



## **PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EUROPEOS EN LA EMPRESA TRANSNACIONAL. TRES ESTUDIOS DE CASO**

Autor: **SERGIO GONZÁLEZ BEGEGA**

Director:

**Dr. HOLM-DETLEV KÖHLER**

Fecha de lectura:  
17 de julio de 2009

### ***Resumen***

La información y consulta a los trabajadores por parte de las direcciones corporativas de sus empresas se ha convertido en un proceso de gran importancia para el desarrollo de las relaciones laborales europeas. De hecho, la adopción por el Consejo de Europa de la Directiva 94/45/CE de 22 de Septiembre de 1994 sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria ha tenido como consecuencia la puesta en marcha de este tipo de prácticas en 784 empresas transnacionales con operaciones en la Unión Europea, según datos de 2006 recogidos por el European Trade Union Institute de Bruselas. La información y consulta a los trabajadores europeos es por tanto un producto del esfuerzo regulador llevado a cabo por las instituciones de la Unión Europea, que tiene como objetivo desarrollar un marco de estándares sociales comunes que acompañe al proceso de integración económica regional.

En este proyecto, la información y consulta a los trabajadores dentro del ámbito de la propia empresa cumple un papel fundamental. En las últimas dos décadas se han venido produciendo una serie de transformaciones, entre las cuales se encuentra la creación de un área económica en Europa, que han facilitado la concentración de los procesos corporativos de toma de decisiones. La extensión de las nuevas tecnologías de la comunicación constituye un factor determinante en esta concentración, puesto que ha permitido que las direcciones de las empresas con operaciones en más de un país hayan dejado de gestionar sus activos en términos esencialmente nacionales y hayan pasado a concebirlos de forma crecientemente transnacional. El hecho de que la toma de decisiones corporativas se haya convertido en un proceso que rebasa los límites nacionales introduce nuevas tensiones en las relaciones laborales de empresa. La información y consulta a escala europea adquiere una gran relevancia bajo estas nuevas condiciones, puesto que esta constituye, al menos hasta el momento, la única iniciativa dirigida a asegurar los derechos de participación de los trabajadores a escala transnacional.

La información y consulta a escala europea ha sido objeto de interés de un muy significativo número de investigaciones de carácter legal o cuantitativo, cuyo principal objetivo ha sido evaluar el alcance del proceso en términos generales. Sin embargo, en

los últimos años ha hecho su aparición una nueva corriente de investigación cualitativa que, haciendo uso de una metodología de estudio de caso, ha procurado aislar, examinar y comparar experiencias concretas de información y consulta europea. El trabajo pretende ofrecer una contribución válida a esta corriente de investigación, a través de la aplicación y desarrollo de sus herramientas metodológicas y de la ampliación de las bases existentes de conocimiento empírico. Para ello, hemos seleccionado tres ejemplos de prácticas de información y consulta a los trabajadores europeos, correspondientes a las empresas transnacionales ThyssenKrupp, Saint Gobain y Arcelor. Nuestra intención es investigar el proceso de consolidación de la información y consulta europea en estas tres empresas así como ofrecer un análisis sociológico del impacto que ha tenido la puesta marcha de estas prácticas para sus relaciones laborales internas.

### ***Resumen en inglés***

#### ***Abstract***

Information and consultation of workers by corporate management has become a central process for European industrial relations. In fact, the adoption of the Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups undertakings for the purposes of informing and consulting employees has brought about the appearance of such practices in 784 multinational firms with operations in the European Union (2006 data gathered by the European Trade Union Institute, Brussels). Therefore, information and consultation of European workers results from the regulatory effort made by the institutions of the European Union to develop a common framework of social standards in parallel to the process of economic integration at regional level.

In this project, information and consultation of workers at firm level plays a fundamental role. In the last two decades there have been major transformations, as for example, the creation of a single European economic area, that brought about the concentration of corporate decision-making. The spreading of the new technologies of information and communication is also a decisive factor for this concentration, since they provide management with a tool to run and think their operations at a transnational level. The transformation of corporate decision making into a process that surpasses national borders puts strain on firm level industrial relations. Information and consultation at European level takes on a higher relevance under these circumstances.

Research has focussed on information and consultation at European level from a legal or a quantitative perspective, aiming to assess the general impact of this process. However, a new qualitative stream of research has arisen in recent times, using a case study methodology to isolate, examine and compare specific experiences of information and consultation. This study aims at contributing to this stream of research, by applying and developing its methodological tools and by widening the existent basis of empirical knowledge. We have selected three examples of information and consultation of European workers for this purpose: ThyssenKrupp, Saint Gobain and Arcelor. Our intention is to evaluate the process of consolidation of information and consultation at European level in these three firms and offer a sociological analysis of the impact of these practices on their internal industrial relations.