

**¿DÓNDE ESTÁ MI COMITÉ DE EMPRESA? UNA MIRADA A LA
LEGISLACIÓN APLICABLE EN MATERIA DE INFORMACIÓN Y
CONSULTA A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES
EN UN CONTEXTO TRANSFRONTERIZO A TRAVÉS DE UN
ESTUDIO DE CASO¹**

*[WHERE IS MY WORKS COUNCIL? A LOOK AT THE APPLICABLE
LAW ON INFORMATION AND CONSULTATION OF WORKERS'
REPRESENTATIVES IN A CROSS-BORDER CONTEXT THROUGH A
CASE STUDY]*

José María Miranda Boto y Elisabeth Brameshuber

Fecha de recepción: 20 de abril de 2025

Fecha de aceptación: 11 de mayo de 2025

Sumario: 1. Introducción.- 2. La legislación aplicable en un contexto transfronterizo a los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores. Consideraciones teóricas.- 3. El estudio de caso.- 3.1. Sólo trabajadores presentes en el Estado miembro de origen.- 3.2. Sólo dirección presente en el Estado miembro de origen.- 4. En busca del arca perdida: ¿existe un nexo común aplicable a todos los ordenamientos en lo que respecta a los derechos de información y consulta en un contexto de teletrabajo transfronterizo?.- 5. Conclusiones y perspectivas.

¹ Este texto forma parte de los resultados del proyecto de investigación DIGILARE (101126503) «Digitalization of industrial labour relations. Age-old values in a new digital world» (www.digilare.eu), cofinanciado por la Unión Europea. Se trata de una reelaboración de parte del primer informe de síntesis de dicho proyecto, redactado por Elisabeth Brameshuber sobre la base de los documentos preparados por Lidia Gil Otero, Christina Schnittler, Michael Doherty y Marie-Cécile Escande-Varniol. Agradecemos por la información proporcionada a través de los cuestionarios a nuestros compañeros de proyecto Yolanda Maneiro Vázquez, Franz Marhold, Judith Brockmann, Merle Erikson, Daniel Pérez Del Prado, Cécile Nicod, Piera Loi, Tamás Gyulávari, Gábor Kártyás, Luca Ratti, Nicola Gundt, Łukasz Pisarczyk, Teresa Coelho Moreira, Felicia Roşioru, Jenny Julén Votinius y Kübra Dogan-Yenisey. Las opiniones reflejadas en el texto son las de los autores y no están respaldadas por la Comisión Europea.

Contents: 1. Introduction.- 2. The applicable law in a cross-border context to the information and consultation rights of the workers' representatives. Theoretical considerations.- 3. The case study.- 3.1. Only workers present in the Member State of origin.- 3.2. Only management present in the Member State of origin.- 4. In search of the lost ark: is there a common nexus applicable to all legal systems as regards information and consultation rights in a cross-border teleworking context.- 5. Conclusions and perspectives.

Resumen: Análisis de la determinación de la representación legal de los trabajadores en situaciones de trabajo transfronterizo, a través de un estudio de caso.

Abstract: Analysis of the determination of the legal representation of workers in cross-border work situations, through a case study.

Palabras clave: Información y consulta de los trabajadores, Trabajo transfronterizo, Unión Europea

Keywords: Cross-border employment, European Union, Information and consultation of workers

* * *

1. Introducción

Resulta casi una obviedad señalar que el mundo laboral se ha digitalizado rápidamente en los últimos tiempos, con la inesperada dinamización que vino de la mano de la Covid-19. En 2023, una vez superada la crisis sanitaria y reestablecida una nueva normalidad, más de 44 millones de personas teletrabajaron en toda la UE¹. Esto quiere decir que se duplicó el número de personas en comparación con las que lo hacían antes de la pandemia. Eurofound consideraba que esta tendencia al alza continuaría, aunque no fuera de forma tan espectacular, con la consolidación del trabajo híbrido².

Pero el teletrabajo no es un fenómeno estrictamente nacional. En una práctica cada vez más abundante, ya sea por decisión empresarial o en el marco del denominado *nomadismo digital*, los trabajadores de una empresa están ubicados en diferentes lugares, o incluso en diferentes Estados de la UE, pero sin embargo colaboran utilizando herramientas digitales y formas tecnológicas de comunicación. Otros teletrabajadores no cooperan necesariamente de esta forma tradicional, sino que realizan trabajo colectivo a través de plataformas, en el denominado *crowdworking*, en cuyo caso la fragmentación es extrema. En ambos escenarios, podría hablarse de un “lugar de trabajo digital” o incluso de un “centro de trabajo digital”.

Junto a la dimensión individual, cuando se trata de la representación de los trabajadores en la empresa en ese mundo laboral digital, aún quedan muchas cuestiones por resolver. Según el Programa de Trabajo 2022-2023 de la Comisión Europea, una UE más digital debería ocuparse de los respectivos derechos en el lugar de trabajo digital. Centrarse en el impacto de la digitalización en el mundo laboral es también una de las prioridades de la Comisión 2024-2028 y prueba de ello es la carta de misión de la Presidenta Von der Leyen a la nueva Comisaria de Capacidades, Educación, Empleo de Calidad y Derechos Sociales Roxana Mînzatu.

Con carácter general, la representación de los trabajadores en la empresa no atraviesa su mejor momento en los 27 Estados miembros de la

¹ <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2024/flexible-work-increases-post-pandemic-not-everyone>.

² <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/rise-telework-impact-working-conditions-and-regulations>

UE. Sólo existe por término medio en 3 de cada 10 empresas del sector privado con más de diez empleados, de acuerdo con los datos de Eurofound en 2020. Así pues, no sorprende leer en la citada carta de misión que la Presidenta von der Leyen quiere “dirigir nuestro renovado compromiso de reforzar el diálogo social europeo en una época de cambios económicos y sociales. Junto con los sindicatos y los empresarios europeos, presentará un nuevo Pacto para el Diálogo Social Europeo a principios de 2025”³. Dicho Pacto fue firmado el 5 de marzo de 2025 y es una apuesta de claro valor político⁴.

El presente trabajo pretende ofrecer un breve panorama comparado dentro de la Unión Europea del problema de la representación de los trabajadores en la empresa en un contexto transnacional. La metodología que se ha seguido para su elaboración se basa en el análisis sintético de cuestionarios sobre esta materia preparados por expertos procedentes de 14 Estados miembros y Turquía. A partir de ese análisis, se han identificado líneas de tendencia y problemas reales. El trabajo concluye con propuestas, centradas en el nivel europeo, para hacer frente a la situación actual.

