

RELATS - FORO RLT 2017

OIT

PROPUESTA DE DISCUSION GENERAL SOBRE DERECHO A LA INFORMACION Y CONSULTA EN EL CONTEXTO DE LA REESTRUCTURACION ECONOMICA Consejo de Administración, noviembre 2009

Las presiones que obligan a las empresas a reestructurarse para responder a la evolución en los planos nacional e internacional están aumentando debido a factores tales como: los cambios en la situación de los distintos sectores (con inclusión del sector público) que componen las economías nacionales, el aumento de nuevas formas de organización de la producción (con inclusión de la rápida expansión de las cadenas mundiales de suministro tras el declive de la «producción en masa») y las repercusiones de la globalización sumadas a las de la crisis financiera. En ese contexto, muchas empresas se enfrentan con una competencia mucho más reñida. Esto obliga a las empresas a adaptar sus lugares de trabajo a fin de igualar los niveles de eficiencia, producción y calidad de los líderes del mercado o, si no lo logran, a poner fin a sus actividades.

Independientemente de las causas que la motiven, la reestructuración de empresas puede implicar costos sociales de varias clases, tales como pérdida de empleos, aumento del desempleo, desigualdades de trato entre los trabajadores, mayor inseguridad en el lugar de trabajo y conflictos laborales y sociales.

Hay muchos ejemplos de colaboración exitosa entre los interlocutores sociales para responder a cambios estructurales y de otro tipo generados por la crisis actual y movilizar el pleno potencial de sus empresas.

Cabe mencionar los esfuerzos destinados a mejorar la adaptabilidad de las empresas sobre la base de un enfoque consultivo y dirigido hacia el logro de un equilibrio entre la «flexibilidad» y la «seguridad».

Aunque la adopción de este enfoque no obvia la necesidad de que las empresas procedan a una reestructuración eficiente y eficaz, su utilización sí puede aumentar la competitividad de las empresas porque trata de obtener la comprensión y el apoyo de la fuerza laboral para aplicar los cambios propuestos.

Con este enfoque, los trabajadores y sus representantes pueden seguir beneficiándose de salarios y condiciones de trabajo decentes, porque el hecho de hacer aportes a los cambios propuestos les da capacidad de influencia para obtener los mejores resultados posibles.

En este contexto, se están produciendo cambios en la relación laboral tradicional. Los modelos de negociación están cambiando, así como su contenido y los enfoques utilizados por los actores pertinentes.

A este respecto, los interlocutores sociales en todos los niveles están negociando muchas soluciones que, a menudo, conducen a la concertación de acuerdos basados en concesiones recíprocas sobre cuestiones tales como la seguridad en el empleo, los horarios de trabajo, los salarios, las posibilidades de educación permanente y/o la aplicación de nuevos métodos de organización del trabajo.

Los procedimientos existentes para informar y consultar a los trabajadores y a sus representantes son esencialmente de naturaleza dual.

En primer lugar, los propios interlocutores sociales pueden convenir normas informales en distintos niveles mediante un proceso de negociación; y, en segundo lugar, también pueden elaborarse marcos jurídicos, que prevén el intercambio de información y la celebración de consultas en los casos de despidos por reducción de personal o de amenazas de despido, el traspaso de empresas, la deslocalización y otras formas de reestructuración que afectan a las empresas. +

En muchos países, las disposiciones jurídicas suelen partir de un enfoque reactivo y no se reconoce debidamente la necesidad de un diálogo social continuo en el plano de la empresa, ni tampoco se presta la atención suficiente a las repercusiones que tienen las decisiones adoptadas sobre la economía y el empleo.

