

LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: LÍMITES LEGALES Y MEJORA A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Héctor Mata Diestro

Abogado

Consultoría Primero de Mayo/Maiatzaren Lehena Aholkularitza

ABSTRACT:

En este artículo se aborda la necesidad de promover y reforzar la información y consulta de la representación de las personas trabajadoras en las empresas. Necesidad que aumenta en situaciones de crisis empresarial. Y ello, con la suficiente antelación, de forma que se puedan acometer con garantías los procesos de cambio. Para ello se procede a un análisis de la legislación, así como de la jurisprudencia, existente en relación a la información y documentación, tanto preceptiva como complementaria, a entregar por parte de las empresas. De lo cual se concluye la necesidad de potenciar, a través de la negociación colectiva, los llamados derechos de información, consulta, participación y control sindical. Para lo cual se realizan una serie de propuestas concretas.

Palabras clave: información, consulta, negociación, colectiva, sindical.

Artikulu honetan, langileen ordezkartza enpresan, informazio eta kontsultaren eskubideak bultzatzeko beharra sustatzen dira. Krisi enpresa egoeratan, handitzen duen beharra. Eta hori, aurrerapen nahikoarekin, aldaketa prozesuak garantiaz egin ahal izateko moduan. Hortarako, legediaren analisisa egiten da jurisprudentzian bezala, informazio eta dokumentazioari dagokionez bai osagarrikoa bai derrigorrezkoa, enpresaren partez entregatzeko. Ondorioztatzen da, negoziazio kolektiboaren bidez, informazio, kontsulta, parte hartu, eta ekintza sindikaleko eskubideak bultzatzeko beharra. Horretarako, proposamen zehatzak egiten dira.

Hitz gakoak: informazioa, kontsulta, negoziazioa, kolektiboa, sindikala.

This article addresses the need to promote and strengthen both the information and question of representation of the employees within their companies. This need has grown in situations where there has been a company crisis. And thereby, with sufficient advance notice, one can undertake the process of change with guarantees. In order for that to go ahead, an analysis of the legislation, as well as the jurisprudence, needs to exist in relation to the information and documentation, not only perceptible but also complementary, and must be handed in by the companies. Therefore, in conclusion, the need to maximise, through the means of collective negotiation, the joint rights of

information, queries, participation and union control. For that purpose a series of concrete proposals must be carried out.

Keywords: information, query, negotiation, collective, trade union.