2. La legislación aplicable en un contexto transfronterizo a los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores. Consideraciones teóricas.

Un reto que podría socavar valores clave de la legislación laboral se deriva de la complejidad de las leyes aplicables en un contexto transfronterizo⁵. El teletrabajo transfronterizo significa, en una síntesis de lo que aquí preocupa, que dentro de la misma empresa pueden aplicarse diferentes leyes en materia de derechos colectivos, en función de la localización de los lugares de trabajo. Entre ellos, y son el objeto de este

³ La traducción es nuestra.

⁴ Disponible en https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/document/download/93c513bd-9faa-4ba7-a4c7-9a06505790fc_en?filename=Pact%20for%20European%20Social%20Dialogue_signed%20version.pdf

⁵ Imprescindibles las reflexiones de O. Fotinopoulou Basurko, “Las relaciones colectivas de trabajo en el Derecho Internacional Privado”, Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 132, 2017, p.217 ss.

trabajo, se cuentan los referidos a los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores⁶.

Algunos Estados siguen el principio de territorialidad; es decir, sus leyes sólo se aplican en caso de que la empresa esté ubicada dentro de sus fronteras. En esta categoría podemos señalar, siempre con los debidos matices que tiene toda generalización, a Austria, Alemania, España, Luxemburgo y, hasta cierto punto, Francia.

Otros Estados, en cambio, se basan en la ley que rige el contrato de trabajo como factor de conexión para los derechos de información y consulta. Tal es el caso de Rumanía y, parcialmente, de Suecia. Un tercer grupo engloba otros factores de conexión existentes en el marco de las normas de los Estados miembros como son la pertenencia a un sindicato (Irlanda, parcialmente Suecia) o el lugar en el que los trabajadores realizan habitualmente su trabajo (Italia, Hungría)⁷.

Los retos también se derivan del hecho de que las propias empresas a menudo no tienen un lugar de trabajo físico establecido en el territorio de un Estado específico, que pueda ser considerado como centro de trabajo a los efectos de la legislación laboral. Este es un elemento decisivo a la hora de crear posibles lagunas jurídicas en lo que respecta a la aplicación de los derechos de información y consulta, en particular en el primer escenario en el que las leyes de los Estados siguen el principio de territorialidad.

Esta compleja situación jurídica se ha abordado de forma incipiente a escala de la Unión Europea, pero con una dimensión ciertamente modesta. En la primera fase de la consulta a los interlocutores sociales europeos en virtud del artículo 154 TFUE sobre una posible acción de la Unión en el ámbito del teletrabajo y el derecho de los trabajadores a la desconexión, abierta hasta el 11 de junio de 2024, la movilidad geográfica y el teletrabajo transfronterizo fueron identificados entre las cinco áreas en las que existen desafíos en lo que respecta al teletrabajo⁸.

⁶ Sobre la extensión de estos en el ordenamiento de la Unión Europea, L. Gil Otero y C. Schnittler, “On the open borders of information and consultation rights in the EU acquis”, *European Labour Law Journal*, 2024.

⁷ Se trata de un nexo que también puede encontrarse en la Directiva sobre el trabajo en plataformas en lo que respecta a su aplicabilidad territorial (véase el considerando 19; art. 1(3))

⁸ C (2024) 2990 final, p. 15.

El documento de consulta señalaba además que “las administraciones públicas de los Estados miembros también pueden encontrar dificultades a la hora de determinar los derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de seguridad social, impuestos y legislación laboral”⁹. En consecuencia, “abordar los derechos colectivos de información y consulta” se identifica como área potencial de acción de la Unión. En este sentido, el artículo 153.1.e TFUE ofrece para ello una base jurídica ya consolidada, que recoge específicamente este contenido.

En el contexto de una posible iniciativa de la UE sobre teletrabajo, continúa el documento, “podría exigirse a los empresarios que informen y consulten a los representantes de los trabajadores y, en su ausencia, a los propios trabajadores sobre cualquier cambio en la organización del trabajo”. Una iniciativa de este tipo podría “tener por objeto garantizar que los teletrabajadores disfruten de los mismos derechos colectivos de información y consulta que si trabajaran en los locales del empresario y que los trabajadores comparables”.

En este contexto, la pregunta surge con fuerza. ¿Dónde, es decir, en qué Estado miembro deberían disfrutar los teletrabajadores y sus representantes de los mismos derechos colectivos de información y consulta? La pregunta también puede formularse desde la perspectiva subjetiva. ¿Quién es mi representante? ¿Cuál es mi comité de empresa? En última instancia, ¿a quién debo dirigirme para la tutela colectiva de mis derechos?

No ha de pasarse por alto que ya existe un antecedente en la legislación de la Unión Europea sobre la representación de los trabajadores en países distintos. En el campo de los trabajadores desplazados, el artículo 5 de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, establece que los Estados “velarán por que los trabajadores o sus representantes dispongan de procedimientos adecuados para que se cumplan las obligaciones establecidas en la presente Directiva”.

La transposición española en la Disposición adicional tercera de la Ley 45/1999 indica, a su vez, que “los representantes de los trabajadores de las empresas usuarias y de las empresas que reciban en España la prestación

⁹ La traducción del documento es nuestra.

de servicios de los trabajadores desplazados al amparo de lo dispuesto en la presente Ley tendrán respecto de dichos trabajadores las competencias que les reconoce la legislación española, con independencia del lugar en que radique la empresa de trabajo temporal o la empresa prestataria de los servicios”¹⁰. Es difícil trasladar automáticamente esta regulación al teletrabajo transnacional, pero podemos afirmar que existe un punto de partida para iniciar la discusión para una representación *sin fronteras*.

Más allá de esta situación, la necesidad de soluciones a estos interrogantes se pone de relieve en las respuestas de los interlocutores sociales a la consulta de la Comisión antes mencionada. Como destacan los responsables europeos de la Confederación Europea de Directivos (CEC), “el auge de los nómadas digitales y del teletrabajo transfronterizo requiere un marco jurídico uniforme para hacer frente a diversos retos organizativos y jurídicos”¹¹. Parece necesario adoptar directrices claras sobre la legislación laboral aplicable a trabajadores y empresarios a distancia, al tiempo que podría ser conveniente incentivar la negociación sectorial transnacional para adaptar los acuerdos de teletrabajo.

