

RELATS

FORO REPRESENTACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

David Duarte

**Publicado en Carta Sociolaboral de la ALAL, Asociación
Latinoamericana de Abogados Laboralistas, 2011**

La participación colectiva de los trabajadores en la vida interna de la empresa es esencial para que las relaciones dentro de ella resulten democráticas, y para ello el empresario debe brindar toda la información con que cuente a los trabajadores, pues estos también pueden verse afectados por la toma de decisiones que se vinculen con la empresa, no sólo en el mantenimiento de la fuente de trabajo, sino también en la posibilidad de reclamar mejoras en las condiciones laborales, cuando se advierta un incremento considerable de la productividad y ganancia empresarial. El fenómeno de la evasión fiscal, las formas de contratación precaria, de elusión de la norma protectora a través de mecanismos fraudulentos, como la falsa, insuficiente o ninguna registración, son todas formas de faltar a la verdad y dan cuenta no sólo de una situación irregular respecto de las leyes impositivas, sino también laborales y previsionales.

Resulta imposible el diálogo social que se pregona si no hay información fidedigna, porque siempre habrá algún punto del que no se puede hablar. La transparencia en el funcionamiento de las actividades empresarias, en la que se involucra la vida del trabajador, expresaría también una relación decente, en palabras de la OIT. El trabajo decente debe tener también una formulación en acciones concretas, como sería el compromiso de la empresa de dar a conocer a los directos y verdaderos interesados, los trabajadores, la situación económica de la empresa.

El poder empresario se resiste a dar este tipo de información, pues se escuda en la confidencialidad frente a la competencia. Pero esta confidencialidad no debe ser tal que termine siendo un pacto de silencio mafioso para eludir la ley, que en el derecho del trabajo es siempre el instrumento protectorio. Los llamados Códigos de Conducta Empresarial parecen ser una de las respuestas, en las actuales condiciones en que se pregona desde sectores empresarios una fuerte desregulación de la norma laboral y la sustitución de éstas normas mínimas por ese "Código". Estos "Códigos no son más que la consolidación del pensamiento neoliberal, como si se tratara de un pacto entre caballeros,

cuando se trata en realidad de la explotación del hombre por el hombre, con el sólo objetivo de maximizar las ganancias a expensas del maltrato al ser humano que trabaja.

El Código de Conducta es un medio que tiene por objetivo una relación leal entre las empresas, y es utilizado al ser humano que trabaja como una justificación para mostrar al otro las protecciones mínimas exigidas por esos "Códigos", cuyo objetivo se relaciona con el mercado de competencia entre quienes invierten capitales y no con la protección del más débil de la relación, el ser humano que pone en riesgo su cuerpo, su salud, su vida. No puede pensarse en la existencia de una sociedad que solamente se preocupe del mercado competitivo con una pretendida igualdad de condiciones entre quienes ponen en juego sus bienes materiales. Los valores humanos que se ponen en juego cuando existe una relación laboral son de otra dimensión, no tiene que ver con el capital y sus reglas, sino con aquél que compromete su integridad psicofísica y la necesaria protección desde el punto de vista de los derechos inherentes a la persona.

Antes de hablar de derecho a la información debemos saber que la información es de carácter instrumental, es decir un medio o instrumento a fin de poder ejercer otros derechos, pues sin una información adecuada se tornaría ilusoria la posibilidad de realización de derechos concretos de los trabajadores. La información tiene un valor instrumental porque puede ser utilizada para el ejercicio de otros derechos. La información es necesaria para el contralor de los poderes públicos, de las empresas o de los grupos económicos. El derecho de acceso a la información es la exigencia de socialización de la información y, por ende, juega como límite a la exclusividad o al secreto de la información.

Para ello se hace indispensable definir, en el campo de información, cuál es la que deben suministrar y quienes son los sujetos obligados a darla. Los derechos económicos y sociales surgidos de los instrumentos internacionales que consagran los Derechos Humanos, establecen estos derechos como Derechos Fundamentales que evolucionaron de aquellos derechos individuales de la Revolución Francesa, plasmados en la mayoría de las Constituciones liberales del siglo diecinueve. El derecho a la información es una evolución del derecho de la libertad de expresión; por eso se debe asumir el carácter de bien público, social o colectivo de ese derecho. Es una forma de autorrealización del control individual y colectivo institucional, tanto frente a las autoridades públicas, como frente a los particulares cuya situación de poder o posición preponderante en la sociedad condiciona o determina las conductas de otros particulares y afectan bienes que requieren protección, como la vida, la salud, el trabajo, etc. Así como la publicidad de los actos de gobierno es esencial y caracteriza a los sistemas republicanos y democráticos de gobierno, también lo debe ser la publicidad de los actos de aquellos que tienen poder económico dentro de la sociedad y con sus actos condicionan a quienes se encuentran en su órbita, al punto de afectar aquéllos bienes que mencionamos. Por esa razón decíamos que el derecho a la información debemos ubicarlo dentro de las formas de democratizar las relaciones de poder en el seno de la empresa.

El Protocolo Adicional a la Carta Social Europea, la llamada «Carta de Turín» de 1961, aprobado en Estrasburgo el 5 de mayo de 1988, contiene varios derechos, por ejemplo el «derecho a igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminaciones por razón de sexo» (art. 1); sobre «derecho a información y consulta» (art. 2); sobre «derecho a tomar parte en la determinación y mejora de las condiciones de trabajo y del entorno laboral» (art. 3), y sobre «derecho a protección social de las personas ancianas» (art. 4). Como se ve, hay derechos vinculados con el derecho a la información. A su vez, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01), en su artículo 11, prevé la libertad de expresión y de información. Así es que expresa que toda persona tiene derecho a la libertad de expresión. Este derecho comprende la libertad de opinión y la libertad de recibir o de comunicar informaciones o ideas sin que pueda haber injerencia de autoridades públicas y sin consideración de fronteras. En su art. 27 reconoce el derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa: “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”.