A raíz de la globalización creciente de los mercados de capitales, productos y trabajo, en muchos casos son las empresas multinacionales las que toman las decisiones que afectan a las empresas y a sus trabajadores. Las informaciones y consultas en este nivel aún no están muy desarrolladas, a pesar de los intentos de algunas empresas multinacionales y agrupaciones de integración regional, sobre todo en Europa, donde la adopción de la Directiva sobre el comité de empresa europeo en 1994, ha conducido al establecimiento de una amplia variedad de prácticas en materia de consulta e intercambio de informaciones en las empresas europeas

Sin embargo, incluso en este caso, el principal objetivo de dar a los trabajadores una posibilidad real de expresarse en los procesos de toma de decisiones de las empresas sólo se ha logrado en algunas ocasiones. +

Además, muchos de los procedimientos pertinentes de los comités de empresa europeos siguen dirigidos fundamentalmente al suministro de información, por lo que, con frecuencia, el requisito de dar informaciones mínimas está orientado hacia el pasado y no hacia la situación futura de las empresas

En este contexto, y con el fin de reforzar el papel de los comités de empresa europeos, la Comisión Europea adoptó, en julio de 2008, una propuesta legislativa para mejorar el papel de los comités de empresa europeos en materia de información y consulta de los trabajadores, en particular en el caso de cambios importantes en la estructura de las empresas 12. Los comités de empresa europeos operan actualmente en 820 grandes empresas de la Unión Europea y abarcan a cerca de 14,5 millones de trabajadores

Sin embargo, los problemas que se plantean y los procedimientos de consulta e información adoptados no constituyen un fenómeno exclusivamente europeo. De los 71 países incluidos en la recopilación titulada Termination of employment Digest, 45 indicaron que preveían cierto grado de consulta con los representantes de los asalariados en el caso de despidos colectivos.

En años recientes, los mercados globales han crecido rápidamente y sin un desarrollo paralelo de las instituciones económicas y sociales

necesarios para que éstos funcionen de manera fluida y equitativa 14, y esta situación prevalece tanto a escala nacional como empresarial. La inexistencia de esas instituciones y procedimientos de diálogo entre los gobiernos y entre los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones representativas, o las insuficiencias de tales instituciones y procedimientos, hacen difícil obtener un consenso sobre cuestiones importantes que afectan a las empresas que operan a escala nacional e internacional.

Como se señala en un informe reciente sobre el diálogo social, la crisis actual ha obligado a muchos gobiernos a intensificar su llamamiento dirigido a los interlocutores sociales para que negocien o participen en consultas conjuntas. Ello es predicable incluso de los países con administraciones menos orientadas hacia el diálogo, no sólo de Europa sino también de América Latina y Asia.

La respuesta de la OIT

Acción normativa de la OIT

En la Declaración de Filadelfia de 1944 quedaba patente la preocupación de la OIT por que los trabajadores de las empresas sean informados y consultados sobre las cuestiones que les afectan y, de manera más general, su preocupación por fomentar una cooperación permanente entre la dirección y los trabajadores en relación con el desarrollo de la empresa.

En la Declaración se pedía a la Organización que desarrollara programas con vistas a promover el «reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción...» (párrafo 3, e)).

Esta obligación constitucional se refleja en varios instrumentos ulteriores, tales como la Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94), la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113), y la Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129). En la Recomendación núm. 129 se dan

orientaciones detalladas sobre cómo establecer una comprensión y confianza mutuas dentro de las empresas, y se indica que debería suministrarse información a los trabajadores y a sus representantes y que deberían celebrarse consultas con ellos antes de que la dirección adopte decisiones sobre asuntos de mayor interés (párrafo 2).

En esta Recomendación se prevé que la dirección debería proporcionar a los trabajadores informaciones sobre una amplia gama de cuestiones, con inclusión, entre otras, de «la situación general de la empresa y perspectivas o planes de desarrollo futuro» y explicar las decisiones que probablemente tengan efectos directos o indirectos sobre la situación de los trabajadores en la empresa (párrafo 15, 2)).

La Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143) (párrafo 6, 2), f)), hace referencia de manera específica a la prioridad que ha de darse a los representantes de los trabajadores respecto de su continuación en el empleo en caso de reducción del personal.

