

Universidades Lusíada

Garcia Múrcia, Joaquín, 1956-

**Participación y representación de los
trabajadores en la empresa : rasgos estructurales
y líneas de regulación en el sistema español**

<http://hdl.handle.net/11067/7858>

<https://doi.org/10.34628/GJFB-TG40>

Metadados

Data de Publicação	2025
Editor	Universidade Lusíada Editora
Palavras Chave	Constituições - Espanha, Gestão de empresas - Participação dos empregados - Países da União Europeia, Gestão de empresas - Participação dos empregados - Espanha, Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, 2000
Tipo	article
Revisão de Pares	Não
Coleções	[ULL-FD] Minerva, v. 14, n. 07 (2025)

Esta página foi gerada automaticamente em 2026-10-29T23:03:03Z com
informação proveniente do Repositório

**PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES
EN LA EMPRESA:
RASGOS ESTRUCTURALES Y LÍNEAS DE REGULACIÓN EN
EL SISTEMA ESPAÑOL**

Joaquín García Murcia

Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Instituto de Derecho Comparado

Universidad Complutense de Madrid

Ex Letrado del Tribunal Constitucional

DOI: <https://doi.org/10.34628/GJFB-TG40>

Sumario: 1. Sobre la idea y el sentido de la participación en la empresa. 2. La recepción de la participación en la empresa en la Constitución española. 3. Algunas pistas de constitucionalismo comparado. 4. Los instrumentos internacionales sobre participación en la empresa. 5. La participación en la empresa en los Tratados de la Unión Europea. 6. Las directivas europeas sobre participación en la empresa. 7. De la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea al Pilar Europeo de Derechos Sociales. 8. Un breve apunte sobre el sistema español de participación y representación de los trabajadores en la empresa. Referencias básicas de bibliografía española.

1. Sobre la idea y el sentido de la participación en la empresa

La participación o representación de los trabajadores en la empresa se ha convertido ya en un elemento imprescindible de los sistemas modernos de relaciones laborales. En realidad, es una práctica con presencia generalizada en el escenario productivo generado por la revolución industrial, no sólo porque proporciona un cauce pacífico para las previsibles reivindicaciones de los trabajadores, sino también porque sirve de sostén a las inevitables necesidades de interlocución entre el titular de la empresa y los componentes de su plantilla. En último término, es la manifestación más aparente de la denominada “democracia industrial”, en tanto que coadyuva a un gobierno de la empresa más “democrático” o, sencillamente, más participativo, aunque su inspiración, sus impulsos y sus aplicaciones no siempre conectan con los principios de la democracia política. Por extraño que parezca, no ha sido infrecuente la implantación de fórmulas de participación de los trabajadores en países con regímenes corporativos o incluso totalitarios, con independencia de que, en tales casos, hayan prevalecido los fines de colaboración entre los trabajadores y la dirección de la empresa sobre los de representa-

ción y defensa de intereses de una parte respecto de la otra. En realidad, en esos contextos no democráticos la participación de los trabajadores sólo se entiende bien desde una concepción “comunitaria” de la empresa, en la que la idea de comunidad de capital y trabajo se sobrepone a la de confrontación o lucha de intereses entre quienes trabajan por cuenta de otro y quienes se hacen con el fruto de ese trabajo. Esa conjunción de intereses ha sido siempre una aspiración muy típica de las doctrinas corporativistas, pero, si bien se mira, también se ha dejado sentir en todas aquellas corrientes ideológicas, de muy diferente signo (cristianas, socialistas, ácratas, utópicas en general), que por unos procedimientos u otros han defendido el colectivismo, aun cuando muchas de ellas mantengan su respeto, no sólo formal, por las estructuras democráticas. Piénsese, sin ir más lejos, en las cooperativas de producción, que siempre han tratado de superar aquella dicotomía entre quienes aportan trabajo y quienes ostentan la propiedad de los medios o recursos productivos, y que han sabido desenvolverse tanto en regímenes autoritarios como en sistemas democráticos.

Dicho sea de paso, de esa particular relación entre democracia industrial y democracia política, y de la llamativa aptitud de la primera para sobrevivir en entornos políticos de muy variada condición, dan buena prueba algunas de nuestras experiencias de organización de la empresa durante la pasada centuria. Recordemos, en tal sentido, las estructuras de participación de carácter netamente corporativo que se implantaron durante el muy singular periodo de la dictadura de Primo de Rivera, que no afectaban directamente a las organizaciones productivas pero que trataban a la postre de que los distintos elementos sociales de la producción no sólo “no luchen ni contiendan”, sino que, antes que otra cosa, “se articulen y colaboren”. Pero pongamos de relieve, sobre todo, que tras el cierre de esa rara anomalía en la trayectoria de la monarquía Alfonsina se sucedieron en nuestro país dos regímenes políticos de signo claramente contrapuesto, pero ambos, curiosamente, con una predisposición compartida hacia la participación de los trabajadores en la empresa, quizá más previsible en el primero, pero, por paradójico que parezca, más cuajada en el segundo. El primero de estos regímenes tuvo su más señero exponente en la Constitución del año 1931, que daba a España la condición de “república democrática de trabajadores de toda

clase" y que abogaba expresamente, como si fuera ingrediente natural de esos ideales de progreso social dentro de un marco democrático, por "la participación de los obreros en la dirección, la administración y los beneficios de las empresas", al margen ahora de que tales propósitos no pasaran de la fase de proyecto. El segundo, por su parte, hizo girar su política social alrededor de los principios totalitarios del Fuero del Trabajo de 1938, que concebía la empresa como "unidad productora" con aportaciones comunes de mano de obra y capital y que, con esa particular base ideológica, procedió con el paso del tiempo a la apertura de dos reveladoras vías de participación de los trabajadores en la empresa: inicialmente, la que se sustentaba en los "jurados de empresa" (que fueron diseñados como instrumento de "colaboración constructiva" de "los diversos sectores o actividades que intervienen en la creación de riqueza" y que empezaron a funcionar efectivamente a partir de 1953), y, bastante más tarde, la que se asemejaba más bien a los modelos de cogestión o "codeterminación" practicados en otros países de nuestro entorno (que fue regulada en el año 1962 para las empresas con forma de sociedad de cierta dimensión y que, por razones fáciles de detectar, no llegó a ponerse en práctica).