Sin embargo, para implicar a los representantes de los trabajadores en las negociaciones sobre teletrabajo, tal y como recomiendan los responsables europeos de la CEC, es necesario saber qué representantes de los trabajadores, regulados por las normas de cada país, deberían ser competentes para participar en dichas negociaciones. Tanto la Confederación Europea de Sindicatos como BusinessEurope no abordan la cuestión en profundidad en sus respuestas, pero se remiten al Acuerdo Marco sobre la aplicación del artículo 16.1 del Reglamento (CE) n° 883/2004 en caso de teletrabajo transfronterizo habitual¹².

Como se destacará más adelante, un marco de este tipo para determinar la ley aplicable, es decir, un conjunto específico de normas de conflicto de leyes, podría ser también una solución potencial para los derechos de información y consulta. Obsérvese que el marco existente de

¹⁰ Al respecto, L. Jimena Quesada, “La protección constitucional de las relaciones laborales transnacionales en España”, Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 132, 2017, p.63.

¹¹ [EU leaders call for comprehensive telework policies in response to European Commission’s consultation - CEC European Managers \(cec-managers.org\)](https://cec-managers.org/).

¹² Sobre este acuerdo, J. M. Pazó Argibay, “Ley de seguridad social aplicable al teletrabajo transfronterizo. Una aproximación al acuerdo marco sobre teletrabajo transfronterizo en la UE, EEE y Suiza”, Temas Laborales, 170, 2023.

normas de conflicto de leyes no aborda el ejercicio de este tipo de derechos¹³. En particular, el art. 8 del Reglamento Roma I no es aplicable ya que los derechos de información y consulta, en términos generales¹⁴, no son “obligaciones contractuales”¹⁵.

Teniendo en cuenta la declaración de la Presidenta Von der Leyen de que “la democracia europea debe ser más participativa”¹⁶, nos hemos propuesto explorar las posibles lagunas legales en lo que respecta a los derechos de información y consulta en un contexto de teletrabajo transfronterizo. Somos conscientes de que en algunas de las directivas sobre derechos colectivos, como Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, existen soluciones para las grandes empresas transnacionales (“a escala comunitaria”).

Sin embargo, su ámbito de aplicación es demasiado limitado y no refleja las realidades económicas actuales de todos los modelos de organización empresarial. Hoy en día, no sólo las empresas de dimensión comunitaria con al menos 1000 empleados operan de forma transnacional, sino que estamos ante un escenario de fragmentación organizativa. Teniendo en cuenta que los derechos de información y consulta son un derecho fundamental por su inclusión en la Carta de los Derechos

¹³ Al contrario que la responsabilidad en caso de conflicto colectivo, regulada en el artículo 9 del Reglamento Roma II. Sobre esta cuestión, O. Deinert, “Für ein welt- und zukunfts-offenes IPR der Betriebsverfassung”, en Brameshuber/Friedrich/Karl (eds.), *Festschrift Franz Marhold*, Manz, Viena, 2020, p. 457-8.

¹⁴ Téngase en cuenta, no obstante, que en algunos países la protección por despido está estrechamente conectada con los derechos de información y consulta. En Alemania, por ejemplo, la protección contra el despido establecida por la KSchG – incluyendo lo relativo a la participación del comité de empresa – se determina de acuerdo con el artículo 8 del Reglamento Roma I. Véase Deinert, *ibidem*, 462; Deinert, “Reichweite des deutschen Kündigungsschutzgesetzes bei internationalen Sachverhalten”, *RfW* 2008, 148 ss.

¹⁵ J. Cruz Villalón, “Las especialidades del trabajo transnacional”, *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo, XIV, 2022, p. 103: “Se trata de una norma compleja en su aplicación e interpretación, que coloca en situación de enorme debilidad a los autónomos y que podría considerarse que se ha quedado parcialmente antigua porque cuando se aprobó (2008) en modo alguno estaba pensando en una realidad como el teletrabajo transnacional, inexistente en la práctica en ese momento”.

¹⁶ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/ov/STATEMENT_24_3871.

Fundamentales de la Unión Europea, el legislador comunitario debería esforzarse en garantizar a los trabajadores y a sus representantes el ejercicio real de sus derechos, entre otras cosas estableciendo normas claras de conflicto de leyes.

3. El estudio de caso

Para el desarrollo de esta investigación, los integrantes del proyecto DIGILARE llevaron a cabo dos estudios de caso basados en un supuesto de despido colectivo, uno de los temas clásicos en los que los derechos de información y consulta se aplican en todos los Estados miembros. La atención se centró en la información y consulta a los respectivos órganos de representación de los trabajadores (véase el artículo 2 de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.), y no en la notificación a las autoridades públicas competentes (como se establece en los artículos 3 y 4 de la misma Directiva).

La investigación reveló, adicionalmente, que la misma cuestión de la ley aplicable se aplica a los otros ámbitos típicos en los que se requiere información y consulta con los órganos representativos de los trabajadores, ya sea la transmisión de empresas (por la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad) o la salud y la seguridad (en virtud de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo). Esto se explica porque la mayoría de las disposiciones pertinentes de las directivas mencionadas remiten a la legislación nacional cuando se trata de la cuestión de a quién informar y con quién consultar y en qué entidad debe llevarse a cabo el procedimiento.

El estudio de caso se planteó en una empresa con 60 empleados en cada uno de los Estados miembros pertinentes, 900 en total, y un equipo directivo de 4 personas. Se contemplaron dos situaciones diferentes: (1) sólo los trabajadores están presentes en el denominado Estado miembro de origen (es decir, la legislación propia del socio del proyecto), (2) sólo la dirección (4 personas) está presente en el Estado miembro de origen.

3.1. Sólo trabajadores presentes en el Estado miembro de origen

En la primera situación, la dirección se consideró situada en un Estado miembro ficticio, una Ruritania legal, mientras que 60 personas trabajaban en el Estado de origen, es decir, el Estado en el que está situado el integrante del equipo del proyecto que llevó a cabo el análisis. Todos ellos trabajaban como trabajadores a distancia, en el sentido de que no hay un lugar de trabajo común, ni instalaciones centrales en el Estado de origen y, lo que es más importante, no hay un lugar de trabajo físico compartido. La pregunta que planteaba la investigación era si existían derechos de información y consulta en el caso de que 30 de estos trabajadores fueran despedidos. Las respuestas recogidas muestran un patrón diverso, atendiendo a los sistemas de representación de los Estados miembros.

