir del mecanismo de aprendizaje que ayuda a los miembros a intercambiar los conocimientos, también de manera informal (Czarzasty 2014). No obstante, la creación y el mantenimiento de tal mecanismo requiere confianza

mutua (Timming 2006). Se trata de un proceso que puede verse frenado no solo por las barreras culturales (lingüísticas), sino también las cognitivas, dado que los delegados de distintos países perciben los mismos fenómenos de manera diferente, aplicando la perspectiva de su propio sistema nacional de las relaciones laborales colectivas (Whittall 2000; Huzzard, Docherty 2005). Asimismo cabe mencionar los obstáculos de carácter económico y político, tales como la desaparición de la solidaridad laboral transnacional en la situación de un conflicto de intereses particulares en una compañía, a veces las divisiones en las relaciones laborales colectivas que llevan a la formación de coaliciones que tienen por objetivo oponerse al traslado de los centros productivos o captar las nuevas inversiones a partir de las reglas de un “concurso de belleza” (Banuyls et al. 2008; Pernicka, Glassner, Dittmar 2014).

Existe una correlación positiva entre el nivel de la internacionalización y la constitución de los CEE. Más de la mitad de los CEE existentes funcionan en las empresas que están presentes en más de 10 países, y más de un cuarto, en las empresas presentes en más de cinco países (Köhler, González Begega, Aranea 2015). El ritmo de la creación de los CEE nuevos se mantiene estable desde hace casi treinta años. Los autores arriba mencionados relacionan el crecimiento repentino que tuvo lugar entre 1994-96 y otro, ya menos repentino, de los años 1997-99 con las disposiciones que abrieron nuevas áreas de la constitución de los comités y con la adopción de la directiva 96/45, así como la ampliación del derecho de información y consulta a nivel europeo incluyendo a los trabajadores de las empresas británicas con arreglo a la directiva 97/75. No obstante la adopción de la directiva modificativa 2009/38 no fortaleció el proceso de la internacionalización de los CEE.

Pese a la mencionada diferencia de opiniones respecto a los CEE, en particular sobre sus bases legales, eficacia del funcionamiento y su posición frente a los sindicatos, se percibe un consenso en cuanto a la necesidad de mantener estas estructuras, e incluso reforzarlas. Una de las maneras de reforzar a los CEE pasaría por mejorar el nivel de conocimiento y habilidades de los miembros de los comités, en especial por lo que se refiere al área de solicitar información financiera y manejarla adecuadamente.

Capítulo 2. Condiciones de solicitar información financiera y manejarla adecuadamente en el contexto de la directiva.

La directiva modificativa sobre el CEE (2009/38/CE) dispone que “la información se efectuará en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, de tal modo que permita a los representantes de los trabajadores realizar una evaluación pormenorizada del posible impacto” Por ello las consultas deben celebrarse “en un momento, de una manera y con un contenido que permitan a los representantes de los trabajadores emitir un dictamen [...] sobre las medidas propuestas acerca de las cuales se realiza la consulta”.

Desde la perspectiva de la empresa, la información financiera pertenece a los temas más sensibles debido a un enorme riesgo que implicaría el acceso a la misma de personas no autorizadas, en especial de la competencia u otras entidades que pudiesen usar tales datos en detrimento de la compañía. Por ello la información de este tipo es protegida de manera muy estricta y queda sujeta a las restricciones en cuanto al acceso y divulgación, definidas en la política corporativa interna y la normativa aplicable.

Por otra parte, la información financiera es de suma importancia para los representantes de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores pueden y deben tener interés en los datos financieros dado que reflejan la situación económica general de su empleador lo cual afecta de manera directa e indirecta a la situación de los trabajadores y ello, a su vez, puede decir mucho sobre la eventualidad de los despidos colectivos o los problemas económicos y la naturaleza de los mismos (temporales o amenazantes la existencia de la empresa). La información de este tipo sirve, en efecto, de base para hacer concesiones en el proceso de negociación o para presentar demandas salariales. Desde el punto de vista formal los trabajadores y sus representantes tienen derecho a conseguir información concreta sobre la dirección central (de hecho, es su empleador dado que se trata del sujeto de los procesos vinculados con las relaciones laborales colectivas) en el marco de los derechos participativos de los trabajadores (derecho de información, consulta y codecisión) en virtud de las disposiciones legales marco (también en virtud del artículo 2 de la directiva), mientras que las normas del derecho corporativo (mercantil) protegen los intereses de las empresas mediante una serie de disposiciones (secreto comercial, cláusula de no competencia, información confidencial). Dicho sea de otra manera, estamos ante una concurrencia de normas del derecho laboral y el derecho mercantil en el momento cuando se descubre que los intereses de los trabajadores y empleadores son divergentes. Por ello se trata de un área donde tienen lugar muchas controversias y conflictos.

Según consta en el **Anexo I** (“Requisitos subsidiarios” determinados en el art. 7 de la directiva sobre los CEE), y en concreto en el punto 2, “el comité de empresa europeo tendrá derecho a mantener al menos una reunión anual con la dirección central para que se le informe y consulte, tomando como base un informe elaborado por la dirección central, sobre la evolución y perspectivas de las actividades de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria. Se informará de ello a las direcciones locales.” Asimismo, en el Anexo I (p. 1a) se indica que “la información del comité de empresa europeo se referirá en particular a la estructura, la situación económica y financiera, la evolución probable de las actividades, la producción y las ventas de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria. La información y la consulta al comité de empresa europeo se referirán sobre todo a 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 estos, y los despidos colectivos.”

La directiva se sirve de dos conceptos claves: la confidencialidad y el secreto. Los dos se mencionan en el **art. 8** del documento. No obstante, el primero de estos conceptos está claramente definido (p. 1), mientras que el otro, ya no (p.2):

1. Los Estados miembros preverán que los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo, así como los expertos que, en su caso, les asistan, no estarán autorizados para revelar a terceros la información que les haya sido expresamente comunicada con **carácter confidencial**. [...]

2. Cada Estado miembro preverá que, en casos específicos y en las condiciones y límites establecidos por la legislación nacional, la dirección central que se halle en su territorio no estará obligada a comunicar información que, por su naturaleza, pudiese según criterios objetivos, crear graves obstáculos al funcionamiento de las empresas afectadas u ocasionar perjuicios a las mismas.

El artículo 8.2 deja a los estados miembros un amplio margen de discreción en cuanto a la definición de los límites del secreto de los órganos de la dirección central que opera en su jurisdicción. En el alcance relativo al art. 8.1, el objeto de la información confidencial no está definido, tan solo se hace hincapié en la manera de transmitir la información y en las intenciones de la parte que transmite la información (la decisión sobre cómo “envolver” la

información y si marcarla como “confidencial” o no, se deja, de hecho, en las manos de la parte emitente, es decir la dirección central de la empresa).

Según proponen Meylemans y de Spiegelaere (2019: 1400), en el contexto de un acuerdo concreto merece la pena mirar de cerca el concepto de confidencialidad y el uso práctico que se hace de la misma en términos de **legitimación**. En otras palabras, conviene preguntarse si etiquetar una información como “transmitida de manera confidencial” está fundado, o no. Está fundado tratar una información como confidencial si se transmite durante el período de validez y tiene carácter sensible. Al citar los datos recogidos en una investigación propia, Waddington (2003)² enumera varios tipos de información sensible entre los que se encuentra, también, “la información económica y financiera”. Es uno de los problemas que se señalan con especial frecuencia en más del 90% de los CEE sometidos al estudio y en más del 60% de los casos en que se confirmó que “la información y consulta fueron útiles”. Dicha cuestión ocupa el segundo lugar en la lista de los puntos más importantes en el programa de deliberaciones de los CEE, por detrás de “la estrategia corporativa y planes de inversión”. Resulta interesante observar que en más del 60% de los casos “la información económica y financiera” fue transmitida por iniciativa de la dirección.

La calidad de los datos económicos y financieros es distinta en los respectivos CEE, pero suele ponerse en duda. Tal constatación se ve apoyada por una serie de estudios (ej. GHK, 2007; ICF, 2016; Waddington, 2011).

Como advierten Meylemans i de Spiegelaere (2019), hay una clara correlación entre la calidad de la información y el tipo del CEE. Aplicando una tipología de los CEE propuesta por Lecher et al. (2001) que divide los comités en **simbólicos, de servicio, orientados a proyectos y participativos** (por orden desde los más pasivos hasta los más activos), los investigadores mencionados presentan los datos de su último estudio relativo a las categorías de la confidencialidad. En las conclusiones sugieren que en el caso de las relaciones hostiles entre el empleador y el empleado (cuando **con toda probabilidad el CEE tiene un carácter simbólico**), **la dirección central con más frecuencia se niega** a proporcionar información o bien la califica de confidencial. Confirman tal conclusión también otros estudios (ej. Pulignano y Turk, 2016; Timming, 2006).

² Se trata de un estudio realizado con una muestra de los miembros de los CEE afiliados a los sindicatos (n=558), procedentes de seis países, a saber: Dinamarca, Alemania, Finlandia, Irlanda, Suecia y Reino Unido.

En opinión de Meylemans y de Spiegelaere (2019) quienes citan a de Dreu et al. (2001), existen ciertas estrategias que pueden ayudar a reforzar la eficacia del flujo de información. Se trataría de las estrategias siguientes:

- **Solución de problemas:** es una estrategia que supone tomar en consideración las aspiraciones de la otra parte con el fin de encontrar una solución satisfactoria para todos. Como ejemplo puede servir el caso de determinar un plazo aceptable para ambas partes de hacer pública la información que antes se calificaba de confidencial.
- **Acomodación:** supone someterse a los deseos de la otra parte. Puede darse en un CEE que acepta una cláusula de confidencialidad impuesta (de manera correcta o no) por la dirección central. En la mayoría de los casos una parte espera que la otra le ofrezca algo a cambio, por ejemplo los representantes de los trabajadores esperan recibir más información sensible de la dirección a cambio de su silencio.
- **Evitación:** supone alejarse de la cuestión que provoca el conflicto y emprender un debate centrado en otros temas. Esto puede significar que el CEE decide excluir tal cuestión de los debates posteriores.
- **Forzamiento:** supone una confrontación directa o un intento de imponer un punto de vista. A la hora de servirse de esta estrategia un CEE puede poner en duda el carácter confidencial de la información y solicitar que se transmita libremente.
- **Compromiso:** supone hacer concesiones recíprocas para encontrar un punto en común a mediados del camino. La dirección y los representantes de los trabajadores pueden decidir qué información dejará de ser confidencial y qué información mantendrá su categoría de confidencial.

Al aplicar la tipología de Lecher podemos concluir que la información confidencial correcta será obtenida por los CEE activos (los orientados a proyectos y participación), aprovechando las estrategias tales como el forzamiento y el compromiso.

Capítulo 3. Investigación desarrollada en el marco del proyecto: descripción de la metodología aplicada.

El componente clave del proyecto comprendía un estudio empírico, de campo, desarrollado en todos los países participantes, cuyo objetivo era recoger datos originales que pudiesen ayudar a conseguir un diagnóstico (el estado actual del asunto) relativo al área temática del proyecto, esto es el funcionamiento de los CEE, así como la implementación y la ejecución de la directiva modificativa (2009/38/CE).

A los investigadores nacionales (los denominados expertos jurídicos nacionales) se les encomendó la tarea de realizar un estudio a nivel de su propio país. El proceso de investigación se basaba en aprovechar herramientas estandarizadas y (parcialmente) estructuradas -para facilitar la comparación de los datos recogidos- que consistían de tres cuestionarios preparados por el líder del proyecto.

1. **Cuestionario 1** – Tenía por objetivo recoger los datos generales, contextuales, relativos al entorno jurídico nacional. Esta parte del cuestionario había de ser rellenada por el experto jurídico nacional sobre la base de sus propios conocimientos jurídicos y estudios. Era necesario estudiar el entorno jurídico (legislación general y los pleitos / la jurisprudencia).

2. **Cuestionario 2a** – Esta parte del cuestionario había de ser rellenada por el experto jurídico nacional sobre la base de lo comprobado durante una reunión nacional de consulta. En el curso de dicha reunión tuvo lugar un debate, a saber una entrevista al grupo focal con participación del experto jurídico nacional que desempeñaba el papel de moderador, sirviendo el cuestionario de guion del debate.

3. **Cuestionario 2b** – Esta parte estaba destinada a recoger las opiniones de los participantes de las reuniones nacionales de consulta sin tomar en consideración los resultados del debate del grupo focal, puesto que el grupo focal es una fórmula mixta que une la entrevista y el debate. Esta parte del cuestionario fue rellenada de forma individual por cada participante antes del debate.

Capítulo 4. Estudio del alcance en que la protección de la información y los datos personales (en términos del RGPD) afecta la implementación de los objetivos de la directiva relativos a la información y la consulta: el RGPD y el acceso a la información para los CEE

La protección de los datos de carácter personal es uno de los derechos fundamentales de los habitantes de la Unión Europea, lo cual se articula en la regulación de este asunto en el art. 8 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Toda persona tiene derecho a la protección de los datos de carácter personal que le conciernan. Estos datos deben tratarse de modo leal, para fines concretos y sobre la base del consentimiento de la persona afectada o en virtud de otro fundamento legítimo previsto por la ley. Toda persona tiene derecho a acceder a los datos recogidos que le conciernan y a obtener su rectificación. El respeto de estas normas estará sujeto al control de una autoridad independiente.

El desarrollo de la defensa del derecho arriba citado fue regulado mediante el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos, en adelante: RGPD). El RGPD contiene disposiciones que regulan la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales, así como disposiciones acerca de la libre circulación de los datos de carácter personal. El empleo práctico del Reglamento es garantizado por los ordenamientos jurídicos nacionales. El RGPD es directamente aplicable desde el 25 de mayo de 2018, imponiéndose así a las empresas e instituciones una serie de obligaciones particulares en materia de protección de los datos personales de sus clientes, contratistas o trabajadores.

El RGPD establece los principios del tratamiento de los datos personales y, en el art. 83, introduce sanciones importantes por el incumplimiento de estos principios. Por ello desde la fecha de la entrada en vigor del Reglamento las empresas a menudo se niegan a facilitar los datos que conciernen a sus trabajadores, alegando el RGPD. El análisis que se ofrece a continuación intenta determinar cuándo la negación del acceso a los datos por parte de la dirección central está justificada y cuándo la alegación del RGPD no es más que un pretexto para negarse a facilitar los datos.

¿Qué son entonces los datos personales incluidos en el alcance de las regulaciones del RGPD?

Conforme al art. 4 punto 1 del RGPD, “los datos personales” comprenden toda información sobre una persona física identificada o identificable (“el interesado”). La persona física identificable es toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre y apellido, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona.

El alcance de protección del RGPD comprende el tratamiento de los datos personales cuya definición consta en el art. 4 punto 2 del Reglamento donde leemos: “tratamiento”: cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción.

Según indica el considerando 4 del RGPD, el tratamiento de datos personales debe estar concebido para servir a la humanidad. El derecho a la protección de los datos personales no es un derecho absoluto sino que debe considerarse en relación con su función en la sociedad y mantener el equilibrio con otros derechos fundamentales, con arreglo al principio de proporcionalidad. El RGPD respeta todos los derechos fundamentales y observa las libertades y los principios reconocidos en la Carta de los Derechos Fundamentales conforme se consagran en los Tratados, en particular el derecho a (...) la información, la libertad de empresa, el derecho a la tutela judicial efectiva y a un juicio justo, y la diversidad cultural, religiosa y lingüística.

El considerando 26 frase 1 del RGPD determina el tipo de información a la que deben aplicarse los principios de la protección de datos. De acuerdo con su contenido, los principios de la protección de datos deben aplicarse a toda la información relativa a una persona física identificada o identificable. Los principios de protección de datos no deben aplicarse a la información anónima, es decir información que no guarda relación con una persona física identificada o identificable, ni a los datos convertidos en anónimos de forma que el interesado no sea identificable, o deje de serlo. En consecuencia, el RGPD no afecta al tratamiento de dicha información anónima, inclusive con fines estadísticos o de investigación.

De acuerdo con el objetivo de la directiva sobre los CEE, la información que es transmitida a los comités por los órganos de dirección centrales tiene que ver con las cuestiones transnacionales que afecten de forma importante los intereses de los trabajadores. Se trata de la información concerniente a:

- ▶ situación y tendencias relativas al empleo,
- ▶ inversiones y cambios importantes relacionados con la organización; introducción de nuevos métodos de trabajo o nuevos procesos de producción,
- ▶ traslado de la producción,
- ▶ fusión de empresas,
- ▶ reducción del tamaño o cierre de las empresas, centros de trabajo o partes importantes de los centros de trabajo, así como
- ▶ despidos colectivos.

Teniendo en cuenta el carácter transnacional, comunitario de la información es poco probable que los datos facilitados por la dirección central relativos a las cuestiones laborales sean lo suficientemente precisos como para poder identificar de forma exacta a los trabajadores individuales y concretos u otras personas a las que conciernan. Por supuesto es posible determinar un conjunto de trabajadores con los que tienen que ver las decisiones o los datos particulares.

Sin embargo en caso de que resultase que la información relacionada con los planes de la dirección central de carácter transnacional, relativos, por ejemplo, al traslado de una empresa o una estructura específica de la misma, por ejemplo el departamento de I + D, a otro país, tiene que ver con las personas identificables de forma individual por los miembros del CEE, las disposiciones del RGPD no pueden ser base para denegar al CEE la información de este tipo. La base legal que admite en tal caso el tratamiento de datos será el art. 6 apdo. 1 letra c del RGPD que decide que el tratamiento de los datos personales es lícito si es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al administrador. La obligación legal a la que alude la disposición citada es la de facilitar al CEE la información en régimen de información o consulta resultante de manera indirecta de la directiva sobre el CEE y de la directa, de la normativa nacional relativa a los CEE que transpone la directiva sobre el CEE.

Capítulo 5. Análisis conducente a la elaboración de una definición de confidencialidad a nivel nacional y comunitario en el contexto de la jurisdicción del TJUE

5.1. Análisis comparativo del estado de implementación de la directiva

Todos los países implicados en el proyecto realizaron una transposición de la directiva al ordenamiento jurídico nacional. En cada uno de estos países existe una ley específica que hace efectiva la implementación de la directiva. En los países miembros “viejos”, esto es Italia y España, primero se adoptó la directiva originaria (94/95/CE) y luego se produjo la transposición de la directiva modificativa (2009/38/CE). Este mismo camino lo siguieron algunos países miembros nuevos, tales como Polonia, Rumanía y Bulgaria. En el caso de Polonia, la ley sobre los comités de empresa europeos fue adoptada ya en 2002, esto es antes de la adhesión a la Unión Europea (hasta el momento de la adhesión oficial en 2004 se encontraba en *vacatio legis*). En Croacia que ingresó como última en la Unión Europea, la directiva modificativa fue adoptada en 2014. Además merece la pena observar que Bulgaria optó por adoptar la directiva originaria no solo en régimen de un acto jurídico específico, construido para tal fin, sino que incorporó la directiva en su código laboral.

Cuadro 1. Implementación: panorama general

<i>¿Cuáles son las disposiciones de la legislación nacional por medio de las que se implementa lo dispuesto en la directiva 2009/38/CE?</i>	
Bulgaria	<p>El Código Laboral como el principal acto legal regulador las relaciones laborales colectivas en Bulgaria, regula también las cuestiones de los CEE. Asimismo, existe un acto legal específico relativo a los CEE: información y consulta a los trabajadores en las empresas multinacionales, grupos de empresas y sociedades europeas (en adelante: Ley). Dicho acto introduce disposiciones adicionales relativas a los comités de empresa europeos, así como a los procedimientos de información y consulta.</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4860&langId=en https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4859&langId=en</p>
Croacia	<p>La Directiva 2009/38/CE se transpuso al ordenamiento jurídico nacional de la República de Croacia en régimen de una ley sobre los comités de empresa europeos que fue aprobada por el parlamento croata el 15 de julio de 2014 y publicada en el diario oficial de leyes 93/14, 127/17</p> <p>http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_07_93_1872.html https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2017_12_127_2877.html</p>
Italia	<p>El Decreto legislativo (es decir, una ley emanada del poder ejecutivo y aprobada por el parlamento) n° 113/2012. El parlamento aprobó la ley en</p>

	<p>diciembre de 2011 delegando en el Gobierno la adopción de varias directivas europeas, incluida la directiva sobre los CEE.</p> <p>https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2012/07/27/012G0131/sg</p> <p>En el preámbulo del decreto se expone que en el transcurso del proceso preparatorio del proyecto del decreto se había escuchado a los interlocutores sociales.</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7048&langId=en</p>
España	<p>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.</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4888&langId=en</p> <p>La revisión de la Ley tuvo lugar en 2011 (de acuerdo con la directiva modificativa) por medio de la Ley 10/2011, de 19 de mayo, por la que se modificó 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.</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7019&langId=en</p>
Polonia	<p>Ley de 5 de abril de 2002, sobre los comités de empresa europeos, en vigor desde el 1 de mayo de 2004.</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7227&langId=en</p> <p>Revisión de la Ley en fecha de 31 de agosto de 2011 (de acuerdo con la directiva modificativa).</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7227&langId=en</p>
Rumanía	<p>El acto normativo preliminar sobre los CEE es la Ley nº 217/2005 que es una transposición de la directiva 94/95/CE del Consejo, adoptada en la época de la integración de Rumanía en la Unión Europea. A continuación dicha ley fue modificada en 2006 y después, en 2011, se introdujeron enmiendas y adiciones.</p> <p>1. Ley nº 217/2005 sobre la constitución, organización y funcionamiento de los comités de empresa europeos (que es transposición de la directiva 94/95/CE del Consejo sobre las consultas a los comités de empresa europeos o procedimientos de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria).</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4869&langId=en</p> <p>2. Modificada en 2006 por medio de una orden gubernamental nº 48/2006 por la que se modifica la Ley nº 217/2005 sobre la constitución, organización y funcionamiento de los comités de empresa europeos.</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4870&langId=en</p> <p>3. Ley nº 186, de 24 de octubre de 2011, por la que se modifica y completa la Ley nº 217/2005 sobre la constitución, organización y funcionamiento de los comités de empresa europeos; órgano que aprobó la</p>

	<p>Ley: parlamento rumano; publicada en el diario de leyes nº 763, de 28 de octubre de 2011.</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7228&langId=en</p>
--	---

El artículo 6 define el contenido de un acuerdo por el que se constituye un CEE. Sus disposiciones están dispersas en distintos actos legislativos nacionales a través de los que se realiza la transposición de la directiva. Una excepción honrosa es España donde el contenido del art. 6 se transpone mediante una sola disposición de la ley nacional. Por lo demás, llaman la atención diferencias manifiestas relativas al grado de detalle. Por un lado nos encontramos con redacciones muy generales, como en el caso de Bulgaria, y por el otro, muy detalladas y concretas, como pasa en el caso de Croacia.