La Directiva 2002/14/CE1 establece un marco general relativo a la información y la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea. Consolida el principio de información y consulta de los trabajadores, complementando otras Directivas comunitarias en este ámbito y colmando una serie de lagunas de las legislaciones y las prácticas nacionales. Por tanto, desempeña un papel clave en la promoción del diálogo social y de relaciones de confianza en las empresas y los centros de trabajo, lo cual es fundamental para garantizar un entorno laboral favorable a la innovación, la previsión y la adaptación, en aras tanto de los empresarios como de los empleados. A tal fin, la Directiva establece unos requisitos mínimos sobre los principios, las definiciones y las modalidades de información y consulta de los empleados en las empresas. Habida cuenta de las distintas situaciones y prácticas nacionales en el ámbito de las relaciones laborales en la Unión, los Estados miembros disfrutaban de una gran flexibilidad en lo que se refiere a la aplicación de los conceptos claves de la Directiva (como «representantes de los trabajadores», «empresario», «trabajador», etc.) y las modalidades de información y consulta. La Directiva reconoce plenamente el importante papel de los interlocutores sociales a este respecto. Directiva 2009/38/ce del Parlamento Europeo y del Consejo del 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, da cuenta de la necesidad de establecer pautas internacionales a fin de adaptarse a la realidad transnacional de las empresas. Conforme a lo dispuesto en el artículo 15 de la Directiva 94/45/CE, la Comisión, en consulta con los Estados miembros y los interlocutores sociales a nivel europeo, revisó las modalidades de aplicación de la misma y estudiado la situación de las empresas. Sin embargo en la actualidad el funcionamiento del mercado interior lleva aparejado un proceso de concentraciones de empresas, fusiones transfronterizas, absorciones y asociaciones y, en consecuencia, una transnacionalización de las empresas y grupos de empresas. Con objeto de asegurar que las actividades económicas

se desarrollen de forma armoniosa, señalaron que es preciso que las empresas y grupos de empresas que trabajen en varios Estados miembros informen y consulten a los representantes de los trabajadores afectados por sus decisiones (punto 10). Los procedimientos de información y consulta a los trabajadores previstos en las legislaciones o prácticas de los Estados miembros, no se adaptan con frecuencia a la estructura transnacional de la entidad que adopta la decisión que afecta a dichos trabajadores. Esta situación puede dar lugar a un trato desigual de los trabajadores afectados por las decisiones dentro de una misma empresa o de un mismo grupo de empresas.

Entre otras medidas se precisaron los conceptos de “información y consulta”. Entendieron al término «información» teniendo en cuenta el objetivo de un examen adecuado por los representantes de los trabajadores, lo que implica que la información se efectúe en un momento, de una manera y con un contenido apropiado, sin que ello retrase el proceso de toma de decisiones en las empresas. Y el término «consulta» debe definirse teniendo en cuenta el objetivo de posibilitar la emisión de un dictamen que sea útil para el proceso de toma de decisiones, lo que implica que la consulta se efectúe en un momento, de una manera y con un contenido apropiado. Asimismo, las disposiciones de la Directiva sobre información y consulta a los trabajadores deben ser aplicadas, en el caso de una empresa o de una empresa que ejerza el control de un grupo cuya dirección central esté situada fuera del territorio de los Estados miembros, por su representante en un Estado miembro, designado en su caso, o, en ausencia de dicho representante, por el establecimiento o empresa controlada que tenga el mayor número de trabajadores en los Estados miembros. La responsabilidad de una empresa o un grupo de empresas en la transmisión de la información necesaria para la apertura de negociaciones debe precisarse, de manera que los trabajadores puedan determinar si la empresa o el grupo de empresas donde trabajan son de dimensión comunitaria y emprender los contactos necesarios para formular una solicitud de apertura de negociaciones.

En concreto, dicho Protocolo puede servir de guía para una Carta Social Latinoamericana, como pauta y orientación, abierta al debate. Recordemos que dicho Protocolo prevé: «Art. 2. Derecho a información y consulta. «1. Con el fin de garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a la información y consulta dentro de la empresa, las Partes se comprometen a tomar o promover medidas que permitan a los trabajadores o a sus representantes, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales: «a) Ser informados periódica y oportunamente, y en manera comprensible, de la situación económica y financiera de la empresa que les da empleo, quedando entendido que podrá denegarse la divulgación de ciertas informaciones que puedan perjudicar a la empresa o exigirse que se mantengan confidenciales y «b) ser consultados a su debido tiempo acerca de las decisiones previstas que puedan afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores y, en particular, acerca de las que puedan tener consecuencias importantes sobre la situación del empleo en la empresa. «2. Las partes podrán excluir del alcance del párrafo 1 del presente artículo a aquellas empresas que empleen a un número de trabajadores inferior a un mínimo determinado por la legislación o la práctica nacionales». Por lo demás, el derecho referido deberá aplicarse a

través de «medidas legislativas o reglamentarias» y «convenios celebrados entre los empleadores u organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores» (art. 7 del Protocolo).