

## PERFILES NORMATIVOS DE RLT EN PAISES EUROPEOS

Fuente: OIT. Arrigo y Casale, 2010

### ALEMANIA

**Comité de empresa.** La constitución de las empresas constituye la base para la institución de órganos de representación de los trabajadores dentro de los establecimientos, y de sus derechos y obligaciones.

Junto con la cogestión prevista en los estatutos de las compañías, la constitución de las empresas es el núcleo del sistema de representación institucionalizada de los intereses.

Se rige por la Ley de Sociedades de 1972 (y las reformas que le siguieron; algunas veces denominada en inglés como Ley de Relaciones entre la Gerencia y los Trabajadores (*Labour/Management Relations Act*)).

El principal órgano activo de la constitución de empresas es el comité de empresa. En las leyes pertinentes también se establecen reglamentos sobre los órganos de representación colectiva de los trabajadores para personas discapacitadas, o sobre órganos representativos del personal ejecutivo.

La constitución de las empresas contempla, además, derechos individuales relativos a consultas y reclamos que el empleado pueda presentar, incluso en establecimientos que no cuentan con un comité de empresa. De otro modo, los distintos derechos de participación del comité de empresa previstos en la constitución de las empresas tan sólo pertenecen al comité de empresa.

La constitución de las empresas se aplica a todos los establecimientos de derecho privado ubicados en la República Federal.

En cuanto al servicio público, estos asuntos son normados por las disposiciones sobre representación de personal. Los derechos de participación previstos en la constitución de las empresas no son aplicables ni a las instituciones eclesiásticas ni a las comunidades religiosas (Ley de Sociedades, inciso 118), las cuales poseen sus propios órganos de representación del personal eclesiástico. En la categoría de establecimientos, los derechos de cogestión del comité de empresa son restringidos.

En cuanto al personal, el alcance de la constitución de las empresas sólo comprende a aquellas personas pertenecientes a un establecimiento calificadas como trabajadores bajo la Ley; el personal ejecutivo, por ejemplo, está excluido. La Ley exige que el comité de empresa y el empleador trabajen juntos en base a una cooperación de buena fe y respetando las normas contenidas en los estatutos y los convenios colectivos. Sin embargo, esto no coloca al comité de empresa en una posición de subordinación directa a los sindicatos como órganos de representación. Más bien, los sindicatos desempeñan un rol de apoyo y de supervisión en los establecimientos individuales.

Los representantes sindicales tienen derecho de acceso a los establecimientos en los cuales hay miembros del sindicato. Con excepción de las disposiciones sobre penalidades y multas administrativas, todas las controversias relativas a la constitución de las empresas son competencia de los Tribunales del Trabajo, los cuales los resuelven mediante un procedimiento por el cual todos los costos asociados con la constitución de empresas corren por cuenta del empleador.

Los precursores históricos de un sistema institucionalizado de representación de los trabajadores fueron los comités de trabajadores que se crearon en la industria minera desde 1905, los comités de trabajadores manuales y trabajadores de oficina que se crearon en todos los establecimientos con más de 50 trabajadores desde 1916, y la garantía legal de representación de los trabajadores prevista en la Ley de Comités de Empresa de 1920. Las modalidades de representación de los trabajadores dispuestas en la constitución de las empresas han existido desde que se publicó la Ley de Sociedades de 1952.

Posteriormente, la Ley de 1972 amplió el alcance de los derechos de cogestión del comité de empresa y recodificó por completo la constitución de las empresas. Esta Ley puede, por ende, ser considerada como un equivalente industrial de la democratización del Estado. La Comisión Permanente de Cogestión del Parlamento Federal también ha opinado que, respetando debidamente la protección de la dignidad humana y el derecho de las personas a desarrollar su personalidad libremente contemplado en la Ley Básica, la subordinación del empleado a la autoridad gerencial y organizacional de otras personas, es aceptable solamente si las garantías de libertad otorgadas por la Constitución se reflejan en la

oportunidad de tener voz en la formación del proceso de trabajo. En consecuencia, la Ley de 1972 contempla derechos de participación mínimos que, en principio, pueden ser ampliados.

En una serie de compañías que tienen sucursales de establecimientos o filiales en diferentes Estados Miembros de la CE, se han creado “comités de empresa” especiales como portavoces de los intereses de los trabajadores en todos sus establecimientos ubicados en la Comunidad. Sin embargo, estos órganos no tienen el apoyo institucional que tiene un comité de empresa al estilo alemán, ni tampoco los derechos correspondientes.

Como una modalidad de representación institucionalizada de los intereses de los trabajadores de un establecimiento, el comité de empresa es un órgano de la constitución de empresas. Sirve tanto al establecimiento como a la fuerza laboral. Los medios de los que dispone para cumplir con esta función son sus derechos de participación, así como sus derechos de información, consulta y cogestión. Está facultado para celebrar acuerdos de empresa para el establecimiento, y está autorizado para entablar acciones legales, en caso se desconozcan sus derechos. Su relación con el personal se rige por la obligación de llevar a cabo su negocio de manera imparcial, sin tomar en cuenta su raza, religión o credo, nacionalidad, origen, actividad política o sindical, género o edad. En consecuencia, los trabajadores manuales y de oficina de ambos géneros (en principio), así como los departamentos individuales del establecimiento, deben tener representación en el comité en forma proporcional a la cantidad de trabajadores que componen estos grupos.

El comité es elegido de acuerdo con las disposiciones de elección de los comités de empresa. El comité no está sujeto a las decisiones tomadas en las reuniones de la empresa, y no se puede votar para relevar a sus miembros del mandato. Sin embargo, puede ser destituido de sus funciones por el Tribunal del Trabajo debido a una grave violación de sus deberes. Debe cumplir con los principios de la obligación de paz y cooperación de buena fe con el empleador y, además, debe cooperar con los sindicatos que tengan presencia en el establecimiento y con la organización de empleadores respectiva.

El requisito para constituir un comité de empresa es que el establecimiento en cuestión deberá emplear regularmente a un mínimo de 5 trabajadores que sean elegibles para votar. La duración del mandato es de 4 años. El tamaño del comité depende del número de trabajadores del establecimiento que son elegibles para votar, siempre y cuando el comité tenga varios miembros y elija a dos de ellos como presidente y vicepresidente. Los miembros del comité gozan de una protección especial contra los despidos. La calidad de miembros del comité llega a su término cuando vence el mandato, por renuncia, por terminación de la relación de trabajo, por pérdida de elegibilidad, expulsión o disolución del comité por decisión de un tribunal. El comité de empresa no tiene capacidad para poseer activos y no se le puede considerar responsable conforme a ley. El empleador asume los costos de las actividades del comité y, en este sentido, también es responsable por las acciones del comité. En compañías donde hay varios comités de empresa, se debe crear también un comité de empresa de la compañía. En un grupo (de compañías), se crea además un comité de empresa grupal, si así lo deciden los comités de empresa corporativos de las compañías miembros.