Cuadro 2. Implementación del art. 6

<i>¿De qué modo el artículo 6 de la directiva 2009/38/CE ha sido transpuesto al ordenamiento nacional?</i>	
Bulgaria	<p>El art. 3 de la Ley establece que la ejecución de los derechos y obligaciones resultantes de la ley deberá llevarse a cabo en un espíritu de cooperación, concesiones recíprocas y respeto a los intereses de las partes implicadas.</p> <p>El art. 8 del Código Laboral dice: Los derechos y obligaciones de las relaciones laborales colectivas se ejercerán de buena fe, de acuerdo con las exigencias de las disposiciones legales pertinentes.</p>
Croacia	<p>El art. 17 y el art. 30 de la ley sobre los comités de empresa europeos establecen que:</p> <p>(1) La dirección central y la comisión negociadora estarán obligadas a negociar de buena fe y de acuerdo con el principio de celebración libre de acuerdos.</p> <p>(2) La dirección central y la comisión negociadora podrán acordar el régimen de participación de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones o bien podrán aprobar por votación la constitución de un comité de empresa europeo o un procedimiento / procedimientos de información y consulta.</p> <p>(3) En caso de que se celebre un acuerdo al que se hace referencia en el párr. 2 del artículo presente, no serán de aplicación las disposiciones de la parte IV de la presente Ley, a no ser que dicho acuerdo diga lo contrario.</p> <p>(4) El acuerdo al que se hace referencia en el párr. 2 del artículo presente se refiere a todos los trabajadores empleados en la empresa en cuestión o en un grupo de empresas de dimensión comunitaria, a menos que tenga un alcance de implementación más amplio en virtud de lo dispuesto en el art. 15 de la presente Ley.</p>

	<p>El art. 18 de la ley sobre el comité de empresa europeo establece que:</p> <p>(1) La dirección central y la comisión negociadora estarán obligadas a constituir un comité de empresa europeo en régimen de un acuerdo escrito sobre la constitución, facultades y funcionamiento del comité de empresa europeo.</p> <p>(2) En el caso de los grupos de empresas sujetos al art. 5 párr. 2 de la presente Ley, el comité de empresa europeo se constituirá a nivel de todas las empresas del grupo, a no ser que el acuerdo al que se hace referencia en el párr. 1 del artículo presente diga lo contrario.</p> <p>(3) El acuerdo constitutivo del comité de empresa europeo tendrá que incluir la información siguiente:</p> <p>1) información sobre la implementación del acuerdo en las empresas o grupos de empresas a los que concierne el acuerdo, e información si concierne a las empresas a las que se hace referencia en el art. 15 de la presente Ley;</p> <p>2) composición del comité de empresa europeo, número de miembros, distribución de los puestos a ser posible teniendo en cuenta la necesidad de una representación de los trabajadores equilibrada desde el punto de vista del tipo de actividad profesional, categoría profesional y género;</p> <p>3) derechos y obligaciones del comité de empresa europeo y el régimen de informar y consultar al comité de empresa europeo, así como el modo de enlazar la información y consulta entre el comité de empresa europeo y los órganos nacionales que representen a los trabajadores;</p> <p>4) lugar de celebración, frecuencia y duración de las reuniones del comité de empresa europeo;</p> <p>5) en su caso, la composición, el régimen de convocatoria, las funciones y los principios de actuación del comité restringido constituido en el marco del comité de empresa europeo;</p> <p>6) recursos financieros y materiales asignados al comité de empresa europeo;</p> <p>7) fecha de entrada en vigor del acuerdo, su período de vigencia, procedimiento de introducción de enmiendas o de rescisión, condiciones y procedimientos de renegociación incluyendo los aplicables en el caso de los cambios estructurales en la empresa o grupo de empresas a los que se hace referencia en el art. 5 párrs. 1 y 3 de la presente Ley;</p> <p>8) enmiendas al acuerdo en caso de que se produzcan circunstancias excepcionales que afecten de manera significativa a los intereses de los trabajadores.</p> <p>(4) La elección de los miembros del comité de empresa europeo de la República de Croacia está sujeto a lo dispuesto en el art. 12 de la presente Ley.</p>
Italia	El art. 9 del Decreto:

	<p>1) Se añadió un punto 1g donde se establece que el acuerdo constitutivo o regulador del CEE deberá contener las palabras “contenido de información y consulta”.</p> <p>2) El punto 3 del Decreto establece que el procedimiento de información y consulta podrá añadirse y no solo introducirse como opción alternativa al CEE, según está previsto en la directiva.</p> <p>3) Se añadió un punto 6 que determina la composición de la delegación italiana en el CEE, a saber: “Un tercio de los miembros italianos del CEE serán designados por los sindicatos que han firmado el convenio colectivo nacional de trabajo y los dos tercios restantes, por el sindicato Unitary Workplace Union Structure (<i>Representaciones Sindicales Unitarias</i>, RSU)”.</p> <p>4) Se añadió un punto 7 que precisa que los sindicatos nacionales y la dirección determinarán los miembros del procedimiento en situaciones cuando en un establecimiento, empresa o grupo de empresas las RSU no estén presentes.</p>
España	La Ley 10/1997 efectúa una transposición directa del artículo 6.
Polonia	Los artículos 16.1, 16.2, 17.1, 18.1, 19.1 y 19.2 de la Ley de 5 de abril de 2002 efectúan una transposición de lo dispuesto en el artículo 6.
Rumanía	El art. 6 de la directiva 2009/38/CE ha sido íntegramente transpuesto al ordenamiento jurídico rumano mediante los arts. 20, 22 (1) y (2), 23, 24, 26 y 49 (3) de la Ley 217/2005 (nuevamente publicada).

El artículo 8.1 de la directiva –una de las disposiciones claves en el contexto del presente estudio, relativa a la información confidencial– ha sido transpuesto a los ordenamientos jurídicos nacionales de los respectivos países de distintas maneras. En el caso de Bulgaria hay una prohibición expresa de transmitir la información confidencial *a otros trabajadores*. En el caso de Croacia se define con gran nivel de detalle a los sujetos comprometidos con prohibición de revelar información confidencial y aquellos que no tienen tal compromiso. En Italia se determina de manera precisa que la prohibición de revelar información comunicada con carácter confidencial se mantendrá vigente por un período de tres años. En España se ha repetido con exactitud el contenido del artículo 8.1. En Polonia el artículo 8.1 ha sido implementado de una manera un poco más cómoda desde el punto de vista de los trabajadores, puesto que el legislador polaco menciona expresamente “el secreto comercial” y las disposiciones relativas a la protección del secreto incluidas en las regulaciones aparte como base justificada para clasificar una información como confidencial. Ante ello el catálogo de materias que pueden considerarse confidenciales está definido y una empresa no

podrá utilizar su propio criterio a la hora de decidir qué es confidencial y qué no lo es. En Rumanía se ha repetido lo dispuesto en el artículo 8.1.

Cuadro 3. Implementación del artículo 8.1

<i>¿De qué manera el artículo 8.1 de la directiva 2009/38/CE ha sido transpuesto al ordenamiento nacional?</i>	
Bulgaria	El art. 29 párr. 2 de la Ley establece: La persona a la que se comunica información confidencial no podrá transmitirla a otros trabajadores ni a personas terceras. Dicha obligación subsistirá incluso tras la expiración de su mandato.
Croacia	El artículo 30 de la ley sobre los comités de empresa europeos establece que “los miembros del comité de empresa europeo una vez transcurrido su mandato no podrán revelar ninguna información comercial de carácter confidencial que hayan conocido durante el cumplimiento de sus obligaciones en vigor de la presente ley”. Dicha obligación concierne a: 1) miembros de las comisiones negociadoras, 2) representantes de los trabajadores en el marco del procedimiento de información y consulta, 3) expertos y traductores, 4) representantes de los trabajadores en el comité de empresa europeo empleados en empresas y establecimientos en la República de Croacia.
Italia	El art. 10 ítem. 1: Se añadió una disposición donde se establece que la prohibición de revelar información confidencial impuesta a los trabajadores y expertos “se mantendrá vigente por un período de tres años a partir de la expiración de su mandato (independientemente de la persona)”.
España	El artículo 22 de la Ley 10/1997 efectúa una transposición del artículo 8.1. Asimismo, existe una amplia jurisprudencia relativa a esta cláusula en concreto.
Polonia	Los artículos 36.1 y 36.6 de la Ley sobre los CEE efectúan una transposición de lo dispuesto en el artículo 8.1.
Rumanía	El art. 8 ítem 1 de la directiva 2009/38/CE ha sido íntegramente transpuesto al ordenamiento jurídico rumano mediante el art. 50 de la Ley 217/2005 (nuevamente publicada). La información comunicada con carácter confidencial a los miembros de la comisión negociadora, miembros del comité de empresa europeo, expertos o representantes de los trabajadores no podrá revelarse a personas terceras independientemente del lugar en que se encuentren, incluso tras la expiración de su mandato.

El artículo 8.2 de la directiva –que contiene disposiciones importantes en el contexto del presente estudio, relativas a la información confidencial– ha sido transpuesto a los ordenamientos jurídicos nacionales de maneras todavía más diversas. En Bulgaria se optó por un procedimiento de arbitraje en caso de denegación de comunicar información. En Croacia este problema no ha sido abordado de ninguna manera. Se define con gran nivel de detalle a las personas y sujetos comprometidos con prohibición de revelar información confidencial y aquellos que no tienen tal compromiso. La legislación italiana ha copiado el artículo 8.2, añadiendo sin embargo la palabra “únicamente” que estrecha el espacio de maniobra para las empresas. En España disposiciones semejantes a lo dispuesto en el artículo 8.2 figuran en el código laboral nacional. En Polonia existe una posibilidad legal de impugnar la decisión de negarse a comunicar información (pese a que la eficacia de tal impugnación es dudosa). Una situación parecida tiene lugar en Rumanía donde el empleador está, además, expresamente obligado a presentar la denegación en forma escrita.

Cuadro 4. Implementación del art. 8.2

<i>¿De qué manera el artículo 8.2 de la directiva 2009/38/CE ha sido transpuesto al ordenamiento nacional?</i>	
Bulgaria	<p>El art. 29 párr. 3 de la Ley: La dirección no estará obligada a comunicar información que, por su naturaleza, pudiere según criterios objetivos, crear graves obstáculos al funcionamiento de las empresas afectadas u ocasionarles perjuicios.</p> <p>El art. 29 párrafo 4 de la Ley: En caso de negarse a comunicar información en virtud del párr. 3, así como controversias en cuanto a su contenido, las partes podrán acudir para obtener asistencia en la resolución de la controversia, por medio de mediación o arbitraje voluntario, al Instituto Nacional de Mediación y Arbitraje.</p>
Croacia	<p>La ley sobre los comités de empresa europeos no contiene disposiciones de este tipo. El ordenamiento jurídico croata prevé tal posibilidad tan solo para los accionistas (arts. 287 y 288 de la ley sobre los accionistas), pero no para los comités de empresa o comités de empresa europeos.</p>
Italia	<p>En el art. 10 ítem 2 se ha añadido la palabra “únicamente”. La dirección podrá negarse a comunicar la información solicitada ÚNICAMENTE en caso de que dicha información, por su naturaleza, pudiere según criterios objetivos, crear graves obstáculos al funcionamiento de las empresas afectadas u ocasionarles perjuicios.</p>
España	<p>En virtud de lo dispuesto en el art. 65.4 del código laboral, existen restricciones equiparables a las restricciones que se determinan en el artículo 8.2 (excepciones).</p>

Polonia	Los artículos 36.2 y 36.3 de la Ley de 5 de abril de 2002 efectúan una transposición de lo dispuesto en el artículo 8.2.
Rumanía	El art. 8 ítem 2 de la directiva 2009/38/CE ha sido íntegramente transpuesto al ordenamiento jurídico rumano mediante el art. 51 de la Ley nº 217/2005 (nuevamente publicada).

El artículo 8.3 de la directiva es un caso interesante, porque con excepción de Polonia sus disposiciones no figuran en ningún otro derecho nacional.

Cuadro 5. Implementación del art. 8.3

<i>¿De qué manera el artículo 8 ítem 3 de la directiva 2009/38/CE ha sido transpuesto al ordenamiento nacional?</i>	
Bulgaria	En la legislación búlgara no está prevista ninguna norma de este tipo.
Croacia	No hay tal disposición.
Italia	En el art. 10 no hay ninguna mención que concierna a las empresas [...] “que persigan, directa y sustancialmente, un objetivo de orientación ideológica”.
España	No hay tal disposición en la legislación nacional.
Polonia	El artículo 38 de la Ley sobre los CEE efectúa una transposición de lo dispuesto en el artículo 8.3.
Rumanía	No hay tales disposiciones en la legislación nacional.

El artículo 10.2 de la directiva tiene que ver con la cuestión de la comunicación del contenido y los resultados del procedimiento de información y consulta establecido de conformidad con lo dispuesto en la directiva. Dicho sea de otra manera, es una disposición que refuerza el derecho a comunicarse (por parte de los miembros del CEE) y ser informado (lo cual se refiere a la representación de los trabajadores de toda la estructura corporativa) sobre el proceso de información y consulta que se desarrolla en el marco del CEE. El artículo no está en contradicción con lo dispuesto en el artículo 8 (se dice expresamente: “sin perjuicio del artículo 8”). En Bulgaria la legislación nacional deja el modo de informar y consultar a la decisión de las partes del acuerdo. Las legislaciones nacionales de Croacia, Italia, Polonia y España repiten lo dispuesto en el artículo 10.2. Una situación parecida tiene lugar en Rumanía, sin embargo en este caso hay una referencia directa a las disposiciones (artículo 44 que efectúa una transposición del artículo 8.1 de la directiva, véase más arriba).

Cuadro 6. Implementación del art. 10.2

<i>¿De qué manera el artículo 10 ítem 2 de la directiva 2009/38/CE ha sido transpuesto al ordenamiento nacional?</i>	
Bulgaria	El art. 29 párr. 2 ítem 3 de la Ley: En virtud del párr. 1 del acuerdo [celebrado entre la dirección central o dirección y la comisión negociadora] deberán definirse (...) las funciones y el modo de informar y consultar al comité de empresa europeo, así como la obligación de sus miembros a informar a los trabajadores sobre los resultados del procedimiento de información y consulta realizado.
Croacia	El artículo 27 de la ley sobre los comités de empresa europeos establece que: (5) el comité de empresa europeo estará obligado a informar a los representantes de los trabajadores de la empresa o de un grupo de empresas, y en caso de que tales representantes no hayan sido elegidos o designados, informar al conjunto de los trabajadores de la empresa o de un grupo de empresas sobre el contenido y los resultados de los procedimientos de información y consulta.
Italia	El art. 12 ítem. 3, la redacción de la disposición es exactamente igual que en la directiva: informarán a los representantes de los trabajadores de los establecimientos o de las empresas de un grupo de empresas de dimensión comunitaria o, en defecto de representantes, al conjunto de los trabajadores.
España	El artículo 10.2 ha sido sometido a una transposición directa al artículo 29.2 de la Ley 10/1997.
Polonia	El artículo 32 de la Ley sobre los CEE efectúa una transposición de lo dispuesto en el artículo 10.2.
Rumanía	El art. 10 ítem 2 de la directiva 2009/38/CE ha sido íntegramente transpuesto al ordenamiento jurídico rumano mediante el art. 46 de la Ley n° 217/2005 (nuevamente publicada).

El artículo 10.4 de la directiva hace referencia a la formación para los miembros del comité de empresa a expensas del empleador. En términos generales, las regulaciones del derecho nacional de los respectivos países siguen la pauta marcada por lo dispuesto en la directiva. En el caso de España se trata de una transposición explícita, al igual que en Croacia y Rumanía, mientras que en Italia a las disposiciones tratadas se ha añadido la condición de que el alcance de la formación deberá ser acordado entre la dirección de la empresa y el comité restringido o bien el CEE. En Polonia dicha disposición ha sido implementada de tal manera que la ley garantiza el acceso a la formación únicamente a los miembros de la comisión negociadora. En

Bulgaria los miembros del CEE han sido incluidos en las regulaciones después de la transposición de la directiva modificativa.

Cuadro 7. Implementación del art. 10.4

<i>¿De qué manera el artículo 10 ítem 4 de la directiva 2009/38/CE ha sido transpuesto al ordenamiento nacional?</i>	
Bulgaria	El art. 7 párr. 6 de la Ley establece que “en la medida en que resulte necesario para el ejercicio de su función representativa en un entorno internacional, los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo recibirán formación sin pérdida de salario”.
Croacia	El artículo 31 (3) de la ley sobre los comités de empresa europeos establece que los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo tienen derecho a la formación y a la recompensa del salario en caso de que esto resulte necesario para el ejercicio de su función representativa en un entorno internacional.
Italia	Igual redacción. Pero se añade que el contenido de la formación deberá ser acordado por la dirección de la empresa y el comité restringido del CEE, o, en su defecto, por el CEE.
España	El artículo 10.4 ha sido transpuesto literalmente al artículo 28.4 de la Ley 10/1997.
Polonia	Los artículos 15.4 y 34.1 de la Ley sobre los CEE son una transposición parcial de lo dispuesto en el artículo 10.4.
Rumanía	El art. 10 ítem 4 de la directiva 2009/38/CE ha sido íntegramente transpuesto al ordenamiento jurídico rumano mediante el art. 48 de la Ley nº 217/2005 (nuevamente publicada). El nuevo artículo 42/1 ha sido añadido mediante la Ley 186/2011.

El artículo 11.1 de la directiva se refiere a la aplicación de las disposiciones legales y el cumplimiento de las mismas. Todos los países socios del presente proyecto han abordado esta cuestión, aunque de formas diferentes. Las regulaciones búlgaras y croatas son detalladas. En España y en Polonia tiene prioridad la jurisdicción nacional. En Rumanía las disposiciones se limitan a la aplicación de la ley. En Italia nos encontramos con dos grupos de regulaciones. Por un lado está prevista la imposición de sanciones administrativas en caso de diversas infracciones relacionadas con la obligación de comunicar información, con la revelación de información confidencial por los representantes de los trabajadores y con la denegación ilícita de acceso a la información por la dirección de una empresa. Por otro lado, en caso de controversias respecto a la observación de la ley, deberá convocarse un comité de mediación con el fin de evitar el proceso judicial. Si el acuerdo de mediación propuesto no se acepta, el

asunto se remite a la Inspección de Trabajo local que se encargará de evaluar la infracción e imponer una sanción pertinente.