Como es fácil de comprender, la posibilidad de que las instancias de participación y representación de los trabajadores en la empresa germine o prospere en entornos no democráticos se debe en el fondo a su relativa independencia respecto de los criterios de organización política. No es que esté a resguardo por completo de ese tipo de factores, puesto que el hecho de que se desenvuelva en el contexto de regímenes autoritarios o, por el contrario, en el seno de regímenes democráticos, influye de manera bastante apreciable en su configuración y, particularmente, en la clase e intensidad de las funciones asignadas a los representantes de los trabajadores. Cabría decir, por remitirnos a caracterizaciones relativamente clásicas, que los regímenes autoritarios pueden admitir la "participación" (entendida esencialmente como colaboración en el devenir de la empresa), mientras que son mucho más resistentes a la "representación" (entendida, en cambio, como reivindicación y defensa de intereses). En buena lógica, ese tipo de diferencias no puede tener cabida, sin embargo, en regímenes democráticos, bajo el presupuesto de que, sin despreciar la colaboración, también parten de

la existencia de intereses contrapuestos entre quienes trabajan y quienes dirigen ese trabajo como titulares de la empresa. En todo caso, que la participación albergue entre sus rasgos posibles el de colaboración entre las partes afectadas es un dato a su favor para aflorar o pervivir en entornos no democráticos, como la experiencia histórica ha revelado con frecuencia. Muy distinto es el caso, por ejemplo, de la libertad sindical, que no puede tener vida propia en un Estado sin libertades políticas y económicas, como sucede, en términos más generales, con la denominada “autonomía colectiva”. Resulta extremadamente difícil, en efecto, que un régimen político autoritario, o más aún totalitario, tolere la capacidad de autoorganización y autorregulación de trabajadores y empresarios, y mucho más extravagante sería la circunstancia de que admitiera acciones colectivas como la huelga.

2. La recepción de la participación en la empresa en la Constitución española

Conviene poner de relieve, por otro lado, que la idea de participación o representación de los trabajadores en la empresa, pese a su extraordinaria difusión a lo largo y ancho del planeta y al innumerable catálogo de fórmulas que con esa rica experiencia ha logrado acuñar, no ha llegado casi nunca a suscitar el grado de interés ni la capacidad de seducción que desde el primer momento han acompañado a otras instituciones laborales de dimensión colectiva. Hágase, por ejemplo, una rápida comparación entre la participación en la empresa y la libertad sindical, la huelga o incluso la negociación colectiva, cuando menos desde el punto de vista de su recepción legal y su tratamiento normativo. Como sería fácil de comprobar, es harto frecuente que las cartas o declaraciones de derechos reserven alguna de sus cláusulas para esas otras instituciones laborales, especialmente para la libertad sindical, mientras que resulta bastante más rara la consagración a ese alto nivel de derechos directamente referidos a la participación o representación de los trabajadores en la empresa, una práctica que ni siquiera ha recibido la consideración de ingrediente necesario de la libertad sindical en su faceta de derecho de actividad (a diferencia, de nuevo, de la huelga y la negociación colectiva). En lo que se refiere a la participación en la

empresa, los textos constitucionales no pasan generalmente de una llamada a los poderes públicos con vistas a su implantación y regulación, sin llegar a reconocer un derecho propiamente dicho de los interesados.

Esa recurrente diferencia ya se pudo apreciar en la Constitución española de 1931 (en la que el derecho de sindicación reconocido en su artículo 39 contrastaba con la previsión de que la “legislación social” de la República se ocupara de “la participación de los obreros en la dirección, la administración y los beneficios de las empresas” consignada en su artículo 46), y sigue apreciándose en la Constitución ahora vigente aprobada en el año 1978, en la que, aunque sea con diverso grado de tutela jurisdiccional, se consagran los derechos a la libertad sindical (artículo 28.1), a la huelga (artículo 28.2) y a la negociación colectiva (artículo 37.1), mientras que la participación de los trabajadores en la empresa tan sólo aparece mencionada dentro de su Título VII, reservado a “economía y hacienda”. No deja de ser sintomático, asimismo, el hecho de que, en este bloque constitucional del actual régimen democrático, las instituciones de participación de los trabajadores no se acojan con la fisonomía propia de los derechos, sino más bien, por decirlo así, con la forma más genérica y programática de los compromisos constitucionales. El precepto constitucional de referencia en esta materia --el artículo 129.2 CE-- se limita, en efecto, a imponer a los poderes públicos el deber de promover eficazmente “las diversas formas de participación en la empresa”, al mismo tiempo que les pide, en términos equivalentes, el fomento de las sociedades cooperativas “mediante una legislación adecuada” y el establecimiento de “medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción”. Adviértase, por cierto, la curiosa línea de conexión que traza nuestro texto constitucional entre participación de los trabajadores y trabajo cooperativo, rememorando de algún modo aquel proceso histórico de búsqueda de cauces de “emancipación” (dentro de la empresa o fuera de la misma) para quienes tienen que vivir de su trabajo dentro del sistema capitalista.

Tampoco el entorno más inmediato del artículo 129.2 dentro de la Constitución de 1978 es el típico de los derechos, sino más bien el de los programas constitucionales de acción o política social. Es fácil comprobarlo mediante una ligera consulta a las distintas piezas que cabe traer a colación en ese sentido, que son concretamente las siguientes: a) una lla-

mada al legislador para que establezca “las formas de participación de los interesados en la Seguridad Social y en la actividad de los organismos públicos cuya función afecte directamente a la calidad de la vida o al bienestar general” (artículo 129.1); b) una alusión al papel de “la iniciativa pública en la actividad económica” completada por una habilitación legal para “reservar al sector público recursos o servicios esenciales, especialmente en caso de monopolio” y “acordar la intervención de empresas cuando así lo exigiere el interés general” (artículo 128.2); c) un apoderamiento al Estado para planificar mediante norma de rango legal “la actividad económica general para atender a las necesidades colectivas, equilibrar y armonizar el desarrollo regional y sectorial y estimular el crecimiento de la renta y de la riqueza y su más justa distribución” (artículo 131.1), y d) una imprecisa referencia a la creación de “un Consejo” para asistir al Gobierno en la elaboración de “los proyectos de planificación, de acuerdo con las previsiones que le sean suministradas por las Comunidades Autónomas y el asesoramiento y colaboración de los sindicatos y otras organizaciones profesionales, empresariales y económicas” (artículo 131.2).