Los intereses del personal ejecutivo no son protegidos por el comité de empresa, sino por un órgano autónomo de representación del personal ejecutivo.

En varias compañías que operan sucursales de establecimientos o subsidiarias en diferentes Estados Miembros de la CE, se han creado “comités de empresa” especiales como portavoces de los intereses de los trabajadores en todos sus establecimientos ubicados en la Comunidad. Sin embargo, estos órganos no tienen el apoyo institucional que tiene un comité de empresa de estilo alemán ni tampoco los derechos correspondientes.

**Cogestión,** El concepto de cogestión se refiere a dos niveles y modalidades distintas de participación de los trabajadores: cogestión a nivel del establecimiento por parte del comité de empresa y cogestión por encima del nivel del establecimiento, en el consejo de vigilancia de las compañías, que es el objeto principal de esta entrada.

A este nivel, la cogestión es regulada por tres leyes de diferentes sectores de la economía y tamaños de compañía. El sistema que brinda la forma más amplia de cogestión (“cogestión basada en la paridad”), es la cogestión en la industria carbonífera y siderúrgica, la cual está regida por la Ley de Cogestión en la Industria Carbonífera y Siderúrgica de 1951 (*Coal, Iron and Steel Industry Co-Determination Act*).

Las compañías de otras industrias que tienen entre 501 y 1,999 trabajadores, están cubiertas por las disposiciones respectivas de la Ley de Sociedades de 1952 (y las reformas posteriores), según las cuales los representantes de los trabajadores ocupan solamente un tercio de los puestos en el consejo de vigilancia. Finalmente, la Ley de Cogestión de 1976 abarca todas las

formas estándar de las compañías que normalmente emplean a más de 2,000 trabajadores. Con ello, existe igual número de representantes por el lado de los trabajadores y por el lado de la compañía en el consejo de vigilancia, el cual consta de 12, 16 ó 20 miembros, de acuerdo con el tamaño de la compañía.

Sin embargo, el procedimiento para elegir al presidente del consejo de vigilancia estipula que, si se requiere una segunda votación, el presidente es elegido por los representantes de los accionistas, mientras que los representantes de los trabajadores pueden elegir sólo al vicepresidente. Esto es crucial, ya que las decisiones del consejo de vigilancia requieren el voto de una mayoría simple. En caso de que exista un empate, el presidente tiene dos votos en la segunda votación y, por ende, puede emitir el voto dirimente a favor de los accionistas. Para todos los fines prácticos, esto significa que los accionistas siempre están representados por un voto más que los demás.

Los representantes de los trabajadores son elegidos en forma directa por la fuerza laboral si así lo desean, o en forma indirecta por un órgano secundario de delegados, nombrados por los trabajadores. Los representantes de los accionistas son elegidos por la junta de accionistas respectiva o por la asamblea general de la compañía. Históricamente, la participación a nivel de la compañía se remonta al año 1920, cuando se promulgó la Ley de Comités de Empresa.

En cuanto a la historia ideológica, abarca un amplio espectro, desde la teoría social católica, hasta las perspectivas democráticas y socialistas radicales. La Ley de Comités de Empresa ya establecía el derecho de los comités de empresa a designar un miembro que lo representara en el consejo de vigilancia. Luego del sistema

establecido en la industria carbonífera y siderúrgica en 1951, y del sistema introducido al amparo de la “constitución de las empresas” en 1952, la Ley de Cogestión de 1976 estipuló una nueva modalidad de participación en la compañía que era más amplia que el sistema de 1952, aunque aún no se lograba la cogestión basada en la paridad que prevalecía en la industria carbonífera y siderúrgica. En este sentido, una vez más se hace mayor hincapié en la adquisición de información adicional, sin la capacidad de ejercer una influencia real.

La Ley de Cogestión de 1976 se promulgó en medio de una fuerte oposición de las organizaciones de empleadores. En 1979, el Tribunal Constitucional Federal desestimó una apelación constitucional interpuesta contra esta Ley. Con respecto a la forma de cogestión a aplicarse en la Sociedad Anónima Europea (Societas Europea, o SE), existen tres variantes disponibles. La primera variante se basa significativamente en la práctica existente en la República Federal y los Países Bajos, y la segunda corresponde al sistema francés. La tercera variante establece condiciones mínimas para la cogestión; aquí, la modalidad de cogestión puede acordarse entre la gerencia y los trabajadores que se designen, pero se debe informar y consultar a los representantes de los trabajadores sobre la situación comercial de la compañía por lo menos cada trimestre calendario. Como principio general, la naturaleza de la cogestión está, no obstante, regida por las disposiciones sobre la materia en el Estado Miembro donde está ubicada la S

**Derechos de Cogestión del Comité de Empresa.** Éstos son los derechos de participación de mayor alcance que tiene el comité de empresa. Teniendo como objetivo el establecimiento de normas colectivas generales, la

cogestión comprende la participación en acuerdos de seguridad y salud en el trabajo, cogestión voluntaria y obligatoria, y la adopción formal de una conciliación de intereses y de un “plan social”, en caso el establecimiento sufra una alteración sustancial.

Los derechos de cogestión del comité de empresa también incluyen su involucramiento en la definición del diseño de formatos de solicitudes de trabajo, los métodos de evaluación y las directrices de selección de personal, la capacitación en el empleo y las medidas relativas al personal individual (contratación, clasificación y reclasificación, transferencia, despido).

Como principio general, el derecho de cogestión se ejerce a través de un acuerdo de empresa o de un acuerdo de empresa semiformal en el caso de medidas colectivas, y a través de una decisión correspondiente del comité de empresa, en el caso de asuntos relacionados con personal individual. En lo que respecta a asuntos individuales, una decisión de los tribunales puede reemplazar a la aprobación del comité.

Los derechos de cogestión del comité de empresa deben respetarse, incluso en casos urgentes. El área de cogestión colectiva obligatoria abarca asuntos relacionados con: normas de trabajo; tiempo de trabajo en el establecimiento, incluyendo descansos, jornada reducida y horas extraordinarias; el método de pago de la remuneración; el acuerdo sobre los principios generales de vacaciones anuales y la elaboración del rol de vacaciones; la introducción y el uso de dispositivos técnicos para supervisar la conducta y desempeño de los trabajadores; la prevención de accidentes y protección de la salud; la forma, estructura y administración de los beneficios laborales complementarios; la provisión y retiro de viviendas de propiedad de la compañía; los asuntos relativos a

modalidades de remuneración en el establecimiento, así como a principios y métodos de remuneración; la fijación de remuneraciones basadas en el desempeño; y los principios en que se fundamenta el plan de sugerencias de la compañía, que considera las sugerencias de mejora de los trabajadores.