En primer lugar, se encuentran los Estados miembros que no confieren derechos de información y consulta a un comité de empresa. En algunos Estados no existe, de hecho, comité de empresa como tal, y los derechos de información y consulta se confieren a los sindicatos (Suecia, Irlanda, Portugal si no existe comité de empresa, Italia; el caso español con el doble canal tendría una posición ambigua); a una *asociación de personal* de carácter no sindical, o en ausencia de dicha asociación o de un sindicato, a empleados elegidos específicamente a los solos efectos del proceso de consultas durante el despido (Irlanda); o a un administrador o delegado sindical¹⁷ (Estonia, Turquía). Esto significa que, en estos sistemas, no es relevante si existe un establecimiento en el que podría crearse un comité de empresa.

Por lo tanto, como es irrelevante que exista un establecimiento, deben utilizarse otros factores de conexión. Puede tratarse de la sede del empresario contractual en el territorio nacional, como en Irlanda. A su vez, el sistema sueco vincula los derechos de información y consulta a la presencia de un sindicato de la misma nacionalidad. Si un sindicato celebra un convenio colectivo con una empresa (como es el caso del 90 % de las situaciones), se activan los derechos de información y consulta en dicho país. Un escenario como el que nos ocupa, en el que no existe ningún empleador en Suecia, sólo teletrabajadores que trabajan desde Suecia, es difícilmente imaginable. En el caso de esta situación improbable, para que se aplicasen los derechos de información y consulta, una empresa extranjera

¹⁷ No en el sentido de la LOLS, sino en el de la legislación estonia o turca, obviamente.

tendría que firmar un convenio colectivo con la organización sueca. Sin dicho convenio, los derechos analizados no se aplicarían; se trata, por lo tanto, de una laguna legal potencial. La legislación turca también utiliza la existencia y la participación de un sindicato o un delegado sindical turco como factor de conexión para los derechos de información y consulta.

El planteamiento irlandés, por su parte, supedita la información y consulta a los representantes de los trabajadores a la existencia de un sindicato o una *asociación de personal* que negocie regularmente con el empresario, o de representantes *ad hoc* de los trabajadores. La ley no se pronuncia sobre la cuestión de la aplicación extraterritorial. Como el factor relevante en la ley irlandesa es la sede contractual del empresario, se aplicaría la legislación sobre información y consulta del Estado miembro ficticio.

Otros países utilizan la ley aplicable al contrato de trabajo como factor de conexión, como es el caso de Polonia: si el empresario quiere rescindir los contratos de trabajo, los derechos de información y consulta de la legislación polaca sólo se aplican si la ley aplicable a los contratos de trabajo es la propia ley polaca. Lo mismo ocurre en Rumanía en el caso de los despidos colectivos planteados.

Un segundo grupo de resultados del análisis del caso está formado por los Estados miembros que han establecido un sistema de comités de empresa, en un establecimiento en el sentido de la Directiva 2002/14/CE (Alemania, Austria, España, Francia, Países Bajos, Portugal). En estos países, el factor de conexión para que se apliquen los derechos de información y consulta suele ser doble: tiene que haber un establecimiento según las normas nacionales en el territorio del Estado en cuestión y los trabajadores tienen que estar integrados en ese establecimiento.

La principal cuestión que hay que resolver, en este escenario, es si existe un establecimiento en el territorio nacional. Dicho establecimiento debe respetar las normas nacionales sobre procedimientos de información y consulta. En el estudio de caso se preguntó específicamente si, para que se reconozca la existencia de un establecimiento, la legislación nacional exige alguna forma específica de organización, jerarquía o conectividad de un lugar de trabajo físico (común).

En cuanto a la cuestión del establecimiento, las normas nacionales exigen un número mínimo de empleados (el intervalo encontrado fue de 5 a 50) en el territorio de ese Estado miembro para activar las normas geográficamente aplicables sobre información y consulta y exigir la creación de sujetos que los pongan en práctica. Sesenta personas presentes en el Estado miembro de origen como tales cumplirían el requisito numérico en todos los estudiados.

La pregunta sobre la necesidad de organización y estructura fue particularmente interesante y mostró diferentes enfoques en las legislaciones nacionales. Algunos países (Alemania, Austria, España, Estonia, Francia, Hungría, Países Bajos, Turquía) exigen un mínimo de cohesión, jerarquía y dirección para que exista un establecimiento en el territorio nacional. Sesenta teletrabajadores que no trabajan para el mismo fin y no tienen jerarquía, estructura ni dirección internas, no pueden considerarse un establecimiento, en principio, en ninguno de los países mencionados.

Sin embargo, el debate doctrinal en varios países muestra que la integración de los teletrabajadores en la jerarquía y la estructura de una empresa también puede realizarse mediante opciones de comunicación adecuadas, videoconferencias, por ejemplo. Otro debate doctrinal se centra en la cuestión de si - incluso sin ningún establecimiento físico presente en el Estado miembro de origen - trabajar juntos a través de herramientas digitales para alcanzar un objetivo común de la empresa sería realmente suficiente para activar las normas sobre información y consulta del Estado miembro de origen¹⁸.

Esto debe tenerse en cuenta no sólo desde el punto de vista de la posible búsqueda del foro más ventajoso. Basta con imaginar que una empresa establece su oficina formal en un Estado miembro con derechos de información y consulta bastante débiles, aunque la mayoría de los empleados trabaja en otro u otros Estados miembros, en un claro ejemplo de *empresa buzón*. Las empresas podrían aplicar posibles estrategias de elusión, dejando a un lado la cuestión, por ahora, de si los derechos de

¹⁸ A este propósito téngase en cuenta, en España, que el artículo 7 e) de la Ley 10/2021 establece como contenido obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia la designación del “Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia”, contenido que rebrota en el artículo 19 de la misma ley para determinar los derechos colectivos, exactamente en lo que aquí concierne.

información y consulta también podrían ser activados por personas que colaboran a través de herramientas digitales.

En cualquier caso, la cuestión aún no resuelta es qué derechos de información y consulta de un Estado deben aplicarse en tal caso. En otras palabras, ¿qué elementos deberían desencadenar la aplicación de los derechos de información y consulta? Sirvan dos ejemplos, sin ánimo de exhaustividad.