3. Algunas pistas de constitucionalismo comparado

Como vemos, en el vigente texto constitucional español la participación de los trabajadores en la empresa parece estar más cerca del gobierno de la economía y de la conformación del sistema de producción (para el que se admite la confluencia de iniciativas privadas y públicas) que de la pura idea de defensa de intereses laborales en el seno de las organizaciones productivas, objetivo que el propio texto constitucional atribuye de manera mucho más franca y decidida a otros derechos colectivos de contenido laboral, como el de libertad sindical. Quizá resulte difícil hacerlo de otra manera, aunque la experiencia constitucional de nuestro entorno no parezca absolutamente determinante en ese sentido. En este terreno, de todas formas, nuestro marco constitucional parece acercarse en mayor medida a las Constituciones de tono social moderado que a las que han pretendido reflejar un más encendido espíritu de transformación de la sociedad, con independencia de que también pudiera contemplarse como un eco retardado de la famosa Constitución del Imperio Alemán de 1919, conocida habitualmente como “Constitución de Weimer”. Recordemos,

para hacernos cargo de esa curiosa similitud, que aquel influyente texto constitucional contemplaba la participación de los trabajadores en la empresa como un componente de “la vida económica” (arts.151 ss.), con el objetivo de que “los obreros y empleados” pudieran colaborar, al lado de los patronos y con igualdad de derechos, “en la reglamentación de las condiciones de la retribución y el trabajo, así como en todo el desenvolvimiento económico de las fuerzas productivas”, y con la previsión de que “para defensa de sus intereses sociales y económicos” tuvieran esos mismos obreros y empleados la posibilidad de nombrar “representaciones legales en Consejos obreros de empresa (*Betriebsarbeiterräten*) así como en Consejos de obreros de distrito agrupados por regiones económicas, y en el Consejo obrero del Imperio (*Reichsarbeiterrat*)”.

Desde entonces, es posible encontrar referencias a la participación o representación de los trabajadores en la empresa dentro de las Constituciones europeas, aunque no siempre con esa densidad de regulación ni con esas mismas líneas de tendencia. Muy escueta, por lo pronto, es la alusión a este tema dentro de la Constitución de la República Francesa, en la que, tras reconocerse el derecho de huelga, se dispone sencillamente que “todo trabajador participa, a través de sus delegados, en la determinación colectiva de las condiciones de trabajo, así como en la gestión de las empresas” (según la fórmula prestada por el texto de 1946 al vigente de 1958). Sin ser especialmente generosa en este sentido, algo más decidida es la Constitución de 1947 de la República, que, tras plasmar expresamente la libertad sindical (art.39) y el derecho de huelga (art.40), reconoce “el derecho de los trabajadores a colaborar, de las formas y dentro de los límites establecidos en las Leyes, en la gestión de las empresas”, con el fin de “mejorar el trabajo económica y socialmente, en armonía con las necesidades de la producción” (arts.45 y 46). Y mucho más aséptica parece ser, aunque nos pueda sorprender, la Ley Fundamental de Bonn de 1949, que desde luego “garantiza a toda persona y a todas las profesiones el derecho de fundar asociaciones para mantener y fomentar las condiciones económicas y de trabajo” (art.9.3), pero que, perteneciendo a un sistema notoriamente proclive a la participación de los trabajadores en las empresas (incluso mediante fórmulas de cogestión), no alberga en relación con nuestra materia más que menciones indirectas, como la que permite que “con fines de socia-

lización” sean situados los medios de producción “bajo un régimen de propiedad colectiva o de otras formas de gestión colectiva por una ley que fije el modo y el monto de la indemnización” (art.15).

Cause o no extrañeza en el lector, lo cierto es que el texto constitucional más declaradamente partidario de la participación de los trabajadores en la empresa es el que rige actualmente en nuestra vecina Portugal, cuya Constitución de 1976, revisada en 2005, contiene una cláusula de especial interés en este contexto. Se trata, concretamente, de la que reconoce a los trabajadores el derecho “a crear comisiones de trabajadores para la defensa de sus intereses y la intervención democrática en la vida de la empresa”, con competencias, entre otras, para “controlar la gestión de las empresas”, para “participar en los procesos de reestructuración corporativa”, para intervenir “en la elaboración de la legislación del trabajo y de los planes económico-sociales que se refieran al sector respectivo”, y para “gestionar o participar en la gestión de las actividades sociales de las empresas” (art.54). Además, y dentro ya del marco más específico de la libertad sindical, la Constitución portuguesa reconoce el derecho de los representantes elegidos por los trabajadores “a ser informados y consultados así como a la adecuada protección legal contra cualquier forma de sometimiento a condiciones, constricciones o limitaciones en el ejercicio legítimo de sus funciones” (art.55).

4. Los instrumentos internacionales sobre participación en la empresa

Como suele ocurrir con las distintas manifestaciones de la vida social, una mirada a los instrumentos internacionales nos puede deparar elementos de juicio adicionales acerca del “ser y estar” de la participación de los trabajadores en la empresa desde el punto de vista normativo e institucional. Pese a sus numerosas referencias al trabajo y a la protección de las personas que viven de su trabajo (arts.23 y 24), nada especialmente relevante nos ofrece en este sentido la Declaración de Derechos del Hombre aprobada en 1948 en el seno de la Organización de Naciones Unidas, cuyo Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales, aprobado en 1966, tampoco llegó a prestar atención a las instituciones laborales que ahora centran nuestra atención, aun cuando dedicara un

articulado relativamente extenso a los derechos de asociación y actividad sindical (art.9). Puede dar la impresión, en definitiva, de que para esa suprema instancia internacional la tutela colectiva de derechos laborales podía concentrarse en el “derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección”, no sólo porque había recibido recepción expresa en el citado Pacto de 1966, sino también, y probablemente en mayor grado aún, porque la libertad sindical formaba parte de los principales puntos de preocupación de una de sus organizaciones especializadas, precisamente de la encargada de velar por las condiciones de trabajo. Nos referimos a la Organización Internacional del Trabajo.