En cuanto a estos asuntos, el empleador no puede tomar ninguna acción sin contar con el acuerdo del comité de empresa y, en realidad, ambas partes pueden tomar la iniciativa. En consecuencia, el comité de empresa puede incluso exigir a la compañía que acepte normas que rijan estos asuntos recurriendo al comité de arbitraje del establecimiento. En lo referente a asuntos colectivos, la decisión del comité de arbitraje puede reemplazar al acuerdo voluntario entre el empleador y el comité de empresa.

Por regla general, los derechos de cogestión del comité de empresa están limitados a las condiciones regulatorias formales de empleo y, en cuanto a los beneficios laborales complementarios y las remuneraciones basadas en el desempeño que otorga la compañía, están limitados a participar en el “cómo” luego de que el empleador haya tomado una decisión sobre el “si es que”. Esta restricción de los derechos de cogestión del comité se debe a que las leyes y los convenios colectivos tienen primacía sobre el ejercicio de estos derechos.

Con la introducción de nuevas tecnologías de producción y de nuevos conceptos de producción, y con la inclusión en los convenios colectivos de términos que asignan a las partes la implementación práctica de reglamentos sobre horas de trabajo a nivel del establecimiento, los derechos de cogestión del comité de empresa han cobrado cada vez más importancia. Los convenios colectivos pueden ampliar estos derechos.

**Comité de Personal,** El comité de personal es el órgano equivalente del sector público al comité de empresa del sector privado. Se debe constituir un consejo de empresa en cada establecimiento del sector público que tenga por lo menos 5 trabajadores, incluyendo funcionarios públicos de carrera, trabajadores manuales y trabajadores de oficina. Su base legal se encuentra en la Ley Federal de Representación de los Trabajadores (*Federal Staff Representation Act*), y en las leyes de representación de los trabajadores del Länder (estado) individual.

Con respecto a las personas involucradas, la composición del comité de personal es determinado por el resultado de sus elecciones. Las normativas legales, no obstante, estipulan que todo grupo de trabajadores que tenga presencia en un establecimiento del sector público debe contar con al menos un representante en el comité de personal.

El número real de estos representantes depende del número total de miembros del grupo. El tamaño del comité de personal se calcula en base al número de personas empleadas en el establecimiento del sector público correspondiente. El mandato dura normalmente 4 años.

Las estructuras internas del comité de personal se establecen por ley. El comité debe elegir una junta ejecutiva que incluya, por lo menos, un representante de cada grupo presente en el comité; cada grupo elige a su propio representante en dicha junta. Asimismo, el comité de personal elige al presidente y a un vicepresidente. El presidente representa al comité dentro del contexto de las decisiones que adopte. Estas decisiones se toman con el voto favorable de una mayoría absoluta de los miembros presentes. Los costos de las actividades del comité de personal son asumidos por el establecimiento del sector público; esto incluye el

reembolso de gastos de viaje, alojamiento y personal de oficina, cuando sea aplicable.

En los establecimientos del sector público con más de 300 trabajadores, se otorga a los miembros del comité de personal una liberación del trabajo a tiempo completo.

Las actividades del comité de personal consisten esencialmente en el ejercicio de sus derechos de participación, como parte de lo cual el comité, junto con el jefe del establecimiento del sector público, debe mantener una relación amigable y cooperación de buena fe. Sus derechos de participación están estructurados bajo términos similares a los prescritos en la constitución de empresas del sector privado, contando con derechos de información y consulta principalmente en relación con temas de personal, y con derechos de cogestión dentro del contexto de los asuntos sociales. En todas estas áreas, el comité de personal adopta sus decisiones mediante una resolución formal. En los casos en que un asunto que deba decidirse afecte solamente a uno de los grupos de trabajadores representados, sólo ese grupo participará en la adopción de la decisión. El comité puede, además, ejercer sus derechos de cogestión para concretar un acuerdo de establecimiento con el jefe del establecimiento del sector público. Si resulta imposible llegar a un acuerdo, el asunto se puede derivar al comité de arbitraje del establecimiento.

En todos los casos, el prerrequisito para ejercer los derechos de participación es que el establecimiento del sector público concerniente tenga autoridad para regular los asuntos en cuestión. Además, si no se puede llegar a un acuerdo, la autoridad es transferida al siguiente

nivel administrativo inmediato superior, y al órgano administrativo de representación del personal asociado con dicho nivel.

**Consejo de Vigilancia,** De conformidad con la Ley de Sociedades, el consejo de vigilancia es un órgano social que se requiere en las sociedades cooperativas y las sociedades anónimas inscritas; es obligatorio en el caso de las sociedades de responsabilidad limitada, sólo si se cumplen ciertas condiciones previas; y es opcional en todos los demás casos. Su función esencial es supervisar la forma en que se administra el negocio. Representa a la compañía en las relaciones con la junta directiva, y posee autoridad para nombrar y destituir a los miembros de dicha junta.

El número de miembros del consejo de vigilancia varía de acuerdo con el tamaño de la compañía y, si la compañía está sujeta a la cogestión, varía de acuerdo a la forma que éste debe tomar. El consejo nombra al presidente y al vicepresidente entre sus miembros y sesiona una vez al año. El consejo sólo puede estar constituido por personas naturales que no forman parte de la gerencia de la compañía. Se designa a estas personas entre los miembros de la sociedad civil, los accionistas o miembros de la compañía presentes en la asamblea general, la junta de accionistas o la asamblea general de la compañía; y en las compañías sujetas a la cogestión, se designa entre los trabajadores (mediante diversos métodos de elección).

De la totalidad de representantes de los trabajadores que conforman los consejos de vigilancia de las compañías sujetas a cogestión, aproximadamente el 80 por ciento son miembros de sindicatos afiliados a la Federación Alemana de Sindicatos (*DGB*).

**Junta Directiva,** Es el órgano que lleva a cabo el negocio de una asociación, o de los tipos de compañía conocidos como sociedad cooperativa inscrita y sociedad anónima, y que tiene la capacidad legal para representar a la asociación o compañía en todas las relaciones externas. La junta directiva dirige una sociedad anónima desempeñando el rol de empresaria y bajo su propia responsabilidad y, en principio, no está sujeta a instrucciones.