En primer lugar, el sistema francés requiere una entidad que actúe como empleadora en su propio territorio. Esto exige el ejercicio efectivo del poder de dirección y control. En caso de que estos se ejerzan desde el extranjero (como en nuestro estudio de caso, con el personal directivo actuando desde el Estado miembro ficticio), no existe un empleador francés. Esto implica, en principio, que no existen derechos de información y consulta basados en la legislación francesa.

Sin embargo, en caso de que se reconozca una *colectividad de intereses* en Francia¹⁹, el resultado es otro. Cuando los empleados trabajan bajo la dirección de la misma autoridad (el mismo “empresario” o su representante), tienen necesariamente intereses comunes. Forman una comunidad de trabajadores que puede ser representada, aunque la empresa esté estructurada de tal forma que no haya ningún representante permanente de la empresa establecido en el territorio francés. Así pues, la presencia de los trabajadores que realizan su trabajo bajo la misma dirección en Francia (aunque la entidad o persona que ejerce esta dirección esté situada en otro país) basta para caracterizar una comunidad de trabajadores que tienen un interés común. Por lo tanto, se les deben proporcionar los medios para garantizar los derechos de información y consulta en Francia de acuerdo con la legislación francesa. Solo quedarían excluidos, con esta interpretación, los casos de fragmentación extrema de la estructura productiva.

A su vez, la legislación italiana exige una unidad de producción física establecida en Italia para que sean aplicables las normas nacionales sobre información y consulta. En general, se considerará que los teletrabajadores forman parte de la unidad de producción que emite sus órdenes y dirige su trabajo. Si la dirección y el control se originan fuera de

¹⁹ Sobre esta noción, L. Thomas, *La défense de l'intérêt collectif en droit du travail*, LGDJ, Paris, 2024.

Italia, no existe una unidad de producción italiana y, por lo tanto, no se aplicarán los derechos italianos de información y consulta.

Haciendo balance de las respuestas proporcionadas por los miembros de nuestro equipo de investigación, apenas existe todavía jurisprudencia o debate doctrinal en los Estados miembros sobre el requisito de un lugar de trabajo físico. La opinión general que extraemos de los estudios de caso es que ningún Estado exige explícitamente un lugar de trabajo físico común, pero que las disposiciones actualmente en vigor parecen implicar que debe existir un centro común de interés, dirección y control. Y ello parece lógico, puesto que las legislaciones laborales parten de un escenario físico en su concepción, que dan por supuesto. La imaginación del legislador no ha cruzado todavía el umbral digital que separa la primera Revolución Industrial de la Industria 4.0.

Por lo tanto, la cuestión de si es necesario un lugar de trabajo físico común para que se apliquen los derechos de información y consulta todavía no puede responderse de forma definitiva. Esto es así, principalmente, porque las normas jurídicas existentes no tienen en cuenta un escenario en el que no exista un lugar de trabajo físico común, y porque apenas existe jurisprudencia todavía que pueda servir de orientación para interpretar las normas existentes.

3.2. Sólo dirección presente en el Estado miembro de origen

En el segundo escenario estudiado, es la dirección la que está localizada en el Estado miembro de origen, mientras que no hay otros trabajadores presentes cuando se inicia el procedimiento de despido colectivo. Sin embargo, hay trabajadores presentes en diversos Estados miembros (60 en cada uno de ellos, como en el caso anterior). Se buscaba saber, también en este caso, si se aplicaban los derechos de información y consulta del Estado miembro de origen. En caso afirmativo, la pregunta a continuación era si los empleados que iban a ser despedidos, pero que trabajaban físicamente en los otros Estados miembros, debían tenerse en cuenta en lo que respecta a los derechos de información y consulta.

En general, en este caso los Estados que optan por la representación de los trabajadores por un comité de empresa (véase el epígrafe anterior) se mostraron favorables a la existencia de un establecimiento en el territorio nacional al que se aplicaban los derechos nacionales de información y

consulta. No obstante, en algunos Estados miembros podrían surgir problemas si, aparte del personal de dirección, no había trabajadores situados en el Estado miembro de origen (cuestión de territorialidad, por ejemplo, Alemania y Austria). Además, todos los informes señalaban problemas en relación con los umbrales para la constitución de un comité de empresa (el mínimo absoluto en los Estados estudiados es de 5 trabajadores). Por lo tanto, si sólo cuenta la dirección, no se aplican los derechos de información y consulta derivados de la legislación del Estado en que la empresa sitúa esta *sede*. El camino abierto hacia el fraude es demasiado obvio.

Por este motivo, en el estudio de caso se preguntaba explícitamente si sería posible tener en cuenta a los empleados que trabajaban desde el otro lado de la frontera. Como el establecimiento al que estarían vinculados los empleados se encuentra en el Estado miembro, la aplicación de las normas nacionales sobre información y consulta no plantearía problemas, ya que están vinculados a un establecimiento dentro del territorio.

En efecto, la doctrina en varios países estudiados acepta que los trabajadores por cuenta ajena establecidos en otro Estado miembro, pero vinculados al establecimiento del Estado miembro de origen por un contrato de trabajo o por otros factores que creen un determinado tipo de vínculo puedan ser contabilizados como trabajadores a estos efectos. En Austria, la doctrina enmarca este planteamiento en la denominada *Ausstrahlung* (“extensión”; el contrato de trabajo con el establecimiento en el Estado miembro de origen no es *conditio sine qua non*).

En Alemania, el concepto tradicional para determinar el ámbito de aplicación personal es el de *Zwei-Komponenten-Lehre* (“teoría de los dos componentes”). En este marco, normalmente, solo son requisitos previos para tener en cuenta a los trabajadores una relación contractual y la integración en el establecimiento. Normalmente, el ámbito geográfico se determina por el principio de territorialidad. Pero más recientemente se han admitido posibilidades de *Ausstrahlung* (“extensión”). Para que se tenga en cuenta a una persona que trabaja desde el extranjero, es necesario que la persona que ejerce el poder de dirección sobre el tiempo, el lugar y el contenido de los servicios prestados esté presente en Alemania. Así pues, atendiendo a la jurisprudencia existente, no parece imposible incluir a las personas que trabajan en el extranjero.

A su vez, el sistema neerlandés es comparable a la doctrina alemana, y también exige una integración real en el establecimiento (que, en teoría, eso sí, podría ser digital), así como un contrato de trabajo con el establecimiento, al igual que el sistema portugués. Si los contratos se concluyeron en Portugal (es decir, con una empresa situada en Portugal, y por tanto se rigen por el Derecho portugués), si los empleados que trabajan a distancia están conectados digitalmente y si el empresario (con sede en Portugal) tiene poderes reales de gestión, los trabajadores a distancia deben tenerse en cuenta en lo que respecta al umbral de los derechos de información y consulta en Portugal, y deben ser informados y consultados.