La OIT, en efecto, había proclamado la libertad sindical a través de su Convenio número 87 de 1948, completado poco después por el Convenio núm.98 de 1949 y algunos otros instrumentos de aplicación sectorial. Pero la propia OIT tuvo que tomar conciencia no mucho tiempo después de la importancia de las instituciones de participación o representación de los trabajadores en la empresa en los sistemas de relaciones laborales, en parte por su eventual conexión con la libertad sindical (pues la implantación en la empresa de “secciones” y “delegados” sindicales constituye a la postre una de las posibles fórmulas de representación de los trabajadores), y en parte por su innato potencial para la reivindicación y defensa de los intereses del personal ante la dirección de la empresa, a la vista de la experiencia de muchos países. De ahí que en el año 1971 diera un paso al frente mediante la aprobación de dos instrumentos conexos sobre esa materia: el Convenio número 135 y la Recomendación número 143. Ambos fueron concebidos como “disposiciones complementarias” de las precedentes normas sobre libertad sindical, pero en realidad no distinguían entre las posibles modalidades de participación y representación de los trabajadores, tuvieran o no naturaleza sindical, seguramente porque la denominada representación “unitaria” (no sindical) había adquirido ya mucha relevancia en la vida empresarial de la mayor parte de los países miembros. Los instrumentos de la OIT aprobados en el año 1971, en todo caso, no diseñan ni recomiendan cauces concretos de participación o representación de los trabajadores en la empresa, sino que ciñen su objeto a la protección de los representantes realmente existentes en cada sistema nacional, tanto los de naturaleza sindical (llamados “sindicales”) como los “libremente

elegidos por los trabajadores" (denominados "electos"), con alguna cautela, bien es cierto, para que los primeros no queden en ningún caso relegados o negativamente afectados por los segundos en el ejercicio de sus funciones representativas. Con ese fin, los instrumentos aludidos exigen "protección eficaz" contra todo acto potencialmente perjudicial para los representantes, e imponen a los Estados la obligación de hacer lo necesario para que quienes asumen funciones representativas dispongan en la empresa "de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones".

La participación en la empresa, de todas formas, estaba llamada a figurar en los catálogos de derechos laborales y sociales de matriz europea, a través de los dos canales de regulación supranacional que poseemos en esta parte del mundo: el Consejo de Europa y la Unión Europea. Por lo que se refiere al primero, el texto de referencia ha de ser, naturalmente, la Carta Social Europea, que en su versión original de 1961 tan sólo reconocía los más básicos derechos laborales de dimensión colectiva (libertad sindical, negociación colectiva y "acciones colectivas, incluido el derecho de huelga"), pero que en la versión revisada de 1996 incluyó un "derecho a la información y a la consulta". Se trata, en esencia, de una exigencia a las Partes contratantes para que adopten y promuevan "medidas" que, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, permitan que los trabajadores o sus representantes sean informados regularmente o en el momento oportuno y de una manera comprensible de la situación económica y financiera de la empresa que les emplea, y sean consultados oportunamente sobre las decisiones previstas que puedan afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores, y en particular sobre las decisiones que pudieran tener consecuencias importantes sobre la situación del empleo en la empresa (art.21). A ello se une un derecho complementario de los trabajadores "a participar en la determinación y la mejora de las condiciones y del entorno de trabajo en la empresa" (art.22), un derecho específico de "los representantes de los trabajadores" a gozar de "una protección efectiva contra los actos que les puedan perjudicar" y a disponer de "las facilidades apropiadas para que puedan desempeñar sus funciones de forma rápida y eficaz" (art.28), y un derecho más particularizado a "información y consulta en los procedimientos de despido colectivo" (art.29). Algunas de estas previsiones, como puede

advertirse, conectan a la postre con los referidos instrumentos de la OIT, pero todas ellas, en cualquier caso, dejan en manos de cada país la decisión acerca de la fórmula de participación o representación más apropiada o preferible para su sistema nacional.

5. La participación en la empresa en los Tratados de la Unión Europea

Mayor impacto ha tenido, sin lugar a dudas, el segundo de los canales de regulación de ámbito europeo. Hasta el punto de que cabe decir con tranquilidad que, desde hace ya algún tiempo, la configuración jurídica de la participación y representación en la empresa dentro de nuestro país y de los restantes socios comunitarios está condicionada sobre todo por las directrices de la Unión Europea. Frente a lo que pudiera parecer, la preocupación de las instituciones comunitarias por estos temas viene de muy lejos, prácticamente desde los programas de reforma social de los años setenta del siglo pasado, que dieron lugar a las primeras directivas de contenido laboral y social y que también propiciaron la preparación de los legendarios proyectos de “V Directiva”, destinada precisamente a la apertura de cauces de participación o representación de los trabajadores en las empresas, tal vez con el trasfondo de los criterios de regulación propios de algunos países del núcleo de la entonces llamada “Comunidad Económica Europea”, con Alemania en primer término. Aquellos intentos no llegaron a fructificar en sus trazos originales, pero la participación de los trabajadores obtuvo algún pequeño triunfo ya por aquellos años, al ser incorporada a los procedimientos de reestructuración de la plantilla de personal efectuados con ocasión de la transmisión de empresa o de las decisiones de despido colectivo.

El Tratado fundacional de la Comunidad Económica Europea de 1957 contenía ya un capítulo dedicado a la política social, pero todavía pecaba de falta de atención específica a la participación o representación de los trabajadores cuando hablaba de las competencias de la Comisión en ese terreno social, sin perjuicio de que la alusión general al “derecho del trabajo”, dentro del elenco de materias sociales susceptibles de tratamiento por la Comunidad Europea (referido en el antiguo art.118), pudiera darle alguna clase de cobertura. En todo caso, hubo que esperar a la aprobación

de la “Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores” en el año 1989 para que al acervo normativo de esa comunidad de países se incorporara expresamente la participación o representación de los trabajadores en la empresa, a la que también se empezaba a designar con el nombre alternativo de “información, consulta y participación de los trabajadores”. Decía la Carta de 1989, concretamente, que esas instituciones laborales debían desarrollarse “según mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados miembros”, y que debían implantarse especialmente en “aquellas empresas o grupos de empresas que tengan establecimientos o empresas situados en varios Estados miembros de la Comunidad Europea” (punto 17). A todo lo cual se añadía que “esa información, esa consulta y esa participación deben llevarse a cabo en el momento oportuno”, y particularmente con ocasión de cambios tecnológicos en la empresa “que afecten de forma importante a los trabajadores en lo que se refiere a sus condiciones de trabajo y a la organización del trabajo”, con ocasión de “reestructuraciones o fusiones de empresas que afecten al empleo de los trabajadores”, y con ocasión de “procedimientos de despido colectivo”. También debían activarse, por cierto, “cuando haya trabajadores, en particular trabajadores transfronterizos, afectados por políticas de empleo llevadas a cabo por las empresas en las que trabajan” (punto 18).