En las compañías sujetas a cogestión, uno de sus miembros debe ser un trabajador que ocupe el cargo de director. Sus procedimientos internos son regulados por el estatuto de la sociedad y, posiblemente, por reglamentos generales. Sus funciones y obligaciones son determinadas por la ley, el estatuto y las resoluciones adoptadas por la junta de accionistas, así como por los requisitos para la conducción adecuada del negocio, la lealtad a la compañía, la convocatoria a una asamblea general de la compañía o una junta de accionistas, y el suministro de información a dichas juntas, la reuniones informativas con el consejo de vigilancia, y la consideración en general de los miembros o accionistas, y los trabajadores y público en general.

La junta directiva está conformada por una o más personas nombradas por el consejo por un período de 5 años, con la posibilidad de ser reelegidas. El nombramiento como miembro de la junta directiva es un tema independiente de la celebración del contrato de trabajo correspondiente. Si una persona deja de ser miembro de la junta directiva, esto no pone término al contrato automáticamente.

Los miembros de la junta directiva están sujetos a una restricción de competencia durante el tiempo que pertenezca a la junta. Dado que los miembros

de la junta directiva usualmente no son trabajadores, el derecho laboral les es aplicable únicamente en la medida que la junta asuma el rol de empleador conforme al derecho laboral, quedando sujeta a las respectivas obligaciones frente a los trabajadores, al comité de empresa y al comité económico. Además, es posible que los miembros de la junta presenten acciones legales ante el sistema de tribunales del trabajo.

**Participación Financiera de los Trabajadores,** Es un término que se refiere a la participación de los trabajadores de una compañía en su capital social o beneficios. Los trabajadores mayormente adquieren acciones representativas del capital social mediante inversiones realizadas con prestaciones para la formación de capital, o planes de participación en los beneficios.

Las prestaciones para la formación de capital no se pagan a los trabajadores en fondos de libre disposición, sino que se hacen inversiones en representación de los trabajadores (por ejemplo, ahorros en sociedades de crédito inmobiliario y participación en activos productivos bajo la forma de acciones, ciertos certificados de fondos de inversión o participaciones en sociedades de responsabilidad limitada), o las usan los trabajadores para fines específicos (por ejemplo, la construcción o adquisición de su propia casa).

El Estado alienta estas actividades mediante el complemento de ahorros de los trabajadores. Los mismos trabajadores deciden el tipo particular de inversión dentro de las posibilidades estatutarias. Los trabajadores tienen derecho a recibir prestaciones para la formación del capital, adicionalmente a su remuneración sólo si estos pagos adicionales se han contemplado en un convenio colectivo, acuerdo de empresa o contrato de trabajo individual.

## AUSTRIA

Austria tiene una larga tradición con respecto a la representación de los trabajadores en el centro de trabajo, que se remonta a la creación de los comités de empresa según la legislación aprobada en 1919. En las compañías del sector público se permitía que los comités de empresa delegaran a dos de sus miembros al consejo directivo de la compañía, donde ellos tenían los mismos derechos y obligaciones que los demás miembros del consejo. En 1934 se aprobó una ley para establecer las asambleas de trabajadores en las empresas. Las mismas tenían el objetivo de tratar los asuntos de interés común en la compañía y no los temas que estaban en la agenda de la negociación colectiva.

Actualmente, el sistema de representación de los trabajadores en Austria está regulado por el Código del Trabajo que entró en vigencia en 1974.

Según dicha medida, los trabajadores tienen derecho de representación de hasta un tercio de las plazas de los consejos de vigilancia de las sociedades anónimas y de todas las compañías que cuenten con trescientos o más trabajadores. Esta ley abarca una gran variedad de instituciones, incluyendo a las sociedades anónimas, sociedades de responsabilidad limitada, sociedades de seguros mutuos, cajas de ahorros, sociedades cooperativas y fundaciones privadas.

Se calcula que existen 1,500 compañías en Austria que tienen actualmente consejos de vigilancia, en los que los trabajadores desempeñan también el papel de directores. De conformidad con la Ley de

Constitución de los Comités de Empresa, de 1974, el comité de empresa de una compañía puede delegar a un miembro al consejo de vigilancia, por cada dos miembros que sean elegidos por los representantes de los empleadores. Los trabajadores no tienen derecho a más de un tercio de las plazas del consejo de vigilancia ni a los comités de la compañía. El consejo de vigilancia debe consistir de por lo menos tres representantes de los accionistas. El número total de miembros puede oscilar entre 7 y 20 representantes de los accionistas. Los trabajadores que forman parte del consejo de vigilancia deben ser escogidos entre los miembros elegidos del comité de empresa único o central de la compañía, y ellos gozarán de plenos derechos de votación. No se puede delegar a los representantes de los sindicatos a ser parte de los consejos de vigilancia, a pesar de que ellos sí pueden ser elegidos como miembros del comité de empresa.

Los directores trabajadores deben ser protegidos de la discriminación o limitaciones, y también se les debe otorgar tiempo libre en horas de trabajo para realizar sus funciones en el consejo de vigilancia. Para elegir a los representantes de los trabajadores ante el consejo de vigilancia, se debe establecer un equilibrio en el número de miembros del personal de oficina y del personal manual. Ninguna restricción cubre los derechos de cogestión o toma de decisiones de los representantes de los trabajadores. Ellos tienen derecho ilimitado para votar con relación a los temas de importancia económica. Sin embargo, los representantes de los trabajadores, así como el resto de miembros del consejo de vigilancia, están obligados por ley a realizar sus funciones teniendo en mente los intereses de la compañía de manera global. Esto significa que, para tomar las decisiones, ellos deben tener en cuenta las

opiniones de los accionistas y del público en general, así como las opiniones de los trabajadores. Por otro lado, esto no impide que ellos defiendan los intereses de los trabajadores.

Este hecho puede llevar a un conflicto potencial de opiniones entre aquellos trabajadores que tienen obligaciones para con la compañía en su calidad de directores, y aquellos trabajadores que tienen obligaciones para con los trabajadores cuando se trata de la necesidad de mantener el secreto comercial. No obstante, está permitido que los representantes de los trabajadores transmitan una cantidad limitada de información de la compañía al comité de empresa, en la medida en que el comité esté bajo el amparo de los derechos de información y divulgación establecidos en la Ley de 1974, que se considera necesaria para representar los intereses de los trabajadores.

También se llevan a cabo asambleas de trabajo anuales en las empresas. Los comités de empresa están bajo el dominio de los sindicatos y actúan como intermediarios entre el empleador y los empleados. Dichos organismos no sólo son altamente eficaces en la difusión de información y consulta de parte de la empresa, sino que también tienen que ver con una variedad de temas del lugar de trabajo, tales como los negocios cotidianos de la empresa, los casos individuales de despido y los cambios en las prácticas de trabajo.