Cuadro 8. Implementación del art. 11.1

<i>¿De qué manera el artículo 11 ítem 1 de la directiva 2009/38/CE ha sido transpuesto al ordenamiento nacional?</i>	
Bulgaria	<p>El art. 4 párr. 5 de la Ley: Si la dirección central de una empresa internacional o una empresa que ejerce el control en un grupo de empresas está situada fuera del territorio del estado miembro, las obligaciones derivadas de los párrs. 2 a 4 (que determinan las condiciones de la constitución y funcionamiento del CEE o los procedimientos de información y consulta, negociación del acuerdo, información por la dirección a las organizaciones sindicales y a los representantes de los trabajadores de la empresa sobre la base de lo dispuesto en el art. 7 párr. 2 del código laboral) tendrán que ser observadas por el órgano directivo de la empresa ubicada en la República de Bulgaria que es sucursal de la empresa internacional o bien es una empresa que consta de grupos de empresas, si ha sido designado representante de la empresa internacional o la empresa que ejerce el control.</p>
Croacia	<p>El artículo 4 de la ley sobre los comités de empresa europeos establece que:</p> <p>(1) las disposiciones de la presente ley conciernen a los trabajadores empleados en una empresa de dimensión comunitaria y establecida en la República de Croacia o en un grupo de empresas de dimensión comunitaria con tal de que la empresa que ejerce el control haya sido establecida en la República de Croacia.</p> <p>(2) En caso de que la empresa o la empresa que ejerce el control a la que se hace referencia en el párr. 1 del presente artículo no haya sido establecida en un estado miembro, las disposiciones de la presente ley se aplican en las situaciones siguientes:</p> <p>1) si la empresa o la empresa que ejerce el control ha sido designada representante de esta empresa o la empresa que ejerce el control establecida en la República de Croacia, o</p> <p>2) si la empresa o la empresa que ejerce el control no ha designado un órgano representante y su empresa o la empresa que ejerce el control que emplea el mayor número de trabajadores en comparación con otros grupos de empresas ha sido establecida en la República de Croacia.</p> <p>(3) Las disposiciones de los artículos 7, 9, 12, 23, 30 y 32 de la presente ley son de aplicación incluso si la dirección central está situada en otro estado miembro, incluso si las condiciones determinadas en el párrafo 2 del presente artículo no se han cumplido.</p> <p>El artículo 9 de la ley sobre los comités de empresa europeos establece que:</p>

	<p>(1) Un grupo de empresas establecido en la República de Croacia que son empresa de sociedades de dimensión comunitaria o bien son empresas que ejercen el control de empresas de dimensión comunitaria, estará obligado a garantizar las condiciones y los medios necesarios para facilitar a los trabajadores la participación en el proceso de toma de decisiones conforme al artículo 2 y art. 4 párr. 3 de la presente ley.</p> <p>(2) Las empresas a las que se hace referencia en el párr. 1 del presente artículo estarán obligadas a garantizar que la información sobre el número de trabajadores a los que se hace referencia en el art. 7 de la presente ley se facilite a solicitud de la dirección central.</p>
Italia	El art. 17 determina las sanciones administrativas por infracciones y el art. 18 establece la convocación de un comité de mediación en caso de que se produzcan controversias con el fin de evitar el proceso judicial. Si el acuerdo de mediación propuesto no es aceptado por las partes, la evaluación de la infracción y la imposición de la sanción pertinente estarán en las manos de la Inspección de Trabajo local.
España	El artículo 11.1 ha sido transpuesto a los artículos 35 y 36 de la Ley 10/1997.
Polonia	El artículo 1.3 de la Ley sobre los CEE es una transposición de lo dispuesto en el artículo 11.1.
Rumanía	El art. 11 ítem 1 de la directiva 2009/38/CE ha sido íntegramente transpuesto al ordenamiento jurídico rumano mediante el art. 7 de la Ley nº 217/2005 (nuevamente publicada).

El artículo 11.2 de la directiva se refiere a la ejecución de las disposiciones y a las medidas a tomar en caso de incumplimiento de la misma. En Bulgaria hay una regulación que impone responsabilidad civil por revelar información confidencial a las personas que revelen tal información. En Croacia se enumeran de forma muy detallada las acciones que podrá emprender el órgano responsable de la ejecución de la ley (la inspección de trabajo) y hay un listado exhaustivo de situaciones de infracción de la ley, así como sanciones pecuniarias (multas) correspondientes a cada una de ellas.

En Rumanía nos encontramos con disposiciones parecidas, junto con un listado de conductas ilícitas (incluida la de revelar información confidencial) y una relación de las sanciones pecuniarias correspondientes. En Polonia el incumplimiento de la directiva consistente en plantear obstáculos para la constitución o el funcionamiento de la comisión negociadora o el CEE, así como en discriminar a los representantes de los trabajadores está sujeto a las sanciones penales, siendo el inspector de trabajo el órgano público responsable de la ejecución de las disposiciones legales. En España se dedica a esta cuestión todo un capítulo de

disposiciones donde se enumeran los tipos de infracciones de ley, aunque sin detallar las sanciones correspondientes concretas, refiriéndose a otras regulaciones nacionales relativas a las relaciones laborales colectivas. En Italia están previstas sanciones concretas y también un procedimiento de mediación con el fin de evitar la vía judicial.

Cuadro 9. Implementación del art. 11.2

<i>¿De qué manera el artículo 11 ítem 2 de la directiva 2009/38/CE ha sido transpuesto al ordenamiento nacional?</i>	
Bulgaria	La disposición base concerniente a las sanciones (que no excede de las regulaciones generales relativas a los contratos) se establece en el art. 30 de la Ley: las personas a las que se ha comunicado información confidencial estarán sujetas a la responsabilidad por todos los daños sufridos por las empresas y sociedades a consecuencia del incumplimiento de la obligación de no revelar tal información.
Croacia	<p>El artículo 33 de la ley sobre los comités de empresa europeos establece que: La supervisión administrativa de la implementación de la ley y la normativa de desarrollo estará a cargo de una agencia pública responsable de las relaciones laborales colectivas, a menos que otras regulaciones digan lo contrario.</p> <p>El artículo 34 de la ley sobre los comités de empresa europeos establece que: (1) La supervisión de la implementación de la presente ley y la normativa de desarrollo estará a cargo de un órgano central responsable de las relaciones laborales colectivas, a menos que otras regulaciones digan lo contrario. (2) Las competencias del inspector de trabajo en materia de control derivan de la presente ley o la normativa de desarrollo.</p> <p>El artículo 35 de la ley sobre los comités de empresa europeos establece que: (1) La empresa como persona jurídica será castigada con una multa desde 7.000,00 HRK hasta 15.000,00 HRK en los casos siguientes: 1) si no presenta a solicitud de los representantes de los trabajadores información relativa al número conjunto de trabajadores, número de trabajadores en los respectivos estados miembros y en las respectivas empresas o a la estructura organizativa de las empresas (artículo 8 párrafo 2); 2) si no organiza una reunión inicial de la comisión negociadora o si la comisión negociadora no presenta a tiempo la información imprescindible para tomar decisiones (artículo 13 párrafos 5 y 6); 3) si no facilita a la comisión negociadora, comité de empresa europeo o comité restringido un espacio necesario, servicios, medios y otras condiciones de trabajo incluyendo el pago de los salarios, el reembolso de los gastos de viaje, alojamiento y traducciones (artículo 14 párrafo 2); 4) si no organiza una reunión inicial del comité de empresa europeo (artículo</p>

	<p>25 párrafo 1);</p> <p>5) si no informa al menos una vez al año natural al comité de empresa europeo sobre los resultados de las actividades desarrolladas, así como los planes de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria, o si no presenta a tiempo al comité de empresa europeo el informe junto con la documentación pertinente, o si no informa al establecimiento, empresa o grupo de empresas sobre una reunión (artículo 27 párrafo 2);</p> <p>6) si no informa a tiempo al comité restringido o en su defecto, al comité de empresa europeo sobre las circunstancias especiales que puedan afectar de forma importante los intereses de los trabajadores, o si no presenta la documentación pertinente y no consulta al comité sobre este asunto (artículo 28 párrafo 1);</p> <p>7) si durante dos años desde la reunión inicial del comité de empresa europeo no comunica información sobre los cambios del número de trabajadores en los estados miembros de la UE y en los establecimientos, empresas o grupos de empresas (artículo 29 párrafo 3).</p> <p>(2) El empleador como persona física y persona que representa a la persona jurídica será castigado con una multa de 2.00,00 HRK por incumplimiento de las obligaciones determinadas en el párrafo 1 del presente artículo.</p>
Italia	Los arts. 17 y 18 determinan las sanciones concretas, así como los procedimientos de mediación con el fin de evitar el proceso judicial.
España	El artículo 11.2 ha sido transpuesto a los artículos 35 y 36 de la Ley 10/1997. Capítulo I artículos 30-34 de la Ley 10/1997.
Polonia	El artículo 36.3 de la Ley sobre los CEE es una transposición de lo dispuesto en el artículo 11.2.
Rumanía	El art. 11 ítem 2 de la directiva 2009/38/CE ha sido íntegramente transpuesto al ordenamiento jurídico rumano mediante los arts. 53-55 de la Ley nº 217/2005 (nuevamente publicada).

En los respectivos países miembros se han adoptado soluciones diferentes en materia de sanciones por retraso en comunicar información. En Italia se ha hecho caso omiso de dicha cuestión. Igual en Bulgaria donde sin embargo puede aprovecharse una vía legal determinada en el código de comercio que prevé un procedimiento de indemnización por incumplimiento del contrato. La situación es distinta en Croacia donde existe un listado detallado de infracciones concretas con las sanciones de multa correspondientes a cada una de las mismas. En España dicha cuestión ha sido regulada mediante un acto normativo aparte, la LISOS. En Polonia la alteración del funcionamiento del CEE se considera infracción. Situación semejante se da en Rumanía.

Cuadro 10. Implementación: sanciones por retraso en comunicar información

<i>¿Están previstas en la legislación nacional sanciones por retraso en comunicar información?</i>	
Bulgaria	No. En situaciones de este tipo podrá recurrirse a las disposiciones generales de la ley de comercio donde se establece que la parte que se considere perjudicada tendrá que demostrar este perjuicio y la relación causa-efecto del mismo con una infracción determinada (en este caso, con retraso en comunicar información) para considerar responsable a la parte culpable.
Croacia	<p>El artículo 35 de la ley sobre los comités de empresa europeos establece que:</p> <p>(1) La empresa como persona jurídica será castigada con una multa desde 7.000,00 HRK hasta 15.000,00 HRK en los casos siguientes:</p> <p>2) si no organiza una reunión inicial de la comisión negociadora o si la comisión negociadora no presenta a tiempo la información imprescindible para tomar decisiones (artículo 13 párrafos 5 y 6).</p> <p>Si no informa al menos una vez al año natural al comité de empresa europeo sobre los resultados de las actividades desarrolladas, así como los planes de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria, o si no presenta a tiempo al comité de empresa europeo el informe junto con la documentación pertinente, o si no informa al establecimiento, empresa o grupo de empresas sobre una reunión (artículo 27 párrafo 2).</p> <p>Si no informa a tiempo al comité restringido o en su defecto, al comité de empresa europeo sobre las circunstancias especiales que puedan afectar de forma importante los intereses de los trabajadores, o si no presenta la documentación pertinente y no consulta al comité sobre este asunto (artículo 28 párrafo 1).</p> <p>Si durante dos años desde la reunión inicial del comité de empresa europeo no comunica información sobre los cambios del número de trabajadores en los estados miembros de la UE y en los establecimientos, empresas o grupos de empresas (artículo 29 párrafo 3).</p>
Italia	Los arts. 17 y 18 regulan la materia de infracciones y sanciones. Por incumplimiento de cualquiera de las disposiciones relativas a la información y consulta, el art. 17.3 prevé una sanción administrativa cuya cuantía estará comprendida entre 5.165 euros y 30.988 euros.
España	El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (la LISOS) regula las cuestiones de la falta de información de la manera prevista en las disposiciones del art. 3.1 de la Ley 10/1997. Las soluciones concretas se determinan, en particular, en los arts. 7.7, 9.1 y 9.2.
Polonia	El artículo 36.3 de la Ley sobre los comités de empresa europeos enumera las conductas de la dirección central que se consideran contrarias a la ley.

Rumanía	No hay ninguna disposición que se refiera de manera explícita al retraso en comunicar información. No obstante, la falta de información en el momento oportuno desde el punto de vista del funcionamiento de la comisión negociadora o el CEE, o bien el desarrollo correcto del procedimiento de información y consulta a los trabajadores podrá considerarse obstrucción y como tal se contempla en el art. 53 párrafo (1).
---------	---

En cuanto al cumplimiento de la obligación de comunicar información a los representantes de los trabajadores, las legislaciones nacionales de los respectivos países participantes en el proyecto bien no contienen ninguna disposición específica, bien marcan tan solo líneas generales de actuación. En Polonia está en vigor una norma que regula el procedimiento al que puede recurrirse para ejercer derecho de información en caso de denegación de la misma, aunque no se considera eficaz. En Bulgaria, a su vez, existe un procedimiento de arbitraje.

Cuadro 11. Implementación: medidas legales para ejercer derecho de información

<i>¿Existen mecanismos legales en la legislación nacional para ejercer eficazmente derecho de información a la dirección central de la empresa?</i>	
Bulgaria	En caso de que la dirección central se niegue a cumplir la obligación de comunicar la información confidencial, las partes podrán acudir para obtener asistencia en la resolución de la controversia, por vía de mediación o arbitraje voluntario, al Instituto Nacional de Mediación y Arbitraje (art. 29 arriba citado, párrafo 4, de la Ley). La mediación es voluntaria, pero si las partes inician el procedimiento de arbitraje, entonces la resolución final del tribunal de arbitraje es para ellas vinculante.
Croacia	No, solo hay sanciones previstas en el art. 35.
Italia	Los arts. 17 y 18 determinan las sanciones y un procedimiento de mediación en caso de incumplimiento de la obligación de comunicar información.
España	La Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social considera una infracción muy grave (artículo 9.2 c): Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio efectivo de los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores, incluido el abuso en el establecimiento de la obligación de confidencialidad en la información proporcionada o en el recurso a la dispensa de la obligación de comunicar aquellas informaciones de carácter secreto. Siempre cabe la posibilidad de acudir al juzgado y presentar demanda por incumplimiento de la ley. Sin embargo no existe ninguna regulación que exija que la información se proporcione en la forma correcta y en el momento oportuno.
Polonia	De conformidad con el artículo 36.3 de la Ley sobre los comités de empresa europeos, existe posibilidad de dirigirse al juzgado presentando una demanda

	contra la dirección central, sin embargo en tal demanda la parte laboral tendría que enumerar explícitamente la información que no le ha sido comunicada. Proporcionar este tipo de prueba es difícil.
Rumanía	El art. 52 de la Ley nº 217/2005 (nuevamente publicada) establece que los representantes de los trabajadores o el CEE podrán recurrir en el plazo de 30 días a un juzgado competente en caso de que la dirección central decida denegarles la información.

El artículo 11.3 tiene por objetivo obligar a los estados miembros a establecer las vías de recurso administrativo o judicial a las que podrán recurrir los representantes de los trabajadores cuando la dirección central exija confidencialidad o no facilite información conforme a lo previsto en el artículo 8. Podrá tratarse de procedimientos destinados a mantener el carácter confidencial de la información de que se trate. En todos los países del proyecto, con excepción de Croacia, esta obligación está cumplida. No obstante las maneras de solucionar dicha cuestión son diferentes, desde un enfoque muy general (Bulgaria) hasta uno muy detallado (Italia). En general queda el problema del ejercicio efectivo de las disposiciones y de desbaratar la decisión del empleador que considera confidencial la información que no quiere comunicar.

Cuadro 12. Implementación del art. 11.3

<i>¿De qué manera el artículo 11 ítem 3 de la directiva 2009/38/CE ha sido transpuesto al ordenamiento nacional?</i>	
Bulgaria	La arriba mencionada disposición del art. 29 párrafo 4 de la Ley, de conformidad con el art. 8 del código laboral (obligación de actuar de buena fe de acuerdo a los requerimientos legales) agota las normas relativas a la denegación de acceso a la información y las posibles consecuencias de tal denegación. De igual manera como lo exige la ley general sobre contratos. En tal caso la parte perjudicada tiene que demostrar el daño sufrido y la relación causa-efecto con la denegación, para poder reclamar recompensa o ejercer a la empresa derecho de información. En práctica, en los casos de este tipo suele ratificarse la opinión subjetiva del empleador que la comunicación de la información determinada ocasionaría perjuicio a sus intereses comerciales.
Croacia	No están previstos tales procedimientos.
Italia	El ejercicio efectivo del cumplimiento del acuerdo celebrado se basa íntegramente en el sistema de sanciones (detalladas en los artículos 17 y 18).
España	La cuestión está regulada de manera bastante clara y precisa en el artículo 38.5 de la Ley 10/1997.
Polonia	Los artículos de 36.3 a 36.5 de la Ley sobre los comités de empresa europeos

	son transposición de lo dispuesto en el artículo 11.3.
Rumanía	El art. 11 ítem 3 de la directiva 2009/38/CE ha sido íntegramente transpuesto al ordenamiento jurídico rumano mediante el art. 52 de la Ley nº 217/2005 (nuevamente publicada).

El artículo 12.2 se refiere a la relación entre la información y la consulta del comité de empresa europeo y la información y consulta de los órganos nacionales de representación de los trabajadores. En Bulgaria y Croacia la legislación nacional no regula esta cuestión de ninguna manera dejando el proceso de las relaciones entre los CEE y los sindicatos a la coordinación autónoma entre sujetos de distintos tipos. En Italia, Polonia y España las normativas nacionales repiten lo dispuesto en la directiva. En Rumanía, lo cual resulta muy interesante, la ley establece con precisión que las competencias de los CEE se limitan a las cuestiones transnacionales.

Cuadro 13. Implementación del art. 12.2

<i>¿De qué manera el artículo 12 ítem 2 de la directiva 2009/38/CE ha sido transpuesto al ordenamiento nacional?</i>	
Bulgaria	La cuestión de las relaciones entre los CEE y los sindicatos no está regulada en la normativa nacional de Bulgaria. La transposición de la directiva 2009/38/CE al ordenamiento jurídico búlgaro abrió más bien una posibilidad paralela de representar a los trabajadores, sin determinar la coordinación y sincronización entre los distintos sujetos.
Croacia	El acuerdo que constituye el comité de empresa europeo deberá incluir la información siguiente: 3) competencias y obligaciones del comité de empresa europeo, procedimientos de información y consulta al comité de empresa europeo y a los representantes de los trabajadores a nivel nacional.
Italia	El art. 13 ítem 2: exactamente la misma redacción.
España	Transposición literal.
Polonia	El artículo 19.2 ítem 3a de la Ley sobre los CEE es una transposición de lo dispuesto en el artículo 11.1.
Rumanía	El art. 12 ítem 2 de la directiva 2009/38/CE ha sido íntegramente transpuesto al ordenamiento jurídico rumano mediante el art. 4 (2) y el art. 22 (3) de la Ley nº 217/2005 (nuevamente publicada).

El artículo 12.3 establece la obligación del estado miembro a disponer (en caso de falta de tales decisiones en el acuerdo) que el proceso de información y consulta se realice tanto en el comité de empresa europeo como en los órganos nacionales de representación de los trabajadores cuando vayan a adoptarse decisiones que puedan acarrear cambios importantes en la organización del trabajo o en los contratos de trabajo (por ejemplo, despidos colectivos,

traslados, etc.). En Bulgaria los CEE no tienen las mismas facultades que los órganos nacionales de representación de los trabajadores. En Croacia la dirección central tiene la obligación de informar en el momento oportuno al comité restringido o al CEE sobre la aparición de “circunstancias especiales” y organizar una reunión para comentar las mismas. En Italia y en España el artículo 12.3 ha sido transpuesto casi literalmente, solo que en el caso de España la normativa nacional es más precisa y exige que el proceso de información y consulta se realice de manera coordinada. En Polonia la legislación nacional repite el contenido de la directiva añadiendo una referencia a la ley nacional sobre información y consulta (comités de empresa). En Rumanía la regulación nacional tiene el mismo tenor que el artículo 12.3 y establece que las competencias de los CEE se limitan a las cuestiones transnacionales.

Cuadro 14. Implementación del art. 12.3

<i>¿De qué manera el artículo 12 ítem 3 de la directiva 2009/38/CE ha sido transpuesto al ordenamiento nacional?</i>	
Bulgaria	Ninguno de los derechos garantizados por el código laboral para las modalidades nacionales de representación de los trabajadores (sindicatos o un representante elegido en caso de establecimientos donde no haya sindicatos) hace referencia a las empresas multinacionales, grupos de empresas y sociedades europeas.
Croacia	El artículo 28 de la ley sobre los comités de empresa europeos establece que: (1) La dirección central tiene la obligación de informar en el momento oportuno al comité restringido o, a falta del mismo, al comité de empresa europeo sobre las “circunstancias especiales” que puedan afectar de forma importante los intereses de los trabajadores y además, presentar la documentación pertinente y realizar una consulta al comité relativa a dicha cuestión. (2) En el caso contemplado en el párrafo 1 del presente artículo, el comité restringido o el comité de empresa europeo tendrán derecho a reunirse con la dirección central. (3) Las “circunstancias especiales” a las que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo comprenden: 1) deslocalización de la sede registral de la empresa, establecimiento o grupo de empresas, traslado de la empresa o una actividad, también una parte de las mismas; 2) cambios organizativos y estatutarios en la empresa, establecimiento o grupo de empresas; 3) apoyo en el caso de los despidos colectivos.
Italia	El art. 1 ítem. 3: se añade “de manera coordinada” entre el CEE y los órganos

	nacionales de representación de los trabajadores.
España	Transposición literal.
Polonia	El artículo 19a de la Ley sobre los CEE es una transposición exacta de lo dispuesto en el artículo 12.3.
Rumanía	El art. 12 ítem 3 de la directiva 2009/38/CE ha sido íntegramente transpuesto al ordenamiento jurídico rumano mediante el art. 4 (3) y (4) de la Ley nº 217/2005 (nuevamente publicada).

En ningún caso las disposiciones del derecho nacional solucionan el problema de definición de la información confidencial ni determinan el alcance de la misma. En Croacia y en Polonia hay referencias a otras disposiciones del derecho nacional y es de suponer que en los demás países del proyecto esta cuestión se solucione de manera parecida. En el caso de Rumanía se menciona el ordenamiento nacional que implementa la directiva porque los empresarios están obligados a explicar por escrito los motivos de denegar la información si aducen la confidencialidad de la misma. El informe búlgaro señala que “la falta de una definición legal a menudo permite a los empresarios abusar del derecho a acogerse a la confidencialidad”, lo cual muy probablemente resume los problemas existentes en este país y fuera de él, según se desprende de la revisión de la bibliografía.