Con esas previsiones, y con el valor eminentemente programático que le era consustancial, la Carta de 1989 –aprobada durante el primer semestre de ejercicio de la Presidencia del Consejo por parte de España– proporcionaba una primera base para que la Comunidad Europea se ocupara de la participación y representación de los trabajadores en la empresa, con una ilustrativa referencia tanto a sus potenciales niveles de desarrollo (el nivel de los Estados conforme a sus prácticas y tradiciones y el nivel comunitario para empresas o grupos de empresas de tal dimensión), como a sus principales motivos de aplicación (entre los que expresamente se citaba el ya clásico del despido colectivo). Ahora bien, la principal virtualidad de la Carta de 1989 fue su papel de revulsivo para la reorientación social de los Tratados fundacionales y la aprobación de nuevas directivas en materia laboral. La primera de esas consecuencias se pudo ver al cabo de poco tiempo, ya que en el año 1992 se aprobó el Tratado de Maastricht, que efectivamente supuso una notable intensificación de

la dimensión social de la que empezó a llamarse Unión Europea, y que, además, fue acompañado de un Acuerdo y un Protocolo de Política Social que expresamente incorporaban a la lista de materias de competencia de las instituciones comunitarias “la información y la consulta de los trabajadores en asuntos importantes que afecten al funcionamiento de la empresa o a los trabajadores”, así como la “representación y defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y de los empresarios”. De ese modo, eran ya materias susceptibles de regulación a escala comunitaria, la primera de ellas por los procedimientos legislativos ordinarios y la segunda por el procedimiento especial de mayoría cualificada o unanimidad.

Esta nueva configuración del ámbito objetivo de la política social comunitaria, con inclusión expresa de la participación y representación de los trabajadores en la empresa, pasaría a formar parte desde entonces de los Tratados básicos de la Unión Europea. En la actualidad, su reflejo directo puede encontrarse en el Título X del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, que, con fundamento explícito en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores de 1989 (y, por cierto, en la Carta Social Europea del Consejo de Europa), fija los principios y objetivos básicos de la Unión en materia social y que, en lo que ahora nos interesa, atribuye competencia a la Unión para apoyar y completar la acción de los Estados miembros en relación con “la información y la consulta a los trabajadores” y con “la representación y la defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y de los empresarios, incluida la cogestión”, junto a otras muchas materias de contenido laboral o social (art.153.1). Dentro de esa tarea general, el Parlamento Europeo y el Consejo “podrán adoptar medidas destinadas a fomentar la cooperación entre los Estados miembros mediante iniciativas para mejorar los conocimientos, desarrollar el intercambio de información y de buenas prácticas, promover fórmulas innovadoras y evaluar experiencias, con exclusión de toda armonización de las disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros”, así como adoptar “disposiciones mínimas” mediante directivas, con la consabida precisión de que en lo referido a “la representación y la defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y de los empresarios, incluida la cogestión”, el Consejo habrá de actuar a través del procedimiento legislativo especial de unanimidad (art.153.2).

6. Las directivas europeas sobre participación en la empresa

Como resultado de ese particular “marco constitucional” (si pudiera llamarse así), el acervo de directivas aprobadas por la Unión Europea en materia de participación y representación de los trabajadores en la empresa ocupa, a estas alturas, un lugar muy significativo dentro del denominado derecho social comunitario, tanto por su cantidad como por su impacto real. Dejando al margen las exigencias de información y consulta que forman parte de directivas dedicadas sustancialmente a otras materias (como las que se refieren a los despidos colectivos o a los traspasos de empresa), puede decirse que se trata de un bloque normativo que persigue eminentemente dos fines y que, en consecuencia, camina en dos direcciones suplementarias. Por lo pronto, tiene por objeto el establecimiento de un marco general de derechos de información y consulta, con el consiguiente contenido mínimo, al que deben ajustarse los Estados miembros, pero, de otro lado, también proporciona reglas destinadas de manera más específica a canalizar la participación y representación de los trabajadores en conglomerados empresariales de alcance supranacional o transnacional, dentro siempre del espacio comunitario. Por decirlo de otro modo: quiere influir en los sistemas internos de participación y representación de los trabajadores, pero también ha querido ocuparse, desde esa misma perspectiva de la representación y defensa de intereses profesionales de los trabajadores, de las relaciones de trabajo que trascienden las fronteras puramente nacionales y que por ello mismo alcanzan “dimensión europea”. En el primer caso, estamos ante una regulación con vocación de volcarse en los ordenamientos nacionales, con los consabidos fines de armonización entre los distintos socios comunitarios. En el segundo, ante una regulación propiamente común al espacio comunitario, sin perjuicio de que también haya querido contar con el auxilio normativo de los Estados miembros para lograr un mayor y mejor grado de ajuste a las condiciones particulares de cada uno de los espacios nacionales implicados.

El aludido marco general, dirigido sin más a la armonización de los ordenamientos nacionales, fue establecido mediante la Directiva 2002/14/CE de 11 de marzo de 2002, que fija “unos requisitos mínimos para el ejercicio del derecho de información y consulta de los trabaja-

dores en las empresas o centros de trabajo situados en la Comunidad”, en el bien entendido de que en realidad se trata de directrices que los Estados miembros han de incorporar a su sistema nacional para las empresas y centros de trabajo situados en su interior. Parte de la premisa básica de que “las modalidades prácticas de información y de consulta se determinarán y aplicarán conforme a la legislación nacional y las prácticas de las relaciones laborales en cada Estado miembro de modo que se garantice su eficacia”, aunque impone como una especie de presupuesto ineludible que “en la definición o aplicación de las modalidades de información y de consulta, el empresario y los representantes de los trabajadores trabajarán con espíritu de cooperación en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa o centro de trabajo como los de los trabajadores”. A tal efecto, precisa que el término “información” ha de entenderse en el sentido de “transmisión de datos por el empresario a los representantes de los trabajadores para que puedan tener conocimiento del tema tratado y examinarlo”, mientras que por “consulta” se debe comprender “el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre los representantes de los trabajadores y el empresario”. El marco regulador de la Directiva 2002/14/CE se completa con una primera descripción de materias y asuntos susceptibles de información o consulta, con una remisión a los interlocutores sociales para que puedan asumir en su caso la definición de las modalidades de información y consulta de los trabajadores en el país de referencia, con ciertas pautas y exigencias de confidencialidad respecto de la información o documentación transmitidas, y con medidas de protección (garantías y facilidades) para quienes asuman en este contexto la representación de los trabajadores.