Una característica especial del sistema es la lista obligatoria de transacciones comerciales que puede someterse a la aprobación del consejo directivo o del director ejecutivo solamente después de haber recibido el consentimiento del consejo de vigilancia, por ejemplo, las compras, ventas y cierre de plantas, inversiones, inicio y suspensión de rubros de negocio y tipos de producción, o la definición de los principios

generales que rigen las políticas comerciales. Austria tiene un sistema altamente desarrollado de relaciones laborales basadas en el concepto de colaboración social. Mantiene organizaciones de empleadores y sindicatos sólidos, así como comités de empresa eficaces en todas las empresas que cuenten con cinco o más trabajadores.

**Comité de Empresa.** El comité de empresa es el principal órgano que representa a los trabajadores dentro del establecimiento. Ejerce, particularmente, los derechos de consulta y cogestión del personal, que hasta ese punto pueden (libremente) describirse como derechos del comité de empresa. Al comité lo elige el personal (fundamentalmente todos los trabajadores dentro del establecimiento que tengan dieciocho o más años de edad, a excepción del personal ejecutivo), mediante votación secreta directa siguiendo los principios del sufragio personal e igualitario.

La elección se hace mediante una junta electoral designada durante la reunión de los trabajadores, y esta junta también es responsable de supervisar todos los procedimientos electorales, anunciando los resultados y poniéndolos en conocimiento del empleador. Debido a que en Austria la Ley de Constitución de Comités de Empresa diferencia al personal de oficina del personal manual, la misma prevé la elección de comités de empresa separados basados en categorías, en los establecimientos donde trabajan cinco o más trabajadores pertenecientes a cada una de las dos categorías, es decir, un comité de empresa del personal manual, y un comité de empresa del personal de oficina, a pesar de que las dos categorías de trabajadores pueden tomar la decisión de formar, cada una mediante una mayoría calificada, un comité de empresa conjunto. Los asuntos que conciernen conjuntamente a ambas categorías se tratan en la comisión mixta del comité de

empresa, compuesta por todos los miembros de los dos tipos de comité basados en las categorías. Si un establecimiento en el que se ha elegido a un comité de empresa, forma parte de una compañía multiestablecimiento y se ha elegido mínimo a un comité de los demás establecimientos de la compañía, se debe formar un comité de empresa de la compañía, elegido por los miembros de los comités individuales y entre los miembros de dichos comités, cuyos votos se tomen en cuenta de acuerdo al número de miembros del personal del establecimiento que ellos representan. Este comité de empresa de la compañía es responsable de los asuntos que afectan a los trabajadores en más de uno de los establecimientos individuales de la compañía y, en particular, tiene la autorización (y se requiere) para ejercer sus derechos a la consulta y cogestión a nivel de la compañía.

En los grupos corporativos (bajo las leyes australianas, se estima que existe un grupo si dos o más compañías legalmente independientes se agrupan bajo una gestión conjunta con fines comerciales) en comités de empresa (de la compañía) en más de una de las compañías que forman parte del grupo; se puede establecer un comité de grupos de empresas, siempre y cuando se pongan de acuerdo dos tercios de los comités de empresa de la compañía, que juntos representen más de la mitad de los trabajadores dentro del grupo. Este comité de grupos de empresas es responsable de tratar los temas que afectan los intereses de los trabajadores en por lo menos dos compañías que pertenecen al grupo; en particular, también puede celebrar convenios laborales (véase a continuación) con la gerencia del grupo sobre asuntos cuya regulación sea derivada a los comités de empresa a nivel de la compañía dentro del grupo, o de los establecimientos individuales. *Miembros del comité de empresa:* Aunque teóricamente, 25 por ciento de los miembros del

comité de empresa pueden ser funcionarios que no pertenezcan a los sindicatos, en la práctica comúnmente los comités están formados por todos los trabajadores. El cargo es honorario y, por consiguiente, no es remunerado. Sin embargo, se garantiza que los miembros de todos los comités de empresa tendrán todo el tiempo libre que sea necesario, con goce de haber, para realizar las funciones de su cargo; y en los grandes establecimientos se debe conceder que uno o más miembros del comité de empresa (dependiendo del número de miembros del personal), dedique todo su tiempo al comité, liberándolo así de sus funciones en la empresa, con goce de haber. Los miembros del comité también tienen derecho a ser liberados de su trabajo (con o sin goce de haber) con fines educativos o de capacitación. Generalmente, las leyes estipulan que un empleado no puede sufrir ninguna desventaja como resultado de tener un cargo como miembro del comité de empresa, y este principio se aplica igualmente para los aspectos relacionados con los salarios, las perspectivas de ascenso y las transferencias.

Además, los miembros del comité no pueden ser despedidos, con o sin notificación, salvo que se haya obtenido un consentimiento previo del tribunal. De la misma manera, sin embargo, la ley establece que a los miembros del comité de empresa no se les pueden dar privilegios especiales por tener un cargo; aquí la intención es evitar cualquier posibilidad de que sean “comprados” por la gerencia. Asimismo, los legisladores han sometido a dichos miembros a una obligación especial de confidencialidad.

*Los derechos y responsabilidades del comité de empresa:*  
El comité de empresa es responsable de la ejecución de determinados derechos de consulta y cogestión que se otorgan en el lugar de trabajo dentro de un

establecimiento: 1) derechos de información, consulta y participación; 2) derechos de cogestión en materias sociales; 3) derechos de especiales de consulta sobre asuntos de personal; y 4) derechos especiales de consulta sobre asuntos económicos.

*Los derechos de información, consulta y participación:* Se requiere que el empleador mantenga deliberaciones regulares con el comité de empresa y lo mantenga informado sobre los temas que son importantes para el personal. Las reuniones de consulta deben llevarse a cabo trimestralmente o (a solicitud del comité) en forma mensual, y el comité puede invitar a los representantes de la Cámara de Trabajo, o de los sindicatos para que estén presentes. El propio comité puede solicitar información sobre todos los temas de interés de los trabajadores, y el empleador también está obligado a dar información sobre todo tipo de recolección y procesamiento computarizado de datos personales de los trabajadores y, si el comité así lo requiere, debe suministrarle los detalles del software utilizado. Además, el comité tiene derecho a presentar las reclamaciones al empleador sobre todos los asuntos de interés de los trabajadores, y de solicitar las medidas adecuadas, o solicitar la corrección de las deficiencias (derecho general a la intervención). El comité también tiene derecho y debe supervisar que el empleador cumpla con las normas establecidas en la legislación laboral, las leyes de seguridad social, y las leyes de protección de los trabajadores, basándose en derechos tales como: el derecho a participar en la implementación de las leyes de protección de los trabajadores (por ejemplo, la designación de funcionarios de salud y seguridad, expertos en seguridad y doctores para los trabajadores).