Cuadro 15. Implementación: definición de la información confidencial

<i>Al transponer la directiva al ordenamiento jurídico nacional, ¿ha definido el legislador cuál es la información confidencial?</i>	
Bulgaria	Falta de una definición legalmente vinculante de la “información confidencial”. La información confidencial puede determinarse acudiendo a una interpretación: se trataría de información cuya comunicación ocasionaría perjuicio a los intereses legales de la empresa y podría causar graves daños en el funcionamiento o las actividades empresariales.
Croacia	Ni la Ley sobre los CEE ni tampoco el código laboral nacional contienen el concepto de “información confidencial”. Sin embargo, ambas regulaciones contienen el término de “secreto comercial” cuando se refieren al secreto. Cabe observar que en la traducción inglesa de la Ley sobre los CEE el concepto del secreto comercial a menudo se traduce erróneamente como datos confidenciales o datos confidenciales acerca de la empresa. El ordenamiento jurídico croata se sirve del concepto de “confidencialidad” en la ley por la que se implementa el Reglamento General de Protección de Datos y lo hace de tal manera que la confidencialidad está relacionada con la protección de los datos personales. De acuerdo con el RGPD y la ley croata que lo implementa, los datos personales tienen carácter de confidenciales.

	En la legislación nacional el secreto comercial está definido en la ley sobre protección de la privacidad, en vigor desde 1996, así como en la ley sobre protección de la información secreta sobre el valor de mercado, de 2018. Esta última garantiza la protección de los intereses legales de quienes posean información comercial y sobre todo protege los secretos comerciales que tienen un valor económico como una forma particular de la propiedad intelectual.
Italia	No hay tal definición.
España	No hay tal definición.
Polonia	No hay tal definición, pero hay referencias explícitas al secreto comercial.
Rumanía	La ley nº 217/2005 (nuevamente publicada) no ofrece una definición de la información confidencial. No obstante, conforme a lo dispuesto en el art. 51, la dirección central que se halla en Rumanía no está obligada a comunicar información en caso que con base en los criterios objetivos sea posible afirmar que por la naturaleza de tal información su comunicación podrá crear graves obstáculos al funcionamiento de la empresa afectada u ocasionarle perjuicio.

5.2. Análisis de las afirmaciones sobre la implementación de la directiva y las prácticas nacionales, con un especial hincapié en la cuestión de la confidencialidad.

Conviene empezar por preguntarse si a consecuencia de la implementación se han conseguido los objetivos de la directiva a nivel nacional. Las opiniones al respecto expresadas por los interlocutores sociales y los expertos jurídicos nacionales son más bien escépticas.

Si bien es verdad que se han creado las condiciones legales formales, hay poco espacio para el ejercicio efectivo de las disposiciones. En la discusión se mencionaron sanciones financieras bajas cuyas cuantías son prácticamente insignificativas para las grandes empresas, así como bajo nivel de protagonismo por parte de los representantes de los trabajadores. Al tomar en consideración la debilidad institucional del entorno de las relaciones laborales colectivas en los nuevos países miembros de la Europa del Centro y del Este (en nuestro caso, Bulgaria, Croacia, Polonia y Rumanía), la afirmación formulada en el informe búlgaro según la cual la introducción de nuevas formas de la representación de los trabajadores en el marco del acervo (por ende, también los CEE) ocasiona el riesgo de un mayor debilitamiento de las instituciones nacionales (los sindicatos), no debería percibirse como muy sorprendente.

Cuadro 16. Implementación: evaluación

<i>¿Permite la implementación de la directiva conseguir efectivamente los objetivos de la misma (¿se crean las bases legales?)</i>	
Bulgaria	La implementación de la directiva 2009/38/WE ha tenido un resultado parcial, o incluso negativo: se han hecho esfuerzos para socavar las organizaciones sindicales existentes, como estructuras fijas, por los CEE que se van constituyendo actualmente y que a menudo son controlados por algunos de los empresarios, lo cual, afortunadamente, no ha dado resultados esperados. Está en continuo desarrollo el proceso de definir los conceptos, con el fin de aprovechar adecuadamente los CEE. No hay definición legalmente vinculante de “información confidencial”.
Croacia	La ley croata sobre el comité de empresa europeo no brinda ninguna posibilidad del ejercicio efectivo por parte de los CEE de la obligación que tienen las empresas respecto a comunicar información financiera y comercial imprescindible para que los representantes de los trabajadores participen en el proceso de toma de decisiones. La ley croata sobre el comité de empresa europeo prevé sanciones, pero sus cuantías son inadecuadamente bajas. Este bajo nivel de las sanciones es contrario al objetivo de penalizar y no fuerza a las empresas a que cumplan los requisitos legales resultantes de la ley sobre el CEE. Es interesante observar que las sanciones por las mismas infracciones cometidas a nivel nacional, que se determinan en el código laboral croata (art. 228), son más altas. No hay definición legalmente vinculante de “información confidencial”.
Italia	Las sanciones pecuniarias son demasiado bajas para convencer o forzar a las multinacionales a que observen las disposiciones legales si ellas mismas no lo quieren. Las cuantías de las sanciones resultan de un compromiso cerrado con la confederación patronal italiana. Los sindicalistas mantienen que los problemas relacionados con el funcionamiento de los CEE no permitirán a esta institución adquirir significado político que les facilite movilizar a los trabajadores a fin de que ejerzan presión a los órganos directivos en caso que las disposiciones legales no se observen. No hay definición legalmente vinculante de “información confidencial”.
España	En líneas generales, la implementación de la directiva no pasa de lo mínimo determinado en este propio acto legal, por lo cual el ejercicio efectivo de las disposiciones de la ley sobre los comités de empresa europeos respecto a la información y consulta no es eficaz y no ayuda a profundizar en la democracia en las empresas. No hay definición legalmente vinculante de “información confidencial”.
Polonia	La falta de una serie de soluciones determinadas previstas por la legislación, relativas a la información comunicada por los miembros del CEE a los

	representantes de los trabajadores, falta de mecanismos de prevención de los abusos (como por ejemplo control a priori en caso de no facilitar la información), puede frenar la consecución del objetivo de la directiva.
Rumanía	Un problema patente de la transposición rumana de la directiva es la falta de una definición explícita de la información confidencial. Esta situación lleva a los abusos porque los empresarios la aprovechan como excusa para no facilitar información.

¿Qué problemas se resaltaron en los informes nacionales?

En primer lugar, **la ambigüedad del término “información confidencial”** que a menudo es señalada como el obstáculo principal para el ejercicio efectivo de los derechos de los trabajadores definidos y descritos en la directiva. Lo confirman casi todos los informes nacionales. En el informe rumano, aunque no hay definición, se menciona “algo-como-un tipo-de-definición”, aplicada de manera tácita (artículo 45 (1) de la ley nº 217/2005).

Otra área problemática tiene que ver con **la ejecución**, es decir con estrategias y tácticas de las que se sirven los empresarios para mantener la información en secreto o restringir el alcance de la información que se comunica sobre la base de una excusa que alude a la “confidencialidad” y “secreto comercial”.

La denegación de acceso a la información (a los datos) puede justificarse y se justifica de varias maneras, tal y como lo expone el resumen de los problemas que se determinan en los informes nacionales.

Según los informantes de **Bulgaria**, en casi todos los casos se indica el interés comercial de la empresa (el denominado secreto comercial) y la protección de datos personales (con referencia al RGPD) como base para denegar acceso a la información. Pocas veces se citan disposiciones concretas del derecho europeo o nacional, y aún más raramente el propio acuerdo del CEE.

Según los informantes de **Croacia**, los motivos señalados en las encuestas como los más frecuentes de cuantos se aprovechan como base para denegar acceso a la información incluyen los requisitos legales (nacionales e internacionales), en particular las regulaciones relativas a las sociedades de bolsa, así como las disposiciones relativas a la confidencialidad, secreto comercial y el RGPD.

Según los informantes de **Italia**, la no comunicación de información suele basarse en las disposiciones legales. Las disposiciones del derecho nacional definen un procedimiento de

mediación que se pone en marcha cuando surgen discrepancias entre la dirección y los representantes del CEE respecto a los fragmentos concretos de información que deberían comunicarse y los que deberían tratarse como confidenciales.

En opinión de los informantes de **España**, en todos los casos la denegación de acceso a la información a los miembros del CEE se respalda con referencias a las disposiciones del derecho nacional, en particular a las disposiciones relativas al nivel transnacional y los secretos comerciales.

Es sumamente interesante que en palabras de los encuestados de **Polonia** tal situación no ha ocurrido nunca.

Los encuestados de **Rumanía** mantienen que la confidencialidad (entonces seguramente las disposiciones legales pertinentes) es el principal motivo de denegar acceso a la información.

En general, se observan dos líneas de argumentación: 1) una **general** en la que la confidencialidad o el secreto comercial *per se*, tal y como pasa en el caso de los datos procedentes del estudio rumano, son tratados por lo visto como una justificación (a diferentes niveles) clara y suficiente; y 2) otra **concreta**, con casos descritos de manera muy detallada y precisa por los informantes de España, Italia y Croacia. Resulta interesante apuntar que únicamente en el caso italiano se mencionan medidas institucionales (procedimiento de mediación) que pueden aprovecharse para objetar la denegación inicial del empresario. Los argumentos más concretos suelen referirse a las bases legales tales como las disposiciones que regulan el funcionamiento de las sociedades de bolsa, el RGPD y las disposiciones generales de la legislación relativa a las sociedades.

En cuanto al panorama más detallado de las estrategias y tácticas de las que se sirven los empresarios que comunican información, cabe enumerar **la resistencia** (descrita por el experto jurídico nacional búlgaro) consistente en comunicar información que en su mayoría es “**general, poco concreta e inútil**” y, también, en acudir a objeciones extrañas para no facilitar información por miedo de que pueda conocerla la competencia o los órganos públicos; **la colaboración superficial** (descrita como tal por los informantes de España, Polonia, Italia y Rumanía) consistente en facilitar información conocida en cuyo caso la cuestión de confidencialidad no tiene ninguna importancia (España), información de poca calidad y demasiado general (Rumanía), información proporcionada en cantidades excesivas (Polonia), información facilitada en el último momento (Italia) o incluso durante reuniones (Croacia, Rumanía) lo cual complica mucho la posibilidad de aprovecharla de manera sensata.

En cuanto al concepto de facilitar información “en el momento oportuno” hay que resaltar que tiene que tratarse únicamente de información que llega a los representantes de los trabajadores *antes* de la toma de una decisión. En último lugar debe mencionarse, también, la cuestión de las traducciones. La barrera lingüística tiene carácter general y es un grave obstáculo para garantizar derecho de información a los representantes de los trabajadores.

Las tácticas relativas a la comunicación de información “en el momento oportuno” son un elemento importante de “la colaboración superficial”. Se trata de un concepto que no se define de forma precisa ni tan siquiera aproximada en las normas del derecho nacional (tampoco hay información sobre disposiciones de este tipo en los acuerdos CEE en cuestión, aunque el informe italiano observa que “los acuerdos en la mayoría de los casos suelen reproducir el texto de la directiva o la ley transpositoria de la directiva”). A consecuencia se abre espacio para una libre interpretación que tiene tan solo un límite: la información no puede facilitarse después de la reunión. Como resultado, la información se facilita “durante la reunión o algunos días antes de ella” (según leemos en el informe italiano, aunque parece que se trata de un fenómeno presente en todos los países participantes en el proyecto). Es importante acordarse de ello.

Si se trata del contenido de la información, se percibe gran voluntariedad por parte de la empresa. Sin lugar a dudas, “la buena voluntad” es un término del que suele abusarse, puesto que no solo se dan situaciones de denegación (“hacerse el sordo”) de las solicitudes sometidas por los miembros del CEE que reclaman información adicional (observaciones de los miembros de los CEE de Bulgaria y España), sino que además ocurre que la información comunicada no cumple las expectativas expresadas en las solicitudes y se proporciona en una forma difícil de entender (observaciones de los miembros de los CEE de Croacia, Polonia y Rumanía). Sin embargo esto no quiere decir que la parte laboral se quede pasiva. Todos los países han confirmado que los miembros de los CEE ejercen presión sobre las direcciones centrales con el fin de conseguir información adicional. Aunque no conocemos los detalles relativos al contenido de dicha información adicional, el informe de Italia sugiere que los representantes de los CEE suelen solicitar información antes, durante y después de la reunión. Las explicaciones, a su vez, suelen ofrecerse durante las reuniones, por ejemplo en el curso de una sesión de preguntas y respuestas.

A pesar de ello, los resultados finales de la presión que ejercen los miembros de los CEE para conseguir información parecen eficaces solo a medias. Los datos financieros suelen “proporcionarse con demora, son de poca importancia y resultan inútiles para los CEE”

(miembros del CEE de Croacia), sobre todo porque son datos idénticos con la información publicada con anterioridad para las necesidades del mercado financiero y en virtud de las disposiciones del derecho mercantil (miembros de los CEE de Croacia, Italia y Rumanía).

Considerando la perspectiva moderadamente pesimista de las posibilidades del ejercicio efectivo de información, compartida tanto por los expertos jurídicos nacionales como por los interlocutores sociales encuestados, surge la pregunta relativa a la introducción de nuevas medidas (herramientas) que pudieran ayudar a los CEE a conseguir información. Aunque no hay dudas en cuanto a la necesidad de introducir tales medidas (“quien no juega según las reglas, asumirá la responsabilidad”, como se ha constatado en el informe de España), no está de todo claro qué camino debe seguirse. Hay dos opciones por elegir: 1) “la dura”, es decir sanciones legales, o 2) “la blanda”, correspondiente a la presión de la opinión pública (la estigmatización) ejercida mediante elaboración de “listas negras” de las empresas propensas a eludir (reiteradamente) la comunicación de la información solicitada. Las opiniones están divididas puesto que los participantes del proyecto señalan que una combinación de ambos caminos puede ser más útil desde el punto de vista del objetivo que la elección de uno de ellos. Dichas opciones se perciben más bien como soluciones complementarias y no alternativas. En todos los países hay apoyo para introducir sanciones legales que penalicen la denegación de facilitar la información imprescindible en la forma correcta y en el momento oportuno. A pesar de ello, las opiniones son variadas, empezando por más decididas (Bulgaria, Croacia, España) hasta más moderadas (Italia, Polonia y hasta cierto punto, Rumanía). En el último de los países mencionados se nota cierto escepticismo en cuanto a la disposición de las empresas para comunicar voluntariamente la información sensible. Asimismo, se indica que el ejercicio riguroso del derecho puede ser contrario a la propia idea del diálogo social: “la persuasión suele aportar resultados más significativos y duraderos que un litigio judicial” (Italia). Se ha sugerido, además, la posibilidad de aplicar distintas formas de presión indirecta, lo cual propone, por ejemplo, el estudio polaco refiriéndose a la posibilidad de rechazar en los concursos públicos ofertas presentadas por las empresas que no cumplen la obligación de facilitar información a los representantes de los trabajadores. Sin embargo, se opina también (Croacia, Polonia) que las sanciones, en caso de que en algún momento se introdujeran, no podrían imponerse desde el nivel nacional, sino comunitario, puesto que de no ser así su eficacia sería dudosa. En este contexto ha surgido una propuesta interesante (por parte de Italia) relativa a los recién creados Servicios Europeos de Empleo que, posiblemente, pudiesen encargarse de la obligación de hacer seguimiento de los CEE.

Las sanciones penales (incluso las conducentes a la imposición de multas) no necesariamente tienen que ser las medidas más eficaces, dado que no debemos olvidarnos de que un activo inestimable de cualquier empresa es su imagen pública. Por ello vale la pena tener en cuenta la idea de “las listas negras” de las empresas que no cumplen la obligación de facilitar información. No obstante, también el método del palo y la zanahoria puede aportar resultados deseados, en algunas circunstancias mejores que la estigmatización. Como contrapeso podría considerarse entonces la idea de “una lista blanca” que incluyera empresas que cumplieran con sus obligaciones resultantes tanto de las disposiciones legales como de los acuerdos CEE.

Para terminar merece la pena advertir que la posibilidad de que los CEE ejerzan una presión más fuerte a los órganos de dirección está condicionada a concederles prerrogativas reforzadas. Se trata de una opinión ampliamente respaldada. ¿Cómo conseguirlo? Además de distintos comentarios de carácter general se han presentado varias ideas bastante concretas a las que pertenece una propuesta formulada por Italia. Con el fin de comunicar “información importante y en el momento oportuno conviene constituir un comité de seguimiento que mantenga relaciones cercanas y estables con la dirección de la empresa, con posibilidad de reunirse e intercambiar formalmente las opiniones con más frecuencia que una vez al año, por ejemplo cada dos meses o cada trimestre”. Entre los miembros de los CEE de Polonia se cree que las competencias de los CEE deben reforzarse de tal manera que se haga más hincapié en las consultas, abandonando la presión actual orientada hacia la “información”. Como solución podría proponerse un tipo de alerta que indicase que una decisión determinada todavía no se ha tomado y que el proceso no ha concluido porque todavía no han terminado las consultas. Esto significaría la posibilidad de frenar el proceso de decisión. “En el informe de Bulgaria se sugiere que convendría ‘detallar el alcance de la información debida’, lo cual se parece a una observación hecha en Rumanía respecto a incluir en la directiva una disposición que explicara y precisara dicho alcance. En la actualidad estas disposiciones son demasiado generales y abren espacio para interpretaciones erróneas (p.ej. violación de la confidencialidad).

Capítulo 6. Análisis comparativo de los Estados miembros participantes

6.1. Información: ¿qué información solicitan los trabajadores?, ¿cómo responden los empresarios?

El análisis comparativo arranca cuando el CEE reciba la información de las categorías solicitadas. Dichas categorías de información solicitada coinciden con la información relativa a la situación financiera incluida en los questionarios en casi todos los países (excepto Bulgaria). Además, se mencionan categorías relacionadas, como los resultados económicos o el margen de beneficio. En la categoría de información específica, cabe mencionar el ejemplo del "estado financiero completo".

Puede suceder que la solicitud de información se rechace. Según los encuestados de **Bulgaria**, estas situaciones se dan "casi siempre" y para justificar la denegación suele declararse que la información solicitada es de carácter sensible, y por tanto su filtración puede amenazar los intereses comerciales de la empresa, o bien se declara que "la información solicitada contiene datos personales de empleados, clientes y otros". Los casos de **Croacia** se evalúan en un tono menos contundente, ya que las denegaciones se producen "a veces". En algunos casos, la dirección central indica que la información no puede facilitarse debido a "los intereses financieros especiales o al secreto bancario". Además se indica que la información puede quedar clasificada si "se trata de datos financieros, ofertas públicas de venta, adquisiciones y otras cosas por el estilo", y "siempre cuando el CEE reciba la información antes de que ésta se divulgue a la bolsa". Según la información recibida de **Italia** las denegaciones no son muy frecuentes. Cuando, no obstante, se dan, suelen estar motivadas por razones territoriales (la dirección afirma que la información no es de carácter transnacional). Otro ejemplo es cuando la divulgación puede "afectar negativamente al valor de las acciones". Además, la información se clasifica si "se refiere a la transferencia de la empresas o sus sucursales". Podemos ilustrar con un caso concreto: "en el Grupo, con motivo de la venta [de una filial], el proceso de la toma de decisión duró más de un año. Durante este periodo, se consideraron muchas opciones de venta, pero la dirección de la empresa sólo nos facilitaba las declaraciones oficiales que también dirigía a los órganos de control de la bolsa". Las respuestas de **España** son de un tamaño muy modesto. La respuesta más extensa indica que "en la mayoría de los casos la dirección se niega a facilitar la información financiera, bien la información económica referente a la empresa no es completa". Es bastante frecuente". La mayoría de los miembros de los CEE polacos que participaron en la encuesta (cinco de ocho) afirman no haber tenido experiencias de este tipo ya que las empresas no se niegan a

proporcionar la información solicitada. En casos contrarios -cuando se producen las denegaciones- se indica que se trata de "información confidencial o secretos comerciales", o que el motivo principal de la denegación es el ámbito territorial limitado (el asunto no afecta a todo el grupo). Los encuestados afirman que en este último caso, si el asunto afecta a un establecimiento, la solicitud de información se remite a dicho establecimiento. En este contexto se menciona el papel del comité ejecutivo como el órgano ejecutivo del CEE: "Llevo 10 años viniendo a las reuniones y sólo una o dos veces he oído hablar de problemas con el acceso a la información relativa a la empresa, pero probablemente se trataba de algunos detalles. Tenemos un comité ejecutivo que se reúne con la dirección para preparar las reuniones del CEE, y ellos son los que negocian si surge alguna dificultad". Los encuestados de **Rumanía** no identifican dificultades graves de este tipo, pero admiten que sus empresas utilizan ciertas tácticas de obstrucción a la hora de proporcionar la información solicitada por los CEE. Esto puede ilustrarse con la siguiente afirmación: "Nadie rechaza la solicitud explícitamente, sino que se aplaza la facilitación de la información, y en la mayoría de los casos se la da incompleta", bien: "Nadie nos niega la información, pero no siempre es lo suficientemente clara".

La dirección central habitualmente justifica su negativa a proporcionar la información alegando su "confidencialidad". Otras justificaciones frecuentes evocan la "confidencialidad comercial" (datos citados por los miembros de los CEE de Croacia y Polonia). Los miembros **búlgaros** indican en sus encuestas que se evoca a menudo la "protección de los datos personales". Lo interesante, y relevante en el contexto del presente informe, es que las denegaciones citadas de Polonia y España se justifican con el hecho de que la información solicitada no es de ámbito comunitario. "Si un problema concierne a un país concreto, sólo debe abordarse a nivel de ese país", pone en el informe de España, sin indicar de cuál de los CEE se trata. En el caso de Polonia: "En la justificación se ofrece información limitada (la información se refiere a un país), es decir, no es relevante para el CEE". En Italia se indica como motivo principal en los casos de denegación la situación bursátil de la empresa (las empresas cotizadas en la bolsa "temen la fuga de información").