En el otro plano, son tres las directivas sobre participación o representación de los trabajadores que se dirigen al espacio supranacional o transnacional dentro del territorio de la Unión Europea. La más veterana es la que tiene por objeto la implantación de un comité de empresa “europeo”, o de vías alternativas de información y consulta, en las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria, caracterizadas por su presencia en al menos dos países de la Unión y por una plantilla mínima de mil trabajadores. Actualmente, de este flanco comunitario se ocupa la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo

de 6 de mayo de 2009, pero hay que tener en cuenta que se trata de un texto refundido de otras dos normas precedentes: la Directiva 94/45/CE, de 22 de septiembre de 1994, que fue el punto de partida de esta senda de regulación, y la Directiva 97/74/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, por la que se amplió al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte el ámbito de aplicación de la primera. Esta regulación tiene por objeto la mejora del derecho de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, por lo que, a tal fin, exige que en cada empresa de dimensión comunitaria y en cada grupo de empresas de dimensión comunitaria se constituya un comité de empresa europeo o un procedimiento de información y consulta a los trabajadores. Partiendo también de que las modalidades de información y consulta a los trabajadores se habrán de definir y aplicar conforme a las distintas opciones de los interesados cuidando en todo caso de que “se garantice su efectividad y se permita una toma de decisiones eficaz de la empresa o del grupo de empresas”, la Directiva 2009/38/CE, como sus precedentes, se ocupa sobre todo de diseñar el procedimiento de negociación que han de seguir los representantes de trabajadores y empresarios para implantar las correspondientes estructuras de participación, de las garantías y facilidades de los representantes de los trabajadores, y de los deberes de sigilo que han de observarse respecto de la información y documentación transmitidas. Por su naturaleza de directiva, su aplicación efectiva requiere la pertinente operación de trasposición a los ordenamientos nacionales, aunque también proporciona disposiciones supletorias como auxilio a la labor de los Estados y de los interlocutores sociales.

En un segundo paso la Unión Europea también abordó la participación y representación de los trabajadores en las empresas con forma de sociedad “europea”, esto es, en aquellas empresas pertenecientes a sociedades mercantiles con presencia en dos o más países comunitarios. De ello se ocupó en primer término la Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completó el estatuto jurídico de la “sociedad anónima europea” en lo que respecta a la “implicación de los trabajadores”, y más tarde lo hizo la Directiva 2003/72/CE, del Consejo, de 22 de julio de 2003, que abordó esa misma tarea respecto del estatuto jurídico de la “sociedad cooperativa europea”, una y otra en conexión

con los respectivos reglamentos comunitarios. El esquema de intervención de esas dos Directivas es equivalente, y a la postre supone que no pueden prosperar jurídicamente las iniciativas de constitución de ese tipo de sociedades de matriz europea si paralelamente no se establece para ellas una instancia de “implicación” de los Trabajadores, esto es, una vía para que la plantilla pueda participar y tener representación con vistas a la defensa de sus intereses. Con rasgos bastante próximos a la idea de cogestión (o cuando menos “codeterminación”), las Directivas de 2001 y 2003 ofrecen la posibilidad de optar entre la incorporación de algún representante de los trabajadores en el consejo de administración o gobierno de la correspondiente sociedad o, alternativamente, la presencia de representantes de la plantilla en un consejo u órgano de vigilancia. Por lo demás, las directrices de este segmento normativo son muy similares a las de la regulación anteriormente expuesta a propósito de la implantación de comités de empresa europeos o cauces alternativos de información y consulta, tanto en lo que se refiere al procedimiento de negociación encaminado a la puesta en marcha de estas instituciones participativas, como en lo relativo al estatuto de derechos y deberes de los representantes de los trabajadores. También se trata, como hemos podido ver, de normas de armonización que esperan el correspondiente complemento de la legislación nacional.

La última manifestación de este conjunto de normas dedicado por la Unión Europea a la participación y representación de los trabajadores a escala supranacional (y transnacional) se corresponde con la Directiva (UE) 2019/2121 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019, que en realidad acoge, con modificaciones profundas, la regulación previamente establecida por la Directiva (UE) 2017/1132 de 14 de junio de 2017 en lo que atañe a las operaciones de transformación, fusión o escisión de sociedades con implicaciones transfronterizas. A diferencia de las anteriores Directivas, no estamos ahora ante una norma estrictamente laboral, sino más bien mercantil, pero nos importa mucho su contenido porque dedica un apartado relativamente amplio a las consecuencias de esos negocios societarios en el plano de la participación y representación de los trabajadores. A tales efectos, dispone que los Estados miembros han de velar para que “se respeten los derechos de los trabajadores a ser informados y consultados en relación con

la transformación transfronteriza”, de conformidad con el marco general establecido por la Directiva 2002/14/CE y con la regulación más específica de la Directiva 2009/38/CE (art.86 *duodecies*). En particular, los Estados miembros deben cuidar de que los trabajadores sean consultados “al menos” antes de que se decida sobre el proyecto de transformación transfronteriza o de que se emita informe societario a tal respecto, “de modo que se pueda proporcionar a los trabajadores una respuesta motivada” antes de la celebración de la pertinente junta general. Queda en manos de los Estados miembros la determinación de “las modalidades prácticas del ejercicio del derecho de información y consulta”, con la apostilla de que “la sociedad transformada estará sujeta a las normas vigentes en materia de participación de los trabajadores, si las hubiera, en el Estado miembro de destino”, bien es cierto que con algunas modulaciones y salvedades en función del tamaño de la plantilla y de las diferencias que pudieran existir entre el nivel de participación de los trabajadores en ese nuevo destino y el nivel aplicado en la sociedad de origen antes de su transformación transfronteriza. Por lo demás, corresponde a los Estados miembros regular “la participación de los trabajadores en la sociedad transformada, así como su implicación en la definición de los derechos correspondientes”, de conformidad, *mutatis mutandis*, “con los principios y procedimientos” establecidos para la implicación de los trabajadores en la sociedad europea por la Directiva 2001/86/CE.