*Los derechos de cogestión en temas sociales:* El comité de empresa debe participar en la regulación de todos los temas sociales dentro del establecimiento (como se

describe en mayor detalle en la anotación sobre el acuerdo de empresa): para algunos el comité tiene derecho a tomar decisiones “paritarias” conjuntas, y para otros, el comité puede convocar a una junta de mediación y arbitraje, si no se puede llegar a un acuerdo con el empleador.

Esta junta, compuesta por igual número de representantes de ambas partes, con un juez como presidente neutral y establecido por un tribunal de trabajo y seguridad social competente, tiene la tarea de intentar establecer un acuerdo entre las partes sobre el tema en cuestión y, si esto no tiene éxito, decidir el caso por sí misma. Para otros asuntos sociales, el comité de empresa tiene derecho a regularlos conjuntamente con el empleador con fines normativos. El *acuerdo de empresa* es un instrumento importante de todas estas formas de cogestión en materias sociales.

Cuando el comité tiene pleno derecho a tomar decisiones conjuntas, el empleador no puede tomar ninguna acción hasta que se haya celebrado el acuerdo de empresa con el mismo para tal efecto. En otras palabras, el comité puede impedir la implementación de cualquiera de las medidas previstas, simplemente rehusando a celebrar el acuerdo (derecho a veto). A este tipo de acuerdo se le llama *acuerdo de empresa obligatorio*. A diferencia de éste, el derecho del comité con respecto a algunos otros asuntos para convocar a la junta de mediación y arbitraje, como se describe anteriormente, (donde no se celebra ningún acuerdo de empresa y se lleva a cabo la decisión de la junta), simplemente permite que el comité consiga la aprobación de la regulación sobre el tema respectivo. Este segundo tipo de acuerdo se ha hecho conocido, por consiguiente, como un acuerdo de empresa obligatorio. Para todos los demás temas sociales,

sobre los cuales los legisladores han delegado a las partes la opción de regulación a nivel del establecimiento, existe un tercer tipo llamado *acuerdo de empresa opcional*.

Los asuntos que dependen de la celebración de acuerdos de empresa obligatorios incluyen la introducción de un procedimiento disciplinario y la instalación de sistemas de control de los empleados que perturban la dignidad humana; aquéllos que caen dentro del alcance de un acuerdo de empresa obligatorio, incluyen la distribución de las horas de trabajo durante los días individuales de la semana, y la introducción de sistemas computarizados para la recolección, procesamiento y transmisión de datos personales de los trabajadores (un área que está especialmente sujeta a la ampliación de los derechos de cogestión); y aquéllos sobre los que se pueden celebrar acuerdos de empresa opcionales, incluyen la adaptación de las condiciones de trabajo a las necesidades humanas, la introducción de facilidades de la compañía para el bienestar, la reducción temporal de las horas de trabajo, y la introducción de un plan de jubilación. Se debe enfatizar que el alcance permitido de los acuerdos de empresa formales se restringe a los asuntos especificados por las leyes. Se da por sentado que otros asuntos concernientes a las relaciones de empleo se regularán mediante el convenio colectivo.

No obstante, los asuntos relativos a las remuneraciones en particular, están excluidos y los acuerdos de empresa sobre el tema no son válidos. El motivo de esta limitación es la precedencia de los poderes regulatorios de las partes en los convenios colectivos: en principio, las tasas salariales son establecidas a nivel de acuerdos por las organizaciones de empleadores y los sindicatos. En la práctica, los acuerdos de empresa también se concretan sobre temas relacionados con los salarios, su contenido, etc. Si el empleador individual y el trabajador individual cumplen con el acuerdo, puede formar parte del contrato de empleo y, por

consiguiente, es obligatorio. Se hace referencia a dicho acuerdo (si bien es cierto que de manera incorrecta desde el punto de vista legal) como un *acuerdo de empresa informal*.

*Los derechos especiales de consulta sobre temas del personal:* Cuando un empleador tiene la intención de contratar a nuevos empleados, el comité de empresa debe recibir información específica sobre la contratación planeada; el comité puede solicitar que se le consulte sobre dicho tema y debe ser notificado de cada contratación de empleados que se efectúe. El empleador también debe informar al comité sobre los ascensos que piensa conceder a los empleados y, si el comité así lo requiere, el empleador debe consultarle sobre este asunto.

Asimismo, el comité debe ser informado de toda intención de transferencia “a largo plazo”, y tiene el derecho de objetarla si ésta implica términos y condiciones de trabajo menos favorables para el empleado interesado. Para implementar dicha transferencia, a pesar de la objeción del comité, el empleador debe derivar el tema al tribunal, a quien se requerirá conceder su consentimiento si la transferencia está basada en fundamentos objetivos. El empleador también está obligado a informar al comité de empresa sobre los despidos que tiene la intención de hacer (véase protección contra el despido), bajo pena de que éstos sean declarados nulos; el comité tiene el derecho de cuestionar en los tribunales todos los despidos para los cuales se ha presentado una objeción.

*Los derechos especiales de consulta sobre temas económicos:* Todos los empleadores deben suministrar a los comités de empresa información regular sobre la situación económica y financiera de la empresa, incluyendo su tendencia económica, la afluencia de

pedidos y el volumen de ventas y, si el comité así lo solicitara, debe consultarle sobre dicha situación. En caso de que una compañía interesada forme parte de un grupo empresarial, el empleador también debe proveer información sobre todas las medidas programadas por la compañía que ejerce el control (tales como programas de reorganización y cambios estructurales) que afecten a los trabajadores.

En las grandes empresas el empleador debe entregar al comité una copia de la memoria anual (y de la memoria anual del grupo de empresas, según corresponda) y, si el comité así lo requiere, debe explicar y aclarar el contenido. Además, el empleador debe informar al comité de empresa sobre cualquier cambio que esté proyectado en el establecimiento que implique consecuencias de gran alcance. Si el cambio implica serias desventajas para una parte significativa del personal, el comité puede exigir la terminación del plan social (programa de despidos) en forma de un acuerdo de empresa obligatorio, estableciendo medidas para prevenir, eliminar o atenuar estas desventajas.

Sobre la base de la Directiva 94/45 de la UE, la legislación también ha incluido disposiciones sobre la formación de Comités de Empresa Europeos.