No necesariamente se facilita la información solicitada, y la que se facilita rara vez corresponde con las expectativas del CEE, ya que es una práctica habitual proporcionar información general y obsoleta. Las descripciones de **Bulgaria** indican que la información recibida "rara vez incluye indicadores económicos específicos". Los encuestados de **Italia** mencionan los planes de negocio entre los tipos de información recibidos. Además, "los

delegados a menudo reciben la información ya previamente presentada a los accionistas, publicada en la prensa o en algunos informes, e incluso se les sugiere que antes de la reunión del CEE busquen activamente información de acceso público para que la reunión se convierta realmente en una consulta". Los encuestados de **España** indican que, sea cual sea el tipo de información solicitada por el CEE, se proporciona. Una respuesta más concreta, proveniente de una empresa, es que se reciben: "El informe financiero anual y las inversiones previstas en plantas específicas".

La información debe proporcionarse "a su debido tiempo" y, según los informes nacionales, suele ser así (en el sentido de que la información se proporciona antes o durante la reunión), sin diferencias significativas entre países. En cuanto a la relevancia de la información y sus efectos sobre los empleados (directos o indirectos), la fecha de su facilitación puede variar, como muestran los datos de Italia. Por un lado, "en lo que respecta a las decisiones que tienen consecuencias directas e inmediatas sobre el empleo o los convenios en los distintos países, la información se suele facilitar teniendo en cuenta los plazos y las modalidades previstos por las legislaciones de los países implicados, tal y como lo estipula el artículo 2", mientras que "la información sin consecuencias directas para los trabajadores se suele facilitar durante una reunión plenaria" o "la información se suele facilitar sólo unos días antes de la reunión prevista". Por otro lado, "los representantes de los trabajadores no siempre disponen de competencias suficientes para interpretar la información contenida en los informes financieros, siendo estos unos documentos muy complejos; es de suma importancia formar a los representantes de los trabajadores para que aprendan a leer e interpretar la información que reciben". Según los datos provenientes de los miembros de los CEE en **España**, algunas empresas proporcionan información a su tiempo debido, pero hay empresas que proporcionan información "sólo unos días antes de la reunión". Así, "muchos representantes de los CEE expresan su decepción por la falta de información adecuada y oportuna". Varios miembros de los CEE subrayan esta posición en sus declaraciones: "muchos meses", "demasiado tiempo". Los miembros de los CEE de **Polonia** por lo general parecen estar satisfechos con la forma de proporcionar la información. Algunas respuestas concretas recalcan esta opinión general: "de tres a cinco meses, en el caso de las actas", "una semana antes de la reunión", "tres meses", "durante la reunión que se celebra dos veces al año", "el primer día de la reunión presentamos nuestras preguntas, el segundo día la dirección responde". En un caso el encuestado explícitamente declara que la información se proporciona "infringiendo el artículo 2, punto 1, de la Directiva 2009/38/CE, porque no hay tiempo suficiente para leer el contenido y analizar

la información recibida". En **Rumanía**, las opiniones son moderadamente positivas. Los encuestados afirman que no se producen retrasos significativos (salvo en un caso, en el que la información "se presentó durante una reunión del CEE") y el comportamiento de las empresas se describe como "conforme a las normas".

Incluso si se facilita la información (independientemente de su calidad), queda el problema de las numerosas restricciones a los delegados sindicales en los CEE, en cuanto a su capacidad de divulgar dicha información a los miembros del sindicato que representan. Por un lado, se reportan casos de prohibición expresa de proporcionar información al sindicato representado. Además, en los casos descritos por los encuestados de **España**, la argumentación clave y habitual es que la información sensible (financiera o de inversión) no puede llegar a los competidores. La declaración de uno de los encuestados demuestra cuán poco claros son los límites de la confidencialidad: "todo lo que se dice se supone que es confidencial, por lo que realmente uno no sabe qué se puede comunicar, y qué no" y "todo lleva un sello de confidencialidad". Los miembros de los CEE de Croacia relatan una situación muy interesante en una empresa, donde los encuestados declaran que "si el CEE recibe la información, los representantes sindicales también la reciben. En el convenio del CEE hemos estipulado que es nuestro deber informar a los empleados que se verán afectados por las decisiones de la dirección de la empresa. Se excluye de esta norma la información sobre adquisiciones y cambios de estrategia". Esto demuestra la importancia estratégica de negociar una cláusula que salvaguarde el derecho a la información. Por otro lado, hay ejemplos, como los citados por los entrevistados de **Italia**, donde la práctica habitual es que las restricciones del suministro de información no existan o sean escasas. Estas restricciones escasas pueden darse en el comité ejecutivo", lo que, no obstante, sólo ocurre ocasionalmente. Italia aporta un excelente ejemplo de una buena solución: "Esto no puede ocurrir en los CEE basados en la legislación italiana, ya que los secretariados sindicales a nivel nacional responsables por el sector pueden participar en la reunión plenaria". La mayoría de los encuestados de **Polonia** no mencionan tales restricciones. Según las declaraciones no es posible transmitir información confidencial sólo en el caso de algunos CEE. Una práctica interesante es la comunicación transparente de la información: "informo a los empleados de nuestro centro de trabajo sobre los resultados de cada reunión del CEE en el boletín bimensual de nuestra empresa. [...] Si el acta de la reunión contiene alguna información confidencial, se la marca en rojo - de esta manera sé, qué es lo que puedo transmitir y qué no debo publicar".

6.2. Confidencialidad usada por la dirección como razón para negar el acceso a información

Como se ha descrito anteriormente en el presente informe, a veces se utiliza la confidencialidad de los datos como justificación de negar acceso a la información solicitada. Los entrevistados de **Bulgaria** afirman que esto ocurre "casi siempre que solicitamos alguna información económica específica". Sin embargo, faltan detalles. En los casos de **Croacia**, la confidencialidad se cita como un argumento clave para el rechazo. En las descripciones de **Rumanía**, las respuestas oscilan entre "rara vez" y "muy a menudo". Hay dos casos en los que los encuestados explican que la dirección justifica el rechazo con la confidencialidad de la información en situaciones muy concretas: "durante la negociación anual del convenio colectivo" y "cuando pedimos datos sobre los salarios individuales de los empleados".

No debemos, sin embargo, creer que el uso del argumento de confidencialidad como base para la denegación es un factor diferenciador entre los antiguos y los nuevos países de la UE. Los encuestados de **España** también admiten enfrentarse al problema del uso de la confidencialidad a modo de escudo contra la divulgación de la información o contra la posterior transmisión de la información facilitada. Los miembros de los CEE polacos afirman, en cambio, que se trata de un problema marginal. Los encuestados informan que no ocurre nunca, o bien que ocurre ocasionalmente, y algunos evaden responder la pregunta. Un encuestado explica que la confidencialidad no se utiliza para bloquear el acceso a la información, sino para limitar su uso posterior. Los encuestados de **Italia**, en la mayoría de los casos, niegan que se apliquen estas prácticas o, si se producen, es "raramente" o "no muy a menudo", y sólo en un caso la afirmación fue la contraria: "bastante a menudo". En este último caso, sin embargo, el trasfondo es bastante diferente: por un lado, "la dirección rara vez presenta información confidencial" (por lo que, lógicamente no puede presentarse como el motivo de rechazo - J.Cz), y por otro lado, el adjetivo "confidencial" aparece a menudo en los documentos que la empresa entrega a los miembros del CEE durante las reuniones plenarias" (creando así un dilema para los miembros del CEE sobre qué hacer con la información recibida - J.Cz).

6.3. Otros motivos de denegación de acceso a la información

Según los encuestados de **Bulgaria**, los motivos más utilizados (J. Cz.) son el secreto comercial y la protección de datos personales.

Según los encuestados de **Croacia**, los motivos de rechazo no son sólo las cuestiones de confidencialidad, sino también otras razones (secreto comercial).

Según los encuestados de Italia, las denegaciones se motivan por razones de confidencialidad, y también el secreto comercial. Además, el miedo de que se utilice la información confidencial es una razón para no proporcionar la información solicitada. Curiosamente, también existe la práctica de no proporcionar "información que concierne a terceras partes, por ejemplo, si se trata de una venta o una compra".

Los encuestados de **España** confirmaron que la confidencialidad era el principal motivo de rechazo.

Los miembros de los CEE de **Polonia** mencionan como razones específicas la confidencialidad y el secreto financiero/bancario, así como el "interés de la empresa". Cabe señalar que algunos encuestados afirman que en sus CEE no se producen situaciones de rechazo.

En las encuestas de **Rumanía**, en la mayoría de los casos (siete) la confidencialidad es un motivo de rechazo, y según los miembros de cinco CEE es el único motivo de rechazo. Además, también se menciona el secreto financiero y la influencia en el negocio.

6.4. Confidencialidad y divulgación de información en los acuerdos de los CEE

En **Italia**, según se informa, en los "acuerdos donde la empresa matriz es una empresa italiana", la definición de confidencialidad suele copiarse tal cual del texto de la Directiva, "sin más explicaciones". Se cita una definición específica: "la sociedad no estará obligada a facilitar la información si, según criterios objetivos, es comercialmente sensible o su naturaleza es tal que, de llegar a conocimiento de terceros, perjudicaría gravemente las empresas del grupo o su funcionamiento. Los miembros del CEE y los expertos que les asisten no tienen derecho a revelar ninguna información que se les haya facilitado de forma confidencial. En caso de litigio o incumplimiento de esta norma, se aplicarán los artículos 11 y 17 del Decreto nº 74 de 2 de abril de 2002". Se observó, además, una práctica interesante no tanto relacionada con la confidencialidad en sí, sino con el periodo de su aplicación. En el CEE: "hemos establecido que la confidencialidad de una información debe tener un determinado periodo de validez y lo determinan conjuntamente el comité ejecutivo y dirección. Asimismo, la empresa se compromete a no divulgar la información relativa al CEE sin notificación previa al comité ejecutivo".

Desde el punto de vista de los encuestados de **España** existe una tendencia general a incorporar en los acuerdos constitutivos una definición amplia de confidencialidad (en línea con la Directiva), y también a calificar cualquier información como "confidencial". Esto se confirma a nivel de las empresas: "en el contexto de la información confidencial se aplican la discreción y el secreto profesional", pero no se proporciona ninguna definición.

En ocasiones el acuerdo regula si los delegados pueden revelar la información a los miembros de su sindicato. No lo conocen los miembros de los CEE de **Bulgaria**. No hay referencia a tales disposiciones en el caso de los acuerdos utilizados de **Croacia**, ya que no se las aplica. Según se explica: "los miembros del CEE deben tener el debido cuidado con la confidencialidad", pero no se dan detalles. También se señala que "no se diferencia en el acuerdo. El CEE no tiene ninguna restricción para revelar la información ni a los trabajadores, ni a los representantes sindicales. Sólo hay disposiciones sobre información confidencial". En **Italia** existe una solución institucional, que permite a los sindicatos tener acceso inmediato a la información: "en las empresas matrices italianas, los CEE y los secretariados nacionales de los sindicatos sectoriales pueden asistir a las reuniones plenarias". Otra solución interesante es la siguiente: "en términos muy generales, la información que puede afectar al empleo se comunica inmediatamente a los sindicatos". A pesar de ello, el hecho de obtener la información no se traduce en la posibilidad de transmitirla toda a los miembros del sindicato, ya que "la información confidencial no se puede transmitir". Los miembros de los CEE en Polonia no nos proporcionan mucha información sobre la situación, porque en algunos casos las preguntas se quedan sin contestar (puntos no rellenados del cuestionario), por lo que suponemos que probablemente no haya casos de este tipo ya que "no hay diferencia entre los miembros del sindicato y los que no lo son" o "sólo hay una norma general que limita la divulgación de la información confidencial que obtenemos durante las reuniones". Una de las empresas constituye un ejemplo interesante ya que "la información confidencial puede ser compartida en el marco de los procesos de información y consulta", pero no se proporcionan ningunos detalles.

A efectos del presente informe, es importante aclarar si a la hora de negociar el acuerdo constitutivo del CEE las partes habían debatido los términos de la divulgación de información confidencial. El único de entre los países de los que proceden las empresas en las que se creó un CEE, y que informó que esta cuestión se había tratado durante las negociaciones, es **Italia**, por el contrario en un caso leemos que "no hubo grandes debates sobre la confidencialidad durante la negociación del acuerdo del CEE". En las descripciones de **España** el asunto se

omite. Los encuestados polacos afirman -a excepción de dos casos- que no tienen conocimiento de tales hechos o que no participaron en las negociaciones. En cualquier caso, hay dos CEE cuyos miembros admiten que esta cuestión se había negociado. Uno de ellos explica de forma muy razonable el motivo de incluir el tema: "Sí, lo negociamos, porque de alguna manera la información tiene que llegar desde el nivel nacional al local. Sin eso, todo el proceso sería imposible". En el otro también se había debatido el tema: "se acordó la prohibición de divulgar tal información (confidencial - J. Cz.) y también la responsabilidad por hacerlo. Además se acordó que los representantes de los trabajadores podrían impugnar el carácter confidencial de la información".

La información facilitada al CEE debe cumplir las condiciones generales establecidas en el acuerdo del CEE. En los casos descritos en el informe de **Croacia**, la información facilitada al CEE se considera satisfactoria, aunque "no siempre". En **Italia**, los destinatarios de la información por lo general están satisfechos con ella, aunque con algunas reservas. La siguiente descripción muestra las dos caras de la moneda del proceso de suministro de información: "Sí (cumple con las condiciones del acuerdo - J.Cz.), en la mayoría de los casos, pero habitualmente se facilita en un momento poco adecuado, por lo que la información se vuelve casi inútil y la consulta imposible". Lo que demuestra que no sólo importa el contenido, sino también el momento de suministro de la información, y si cualquiera de estas condiciones no se cumple, todo el proceso queda considerablemente debilitado. Otra observación interesante revela una nueva perspectiva: "normalmente la información cumple con las disposiciones del acuerdo, pero no siempre responde a las expectativas de los delegados". Es decir, se pone de relieve la discrepancia entre lo que está disponible y las expectativas de los delegados. Todos los encuestados polacos (ocho) se limitaron a afirmar que la información cumple las condiciones establecidas en los acuerdos individuales. De los miembros de los CEE de Rumanía recibimos tres respuestas a esta pregunta y, según todas, la información es correcta respecto a las disposiciones del acuerdo, pero hay ciertas reservas, mejor ilustradas con este ejemplo: "Sólo recibimos los datos que están públicamente disponibles" (según el experto nacional rumano, esta respuesta se repetía a menudo). Las respuestas de los miembros de los CEE españoles son bastante limitadas. Uno de los encuestados afirma abiertamente que no está satisfecho con lo que recibe: "la información es oral, nunca se nos entrega en papel".

6.5. Forma en la que los empresarios proporcionan la información

Los encuestados de **Bulgaria** explican que la información se proporciona "casi siempre [...] en papel". En muy raras ocasiones la recibimos en forma de archivos .doc, .docx o .pdf y por correo electrónico, sin ninguna protección de datos confidenciales (porque esos datos no se transfieren de esa manera). Sólo ocasionalmente se protege con una contraseña, pero nunca mediante cifrado".

Según los encuestados de **Croacia**, se usan diversas formas de comunicación. En algunos casos se trata de simples correos electrónicos y presentaciones Power Point, mientras que en otros parece haber una sofisticada política interna de distribución de datos sensibles. "Tenemos acceso a una 'sala de datos' segura, se trata de un sitio en línea especialmente diseñado para todos los documentos de la empresa. Nos han pedido que no enviemos información por correo electrónico, que no la guardemos en nubes externas, que no utilicemos la herramienta de traducción de Google ni nada parecido. Todos los documentos se traducen a nuestras lenguas maternas". En otra empresa los miembros del CEE reciben "actas de las reuniones".

Los encuestados de **Italia** afirman que las presentaciones Power Point y el formato papel son las formas de comunicación dominantes. La información confidencial se comunica de forma oral o en papel. A menudo hay diferencias entre las diapositivas y la versión en papel, lo que se explica por la necesidad de proteger la información, que sin embargo no se puede oficialmente clasificar como confidencial, sino que la empresa quiere evitar que se transmita.

Según los encuestados de **España**, las presentaciones Power Point y el formato papel son las principales formas de comunicación. Es una práctica habitual eliminar parte de la información en la copia impresa de la presentación.

Según los encuestados de **Polonia**, las formas de comunicación varían dependiendo del CEE. Las formas dominantes son las presentaciones en Power Point y en papel. La información confidencial a veces se comunica sólo verbalmente o está claramente marcada como confidencial.

Entre los encuestados de **Rumanía**, la información se transmite por vía electrónica o en forma de presentaciones Power Point en papel. La información confidencial no se proporciona en papel o está claramente marcada como confidencial.

6.6. ¿Qué tipo de información puede transmitirse y en qué tipo de información está prohibido?

Los entrevistados de **Bulgaria** informan que, en la mayoría de los casos, los miembros de los CEE son conscientes de cómo manejar la información, tanto la confidencial como la ordinaria. A menudo cooperan con los sindicatos, de los que reciben la orientación necesaria sobre cómo el manejo de la información. Nos ofrecen un comentario interesante: "ha habido ocasiones en las que los miembros del CEE han hecho un uso indebido de la información, por lo general tras perder el empleo en la empresa en cuestión, así que lo vieron como fue una forma de venganza".

Según los encuestados de **Croacia**, los miembros de los CEE saben relativamente bien lo que se puede o no se puede compartir. Muchas veces las señales son claras: "casi todos los documentos están etiquetados como confidenciales" a veces se asume que es así, "lo saben porque lo hablan con el empresario y con otros miembros del CEE en la sede".

Según los encuestados de **Italia**, los miembros de los CEE "suelen saber", y lo facilitan los cursos de formación y las formas de comunicación en las empresas, porque "todo lo que no sea considerado confidencial se presenta de forma resumida en las actas de la reunión", de esta forma se traza una línea entre lo confidencial y lo no confidencial.

Entre los encuestados de **España** el asunto no es nada claro y los miembros de los CEE con frecuencia tienen dudas en cuanto a ello: "no están seguros que es lo que pueden transmitir a nivel nacional". A veces se trata de disposiciones habituales como "todo lo que se facilita en papel puede, en principio, divulgarse".

Las prácticas descritas por los miembros polacos de los CEE pueden dividirse en dos categorías. Una puede describirse como no-normativa, y es similar a lo que describen los miembros españoles de los CEE, o sea basada en el "conocimiento general", "sentido común". La otra es un enfoque sistémico, es decir la información confidencial (cuya divulgación está sujeta a restricciones) está claramente etiquetada como tal, bien existen directrices escritas. Por último, una fórmula sencilla pero de eficacia fundamental: "podemos divulgar todo lo que oímos".

Según los encuestados de **Rumanía**, esta cuestión está sujeta a la normativa interna, aunque con diferentes niveles de complejidad y detalle. En algunos casos, la información confidencial se define en relación con las actividades, los productos o los activos de la empresa, por ejemplo: contratos, tecnología o datos financieros. En otras ocasiones, se anuncia en cada

reunión, describiendo en términos generales qué información puede o no puede ser revelada, lo que también es objeto de cursos de formación (para los miembros de los CEE).

6.7. Buenas y malas prácticas en el funcionamiento de los CEE

En el informe de **Bulgaria** sólo contamos con una declaración muy general y vaga: "Los CEE en Bulgaria no se han implantado con éxito y sus prácticas son más negativas que positivas". Desde **Croacia** nos informan de la siguiente buena práctica conocida por los encuestados de un CEE: "Se han creado grupos de trabajo cuya función es obtener información sobre varios procesos en la empresa, lo que resulta útil para los comités de empresa locales. Coordinamos la información entre los comités de empresa locales y el CEE". Otra buena práctica consiste en que el CEE "ha firmado un acuerdo llamado 'Nueva Agenda Europea', que garantiza que todos los empleados, de todas las empresas, tendrán los mismos derechos en términos de bonificaciones, diferentes beneficios adicionales, formación, salud y seguridad, etc. El acuerdo también destaca la importancia de la diversidad y la inclusión, el empleo juvenil, la conciliación de la vida laboral y familiar, etc.". En caso de **Italia** las buenas prácticas se comunicaron desde un nivel superior, el de la federación. Por lo tanto, su descripción es más general (y pudo parecer superficial a primera vista), pero su alcance es muy amplio (por lo que nos permite ver el panorama general), e incluye logros como: declaraciones conjuntas firmadas sobre temas importantes, influencia en el diálogo social local y nacional, cooperación con los sindicatos nacionales locales, cursos comunes para los delegados del CEE y los directivos sobre la salud y seguridad, la diversidad y formación, debates entre los delegados de diferentes países, intervenciones rápidas en caso de crisis. Los informes de **España** son muy concisos, pero concretos. Una buena práctica es transmitir la información a los representantes de los trabajadores de cada país. Asimismo se valora mucho la práctica de proporcionar interpretación simultánea en ocho idiomas durante las sesiones plenarias. Los miembros de los CEE **Polonia** describen las siguientes buenas prácticas: las sesiones periódicas del CEE se celebran de modo rotativo siempre en otro lugar y país; no hay tabúes y el acceso a la información no es restringido; las sesiones se organizan de forma cíclica y el presidio (comité restringido - J. Cz.) prepara las preguntas unas semanas antes de la reunión; se ha acordado negociar con tres meses de antelación en caso de prever cierres de plantas o despidos colectivos, acuerdos marco, muy buen ambiente entre los miembros del CEE y los miembros de la dirección de la empresa durante las reuniones; mayor control e influencia en los directivos en países concretos.