7. De la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea al Pilar Europeo de Derechos Sociales

Cronológicamente no es así, pero desde el punto de vista institucional podríamos decir que el camino comunitario hacia la participación y representación de los trabajadores en la empresa encontró su punto culminante en el año 2000 con la aprobación de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en la que se reservó un espacio propio para el “derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa”. Aparece consagrado en su artículo 27, dentro del capítulo IV dedicado a “solidaridad”, y con la consigna de que “se deberá garantizar a los trabajadores o a sus representantes, en los niveles adecuados, la información y consulta con suficiente antelación

en los casos y condiciones previstos en el Derecho comunitario y en las legislaciones y prácticas nacionales”. Unos cuantos años más tarde de la nueva proclamación de ese texto fundamental de la Unión (que volvió a ser publicado en el año 2010), la Recomendación UE 2017/761, de 26 de abril de 2017, supuso un nuevo espaldarazo comunitario a los derechos de “información” al acuñar el “pilar europeo de derechos sociales”, bien es cierto que con algunas diferencias apreciables respecto de la Carta, no sólo por la distinta naturaleza y “fortaleza” del texto en cuestión, sino también por una bizarra acumulación de dos distintos planos (individual y colectivo) en los derechos de información: mientras que a los trabajadores individualmente considerados se les reconoce el derecho a ser informados acerca de “sus derechos y obligaciones derivados de la relación laboral” y de los eventuales actos de “despido” (apartado 7), a “los trabajadores o sus representantes” (o quizá más bien a estos últimos) se les atribuye el derecho “a ser informados y consultados oportunamente sobre asuntos de interés para ellos, en particular sobre la transferencia, reestructuración y fusión de empresas y sobre despidos colectivos” (apartado 8). Obviamente, es este segundo aspecto el que conecta con las previsiones de la CDFUE, y el más relevante sin duda para nuestro particular discurso.

En cualquier caso, no está de más preguntarse por el sentido y alcance del artículo 27 CDFUE y de esa especie de corolario que, en el terreno laboral, pudiera representar el punto 8 del denominado “pilar de derechos sociales”. ¿Reconocen realmente derechos, o se trata más bien de designios o declaraciones programáticas? Respecto de la Recomendación de 2017 el diagnóstico es bastante más sencillo, puesto que el objetivo del pilar europeo de derechos sociales, como explícitamente declara su texto matriz, no es otro que “servir de guía para alcanzar resultados sociales y de empleo eficientes” tanto en el nivel de la Unión como en el de los Estados miembros, como expresión de “los principios y derechos esenciales para el buen y justo funcionamiento de los mercados laborales y de los sistemas de bienestar de la Europa del siglo XXI”. Se trata, pues, de metas sociales que pueden (o deben) marcar el pertinente itinerario de la política social para las instituciones implicadas, pero que carecen por sí mismas de fuerza vinculante directa. ¿Podrá decirse lo mismo del artículo 27 CDFUE, que, dicho sea de paso, atañe a los Es-

tados miembros “únicamente cuando apliquen el Derecho de la Unión”, según nos señala el artículo 51 CDFUE? Como declaró la sentencia TJUE de 15 de enero de 2014 (asunto C-176/12), “del texto del artículo 27 de la Carta resulta por tanto con claridad que, para que ese artículo produzca plenamente sus efectos, debe ser precisado por disposiciones del Derecho de la Unión o del Derecho nacional”, sin posibilidad de que sea objeto de invocación directa en un litigio entre particulares para fundamentar la inaplicación de disposiciones nacionales no conformes con las normas comunitarias en la materia. Su tenor literal abona desde luego esa cautelosa interpretación. Ni es posible invocar el precepto para dejar de aplicar normas nacionales (o para entender modificado su contenido sin más), ni de esa cláusula puede extraerse un derecho absoluto a disponer de representación colectiva en ausencia de una intervención normativa al efecto. Bien mirado, cabría decir que el derecho consignado en el artículo 27 CDFUE pertenece al género de los de prestación, en cuanto su disfrute efectivo depende de alguna aportación por parte de los poderes públicos competentes. Cuando menos, no es equiparable al derecho de libertad sindical, ni al derecho a la no discriminación, pues su ejercicio efectivo no puede depender de la mera iniciativa de su titular, sino de la previa creación de estructuras o instituciones apropiadas para canalizar la representación. La Recomendación de 2017 parece reconocer *uti singuli* derechos de información en asuntos de dimensión colectiva (cuando alude a “los trabajadores o sus representantes”), pero con un mínimo sentido común cabe llegar a la conclusión de que no puede bastar aquí con la mera petición individualizada. Para ello, son inevitablemente necesarios los pertinentes canales colectivos. No hace falta recordar que el artículo 27 CDFUE habla de información y consulta “en los casos y condiciones previstos en el Derecho comunitario y en las legislaciones y prácticas nacionales”.

Otra cuestión que puede valer la pena plantear en estos momentos atañe a la relación entre nuestras previsiones constitucionales y las cláusulas que cumplen esa misma función estelar dentro del sistema comunitario, siempre --en un caso y en otro-- en lo que respecta a la participación y representación de los trabajadores en la empresa. ¿Añade algún ingrediente o algún grado de intensidad el artículo 27 CDFUE al artículo 129.2 CE? ¿Pasa a tener una configuración distinta la partici-