Otro grupo de Estados tiene un planteamiento similar, pero con requisitos adicionales en cuanto al lugar de contratación. Este grupo estaría formado por España, Francia e Italia. En Francia, si la dirección está situada en el propio país, como en la situación del estudio de caso, debe respetar la legislación francesa. Los trabajadores a distancia sólo se tendrán en cuenta en lo que respecta a los umbrales de los derechos de información y consulta si han sido contratados en Francia, independientemente de la ley aplicable al contrato de trabajo²⁰.

El sistema español funciona de manera comparable. Sólo los empleados contratados en España (con un contrato de trabajo conforme a la legislación española) y que trabajen para un establecimiento español, incluso en el extranjero, se considerarán trabajadores a efectos de los derechos de información y consulta. También en Italia parece ser la única salida para conciliar dos legislaciones contrarias: los teletrabajadores podrían ser atribuidos a la unidad de producción si son dirigidos y controlados desde esa unidad italiana y no son contratados en el extranjero.

Sin embargo, otros Estados miembros parecen preocuparse menos por el lugar de trabajo habitual. En Hungría, como norma general, el Código de Trabajo (que regula los derechos colectivos) se aplicará si el lugar habitual de trabajo se encuentra en Hungría. No obstante, las disposiciones

²⁰ La cuestión de la ley aplicable al contrato de trabajo es irrelevante para la determinación de los derechos colectivos en Francia. Si los trabajadores han sido contratados en Francia, forman parte de la plantilla a todos los efectos y son electores, con independencia de que otra ley sea aplicable a su contrato de trabajo. En este sentido, la decisión de la Cour de Cassation de 4 de mayo de 1994, n° 91-60.008: trabajadores desarrollando su actividad en Arabia Saudí, con contratos locales, pero reclutados en Francia: forman parte de la plantilla a efectos electorales. No puede dejar de verse como un curioso caso de bonapartismo contractual.

básicas sobre los derechos de información y consulta (que aplican las disposiciones de la Directiva 2002/14/CE) se aplican como normas imperativas, siempre que la sede del empresario esté en ese país. El hecho de que los trabajadores trabajen o no realmente en Hungría parece irrelevante para la aplicación de estas disposiciones generales. Sin embargo, las normas más detalladas sobre el posible alcance material de los derechos de información y consulta sólo se aplican si los trabajadores trabajan habitualmente en Hungría.

A su vez, en Suecia, el empresario está obligado a iniciar la información y consulta con el sindicato cofirmante del convenio colectivo aplicable o, en su defecto, con cualquier sindicato que cuente con afiliados entre los trabajadores. Si los empleados que trabajan desde el extranjero están afiliados a un sindicato sueco, esta afiliación desencadena la aplicación de los derechos de información y consulta.

En contraste, el sistema irlandés funciona de forma ligeramente diferente, pero conduce al mismo resultado: el deber de informar y consultar recae en el empresario, y si la ley aplicable a los contratos de trabajo es la irlandesa, entonces los derechos de información y consulta pueden incluir a los empleados que trabajan desde fuera de Irlanda. Esto parece comparable al modelo español, donde la ley aplicable al contrato de trabajo es un elemento importante, como hemos visto. Además, el trabajo debe realizarse para un empleador irlandés, independientemente del país de ejecución. Los trabajadores a distancia tienen los mismos derechos de información y consulta que los trabajadores presentes en un establecimiento físico en la Verde Isla.

Por último, puede entenderse (no hay ni casos judiciales ni doctrina) que lo mismo ocurre en Polonia, donde el factor de conexión para ser tenido en cuenta parece ser la relación laboral contractual entre el empresario con sede en Polonia y el trabajador. Así, también en este país, no es impensable que los empleados que trabajan a distancia desde el extranjero sean relevantes a efectos de los derechos de información y consulta, a condición de que sean contratados directamente por la empresa polaca. En este caso, se argumenta que realizar el trabajo desde el extranjero no es decisivo.

4. En busca del arca perdida: ¿existe un nexo común aplicable a todos los ordenamientos en lo que respecta a los derechos de información y consulta en un contexto de teletrabajo transfronterizo?

A la vista de lo expuesto, la cuestión de la legislación aplicable a los derechos de información y consulta en situaciones transfronterizas, especialmente cuando la dirección y la plantilla están separadas por una frontera y no existe un establecimiento físico, plantea bastantes dificultades, entre otras cosas porque en la mayoría de los países el legislador no se refiere directamente a estas situaciones. Tampoco existe apenas jurisprudencia, es decir, muchos de los supuestos que hemos presentado se basan en interpretaciones de las disposiciones vigentes que aún no han sido confirmadas por los tribunales. Son análisis doctrinales fundados, pero que no se han enfrentado todavía al test de la realidad. También ha quedado claro que, a lo largo de los Estados miembros objetos de estudio, se utilizan diferentes sistemas y diferentes factores de conexión para conferir los derechos de información y consulta. Esto, como tal, puede dar lugar a una doble protección o a un vacío de protección, ninguno de los cuales es admisible en un espacio seguro jurídicamente, como debería ser el Mercado Interior.

No ha de pasarse por alto la lógica subyacente de los derechos de información y consulta, es decir, mitigar las consecuencias negativas derivadas no sólo de una presión cada vez mayor de la competencia entre empresas. En esta línea, al establecer una dinámica de información y consulta anticipada y permanente en el lugar de trabajo, se contribuye a una mejora de la competitividad de una empresa²¹. Dada la naturaleza de derechos fundamentales de los derechos de información y consulta, debería redundar en interés de todas las partes interesadas establecer un conjunto de normas que faciliten la búsqueda de este ejercicio de la forma más adecuada para su aplicación en un contexto de teletrabajo transfronterizo.