Desde **Rumanía** los miembros de los CEE informan sobre una serie de buenas prácticas de diversa importancia. Entre ellas cabe mencionar las siguientes: traducción a todas las lenguas necesarias (11); negociación de acuerdos que se están convirtiendo en obligatorios en todos los países (formación, igualdad de oportunidades, oposición a la presión comercial, conciliación de la vida laboral y privada); Reuniones del comité restringido entre 4 y 8 veces al año según las necesidades, reuniones periódicas del CEE dos veces al año, transmisión de materiales con al menos 5-7 días de antelación, presencia del presidente del grupo en todas las reuniones del CEE y posibilidad de hacer preguntas y recibir respuestas in situ; cursos de inglés gratuitos para todos los miembros del CEE; cursos sobre el papel del CEE para los miembros nuevos y todos los suplentes (qué es un CEE, explicación necesaria del socio rumano).

En cuanto a las malas prácticas, de un miembro **búlgaro** recibimos una declaración muy vaga y general, que citamos en su totalidad: "la práctica más negativa relacionada con los CEE es, con mucho, el intento de algunos empresarios de suprimir las organizaciones sindicales en sus empresas". Los miembros de los CEE en **Croacia** citan como ejemplo de malas prácticas la situación de la venta de una de las empresas del grupo, cuando el CEE "no obtuvo a tiempo la información necesaria sobre los despidos colectivos", y las acciones de la dirección orientadas a "reducir el nivel de influencia del CEE en la empresa". Los encuestados de **Italia** mencionaron una serie de malas prácticas, que -al igual que las buenas- se notifican desde el nivel superior, de la federación. Por lo tanto su descripción es más bien general, y un ámbito amplio. Entre las malas prácticas mencionadas explícitamente se encuentran las siguientes: un calendario de información inadecuado, que conduce a una falta de consulta pertinente; la utilización del CEE como "un tribunal de apelación" cuando los representantes de un determinado país llevan a la reunión problemas que no pueden resolver en su país de origen; el desprecio del CEE por parte de los directivos, que tratan las reuniones como un momento de ocio y no se las toman muy en serio; y la inclusión de representantes de la empresa en lugar de los representantes de los trabajadores en algunos países donde no hay sindicatos en los centros de trabajo. Sin embargo, la observación más importante en este contexto es que "la mala práctica más común en las empresas matrices italianas es que la documentación se nos facilita en el último momento antes de la sesión plenaria". Sólo un encuestado de España describe las malas prácticas, que son las siguientes: falta de información financiera, respuestas excesivamente largas a la solicitud de información, presión ejercida sobre los delegados de algunos países (especialmente de Europa del Este) que suelen ser elegidos por los directivos.

No todos los encuestados de **Polonia** dan ejemplos de malas prácticas. En los cinco cuestionarios que contenían respuestas a esta pregunta se describen las siguientes malas prácticas: retrasos en la preparación de las actas; falta de traducción al inglés (lengua oficial) en las reuniones; bombardear a los delegados con enormes presentaciones en Power Point que "roban" el tiempo destinado a debates y a plantear preguntas a los representantes de la dirección: la composición de la parte empresarial no se ajusta al acuerdo y los representantes de la dirección central no acuden a las reuniones del CEE. En el caso de **Rumanía**, los ejemplos de malas prácticas mencionados por los encuestados incluyen: el carácter demasiado general de la información presentada; la propuesta de eliminar el coste de la interpretación (y la traducción de los documentos) porque la lengua oficial del grupo es el inglés, o la escasa frecuencia de las consultas.

6.8. Cooperación con expertos que no son miembros del CEE

En **Bulgaria** los miembros del CEE suelen conocer en persona a los expertos con los que colaboran. La mayoría de ellos son expertos sindicales. "El nivel de confidencialidad en estos casos no se eleva porque los peritos procesan la información confidencial relevante de forma adecuada. Ellos mismos no reciben la información directamente, sino únicamente a través de los miembros del CEE con los que trabajan".

Según los encuestados de **Croacia**: "el CEE tiene un representante permanente en cada reunión y sólo hay un experto jurídico independiente" y "si es necesario, los representantes sindicales, siendo miembros del CEE, recurren a los expertos jurídicos del sindicato".

Según las encuestas de **Italia**, el uso de asistencia de los expertos externos es una práctica habitual. "El CEE puede recurrir a los expertos sindicales que tienen acceso ilimitado a la información". En otro caso se observa un modelo muy interesante: "la empresa matriz italiana en el acuerdo firmado con mi federación ha establecido la figura de un "coordinador". Se trata de un experto sindical designado por la Federación Sindical Europea en coordinación con todos los sindicatos nacionales representados en la empresa. El coordinador participa en todas las actividades del CEE y coopera con el departamento de recursos humanos de la empresa."

Desde **España** se informa de una práctica que consiste en que "el CEE puede utilizar tanto e la asistencia de los expertos sindicales (designados por la federación sindical europea) como un experto externo (por ejemplo de Syndex o Secafi) [...]. En cuanto a los expertos externos, en algunas ocasiones la dirección es reacia a permitirles entrar en las reuniones e intenta eludir la ley". Los miembros de otro CEE utilizan asesores sindicales. Si los expertos externos

asisten a la reunión, suelen tener acceso a "información de su ámbito" o "esta información se facilita a todos al mismo tiempo".

Según los encuestados de **Polonia**, algunos CEE no utilizan servicios de expertos, y en otros "los expertos financieros proceden de una empresa externa indicada por los delegados" o el CEE colabora con una empresa "que elabora un informe a partir de los datos de las reuniones y los datos adquiridos por su cuenta". Otro miembro de un CEE menciona que, aunque "todavía no se ha producido una situación de este tipo, según el acuerdo del CEE podemos utilizar y nombrar expertos". Otro CEE sólo colabora con un experto sindical "en la designación de la estructura". En otro CEE, "todos los expertos provienen de los sindicatos, están siempre presentes en las reuniones y tienen pleno acceso a la información. Todo esto consta en el acuerdo".

Según los resultados de **Rumanía**, en la mayoría de los casos los miembros de los CEE confirman el uso de asistencia de los expertos, por lo general provenientes de las estructuras sindicales (se mencionan en particular UNI Europa, UNI Global, IndustriALL-Europe), pero también de empresas externas (Syndex). Se afirma que los expertos tienen el mismo acceso a la información que los miembros del CEE, es decir en algunos casos no reciben información confidencial.

Capítulo 7. Procedimientos relativos al manejo de la información para los miembros de los CEE, elaborados en efecto del estudio del ordenamiento jurídico y de las prácticas en los distintos países incluidos en el proyecto

7.1. Qué preguntar, cómo manejar la información: introducción y consejos prácticos

Los resultados de nuestro estudio indican que no existe una definición uniforme de información confidencial en la que puedan basarse los miembros del CEE. La definición de confidencialidad aplicable a la información recibida por los miembros del CEE puede estar regulada por el acuerdo constitutivo del CEE, la legislación nacional y la legislación de la UE. El artículo 8 de la Directiva distingue entre dos tipos de información confidencial:

- a) en el apartado 1, se trata de información comunicada a los miembros del CEE,
- b) en el apartado 2, la información que la dirección central no está obligada a comunicar a los miembros del CEE.

La información mencionada en la letra a) es información confidencial comunicada a los miembros del CEE, pero que, en virtud del apartado 2 del artículo 10 de la directiva, no pueden comunicar a nivel nacional. Según la traducción de la directiva, se trata de información de carácter confidencial (versión polaca) o, más a menudo, de información que ha sido marcada como confidencial por la dirección central (en la versión inglesa)

Como indican los resultados de la encuesta, se dan casos cuando casi toda la información transmitida al CEE por la dirección central está marcada como confidencial. Se trata de un abuso que va en contra del objetivo de la directiva, ya que paraliza el CEE al bloquear el flujo de información a nivel nacional.

Si la dirección central califica como confidencial una información que no tiene ese carácter (provocando efectos contrarios a la finalidad de la directiva), infringe el principio de prohibición de prácticas abusivas. Este principio deriva de la jurisprudencia del TJUE, según la cual las personas jurídicas no pueden ampararse en disposiciones del Derecho de la Unión para abusar de sus competencias (sentencia C-251-16 del TJUE de 22 de noviembre de 2017 en el asunto Cussens). En la sentencia C-212/97 del TJUE, de 9 de marzo de 1999, en el asunto Centros, el Tribunal proporcionó orientaciones para aclarar el concepto de "prácticas abusivas de derecho". El abuso de derecho consiste en un comportamiento que va más allá de los objetivos perseguidos por el Derecho de la Unión y en un comportamiento cuyo motivo o efecto es una violación de los derechos de terceros. En otras palabras, un abuso de derecho es

la utilización de las posibilidades formales del Derecho de la Unión en contra de sus objetivos. Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, las prácticas que abusan del Derecho de la Unión no están sujetas a protección (sentencia C-110/99 de 14 de diciembre de 2000, Emsland-Starke GmbH contra Hauptzollamt Hamburg-Jonas). Es decir, los miembros del CEE que transmitan al nivel nacional la información marcada como *confidencial* pero que no tenga ese carácter, y que ha sido marcada como *confidencial* para bloquear el flujo de la información, no deben ser penalizados por hacerlo.

¿Cómo determinar si la información que ha sido comunicada a los miembros del CEE y marcada como confidencial realmente lo es? Como ya se ha indicado, los Estados miembros no han optado por crear una definición legislativa de la confidencialidad a efectos de la aplicación de la directiva 2009/38/CE, sino han utilizado, por ejemplo las definiciones del secreto empresarial, secreto del mercado financiero o protección de datos personales, para determinar el alcance de la expresión. Para crear un mecanismo que permita descifrar si una información puede efectivamente considerarse confidencial, aprovecharemos las características contempladas en las definiciones de las categorías de información arriba mencionadas, así como y la definición de la información confidencial contenida en el artículo 7.1 del Reglamento (UE) nº 596/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, sobre el abuso de mercado (Reglamento sobre el abuso de mercado) y por el que se derogan la Directiva 2003/6/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y las Directivas 2003/124/CE, 2003/125/CE y 2004/72/CE de la Comisión, en adelante Reglamento SAM.

La siguiente información no será información confidencial en el sentido de la Directiva:

- información obtenida de una fuente distinta a la dirección central,
- información públicamente disponible (publicada), independientemente de la fuente de su publicación,
- información obsoleta,
- información sobre la información,
- información sin valor de mercado.

¿Cómo determinar si la información es confidencial? En lo que respecta a la información proporcionada por la dirección central y marcada como *confidencial*, deben plantearse a la dirección central las preguntas indicadas abajo. Se trata de que la dirección central justifique (demuestre) que la información marcada como *confidencial* realmente lo es.

Preguntas:

1. ¿Tiene esta información valor comercial por ser confidencial? Si la respuesta es afirmativa, preguntar: ¿De qué tipo?
2. ¿Existe algún tipo de protección contra la divulgación de esta información (no sólo a los miembros del CEE, sino contra la divulgación en general)? Si la respuesta es afirmativa, preguntar: ¿Qué tipo de protección?
3. ¿Es esta información detallada?
4. ¿Esta información se refiere directamente a la empresa (grupo de empresas)?
5. ¿Es probable que esta información tenga un impacto significativo (no cualquiera, sino significativo) en el precio de las acciones de la empresa, por ejemplo? Si la respuesta es afirmativa, preguntar: ¿Cuán importante?
6. ¿Se refiere esta información a una persona individual e identificable?
7. ¿Podría la divulgación de esta información, según criterios objetivos, perturbar el negocio? Si la respuesta es afirmativa, preguntar: ¿De qué manera?
8. ¿Podría la divulgación de esta información perjudicar la empresa? Si la respuesta es afirmativa, preguntar: ¿De qué manera?
9. ¿Es esta información conocida públicamente o de fácil acceso (para quienes manejan este tipo de información)?
10. ¿Está la información disponible en la página web de la empresa o en otros registros (es una obligación legal publicarla)?

*Si las respuestas a las preguntas 1 a 8 son **afirmativas**, y las respuestas a las preguntas adicionales convincentes, y si además las respuestas a las preguntas 9 a 10 son negativas, con toda probabilidad se trata de una información confidencial.*

Además del párr. 10:

Las disposiciones legales, tanto a nivel nacional como europeo, imponen una serie de obligaciones de información a las empresas cotizadas en la bolsa. Las obligaciones de información incluyen la necesidad de divulgar al público determinada información, así como informes actuales y periódicos.

La información que las empresas emisoras obligatoriamente publican en sus sitios web, proporciona a los inversores una base para evaluar la situación económica y financiera del emisor y sus perspectivas de desarrollo. Sin embargo, puede constituir una valiosa fuente de información también para los miembros de los CEE, independientemente de la información

recibida de la dirección central. La información obtenida de esta fuente no constituirá información confidencial de conformidad con la directiva 2009/38/CE.

Por ejemplo, la notificación de la concentración prevista contiene información sobre los planes y el alcance de eventuales transformaciones a escala comunitaria contempladas dentro de la empresa. Una concentración puede tener una dimensión nacional o comunitaria. El sistema de control de las concentraciones en la Unión Europea se estableció por el Reglamento (CE) n° 139/2004 del Consejo, de 20 de enero de 2004, sobre el control de las concentraciones entre empresas, y el Reglamento (CE) n° 802/2004 de la Comisión. Las concentraciones de dimensión comunitaria requieren una notificación a la Comisión Europea. Las operaciones que quedan fuera de este ámbito no tienen que notificarse a la Comisión Europea. En ausencia de la obligación de notificar a la Comisión, por regla general, surge la obligación de notificar el proyecto de concentración al presidente del organismo nacional competente. De esta manera se cumple con el principio de la "ventanilla única", tal como se define en el Reglamento 139/2004 que regula el control de la concentración de empresas por parte de la Comisión Europea

Esta página se publican todos los procedimientos de fusión abiertos por la Comisión Europea:

http://ec.europa.eu/competition/elojade/iseef/index.cfm?fuseaction=dsp_merger_ongoing

Por lo tanto, las personas interesadas en la información relativa a los procedimientos de fusión pendientes y en las decisiones emitidas en dichos casos, pueden estar al corriente de estos procedimientos siguiéndonos en los sitios arriba mencionados. La información relativa a cada empresa particular que se publique en estos sitios no constituye información confidencial en el sentido de la directiva 2009/38/CE.

7.2. Sanciones que los miembros de los CEE pueden enfrentar por revelar la información confidencial a personas no autorizadas

Los miembros de los CEE están obligados a tratar como confidencial cierta información recibida de la dirección central. Esto incluye la prohibición de transmitir la información a personas no autorizadas, así como el uso no autorizado de la información, por ejemplo para la especulación bursátil. El Considerando 36 de la Directiva sobre los CEE establece que deben aplicarse procedimientos administrativos o judiciales, así como sanciones efectivas, disuasorias y proporcionadas en relación con la gravedad de la infracción, en caso del incumplimiento de las obligaciones derivadas de esta directiva. La Directiva sobre los CEE no ofrece más orientaciones sobre las sanciones por su incumplimiento, tampoco en el caso de la

divulgación de información confidencial a personas no autorizadas, delegando las soluciones detalladas a los Estados miembros.

Las sanciones a las que pueden enfrentarse los miembros de los CEE por comunicar información confidencial a personas no autorizadas varían en cuanto a sus fuentes y su naturaleza. Las sanciones pueden derivarse de las disposiciones del propio acuerdo del CEE, de la normativa nacional o la europea.

Debido a la diversidad de definiciones de la información confidencial no es posible enumerar todas las sanciones potenciales. En la legislación nacional y europea el tipo de sanciones varía en función del tipo de información cubierta, como: el secreto comercial y bancario, los secretos de seguridad nacional, etc. Los acuerdos prevén un amplio abanico de sanciones, desde sanciones administrativas generales, pasando por las civiles (obligación de indemnizar por los daños o pago de una sanción contractual), hasta las disciplinarias (incluida la expulsión del CEE), e incluso la posibilidad de recurrir a las penales.

Por ejemplo, *"Cualquier representante de los trabajadores, su suplente o un experto, que infrinja las obligaciones de confidencialidad establecidas en se expone a ser expulsado del CEE a discreción de la dirección central y puede ser objeto de procedimientos disciplinarios o legales"*.

Los expertos nacionales han indicado las siguientes formas de regular las sanciones en la práctica. En **Bulgaria**, las sanciones por divulgar información confidencial se definen en la ley, ya sea como faltas o, en algunos casos, como infracciones penales. Adicionalmente "en el acuerdo del CEE o en el reglamento interno de la empresa se mencionan diversas sanciones económicas (penalizaciones; multas)". En **Croacia** las sanciones también se definen en la legislación nacional. Los encuestados no conocían ningún caso de divulgación de información confidencial. Informan de que existe "una disposición en el acuerdo que protege a los miembros del CEE de la discriminación como resultado de sus acciones legales, y los miembros del CEE están cubiertos por la protección contra el despido y otras sanciones de acuerdo con la legislación nacional y las mejores prácticas de sus países". Los expertos de **Italia** señalan dos posibles tipos de sanciones: 1) las definidas por la legislación nacional y 2) las derivadas de los reglamentos internos de las empresas. Las sanciones definidas por la ley incluyen "el despido si la información confidencial revelada puede perjudicar el valor de las acciones" . Otros encuestados confirman la posibilidad de imponer sanciones legales (civiles, aunque probablemente también penales) por aprovechar la información privilegiada (*insider*

trading). Curiosamente, en los acuerdos del CEE no se definen sanciones específicas: "no hemos establecido sanciones para los delegados porque también deberíamos prever sanciones para la empresa si no cumple con los términos del acuerdo". En **España**, las sanciones están definidas en la legislación nacional (solamente en un caso se menciona un convenio colectivo). Los miembros de los CEE de **Polonia** solo en dos casos hacen referencia a ciertas disposiciones específicas en los acuerdos de los CEE. Un acuerdo prevé la posibilidad de sanciones en forma de despido o pago de una compensación económica por los daños. Otro acuerdo evoca una disposición específica de una ley nacional. En el resto de los cuestionarios, los encuestados indican ciertas disposiciones legislativas, afirman que no existen tales sanciones o declaran desconocerlas. Algunos miembros de los CEE de **Rumanía** desconocen la existencia de sanciones, mientras que otros señalan que su fuente es la legislación nacional. En general, los encuestados buscan la fuente de las sanciones en la legislación nacional.

7.2.1. Relaciones laborales

La legislación nacional o el contrato de trabajo pueden imponer en el trabajador una ampliamente entendida obligación de velar por los intereses de su lugar de trabajo. En tal caso, el incumplimiento de la obligación de confidencialidad puede constituir una violación del deber fundamental del empleado y puede ser motivo de un despido disciplinario.

7.2.2. Sanciones civiles

A la hora de redactar la definición de la información confidencial algunos países recurren al concepto del secreto comercial. Por lo tanto, para determinar las sanciones que pueden imponerse por infringir esta información debemos apoyarnos en lo dispuesto en la Directiva 2016/943 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2016, relativa a la protección de conocimientos técnicos y la información empresarial no divulgados (secretos comerciales) contra su obtención, utilización y revelación ilícitas.

Indemnización

La violación del secreto comercial puede conllevar la obligación de pagar una compensación. El artículo 14 de la directiva exige a los Estados miembros que garanticen que, a petición de la parte perjudicada, las autoridades judiciales competentes ordenen al infractor que supiera o debiera haber sabido que estaba obteniendo, utilizando o revelando ilícitamente un secreto comercial que pague al poseedor del secreto comercial una indemnización proporcional al perjuicio real sufrido como consecuencia de la obtención, utilización o revelación ilícitas del

secreto comercial. Los Estados miembros pueden limitar la responsabilidad por los daños y perjuicios causados por los trabajadores a sus empleadores como consecuencia de la obtención, utilización o revelación ilícitas de un secreto empresarial cuando los trabajadores hayan actuado de forma involuntaria.

Para determinar el importe de la indemnización, las autoridades judiciales competentes tendrán en cuenta todos los factores pertinentes, como las desventajas económicas sufridas por la víctima, incluido el lucro cesante, cualquier ventaja desleal obtenida por el infractor y, en su caso, elementos distintos de los factores económicos, como el daño moral sufrido por el titular del secreto empresarial como consecuencia de la obtención, utilización o revelación no autorizada del secreto empresarial. Las autoridades judiciales competentes podrán, en su caso, fijar la indemnización por daños y perjuicios como una cantidad a tanto alzado basada, como mínimo, en elementos como el importe de los cánones o tasas que se habrían devengado si el infractor hubiera solicitado autorización para utilizar el secreto empresarial en cuestión

7.2.3. Sanciones administrativas del mercado financiero

La fuente directa de regulaciones que definen la información privilegiada relativa al mercado financiero, y que rigen el tratamiento de dicha información en los Estados miembros, es actualmente el Reglamento (UE) nº 596/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, sobre el abuso de mercado (Reglamento sobre el abuso de mercado), por el que se derogan la Directiva 2003/6/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y las Directivas 2003/124/CE, 2003/125/CE y 2004/72/CE de la Comisión, en adelante: el Reglamento MAR. El Reglamento MAR introduce por primera vez una definición uniforme de información privilegiada en todos los Estados miembros. El artículo 30 del Reglamento MAR establece que los Estados miembros podrán, de conformidad con la normativa nacional, imponer sanciones administrativas y otras medidas administrativas, actuando a través de sus autoridades.

El considerando 71 del Reglamento MAR contiene una explicación, que el importe real de las multas administrativas impuestas en un caso específico puede alcanzar el nivel máximo previsto en el Reglamento o el nivel más elevado previsto en el Derecho interno en el caso de infracciones muy graves, mientras a las infracciones leves se les pueden imponer multas significativamente inferiores al nivel máximo, igual que en los casos de acuerdo.