**Cogestión.** Desde el punto de vista legal, el término “cogestión” puede ser usado en el sentido estrecho o amplio de la palabra. En el sentido estrecho, se refiere solamente a los derechos especiales de consulta que se otorgan al personal (o al comité de empresa); un pleno derecho a la toma de decisiones. Tal ampliación del derecho solamente existe de manera excepcional con respecto a la introducción de procedimientos disciplinarios, cuestionarios generales que abordan hechos

que van más allá de los datos básicos de los registros del personal, sistemas de control que perturban la dignidad humana, y sistemas de pago por resultados. El empleador puede tomar estas medidas solamente si el comité de empresa da su consentimiento, celebrando un acuerdo de empresa con tal fin (acuerdo de empresa obligatorio).

En el sentido más amplio de la palabra, cogestión se entiende como un procedimiento que abarca generalmente todos los derechos de consulta y cogestión (Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte) del personal. Ello se aplica particularmente a la consulta y cogestión en temas sociales, económicos y en materia de personal, y a la representación de los derechos de los trabajadores ante el consejo de vigilancia de cada sociedad por acciones (véase el acuerdo de empresa, la constitución de comités de empresa). El sistema de cogestión previsto en la Ley Federal Reguladora de las Relaciones de Trabajo y la Organización Social de las Empresas (Arbeitsverfassungsgesetz, 1997), está bien desarrollado y permite que el personal ejerza una influencia eficaz en las decisiones de la compañía que tengan implicancias directas (o, por lo menos, indirectas) en las condiciones de trabajo. Sin embargo, por ahora parece poco probable todo desarrollo futuro del sistema. Quizás existan normas más flexibles sobre la organización del personal con respecto a las complejas estructuras empresariales que surgen en sectores tales como los servicios de transporte por ferrocarril, y los servicios de correos y telecomunicaciones; y ello seguramente tendrá efectos en el modelo de cogestión.

Pero éste no estará sujeto a ningún cambio significativo. La cogestión a nivel del establecimiento es una piedra angular de todo el sistema de colaboración social. Su importancia radica en el hecho de que protege el sistema

“desde abajo” contra los conflictos espontáneos. La cooperación dentro de un sistema de colaboración social a nivel sectorial y nacional, depende de la seguridad de que los convenios también puedan ponerse en práctica a nivel del establecimiento.

La cogestión contribuye en ese sentido en dos aspectos: En primer lugar, garantiza la colaboración entre la gerencia y la representación de los intereses de los trabajadores a nivel del establecimiento. La mayoría de los trabajadores (especialmente en las grandes compañías industriales) aprecian plenamente la función del comité de empresa de garantizar la colaboración y la paz laboral. En segundo lugar, la cogestión asegura la colaboración entre el comité de empresa y el sindicato, la misma que es una condición previa de su cooperación con el sistema de colaboración social. Ello está basado principalmente en la obligación que tiene el comité de empresa de cooperar con la gerencia, de acuerdo con los principios de la colaboración social, y de la división complementaria de funciones entre los comités de empresa y los sindicatos, lo que da precedencia a la unión de dos frentes: la organización de los conflictos laborales, debido a la obligación de paz impuesta en el comité de empresa, y la regulación colectiva de los salarios, ya que las tasas salariales están excluidas del alcance permitido en los acuerdos de empresa. A pesar de la práctica de celebrar acuerdos de empresa informales sobre los salarios, éstos no gozan de la protección legal especial estipulada para los acuerdos de empresa formales y los convenios colectivos y, por ende, no plantean ningún peligro para la competencia del sindicato con respecto a los salarios. Sin embargo, los convenios sí realizan una función de “liberación de la presión”, permitiendo un alcance limitado para la adaptación colectiva de los salarios a las condiciones

de un establecimiento específico. Debido a la incorporación de los comités de empresa en la estructura del sindicato, la cogestión también contribuye indirectamente a que continúe la existencia del sindicato como una organización, ya que en sus actividades dentro del establecimiento (por ejemplo, en contratar a los miembros), los sindicatos son respaldados por la posición privilegiada del comité de empresa, como una forma legal de representación de los intereses.

**Representación de los Trabajadores en el Consejo de Vigilancia.** Los legisladores austríacos también han formulado una disposición para una forma de cogestión que está relacionada con la empresa en lugar de con el establecimiento: las plazas del consejo de vigilancia de cada sociedad por acciones (es decir, sociedad de responsabilidad limitada o sociedad anónima) deben incluir, además de los representantes de los accionistas, representantes de los trabajadores (todos los cuales deben ser trabajadores) con derecho a voto.

El modelo de cogestión en cuestión no es “de paridad” sino solamente de “un tercio de paridad”: un representante de los trabajadores por cada dos representantes de los accionistas (con un representante adicional de los trabajadores si el número es impar). El derecho a designar a dichos representantes de los trabajadores a nivel del consejo, radica en el comité de empresa de la compañía; se establecen normas especiales sobre la composición del consejo de vigilancia de una empresa que ejerce el control del grupo. El cargo de representante de los trabajadores en el consejo de vigilancia es honorario. A pesar de que dichos representantes, en principio, tienen los mismos derechos y obligaciones que los demás miembros del consejo, existen diferencias sobre aspectos

individuales: por ejemplo, dos representantes de los trabajadores (pero no dos representantes de los accionistas) pueden solicitar en cualquier momento a la junta directiva un informe sobre los asuntos de la compañía. También se deberá tomar nota que la designación de los miembros de la junta directiva, la misma que es una de las funciones más importantes de los consejos de vigilancia, requiere el voto mayoritario no solamente de todos los miembros del consejo de vigilancia, sino también de todos los accionistas (“doble mayoría”).

Este hecho tiene el propósito de asegurar que los miembros de la junta directiva gocen de la confianza de la parte que es propietaria del capital. En última instancia, por lo tanto, el modelo es de cogestión de baja paridad, que simplemente tiene el objetivo de incluir los intereses de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones de la empresa. Por lo tanto, el derecho a tomar decisiones económicas estratégicas permanece en las manos de los propietarios del capital.

**Comité de Empresa.** Como en todos los demás países europeos, el sistema de comité de empresa de la legislación belga está altamente desarrollado. Dichos comités fueron introducidos en Bélgica por la Ley de Organización de la Economía (Organization of the Economy Act) del 20 de setiembre de 1948, con la finalidad de fomentar la colaboración entre empleadores y trabajadores. Los comités de empresa se establecen en las empresas (definidos como “unidades de producción y labores técnicas”), contratando a cien o más trabajadores; estos órganos están restringidos al sector privado, pero cubren tanto las empresas con fines de lucro como las empresas sin fines de lucro.