²¹ En este sentido, M Biagi, “Quality of Work, Industrial Relations and Employee Involvement in Europe: Thinking the Unthinkable?”, en M Biagi (ed.), *Quality of Work and Employee Involvement in Europe* (Alphen a/d Rijn, Kluwer Law International, 2002) 3, 13. Un matiz en L. Vasconcelos Abreu, “La democratización del gobierno de las empresas, en especial, la codeterminación. Algunas ideas sobre su posible adopción en el Derecho portugués”, *Anuario Coruñés de Derecho Comparato del Trabajo*, XV, 2023, p.313: “es importante preguntarse si los empleados están dispuestos a asumir las responsabilidades individuales inherentes al ejercicio de sus funciones en los órganos de gestión, porque la creación de un régimen especial de (ir)responsabilidad para algunos administradores podría corresponder con su minorización delante de los colegas”.

La pregunta esencial que hay que responder es, para ello, qué criterios, qué factores de conexión son los más adecuados para decidir qué legislación aplicar. En otras palabras, ¿cuál es el punto focal para los derechos de información y consulta? Cabe señalar que puede que no haya una solución única, dado que los derechos de información y consulta no sólo existen en el marco *clásico* de la Directiva 2002/14/CE, sino también en lo que respecta, entre otras materias, a la seguridad y salud en el trabajo, los despidos colectivos o la transmisión de empresas y, más recientemente, al trabajo en plataformas digitales.

En el marco del proyecto DIGILARE, al realizar un análisis comparativo sobre la base de los estudios de casos antes mencionados, hemos logrado filtrar los siguientes factores de conexión existentes, reconocidos por las leyes nacionales o al menos por la doctrina en la interpretación de las normas y la jurisprudencia existentes: Territorialidad (establecimiento, físico o digital; y empleados, pero no necesariamente); la ley aplicable al contrato de trabajo; la afiliación sindical; la ley del lugar donde los trabajadores desempeñan habitualmente su trabajo; y la ley del Estado en el que se encuentra la colectividad de interés mencionada.

Un futuro conjunto de normas de conflicto de leyes debería esforzarse por señalar los factores de conexión que sean más adecuados para los casos de teletrabajo transfronterizo, en los que los teletrabajadores podrían estar repartidos por diferentes Estados miembros, teniendo en cuenta también que podría no existir un establecimiento físico en absoluto. Por supuesto, esto no debe confundirse con la cuestión de si existe una relación laboral. En algún lugar, un empresario o una entidad empleadora tiene que establecerse, sobre todo porque hay que dar instrucciones y porque el contrato de trabajo tiene que regirse por una legislación, no cabe que exista en sentido abstracto.

Las propuestas académicas que se apartan en cierta medida de los factores de conexión existentes, pero que podrían permitir una solución que evite una laguna jurídica, se concentran en el *punto focal* de la empresa²². Sin embargo, lo que falta en cierto modo son los criterios según los cuales puede establecerse este punto focal. La sede de la empresa podría ser un elemento, pero debe ser considerado con las mismas reservas que ya se han

²² Deinert, op.cit, 464; Junker, *Internationales Arbeitsrecht im Konzern* (1992) 374 ff; Martiny en MünchKommBGB⁸ (2021) Art 8 Rom I-VO para 149.

materializado en el ámbito de de los desplazamientos transnacionales de trabajadores.

Otros factores mencionados en la literatura son una cierta *proximidad* al país²³, sin definir cómo puede establecerse esta proximidad. Sin embargo, en particular en los casos en que no existe un establecimiento físico, éste no puede ser el único criterio, por lo que tampoco tiene validez absoluta. En estos casos, teniendo en cuenta que los derechos de información y consulta son derechos que afectan a los trabajadores o sus representantes, por una parte, y el empresario - pero no necesariamente el contractual, sino el que decide sobre los cambios organizativos, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, etc.-, por otra, podría resultar necesario tener en cuenta realmente el lugar en el que se toman las decisiones pertinentes, que activan los derechos de información y consulta²⁴. Esto podría ser, en el primer estudio de caso, la legislación del Estado ficticio, en el segundo estudio de caso la legislación del Estado miembro de origen, aunque no haya trabajadores presentes en el Estado respectivo.

Esto también se refleja en el dicho neerlandés “*medezeggenschap hoort bij zeggenschap*” (“los derechos de representación deben tener lugar donde se toman las decisiones”). También se podría hacer referencia a un *lugar de trabajo colectivo*, que no es necesariamente idéntico al que ampara la relación laboral o al lugar donde el empleado trabaja realmente.

Otros criterios que se tienen en cuenta como factores de conexión en algunos países (por ejemplo, Polonia, Portugal o Rumanía), como la ley del contrato de trabajo o un vínculo jurídico contractual directo entre la empresa situada en el Estado respectivo y el trabajador (como en el caso de Polonia), se rechazan en otros países (por ejemplo, en Alemania), al menos cuando se trata de derechos colectivos *stricto sensu*. Los argumentos presentados en contra de la naturaleza del contrato de trabajo como factor de conexión de las normas de un país sobre información y consulta en el lugar de trabajo pueden parecer más convincentes.

²³ Ibidem, para 149.

²⁴ No ha de pasarse por alto que la sentencia Akavan señaló, sin lugar a dudas, que “el artículo 2, apartado 4, de esta Directiva hace responsable al empresario del cumplimiento de las obligaciones de información y consulta que se derivan de dicha Directiva, aun cuando la decisión sobre un despido colectivo no proceda de éste, sino de la empresa que ejerza el control sobre él, y aun cuando no haya sido informado inmediata y correctamente de esta decisión”.

Dentro de una misma empresa o incluso de un mismo centro de trabajo, empleados sometidos a diversas legislaciones nacionales o diversos estatutos jurídicos pueden trabajar juntos, de acuerdo con la legislación de algunos países. Dado que la empresa es la entidad en la que se toman las decisiones que posiblemente afectan a los empleados con contratos de trabajo regidos por diferentes estatutos laborales, es conveniente que exista un nexo uniforme para todos estos trabajadores en lo que respecta a los respectivos derechos de información y consulta.

No obstante, los estudios de caso y la investigación sobre el ámbito de aplicación personal de los derechos de información y consulta han puesto de manifiesto que podría ser necesario aplicar diferentes factores de conexión dentro de los distintos grupos de directivas y disposiciones legislativas sobre los derechos de los trabajadores en el lugar de trabajo. Mientras que parece claro que, por lo que se refiere a las directivas sobre derechos colectivos y las directivas sobre reestructuración de empresas, debería prevalecer el nexo antes mencionado del «lugar de trabajo colectivo», teniendo en cuenta dónde se toman realmente las decisiones, otras directivas, en particular las relativas a los derechos fundamentales, podrían exigir la necesidad de establecer un nexo diferente, por ejemplo, el del lugar de trabajo real del trabajador.