El Reglamento MAR no limita la capacidad de los Estados miembros para establecer sanciones más estrictas u otras medidas administrativas. De conformidad con el artículo

30(2)(i), si se trata de una persona física, sanciones pecuniarias administrativas máximas serán de al menos:

(i) por las infracciones de los artículos 14 (**prohibición de las operaciones con información privilegiada y de la comunicación ilícita de información privilegiada**) y 15 (**prohibición de la manipulación de mercado**) - **5 000 000 EUR** o, en los Estados miembros cuya moneda oficial no sea el euro, el valor correspondiente en la moneda nacional el 2 de julio de 2014,

(ii) por las infracciones de los artículos 16 (prevención y detección del abuso de mercado) y 17 (Difusión pública de la información privilegiada), 1 000 000 EUR o, en los Estados miembros cuya moneda oficial no sea el euro, el valor correspondiente en la moneda nacional a 2 de julio de 2014, y

(iii) por las infracciones de los artículos 18 (listas de iniciados), 19 (operaciones realizadas por directivos) y 20 (Recomendaciones de inversión y estadísticas) - 500 000 EUR o, en los Estados miembros cuya moneda oficial no sea el euro, el valor correspondiente en la moneda nacional a 2 de julio de 2014.

De conformidad con el artículo 10 del Reglamento MAR, se produce una comunicación ilícita de información privilegiada cuando una persona posee información privilegiada y la revela a cualquier otra persona, **excepto** cuando dicha revelación se produce **en el normal ejercicio de su trabajo, profesión o funciones**.

En virtud del artículo 17 del Reglamento MAR, la dirección central puede comunicar al CEE información privilegiada que aún no se haya hecho pública, siempre que los miembros del CEE estén obligados y se comprometan a mantener la confidencialidad. De lo contrario, en virtud de esta disposición, una vez que se divulga la información, surge la obligación concurrente de hacer una divulgación completa y efectiva de dicha información.

7.2.4. Sanciones penales

Las sanciones penales están reguladas por la Directiva 2014/57/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, sobre las sanciones penales aplicables al abuso de mercado. La llamada Directiva MAD va dirigida a los Estados miembros y exige que la implementen en su ordenamiento jurídico antes del 3 de julio de 2016. La Directiva constituye una obligación de introducir en los sistemas nacionales de los Estados miembros las sanciones penales para las personas físicas y jurídicas por las infracciones definidas en el Reglamento MAR. La directiva establece normas/sanciones mínimas para las operaciones con

información privilegiada y la divulgación ilícita, por lo que cada Estado miembro puede, a su discreción, introducir o mantener sanciones penales más estrictas en caso de un abuso.

Por "información privilegiada" se entiende información en el sentido del artículo 7, puntos 1 a 4, del Reglamento (UE) n° 596/2014 (artículo 2, punto 2, de la Directiva)

De conformidad con el artículo 3 de la directiva, se produce una operación con información privilegiada cuando una persona posee información privilegiada y la utiliza para adquirir o vender, por cuenta propia o por cuenta de terceros, directa o indirectamente, instrumentos financieros a los que se refiere dicha información.

Esta información se aplicará a todas las personas que posean información privilegiada en virtud de:

- a) ser miembro de los órganos de administración, gestión o supervisión del emisor o del participante en el mercado;
- (b) poseer acciones en el capital del emisor del participante en el mercado;
- (c) tener acceso a la información sobre el empleo, la ocupación o **las funciones**;
- (d) participar en actividades delictivas.

Este artículo se aplica a cualquier persona que haya recibido información privilegiada en circunstancias distintas a las enumeradas en la subsección, cuando dicha persona sepa que la información es privilegiada.

De conformidad con el artículo 4, apartado 1, de la Directiva, la divulgación ilícita de información privilegiada constituye una infracción penal, al menos en los casos graves y cuando se haya cometido intencionadamente.

El artículo 4, apartado 2, estipula que se produce una comunicación ilícita de información privilegiada cuando una persona posee información privilegiada y la revela a cualquier otra persona, excepto cuando dicha revelación se produce en el ejercicio normal de su trabajo, profesión o funciones, incluyendo el caso en que la revelación se considere una prospección de mercado, realizada de acuerdo con el artículo 11, apartados 1 a 8, del Reglamento (UE) n° 596/2014.

Los delitos de divulgar información privilegiada, de ordenar o persuadir a otra persona para que divulgue información privilegiada, así como abusar o manipular el mercado, se castigan con sanciones de **privación de libertad de al menos cuatro años** (artículo 7, apartado 2).

La infracción en la comunicación ilícita de información privilegiada se sanciona con una pena de prisión de al menos dos años (artículo 7(3)).

Son algunos ejemplos de las posibles sanciones. Otras sanciones pueden estar reguladas por la legislación nacional o comunitaria.

A la vista de las dudas sobre la admisibilidad de transmitir la información confidencial a las organizaciones nacionales, sería aconsejable que los acuerdos de los CEE regularan este asunto exhaustivamente. Se trata de definir qué tipo de información puede ser clasificada por la dirección central como confidencial. Los CEE deberían establecer un mecanismo de control para averiguar si la información clasificada como confidencial realmente lo es, y un mecanismo (condiciones) de comunicar la información confidencial al nivel nacional. Por ejemplo, algunos acuerdos imponen la práctica de solicitar una autorización escrita de la dirección central para poder transmitir la información confidencial.

Tanto el análisis jurídico, como las respuestas a las encuestas, demuestran que las sanciones para los miembros del CEE por comunicar información confidencial a personas no autorizadas son diversas y provienen de normas con distintos ámbitos de aplicación: los propios acuerdos de los CEE, la legislación nacional (también mediante referencias de los acuerdos de los CEE a la legislación nacional) y la legislación europea. El solapamiento de varios regímenes jurídicos, algunos de carácter normativo y otros de tipo contractual, complica a los miembros de los CEE la tarea de determinar, sin dificultad y sin recurrir a conocimientos jurídicos profundos, el alcance y los límites de su responsabilidad por comunicar la información confidencial a personas no autorizadas. Hay que tener en cuenta que según lo dispuesto en el artículo 10, apartado 2, de la Directiva 2009/38/CE, también los actores, a los que hace referencia esta disposición, es decir, los representantes de los trabajadores de los establecimientos o de las empresas pertenecientes a un grupo de empresas de dimensión comunitaria, o los trabajadores de dichas empresas, son terceros no autorizados. Por lo tanto, en el caso de la información confidencial, serán partes no autorizadas aquellas que la propia Directiva manda informar. A esto se suma la incertidumbre sobre la naturaleza real de la información clasificada como confidencial por la dirección central.

A la hora de hablar de las sanciones hay que tener en mente también los costes de los posibles litigios que tendrían que asumir los miembros del CEE, **quienes sean acusados de comunicar información confidencial a personas no autorizadas**. Debido a los limitados

recursos financieros, la posición en el litigio de un demandado o acusado miembro del CEE, sería incomparablemente peor que la de una empresa transnacional.

La combinación de los factores indicados: la falta de claridad en cuanto a la confidencialidad de la información recibida (¿es real o aparente?), las sanciones financieras y penales potencialmente altas y los costes elevados de representación legal, contribuyen a que los miembros de los CEE sean reacios a correr riesgos y a transmitir parte de la información a nivel nacional. A veces ocurren incluso en caso de información marcada como confidencial, pero que no tiene carácter confidencial y que, de acuerdo con los objetivos de la Directiva, debe comunicarse a nivel nacional. Todo ello paraliza las actividades de los CEE en cuanto a la transmisión de información a las entidades autorizadas, lo que, a su vez, contradice el objetivo de la Directiva.

Por las razones expuestas, deben eliminarse los elementos de inseguridad jurídica que contribuyen a bloquear la transmisión de información por parte de los miembros del CEE.

Las posibilidades de actuar son las siguientes:

1. Sustituir la directiva por un reglamento que regule la creación de los CEE y los procedimientos de información y consulta en las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria. Regular la creación y el funcionamiento de los CEE mediante un reglamento contribuiría a reducir las diferencias en el funcionamiento de los CEE, que actualmente surgen no sólo de las diferencias en la aplicación de la Directiva, sino también de las diferencias en la cultura del diálogo social entre los países. Un Reglamento que regule la creación y el funcionamiento de los CEE contribuirá a la realización del derecho a la información consagrado en el artículo 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, es decir, a reforzar la transmisión de la información mediante la armonización del funcionamiento práctico.
2. Otro objeto que el Reglamento propuesto determinará de forma exhaustiva serían las sanciones adecuadas por las infracciones del Reglamento, es decir, tipo de sanción y límite máximo de riesgo, responsabilidad o efecto jurídico.
3. El Reglamento debería regular explícitamente el alcance de las sanciones por divulgar información confidencial a personas no autorizadas por parte de un miembro del CEE.
4. El Reglamento debería contener previsiones explícitas sobre sanciones previstas en caso de que la dirección central infrinja el Reglamento, por ejemplo, no proporcione información o consultas, o proporcione la información de tal manera y en tal plazo que

resulte imposible para el CEE expresar una opinión antes de que la decisión descrita en la información surta efecto. Las posibles sanciones serían: prohibición de participar en la contratación pública o suspensión de un procedimiento de fusión (presentación ineficaz de una solicitud de fusión), hasta que se cumpla con la obligación.

5. Deberían precisarse las sanciones por comunicar la información confidencial a personas no autorizadas por parte de un miembro del CEE, lo que requiere que al mismo tiempo se aclare la definición de información confidencial. Según la norma actual (apartado 1 del artículo 8 de la Directiva) la información confidencial es idéntica a la información declarada *confidencial* por la dirección central, lo que permite declarar como *confidencial* también cualquier información que no tiene este carácter. Como se ha indicado anteriormente, esto da lugar a una serie de abusos por parte de las direcciones centrales. Incluso puede dar lugar a sanciones por transmitir a terceros información que no es confidencial, sino que ha sido marcada como tal por la dirección central, lo que ya sería absurdo.
6. El Reglamento debería imponer la obligación de regular exhaustivamente en el acuerdo de CEE las sanciones por comunicar información confidencial a entidades no autorizadas por parte de los miembros del CEE , sin posibilidad de hacer una referencia general a las disposiciones nacionales o comunitarias. La ventaja de esta solución sería la posibilidad de adaptar las sanciones de forma individual a la naturaleza de la empresa y las posibles consecuencias que ésta pueda sufrir.
7. El Reglamento debería imponer la obligación de regular exhaustivamente en el acuerdo de CEE las sanciones por su incumplimiento por parte de la dirección central.

Para realizar los postulados susodichos es imprescindible la participación del legislador europeo.

Se aconseja:

1. Gradualmente introducir, en los nuevos y existentes acuerdos de los CEE, una disposición completa sobre sanciones, sin referencia a la legislación nacional o europea, por el incumplimiento de las disposiciones contractuales, incluida la transmisión de información confidencial por parte de los miembros del CEE a personas no autorizadas.
2. Gradualmente añadir a los acuerdos cláusulas que prevean la creación de un panel, o un procedimiento, para resolver amistosamente las dudas interpretativas, incluida la

naturaleza de la información marcada como confidencial, o los conflictos derivados de la aplicación del contrato.

Para realizar este postulado será imprescindible la participación de los interlocutores sociales, incluido el apoyo de los interlocutores sectoriales y europeos.

3. Sin embargo, el mayor reto para el legislador europeo y nacional es fomentar decisivamente el diálogo social a nivel europeo y nacional. Sin ello nunca alcanzaremos el objetivo de la Directiva.

Un CEE, que funciona con arreglo a la legislación polaca, sirve de prueba de llegar a alcanzar el objetivo de la Directiva depende más de la cultura del diálogo que de la normativa legal. El CEE de Arctic Paper se creó originalmente con arreglo a la legislación sueca. En el grupo se observan altos estándares nórdicos de diálogo social, que se imponen también en aquellos países (incluida Polonia) donde dicha cultura de diálogo antes no existía, y donde operan las empresas del grupo. La cultura del diálogo social no ha cambiado tras el traslado de la sede de la empresa de Suecia a Polonia y la consiguiente creación del CEE con arreglo a la legislación polaca. Como señala un miembro polaco de este CEE, el nivel de cooperación, transmisión de información y la calidad de esta información, no se ven afectados por el hecho de que el CEE funcione con arreglo a la legislación polaca. Lo que influye es el alto nivel de diálogo social al estilo escandinavo en el grupo de capital. La conclusión es la siguiente: para alcanzar el objetivo de la Directiva no es suficiente legislar bien, sino que, sobre todo, hay que fomentar el diálogo y la cooperación entre los interlocutores sociales.

7.2.5. Cómo manejar información confidencial

¿Cómo manejar información confidencial? Con precaución. Como ya se ha indicado, en algunos países los datos personales se identifican como información confidencial. Por ello, el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), el llamado RGPD, puede considerarse una fuente de orientación sobre los principios del tratamiento de la información confidencial. El artículo 5 del Reglamento RGPD establece los principios en los que debe basarse el tratamiento de los datos personales y puede servir de modelo para elaborar directrices sobre el tratamiento de la información confidencial.

1. Principio de finalidad de datos: al recoger información confidencial, hay que preguntarse si los datos recibidos son realmente necesarios y para qué se necesitan, desde el punto de vista de los derechos e intereses de los trabajadores.
2. Principio de minimización de datos: conservar sólo la información confidencial que sea útil para un fin concreto. No recoger información confidencial innecesaria, y en caso de recibirla junto con información útil, borrar toda información innecesaria. Cuanta menos información confidencial innecesaria, menos riesgo de pérdida accidental y de responsabilidad por ella.
3. Principio de protección de datos: toda información confidencial debe almacenarse de forma que impida su pérdida o acceso por personas no autorizadas. El soporte de la información confidencial debe protegerse en cierto grado, por ejemplo, mediante una contraseña o un código.
4. Principio de legalidad: tratar la información confidencial con arreglo a la legislación. Este principio tiene varias dimensiones prácticas:
 - a) Prohibición de transmitir información confidencial a partes no autorizadas, por ejemplo, a terceros que no estén sujetos a obligaciones de confidencialidad. Si es necesario, la información confidencial puede comunicarse a partes obligadas a mantener la confidencialidad debido a su profesión, como un abogado o un asesor jurídico.
 - b) El apartado 2 del artículo 12 de la directiva estipula que las modalidades de articulación entre la información del comité de empresa europeo y de los órganos nacionales de representación de los trabajadores deberán regularse por el acuerdo. Por lo tanto, al transmitir la información recibida de la dirección central a los representantes nacionales de los trabajadores, los miembros del comité deben guiarse tanto por las disposiciones de la legislación nacional como por el acuerdo del CEE. Las disposiciones del acuerdo pueden, por ejemplo, obligar a redactar las actas de las reuniones del CEE, cuyo contenido, excluyendo la información confidencial, puede transmitirse a nivel nacional.
 - c) En el caso de ausencia de regulaciones relativas a las modalidades de articulación entre la información del comité de empresa europeo y de los órganos nacionales de representación de los trabajadores en el acuerdo del CEE, y cuando se prevean decisiones que puedan dar lugar a cambios

sustanciales en la organización del trabajo o en las relaciones contractuales, los miembros del CEE pueden, en virtud del apartado 2 del artículo 10 de la directiva, comunicar al nivel nacional que se prevén decisiones que puedan dar lugar a cambios sustanciales en la organización del trabajo o en las relaciones contractuales, sin especificar los detalles. La información permitirá a los representantes de los trabajadores a nivel nacional solicitar información pertinente a los organismos competentes de la empresa.

Un ejemplo práctico de utilización de datos confidenciales.

El apartado 2 del artículo 10 de la directiva prohíbe a los miembros del CEE transmitir información confidencial a nivel nacional. Por ello, en uno de los grupos de capital, se adoptó la regla de incluir como asesor sindical, en las negociaciones de la empresa a nivel nacional, a un miembro del CEE. Al tener acceso a la información a nivel transnacional, puede verificar si los datos proporcionados a nivel nacional por la dirección de la empresa individual, son correctos. De este modo, sin transferir la información confidencial al nivel nacional, es posible utilizarla en ese nivel.

Para concluir esta sección, hay que constatar que el objetivo de la directiva 2009/38/CE es apoyar y complementar la actuación de los Estados miembros en el ámbito de la información y la consulta a los trabajadores (considerando 9) en la medida en que se vean afectados por las decisiones adoptadas por empresas o grupos de empresas que operan en dos o más Estados miembros (considerando 10).

La forma de aplicar el artículo 12 de la directiva 2009/38/CE indicada en el presente informe consiste, en muchos casos, en reproducir en la legislación nacional el contenido de la disposición de la directiva, sin ajustarla a las circunstancias nacionales específicas y, en particular, al nivel del diálogo social. Por ello, las condiciones de articulación entre la información del comité de empresa europeo y la de los órganos europeos de representación de los trabajadores no siempre se contemplan en los acuerdos de los CEE. Por lo tanto, esta cuestión en muchos casos no está regulada por el acuerdo del CEE, lo que pone a los miembros del CEE en una situación de incertidumbre sobre cómo y cuándo transmitir la información recibida de la dirección central. Como ya se ha mencionado anteriormente, la dificultad de determinar si la información marcada por la dirección central como información confidencial tiene realmente ese carácter (en el contexto de la posibilidad y la práctica de abusar de esta categoría), y el temor a las sanciones por el incumplimiento de las normas de

transmisión de información confidencial, llevan a algunos miembros de los CEE a abstenerse de transmitir determinada información a nivel nacional. Esta actitud, derivada de la inseguridad jurídica, no debería sorprender a nadie. Sin embargo, conduce a situaciones contrarias a los objetivos de la directiva.

1. Proponemos un cambio legislativo que consista en regular la creación y el funcionamiento de los CEE mediante un reglamento. Los reglamentos, como actos legislativos de la UE directamente aplicables en la legislación nacional, regulan cuestiones importantes de una forma armonizada, reduciendo significativamente el efecto negativo de una armonización mínima impuesta por una directiva.
2. Respecto al tratamiento de la información proponemos que el Reglamento convierta las normas sobre la articulación entre la información de los CEE y a los órganos nacionales de representación de los trabajadores, en un elemento obligatorio e incondicional de cada acuerdo del CEE, en particular, coordinando el plazo de comunicación de la información al CEE por la dirección central transmita, y el plazo de transmisión de esta información al nivel nacional por los miembros del CEE. Regular las normas de articulación entre la información de los CEE y los órganos nacionales de representación de los trabajadores mediante un reglamento debería surtir una serie de efectos positivos. Reforzando la obligación existente, y sin embargo no siempre respetada, de regular en el acuerdo del CEE la articulación entre la información del comité de empresa europeo y de los órganos nacionales de representación de los trabajadores, también contribuiremos a conseguir los objetivos de la directiva, ya que reduciremos la inseguridad jurídica en la que operan los miembros de los CEE y, por consiguiente, el riesgo de que los representantes de los trabajadores a nivel nacional no reciban de la información que se les debería comunicar.
3. La tarea de los representantes de los trabajadores a nivel europeo y sectorial es redactar las cláusulas contractuales sobre las modalidades de articulación entre la información del comité de empresa europeo y de los órganos nacionales de representación de los trabajadores, y garantizar que la comisión negociadora les apoye a la hora de negociar el contenido conveniente de dichas cláusulas en los acuerdos del CEE. Estas cláusulas deben **enfatar con fuerza particular el aspecto del momento apropiado de transmisión de la información**. Por ejemplo, si un acuerdo estipula que las actas de las reuniones del CEE, excluyendo la información confidencial, deben

remitirse al nivel nacional, el acuerdo debe estipular el plazo para levantar dichas actas. En caso de rebasamiento injustificado del plazo, los miembros del CEE no asumirán responsabilidad por la información transmitida a nivel nacional.

4. Existe una buena práctica consistente en incluir en los acuerdos de los CEE disposiciones que introducen un procedimiento interno de resolución de conflictos relacionados con el funcionamiento de los CEE. Un reto adicional para las industrias será establecer los principios de funcionamiento de los equipos de mediación para cada CEE, cuya tarea sería tratar de resolver, a través de mediación interna o arbitraje, cualquier conflicto que surja a raíz de la interpretación o la aplicación del acuerdo del CEE. Las cláusulas relativas a la creación de dicho equipo deberían incluirse en todos los acuerdos del CEE, mientras que la tarea de las estructuras sindicales europeas e industriales sería crear una fórmula de funcionamiento de estos equipos teniendo en cuenta las especificidades de cada industria y empresa determinadas. Por lo tanto, otra tarea de las estructuras sindicales consistiría en apoyar al equipo especial de negociación en la inclusión de disposiciones adecuadas en los acuerdo del CEE.

Capítulo 8. Lista de prioridades para el intercambio de información financiera

8.1. Introducción

A continuación se presenta una lista de documentos e información relacionados con las empresas transnacionales (ETN) o entidades constitutivas de ETN, que los sindicatos de la empresa y sus asesores deberían revisar periódicamente. La lista no es exhaustiva.

En situaciones extraordinarias, tales como: reestructuración, traslado de un centro de trabajo, fusiones y adquisiciones, los sindicatos deben solicitar información adicional.

A menos que se especifique de otra forma en la solicitud, los documentos deben facilitarse en formato digital (archivos excel o pdf), para el período comprendido entre [20xx] y [20xx] (o para el ejercicio completo más reciente), y deben incluir todos los suplementos, revisiones u otros documentos de apoyo.

Si alguno de los documentos solicitados por el sindicato no existe o no se aplica a las ETNs, o a las entidades constitutivas de ETN, la dirección debe avisar de ello, indicando la información inexistente y la información que no se aplica a las ETNs o a la entidades constitutivas de ETN, explicando por qué no se aplica.