pación y representación de los trabajadores en la empresa dentro de nuestro sistema por mor del artículo 27 CDFUE? Sinceramente, es muy difícil que la mencionada cláusula comunitaria cause impacto apreciable dentro de los estrictos esquemas de nuestro ordenamiento interno. Naturalmente, nuestros poderes públicos quedan obligados a la observancia del artículo 27 CDFUE, de modo que la implantación de vías de participación o representación de los trabajadores en la empresa dentro de nuestro aparato legal e institucional ya no constituye tan sólo un deber constitucional, sino también un deber “europeo”. Dicho de otro modo, los poderes públicos españoles deben cumplimentar lo que exige nuestra Constitución y lo que, acumulativamente o no, nos exijan las instituciones europeas. Ahora bien, son en realidad mandatos que juegan en planos distintos, con posibles y previsibles interferencias en su realización efectiva (puesto que una misma medida podría comprenderse como cumplimiento simultáneo o acumulado de ambos deberes), pero con desenvolvimiento formalmente diferenciado. El artículo 129.2 de nuestro texto constitucional exige la apertura y en su caso mantenimiento de vías apropiadas para la participación y representación de los trabajadores en la empresa, sin prejuzgar la clase o alcance de las mismas, mientras que el artículo 27 CDFUE demanda “garantizar” la existencia de canales de información y consulta “en los casos y condiciones previstos en el Derecho comunitario y en las legislaciones y prácticas nacionales”. Mediante este último inciso, el artículo 27 CDFUE podría verse como una especie de refuerzo del artículo 129.2 CE, en el sentido de que parece imponer las pertinentes garantías no sólo para lo que ordene directamente la Unión Europea, sino también para lo dispuesto por el legislador nacional en esta materia por su propia cuenta. Pero recuérdese que, según el artículo 51 de la propia Carta, y conforme a la jurisprudencia comunitaria, los preceptos de la CDFUE sólo entran en escena, en lo que toca a los Estados miembros, cuando éstos apliquen derecho de la Unión. Podría decirse, en conclusión, lo siguiente: a) que el artículo 129.2 CE permite desarrollar, en principio, una “política” propia de participación y representación de los trabajadores en la empresa; b) que tal política, no obstante, ha de observar todo lo que hubiera sido dispuesto por el derecho de la Unión Europea en esa materia, y c) que el artículo 27 CDFUE vela por el cumplimiento efectivo de las pertinentes

previsiones comunitarias, tanto de aquellas que se refieran sin más a la configuración de los sistemas nacionales, como de las que se dirigen en cambio al plano supranacional, en el que obviamente quedan también implicados los poderes públicos nacionales. Por lo demás, no parece que pueda hablarse de una “constitucionalización” de los eventuales derechos de participación y representación de los trabajadores en la empresa por mediación del artículo 27 CDFUE. Aunque este precepto se sitúe formalmente bajo el rótulo de “Derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa”, su contenido efectivo vuelve a adquirir la forma propia de los mandatos, con la consiguiente distancia respecto de la fisonomía típica de los derechos. En eso, no hay duda de que guarda evidente paralelismo con lo preceptuado por nuestro texto constitucional.

8. Un breve apunte sobre el sistema español de participación y representación de los trabajadores en la empresa

También convendría preguntarse por el grado de observancia por parte del ordenamiento español de las exigencias comunitarias de participación y representación de los trabajadores en la empresa. Ciertamente, no es ni mucho menos una materia olvidada por el sistema español, que, desde hace ya tiempo cuasi inmemorial, y con clara anticipación respecto de las previsiones de las Comunidades Europeas, cuenta con cauces legales dispuestos a tal fin. El más tradicional entre nosotros es el de la representación “unitaria” de los trabajadores (a través de comités de empresa y delegados de personal), que procede de mediados del siglo pasado y que desde la puesta en marcha del actual régimen constitucional se regula en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, que, dicho sea de paso, en su momento fue remozado, precisamente, para dar mejor recepción a las pautas establecidas por la Directiva 2000/14/CE, especialmente en lo que se refiere a las competencias de las correspondientes instancias de representación (art.64 ET). A ese cauce más clásico se unió más modernamente la fórmula de la “representación sindical” (a través de secciones sindicales y delegados sindicales), introducida en nuestro sistema a través de acuerdos colectivos negociados entre los años setenta y ochenta de la anterior centuria y regida actualmente, y

desde hace ya unas cuantas décadas, por normas de rango legal (por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, concretamente). Con esa duplicidad de vías de participación y representación de los trabajadores en la empresa se respetan desde luego las exigencias generales de la Unión Europea en la materia, y de igual modo podría decirse que nuestro país ha venido cumpliendo en términos globalmente aceptables las directrices más específicas sobre comités de empresa europeos (Ley 10/1997, de 24 de abril), sobre implicación de los trabajadores en sociedades y cooperativas de matriz europea (Ley 31/2006, de 18 de octubre), y sobre operaciones transfronterizas de transformación, fusión o escisión de sociedades (arts.5 y 8 Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio), bien es verdad que, en este último caso, con una intervención normativa un poco más deficiente en tiempo y en forma.

Referencias básicas de bibliografía española

D. Álvarez Alonso, *Representación y participación de los trabajadores en la empresa. Estudio de jurisprudencia y perspectivas de futuro*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020; M. E. Casas Baamonde y R. Escudero Rodríguez, "Representación unitaria y representación sindical en el sistema español de relaciones laborales", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm.17 (1984); F. Durán López y C. Sáez Lara, *El papel de la participación en las nuevas relaciones laborales*, Civitas, Madrid, 1997; F. Marín Martínez, *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017; A. Martín Valverde, "El proyecto de ley de intervención obrera de la Segunda República española", *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón*, Tecnos, Madrid, 1980; M.L. Molero Marañón y F. Valdés Dal-Ré, *Derechos de información y consulta y reestructuración de empresas*, Comares, Granada, 2014; J.L. Monereo Pérez, *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Civitas, Madrid, 1992; P. Nieto Rojas, *La representación de los trabajadores en la empresa*, Lex Nova/Reuters, Pamplona, 2015; M. Nogueira Guastavino, "La participación de los trabajadores en la empresa (Artículo 129 CE)", AAVV (dir.J.García Murcia), *La Constitución del trabajo*, KRK, Oviedo, 2020; J. Rivero Lamas, *La democracia en la empresa*, Comares, Granada, 2010; F. Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, "La

participación de los trabajadores en la empresa", *Revista de Política Social*, núm.121 (1979); C. Sáez Lara, *Representación y acción sindical en la empresa*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1992; E. Terradillos Ormaetxea, *La representación colectiva de los trabajadores en los grupos de empresa*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2000; F. Valdés Dal-Ré, "Democracia industrial en Europa. Balance de un debate", *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón*, Tecnos, Madrid, 1980; L.E. de la Villa Gil, *La participación de los trabajadores en la empresa*, Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 1980; VV.AA., "Modelos de participación de los trabajadores en la empresa", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm.43 (2003).