5. Conclusiones y perspectivas

El estudio comparado realizado en el marco de las dos primeras coordenadas del proyecto DIGILARE refleja las tendencias de las relaciones laborales de cada sistema nacional. Con carácter general, revela, una vez más, las dificultades de comparar sistemas laborales que dejan una gran autonomía colectiva a los interlocutores sociales, como Suecia o Rumanía (esta última sólo en lo que respecta a los derechos de información y consulta), con países como Francia, que creen sobre todo en la regulación legislativa.

Más allá de lo presentado en este trabajo, esta observación se refiere no sólo a las relaciones colectivas, sino también a la concepción misma de la relación laboral. Mientras que algunos países (Francia, Italia, Polonia) aumentan por ley el número de estatutos laborales y paralaborales, otros (Estonia, Suecia) dejan a los sindicatos la elección de las categorías de trabajadores que representan. Otra observación a la que hemos llegado en el marco de este proyecto se refiere a la apertura del ámbito de aplicación de

las directivas en materia de derechos fundamentales. Estos derechos mínimos deben reconocerse y aplicarse a todos los trabajadores, sea cual sea su estatuto jurídico. Por añadidura, también parece que en varios países el ámbito de aplicación de los derechos de información y consulta de los trabajadores por cuenta ajena se está ampliando a los trabajadores económicamente dependientes o autónomos en solitario. Esta tendencia sigue la de la propia legislación de la Unión Europea.

Abordando ya lo que concierne a este trabajo, centrado en la segunda coordenada de DIGILARE, nuestro primer seminario transnacional puso de manifiesto que, en la práctica, los derechos de información y consulta no son todavía una cuestión apremiante. Las empresas están más preocupadas por los aspectos de Seguridad social y las cuestiones fiscales.

Ello no obsta para que la legislación en materia de Seguridad social sea un ejemplo que permita establecer algunos paralelismos con los derechos de información y consulta. En primer lugar, por lo que se refiere a la Seguridad social en un contexto transfronterizo, hasta ahora no ha habido armonización, sino articulación²⁵ mediante el Reglamento (CE) n° 883/2004. Sus artículos 12 y siguientes establecen normas sobre el régimen de Seguridad social que debe aplicarse en los casos en que las personas ejercen una actividad económica (por cuenta ajena o por cuenta propia) en más de un Estado miembro.

Los derechos de información y consulta son también un ámbito de la legislación de la Unión en el que apenas existe armonización. Aunque en algunos ámbitos los derechos de información y consulta se establecen obligatoriamente, no existe una legislación uniforme y menos aun existen órganos representativos uniformes. La excepción, que es de enorme interés, es la mencionada directiva sobre los comités de empresa europeos, donde se ha plasmado el potencial creador del Derecho de la Unión Europea, más allá de una simple armonización.

Pero lo más importante es que, a diferencia de la articulación en materia de seguridad social, no existe ninguna articulación de los derechos de información y consulta en un contexto transnacional. Mientras que

²⁵ Sobre este término, J. M. Miranda Boto, “El estadio previo: algunos problemas terminológicos de la Seguridad Social Comunitaria”, en (C. Sánchez-Rodas Navarro, ed.) *El Reglamento Comunitario 1408/71: nuevas cuestiones, viejos problemas*, Laborum, Murcia, 2008.

existen normas de conflicto de leyes sobre cuestiones de Seguridad social o sobre cuestiones relacionadas con el contrato de trabajo individual (véanse los artículos 8 del Reglamento Roma I y 9 del Reglamento Roma II), existe una laguna jurídica en lo que respecta a los derechos de información y consulta en un contexto transnacional.

Los debates mantenidos con las partes interesadas durante nuestro primer seminario transnacional han puesto de manifiesto que, en la práctica, se buscan soluciones *fáciles*, en particular mediante la creación de empresas en todos los países implicados o en los que los trabajadores realmente trabajan. Esto permite a menudo aplicar las normas de información y consulta del país en el que está establecida la empresa, que a menudo es también la parte contractual de la relación laboral conforme al Derecho de ese país.

Sin embargo, puede que ésta no sea la solución empleada por todas las empresas, sobre todo por razones económicas. Por lo tanto, y es una de las propuestas en las que trabajaremos en el futuro inmediato, consideramos que debería crearse un conjunto de normas de conflicto de leyes que establezca cuál es la legislación aplicable en cada caso. Una posibilidad podría ser indicarlo en cada una de las directivas que regulan procedimientos de información y consulta. Otra, más sencilla y osada, sería modificar cualquiera de los dos Reglamentos de Roma (aunque reconocemos que ninguno se ajusta al 100%) y establecer las normas respectivas. Una tercera sería dar la palabra a la parte social a través de un acuerdo, en el marco de los artículos 154 y 155 TFUE, que pasara a gobernar autónoma o heterónomamente la cuestión.

Nuestra principal conclusión, cerrando ya este trabajo, a la hora de plantear una solución estudiada se recoge en el siguiente catálogo de temas que habría que debatir a la hora de crear un conjunto de normas de conflicto de leyes.

En primer lugar, ha de considerarse la posición de los sindicatos en los sistemas nacionales de relaciones laborales. ¿A quién pueden representar y a quién representan efectivamente? ¿Cuál es la situación a propósito de los trabajadores situados en otros Estados miembros?

En segundo lugar, ha de considerarse si existen diferencias significativas entre los sistemas de canal único y doble. Por ejemplo, ¿qué

importancia tiene que los derechos se concedan a un comité de empresa en lugar de a sindicatos o a individuos? ¿Cuál es la situación en la que un comité de empresa debería o al menos podría existir (por ley), pero no existe (en la práctica)?

Por último, una vez establecida la normativa de qué país debe aplicarse, ¿es necesario establecer normas sobre qué trabajadores que deben tenerse en cuenta en lo que respecta a los umbrales, por ejemplo, a la hora de constituir un órgano de representación de los trabajadores? ¿Es necesario establecer la extensión de las normas de este país a todos los trabajadores afectados por las decisiones relativas al «lugar de trabajo colectivo», o la mera determinación de un denominado lugar de trabajo colectivo ya implica su posible extensión a los trabajadores situados en otros Estados miembros?

Con la respuesta a estas preguntas, será posible elaborar una propuesta que ofrezca seguridad jurídica al ejercicio transnacional de los derechos de información y consulta.