Si se produce algún cambio de circunstancias después de haber enviado la respuesta a las solicitudes indicadas a continuación, la ETN o las entidades constitutivas de ETN, deben inmediatamente informar sobre ello a los sindicatos y proporcionarles todos los documentos adicionales que puedan ayudar a comprender la situación actual de la ETN y sus unidades.

8.2. Conjunto de información básica que deben solicitar los sindicatos que operan en una empresa transnacional (ETN) o en las entidades de una ETN

El término *empresa* hace referencia a la ETN y sus entidades.

1. Organización y control:

- 1.1. Estructura organizativa de las entidades jurídicas que componen la ETN (junto con los gráficos y organigramas útiles);
- 1.2. Estatutos actuales de la ETN y sus entidades;
- 1.3. Lista de los directores y los gerentes de la ETN y sus entidades con una breve descripción de sus funciones;
- 1.4. Lista de todas las jurisdicciones donde la ETN opera y hace negocios, lista de cualquier otra jurisdicción donde la ETN posee o alquila propiedades o mantiene una

oficina, junto con una descripción de los negocios realizados en cada una de esas jurisdicciones;

1.5. Lista de todas las filiales y otras entidades (incluidas las sociedades) en las que la ETN tiene alguna participación junto con un organigrama que muestre la estructura de propiedad de cada entidad y los acuerdos relativos a las participaciones de la ETN.

2. Información jurídica:

2.1. Estatutos de la ETN y sus entidades;

2.2. Detalles de la estructura de propiedad y lista de miembros;

2.3. Detalles de cualquier otra inversión o participación en otras entidades que son propiedad de la empresa;

2.4. Detalles de cualquier litigio, reclamación, investigación, procedimiento, arbitraje, queja u otro procedimiento legal pasado, presente o pendiente.

3. Información financiera sobre la empresa o sus entidades:

3.1. Estados financieros posteriores a la auditoría, incluyendo:

3.1.1. Balance (o estado de la situación financiera);

3.1.2. Pérdidas y ganancias;

3.1.3. Estado de flujo de caja;

3.1.4. Declaración de cambios en la propiedad de las acciones o en el patrimonio de los accionistas xx;

3.1.5. Notas a pie de página de los estados financieros;

3.1.6. Descripción de los métodos y políticas contables;

3.1.7. Información sobre cualquier asunto de contabilidad;

3.2. Todos los presupuestos y proyecciones actuales, incluidas las proyecciones de ventas de productos y costes de ventas;

3.3. Todas las cartas de los auditores (internos y externos) relativas a la gestión en los últimos [xx] años y las respuestas de la dirección.

4. Empleados, bonificaciones, contratos y convenios:

4.1. Organigrama detallado con los despidos de los empleados clave en los últimos [xx] años;

4.2. Copias de las modificaciones recientes en los planes de bonificación para los empleados de la empresa, incluida toda información sobre pensiones, participación en los beneficios, bonificaciones en acciones, ESOP, planes de salud (incluidos los

planes para jubilados), bonificaciones, planes de opciones de acciones, compensaciones directas y diferidas, y planes de jubilación;

- 4.3. Copias de todos los convenios colectivos, así como planes y fideicomisos similares relacionados con la empresa (si los hay);
- 4.4. Descripción de los conflictos colectivos relacionados con la empresa durante los últimos [xx] años;
- 4.5. Lista de las acciones organizativas actuales y los cambios previstos en los futuros convenios colectivos (si los hay);
- 4.6. Copias de todos los manuales y listas de políticas (incluidos los planes de acción afirmativa);
- 4.7. Copias de todos los informes o quejas relativos a la salud y seguridad;
- 4.8. Resultados de cualquier encuesta de opinión formal llevada a cabo entre los empleados

5. Impuestos:

- 5.1. Una lista de todas las jurisdicciones locales y extranjeras donde la empresa impuestos o los adelanta impuestos por sus clientes minoristas (especificando qué impuestos se han pagado o recaudado en cada jurisdicción);

6. Varios:

- 6.1. Copias de todos los estudios, evaluaciones, informes, análisis o memorandos de los últimos [xx] años referentes a la empresa (sobre la competencia, los productos, los precios, el desarrollo tecnológico, el desarrollo de software, entre otros);
- 6.2. Copias de todos los informes de analistas u otros informes de mercado sobre la empresa que se hayan publicado en los últimos [xx] años.

Capítulo 9. Discusión y conclusiones

Los resultados empíricos aportados por los participantes del proyecto y analizados en el presente informe muestran claramente que en Europa siguen existiendo diferentes realidades en cuanto a las relaciones laborales. No todos los sistemas de relaciones laborales están incluidos en nuestro estudio, faltan, por ejemplo, el modelo anglosajón (liberal), continental o nórdico. Hay, sin embargo, países que representan a la "vieja" y a la "nueva" UE, el Este y el Oeste, con todos sus legados históricos e institucionales. Es, en total, una sólida base de análisis.

A pesar de ser pioneros, nuestros hallazgos deben considerarse importantes, ya que los comités de empresa europeos son una institución relativamente poco investigada. En este caso lo confirma el hecho de que en las empresas transnacionales italianas y españolas -dos países occidentales incluidos en el estudio- existan los CEE establecidos en virtud de sus respectivas legislaciones nacionales (mientras que los "nuevos" Estados miembros no hay ninguno, y la única excepción polaca, de carácter particular, no supone gran diferencia). Queda claro que los CEE están mucho más arraigados en los dos países occidentales, tanto desde una perspectiva institucional, como cultural. Sin embargo, independientemente de su origen y de su composición en términos de países representados, los CEE se enfrentan en todas partes a problemas comunes, en gran medida arraigados en el entorno jurídico, sobre todo en la propia Directiva. Los CEE no tienen prerrogativas importantes, ni tampoco se establecen siempre que deberían. En cierto sentido, la vieja acusación de Streeck contra los CEE ("los consejos no son ni europeos, ni de empresa"), aunque controvertida, sigue siendo un punto de referencia importante en los debates sobre el presente y el futuro de esta institución transnacional que representa los intereses de los trabajadores. Nuestros resultados lo confirman. Los encuestados dudaron cuando se les preguntó si, según su propia experiencia, el CEE había alguna vez influido en una decisión de la dirección local. En los países de Europa Central y Oriental prevalece una valoración pesimista.

En Bulgaria, por ejemplo, las decisiones de la dirección están, en su mayoría, dictadas por un cambio en la política de responsabilidad social corporativa (RSC) introducido en la empresa matriz. En Croacia, nunca ha habido un caso así. En Polonia, la influencia de los CEE es escasa. Si bien se da el intercambio de información, casi no hay consultas. Se subraya además que las cuestiones planteadas en un país tienen pocas posibilidades de figurar en el orden del día del CEE. Se describe un caso, el de opción de venta de una de las filiales (plantas de producción), que finalmente se llevó a cabo porque la planta generaba importantes

pérdidas. Durante los cuatro años anteriores a la venta, y en consulta con el CEE, se habían llevado a cabo actividades de reestructuración. En Rumanía no se ha constatado ninguna influencia significativa. Las interacciones son "puramente informativas, prácticamente no hay consultas". Sin embargo, los miembros de los CEE en los países occidentales también dibujan un panorama sombrío. En Italia "eso (la influencia - JCz.) no ocurre". En primer lugar, la información a menudo se proporciona con retraso, lo que imposibilita una consulta eficaz, y además, la información facilitada tiene un contenido bastante general. Así, los CEE desempeñan un papel más "pasivo" o "reactivo" que anticipatorio. En España, sólo en dos de los siete casos se constata que los CEE influyeron ocasionalmente en las decisiones de la dirección. En particular, estas situaciones se referían a la subcontratación o deslocalización de determinadas actividades de producción, o al cierre de una planta de producción. Sin embargo, el CEE no influyó en ninguna decisión estratégica (como fusiones o adquisiciones). En los demás casos, los miembros entrevistados de los CEE mantuvieron que nunca tenían voz en la toma de decisiones.

El principio de voluntariedad de creación de los CEE influye en el contenido de los acuerdos constitutivos, lo que también dificulta la transferencia de la información. En Bulgaria, incluso en las empresas donde el diálogo social es bueno, los CEE rara vez participan en juego. En Italia, los encuestados reconocieron que "la naturaleza voluntaria de los CEE y la necesidad de acordar las normas que rigen la divulgación de información y el funcionamiento de los CEE pueden resultar en un marco sea menos riguroso y más abierto a la interpretación en cuanto a las obligaciones de la empresa respecto al proporcionamiento de información pertinente y oportuna". Existe una estructural asimetría de poder entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, que deben recurrir a la dirección para obtener información, especialmente datos confidenciales. No obstante, es cuestionable la afirmación de que una normativa más estricta y unos procedimientos obligatorios podrían ser más eficaces en poner la información pertinente a disposición de los trabajadores que la negociación y los acuerdos conjuntos. Parece que el paso más importante que hay que dar es reforzar el papel de los CEE en los procedimientos que siguen a la entrega de la información pertinente, ya sea al CEE o al público, para mejorar la eficiencia del derecho de la consulta. Esto podría lograrse, por ejemplo, intentando plantear cuestiones específicas, como la reorganización y la reestructuración, o las políticas de la empresa en materia de formación y mediación, y estableciendo que deben debatirse en el seno del CEE antes de su aplicación a nivel nacional, o bien otorgando al CEE una función de coordinación de dicho proceso. Dado

que muchas actuaciones, como las reorganizaciones y reestructuraciones, se llevan a cabo dentro de un marco normativo establecido a nivel nacional, un cambio de este tipo requeriría una profunda reevaluación, tanto en términos legislativos, como en la práctica empresarial. Si prevalece esta última dimensión, la vía de las negociaciones y los acuerdos puede resultar más prometedora que la vía estatutaria. A la luz de los datos de España, no parece haber una respuesta clara a este dilema. Por un lado, no se rechaza esta posibilidad, pero debido a la falta de datos empíricos para sopesar ambas opciones, no se puede dar una respuesta clara. En Polonia, la voluntariedad de la creación de los CEE se señala como la principal fuerza que determina el contenido de los acuerdos. Sin embargo, la evaluación debe ser multifacética. Por un lado, se opina que el carácter voluntario es un factor que estimula la participación de la representación de los trabajadores en los órganos y procesos de diálogo social (ayuda a evitar actitudes de "dar por sentado"). Por otra parte, se escuchan voces más realistas, que sugieren resistir la ilimitada libertad de actuación de las empresas multinacionales en un entorno institucional débil, como lo es en los países de Europa Central y Oriental, por medio de un marco normativo más rígido, ya que en ausencia de requisitos legales explícitamente vinculantes para las empresas, éstas probablemente seguirán evitando asumir voluntariamente cualquier obligación en el ámbito de las relaciones laborales. Esto se ilustra con ejemplos de primera mano: "Si no hubiera obligaciones legales, los CEE no existirían. Tenemos muchas plantas en toda Europa, pero sólo las de los estados miembros de la UE están representadas en los CEE. Las plantas rusas, por ejemplo, no tienen ningún representante porque la Directiva no lo exige". Los entrevistados de Rumanía argumentaron también que "el carácter voluntario de los CEE repercute en los acuerdos que hacen hincapié en el carácter informativo de los CEE" e incluso si "en el curso de la consulta los miembros del CEE se oponen a algunas de las acciones planificadas, no importa mucho porque la dirección muy raramente toma en consideración la voz de los trabajadores".

Los CEE experimentan una política voluntarista de los empresarios, ante la cual la postura de los trabajadores es más bien reactiva. Durante el proyecto hemos recibido señales preocupantes de nuestros socios, de España y Croacia, entre otros, que sugieren que los empresarios pretenden debilitar y desactivar los CEE, a pesar de que su poder decisivo ya esté limitado. Esto va acompañado de una tendencia de aumentar del número de miembros no sindicalizados de los CEE. Los CEE siguen siendo una plataforma de intercambio de información, pero las consultas son escasas.

La confidencialidad (y los conceptos relacionados, como el secreto comercial) parece ser una excusa conveniente para bloquear o restringir el flujo de la información. Según el cuestionario 2b, casi cualquier información puede clasificarse como confidencial, y nuestros datos muestran que en muchos casos así es. Como resultado, el flujo de información puede verse obstaculizado y los sindicatos y empleados pueden verse privados de conocimientos de vital importancia. Las malas prácticas identificadas en el informe demuestran que esto no es sólo una especulación, sino una realidad. Estas actitudes de los empleadores, traducidas en sus estrategias, refuerzan la actual tendencia normativa (estimulada y sostenida durante décadas por la todavía potente influencia del neoliberalismo en las políticas); el creciente papel del derecho mercantil (empresarial) en detrimento del derecho laboral. En nuestro caso, esto se manifiesta con el uso generalizado de la normativa bursátil como una barrera en el intercambio de información con las instituciones de representación de los trabajadores. Otra técnica bastante eficaz (a la luz de nuestros datos) para evitar facilitar la información a los CEE, es afirmar que el asunto en cuestión es irrelevante para la empresa (el grupo) en su conjunto, por lo que la pregunta debe limitarse al ámbito nacional y cualquier comunicación sólo puede tener lugar entre los interlocutores sociales de la filial y a nivel nacional.

La confidencialidad como tal puede ser y, como muestran nuestros datos, de hecho es utilizada como un medio que impide y ritualiza el diálogo social, pero no es la única herramienta para hacerlo. Nuestras conclusiones demuestran que los empresarios retrasan la transmisión de la información (incluso si no es considerada confidencial), redactan su contenido de forma poco clara y vaga (una alegación frecuente de los encuestados) y se aprovechan de su posición dominante en ámbitos como la traducción -aunque desde el punto de vista de los delegados esto parece ser un problema menor de lo que se suele decir y escribir- o lo conocimientos, que les pueden faltar a los delegados (aspectos formales de la comunicación: formularios confusos, materiales transmitidos a los miembros de los CEE saturados con datos incomprensibles, especialmente de carácter financiero). Los encuestados confirman usar la asistencia de los expertos, pero a menudo añaden que su margen de maniobra es limitado (también se les puede negar información por motivos de confidencialidad, al igual que a los delegados).

A pesar de todas sus generalmente reconocidas debilidades, los CEE son instituciones muy necesarias. Los Estados nacionales y sus instituciones tradicionales, como los sindicatos y las organizaciones no sindicales a nivel local (comités de empresa/comités de empleadores), no tienen poder comparable con las empresas transnacionales. El control de las empresas

globales (para establecer cualquier régimen regulador razonablemente eficaz a escala transnacional) requiere la presencia de actores globales. Actualmente, no existe ninguna alternativa viable al CEE en el ámbito de las relaciones laborales (o de las relaciones laborales y de empleo). Por lo tanto, esta institución debe ser protegida e incluso reforzada. Por otro lado, los sindicatos -incluidas las federaciones europeas- deberían ser muy cautelosos con el proceso de evolución de los CEE y tratar de no perder el control sobre esta institución en consecuencia de su "desafiliación". Expulsar a los sindicatos de los CEE y sustituirlos por delegados nombrados por la dirección podría, a largo plazo, llevar a la transformación de los CEE en entidades controladas por los empleadores, en otra más herramienta de gestión corporativa de los recursos humanos, o incluso -si se materializa el peor escenario- en una estructura antisindical.

No obstante la posibilidad de revisar la Directiva es discutible (a pesar de algunos indicios de la voluntad política a nivel de la UE), es un paso muy recomendable. Una vez se proceda con esto, habría que revisar las disposiciones relativas a la confidencialidad. De lo contrario, seguirá siendo válido el diagnóstico de Meylemans y de Spiegelaere (2019) de que "lo que se dice en los CEE, se queda ahí".

Entretanto, los delegados sindicales deben mantener sus esfuerzos por hacer un uso eficaz de las posibilidades que ofrecen los CEE, a pesar de sus limitaciones. Los CEE han demostrado ser un excelente foro para entablar contactos, intercambiar de conocimientos y experiencias, y comunicación de manera informal, lo que a menudo brinda beneficios para los sindicatos y los trabajadores (por ejemplo, en el contexto de la deslocalización o de las nuevas prácticas de recursos humanos comprobados en los países semiperiféricos). A la luz de los datos obtenidos en el curso del proyecto, es justo decir que estas oportunidades no se están aprovechando plenamente. Otro objetivo que merece la pena perseguir es la comunicación entre los CEE, ya que los delegados a menudo se quejan de estar aislados de los demás comités (incluso de aquellos en los que están presentes sus compañeros sindicales), y por lo tanto desconocer sus actividades.

Bibliografia

Banyuls, J., Haipeter, T., Neumann, L. (2008). European Works Council at General Motors Europe: Bargaining efficiency in regime competition?, *Industrial Relations Journal*, 39(6): 532–547.

Czarzasty, J. (ed.). (2014). *Rokowania zbiorowe w cieniu globalizacji: rola i miejsce związków zawodowych w korporacjach ponadnarodowych*. Warszawa: Scholar.

de Dreu, C.K.W., Evers, A., Beersma, B., Kluwer, E.S. and Nauta, A. (2001), “A theory-based measure of conflict management strategies in the workplace”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 22, No. 6, pp. 645-668, available at: <https://doi.org/10.1002/job.107>

de Spiegelaere, S.& Jagodzinski, R. (2016) Europejskie Rady Zakładowe i Rady Zakładowe SE w 2015., ETUI: Brussels.

GHK (2007), “A preparatory study for an impact assessment of the european works council Dyrektywy, no. VT/2007/098”, European Commission, p. 127, disponible en: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2421&langId=en>

Huzzard, T., & Docherty, P. (2005). Between global and local: eight European Works Councils in retrospect and prospect. *Economic and Industrial Democracy*, 26(4), 541-568.

ICF (2016), “Evaluation study on the implementation of Dyrektywy 2009/38/EC on the establishment of a european works council”, European Commission, p. 199, disponible en: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/81577ef3-78ec-11e8-ac6a-01aa75ed71a1>

Jagodziński, R. (2011). ERZs after 15 years—success or failure? *Transfer: European Review of Labour and Research*, 17(2): 203-216.

Köhler, H. D., & González-Begega, S. (2010). Transnational companies and the «new» industrial relations. A vehicle to re-think the regulatory boundaries of the nation-state. *Revista Internacional de Organizaciones*, 4, 35-52.

Köhler, H. D., González Begega, S., Aranea, M. (2015). Three decades of European Works Councils: a quantitative evaluation. *Warsaw Forum of Economic Sociology*, Vol. 6, No. 1 (11): 49-74.

Meylemans, L., & de Spiegelaere, S. (2019). What is said in European Works Councils stays there. *Employee Relations: The International Journal*. Vol. 41, No. 6, pp. 1398-1418

Mählmeyer, V., Rampeltshammer, L., & Hertwig, M. (2017). European Works Councils during the financial and economic crisis: Activation, stagnation or disintegration?. *European Journal of Industrial Relations*, 23(3), 225-242.

Müller, T., & Platzer, H. W. (2003). *European Works Councils: a new mode of EU regulation and the emergence of a European multi-level structure of workplace industrial relations. The Europeanization of Industrial Relations: Trans-and Supra-National Developments And Prospects*, Hampshire, UK, Burlington, Ashgate Publishers.

Pernicka, S., Glassner, V., & Dittmar, N. (2017). When does solidarity end? Transnational solidarity during and after the crisis—the GM/Opel case revisited.

Pulignano, V. and Turk, J. (2016), “European Works Councils on the move: management perspectives on the development of a transnational institution for social dialogue”, (No. CeSO/CAAE/2016-1, KU Leuven, p. 119, disponible en: <https://soc.kuleuven.be/ceso/wo/erlm/files/permERZ-final-report-eng>

Schulten, T. (1996). European Works Councils: prospects for a new system of European industrial relations. *European Journal of Industrial Relations*, 2(3), 303-324.

Streeck, W. (1997). Neither European nor works councils: a reply to Paul Knutsen. *Economic and Industrial Democracy*, 18(2): 325-337.

Timming, A. R. (2006). The problem of identity and trust in European works councils. *Employee Relations*.

Waddington, J. (2011). *European works councils. A transnational industrial relations institution in the making*. New York/Abingdon: Routledge.

Whittall, M. (2000). The BMW European Works Council: a cause for European industrial relations optimism? *European Journal of Industrial Relations*, 6(1), 61-83.

Relación de los CEE (identificados por el nombre de la empresa) incluidos en el estudio³

- A1 Group
- Accor

³ El caso italiano difiere de los demás, ya que los encuestados no representan directamente a los CEE (organizaciones sindicales), sino a federaciones afiliadas a la confederación CISL. Si se tienen en cuenta las respuestas italianas, el material recogido en el cuestionario 2b refleja la situación en 109 CEE (29 si solo tenemos en cuenta las opiniones directas de los miembros del CEE de los demás países de la muestra).

- Airbus
- ArcelorMittal
- Arctic Paper
- Atos
- Bridgestone
- Coca Cola Company
- CRH Liberty House
- Danone
- Deutsche Telekom
- DXC
- Electrolux
- FEMCA - C ISL (industria química, moda y textil)
- FIRST - C ISL (banca y seguros)
- FISTEL - C ISL (TLC, medios de comunicación, editoriales, industria papelera)
- FLAEI - C ISL (energía)
- Henkel AG & Company
- Honeywell
- Leonardo
- Mars
- MOL
- Nestlé S.A.
- Nokia
- OMV
- Prosegur
- Raiffeisen Bank International AG
- Roca Sanitario
- Schneider Electric
- Tenaris
- Yazaki Corporation