En estas recomendaciones se hace hincapié en que los procesos de información y consulta deberían coexistir con la institución de la negociación colectiva y complementarla. En otros instrumentos de la OIT se desarrollan disposiciones similares, algunas de las cuales se refieren a situaciones más específicas

Cooperación técnica de la OIT

La OIT proporciona asesoramiento y asistencia técnicos en relación con el suministro de informaciones y la celebración de consultas con los trabajadores y sus representantes en el marco de actividades y proyectos relacionados con el diálogo social y con otras cuestiones conexas, tales como la legislación laboral, el empleo y las condiciones de trabajo.

En el campo de la reforma de la legislación laboral, la Oficina ayuda a los mandantes a redactar leyes laborales, incluidas las relativas a las repercusiones de la reorganización económica.

Por ejemplo, en la Comunidad del Caribe (CARICOM), la Oficina proporcionó apoyo técnico para la redacción de un modelo de

legislación armonizada en materia de terminación de la relación de trabajo. Esta legislación modelo establece procedimientos de información y consulta durante toda reestructuración económica que entrañe posibles recortes de personal, de conformidad con las normas internacionales del trabajo pertinentes.

Discusión en la Conferencia Internacional del Trabajo y resultados

Una discusión sobre este punto en la reunión de la Conferencia podría abarcar, entre otras cosas, cuestiones tales como: — los acontecimientos económicos y sociales recientes que tienen repercusiones importantes sobre la competitividad, la seguridad en el empleo, las condiciones de empleo, los requisitos en materia de calificaciones, la organización del trabajo y la ubicación geográfica de las empresas; — los acontecimientos recientes registrados en las relaciones laborales a nivel de la empresa, con inclusión de nuevas formas para lograr un consenso a través del intercambio de información y la celebración de consultas, que hayan resultado útiles para mitigar el impacto de la crisis; + — los acontecimientos conexos registrados en materia de diálogo social en los planos nacional y transnacional; — las modificaciones de los marcos legislativos nacionales y transnacionales y de otras disposiciones y medidas institucionales en materia de información y consultas; — las consecuencias para la labor de la OIT, con especial hincapié en el asesoramiento y la cooperación técnicos.

En el contexto de una discusión general también podría examinarse la necesidad de revisar y actualizar las normas vigentes de la OIT relativas al intercambio de información, la celebración de consultas y la cooperación en el plano de las empresas.

Resumen

La globalización y los rápidos cambios registrados en los mercados han llevado a las empresas a adoptar numerosas estrategias para tratar de mantener y aumentar su ventaja competitiva.

La actual crisis financiera ha exacerbado la necesidad de ajustes y acelerado su introducción. Un enfoque posible consiste en reestructurar la empresa, lo cual puede hacerse de muchas maneras.

Debido a las repercusiones considerables que la reestructuración económica podría tener sobre la fuerza de trabajo, la empresa y la sociedad en general, es importante que esa reestructuración vaya acompañada de formas apropiadas de diálogo social — integradas en la empresa — que aporten respuestas eficaces a los retos que plantean esas presiones externas.

La discusión de este tema no constituiría una infracción del derecho que asiste a los administradores en materia de gestión empresarial ni del derecho que asiste a las empresas de considerar la posibilidad de proceder a una reestructuración como una de las distintas opciones a su alcance para mantener su posición en un mercado determinado. Más bien, la inscripción de este punto en el orden del día de la reunión de la Conferencia brindaría una oportunidad a los mandantes para reflexionar sobre la importancia del diálogo social como herramienta para gestionar el cambio de una manera eficaz. Permitiría una mejor comprensión de: — la utilidad de esa herramienta programática para ayudar a mitigar las penurias sociales y facilitar las medidas de recuperación en tiempos de crisis; — las cuestiones que hay que abordar durante la reestructuración de una empresa; — la manera en que las relaciones laborales armoniosas pueden facilitar la obtención de resultados de la reestructuración que permitan un equilibrio entre las preocupaciones en materia de flexibilidad y de seguridad; — los cambios recientes de la legislación y la práctica nacionales e internacionales que proporcionan información y facilitan las consultas en relación con esas cuestiones; y — una evaluación de las repercusiones para la labor de la OIT