El comité de empresa no es un organismo mixto en el sentido estricto de la palabra. Ambas partes (empleador y trabajadores) están representados, pero no necesariamente en igual número. Solamente se expresa en forma específica el número de representantes de los trabajadores. Todo lo que se estipula con respecto al número de representantes del empleador es que éste no puede exceder el número de representantes de los trabajadores, de manera que puede ser menor. Los representantes del empleador deben ser elegidos de la plana de ejecutivos principales de la empresa. Su período de duración del cargo es de cuatro años, siempre y cuando ellos no pierdan su puesto (establecido) de ejecutivo principal.

Las elecciones se organizan para formar los comités de empresa, pero solamente con respecto a los representantes de los trabajadores: los empleadores son libres de escoger ellos mismos sus propios representantes. Las elecciones de los representantes de los trabajadores se basan en listas de candidatos. En el caso del personal de oficina y el personal manual (excluyendo los “kaderleden/cadres”, es decir, el personal profesional y directivo), las listas de candidatos solamente pueden ser presentadas por los sindicatos representativos. En la práctica, esto significa que solamente la Federación General del Trabajo de Bélgica, la Confederación General de Sindicatos Liberales de Bélgica, y la Confederación de Sindicatos Cristianos, tienen derecho a nombrar candidatos, lo que equivale a un monopolio de los sindicatos tradicionales.

Los sindicatos industriales y horizontales afiliados a estas tres organizaciones “paraguas” principales también pueden presentar listas. El empleador debe exhibir públicamente las listas propuestas, aún si el número de candidatos en cada una de ellas no excede el número de plazas

en los comités de empresa que pueden asignarse a dicho sindicato. Si existe un número suficiente de ellos trabajadores en la empresa, se utilizan listas separadas del personal de oficina y del personal manual, respectivamente. Por lo tanto, se mantiene la distinción entre las dos categorías con relación a la composición de los comités de empresa. Si hay un número suficiente de trabajadores jóvenes trabajadores en la empresa (definidos aquí como trabajadores menores de 25 años), las plazas para ser miembros del comité se reservan para el/los representante(s) de los trabajadores jóvenes. Y cuando una empresa da empleo a por lo menos 15 trabajadores catalogados como personal profesional y directivo, se conformará un organismo electoral aparte para ellos. Esta importante innovación fue introducida por la Ley de Recuperación Social de 1985. Los ejecutivos principales están excluidos de las elecciones. Ellos tampoco pueden presentarse como candidatos ni tomar parte en la votación.

Las responsabilidades del comité de empresa recaen principalmente en el rubro de información y consulta. Solamente tiene poderes en la toma de decisiones de unos cuantos asuntos.

La representación de los trabajadores no existe en las juntas directivas de las empresas privadas belgas: el sistema de gobernanza empresarial está basado en una sola junta administrativa que es elegida o designada exclusivamente por los accionistas de la compañía. Bélgica tiene representación de los trabajadores en algunas partes del sector público, particularmente en la compañía estatal de ferrocarriles belga, donde tres de los veintitrés miembros de su junta administrativa son designados por el sindicato y elegidos por el personal.

## **Comisión de Salud y Seguridad en el Lugar de Trabajo**

Los trabajadores están bajo obligación legal de establecer uno o más comités en las empresas que normalmente dan empleo a 50 trabajadores. El comité es un organismo bipartito compuesto por representantes del empleador y de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores son elegidos al mismo tiempo que los representantes de los trabajadores del comité de empresa, siguiendo el mismo procedimiento y formalidades que para las elecciones que se realizan cada cuatro años, conocidas como "elecciones sociales". Las normas con respecto a los representantes del empleador difieren un tanto de aquéllas que son aplicables en el caso del comité de empresa. El jefe (o un asistente) del servicio de salud y seguridad de la empresa es un miembro ex officio del comité, como experto independiente. Esta persona asume el cargo de secretario(a). Los representantes del empleador deben ser designados del personal directivo de la empresa. Para conservar su independencia, los doctores industriales pueden no actuar como representantes del empleador ni de los trabajadores, pero ellos asisten a las reuniones del comité en su calidad consultiva. Por último, los miembros del comité pueden solicitar la presencia de expertos. Las responsabilidades de estos comités se han establecido por Decreto Real. Se encomendó a los comités la tarea de "investigar y proponer formas y medios para contribuir activamente con todas las acciones que se lleven a cabo para garantizar que el trabajo se realice en las mejores condiciones posibles de salud y seguridad". Para llevar a cabo esta tarea, el comité actúa principalmente en su calidad consultiva. Además, está autorizado a promover y controlar la salud y seguridad en el centro de trabajo. Estas responsabilidades implican ciertas obligaciones de parte del empleador. Dichas obligaciones

incluyen el suministrar al comité la información que necesita para poder dar asesoramiento bien fundamentado. También se establecen disposiciones sobre cómo se requiere que los empleadores pongan en práctica el asesoramiento del comité. En general, los empleadores deben continuar con una política activa de prevención; y ellos deben informar y consultar al comité con relación a esta política, y deben brindarle su total colaboración. Las responsabilidades del comité de salud y seguridad en el lugar de trabajo están definidas en forma bastante precisa. Ante todo, es un organismo consultivo; el empleador debe indicar al comité la acción que se debe tomar en respuesta a su asesoramiento. El hecho de que el empleador simplemente no puede ignorar este asesoramiento, habla de la importancia que éste tiene. No obstante, a excepción de determinados asuntos que están sujetos a una aprobación previa, el comité no tiene poderes en la toma de decisiones. De conformidad con el Convenio Colectivo 39, en los casos donde se deben introducir nuevas tecnologías, se debe consultar al comité de salud y seguridad en el lugar de trabajo. Tal como existen comités a nivel de la empresa, también existen comités a nivel distrital, y un Consejo Superior de Salud y Seguridad en el Lugar de Trabajo a nivel nacional.

## **REPÚBLICA CHECA**

**El Derecho Societario y la Representación de los Intereses de los Trabajadores.** Las compañías están reguladas por el Código Mercantil (No. 513/1991). Las regulaciones pertinentes se incluyen en la segunda parte de la Ley de Actividad Empresarial, la misma que permite la fundación, desarrollo y operación de solamente 5

tipos de sociedades mercantiles; 1) sociedad colectiva; 2) sociedad en comandita; 3) sociedad de responsabilidad limitada; 4) sociedad anónima; y 5) sociedad cooperativa. Las empresas se dividen en “sociedades” o empresas “personales”, o empresas “de capital/inversión”. Se pueden encontrar empresas personales sólo con fines de actividades comerciales, y la estructura de las empresas de inversión está totalmente formalizada. Mientras que la autoridad de mayor jerarquía de las sociedades anónimas y las sociedades de responsabilidad limitada la constituyen los accionistas, las sociedades cooperativas se rigen mediante una reunión de todos los miembros, no solamente de los accionistas.

Los órganos directivos son el Presidente (CEO) para las sociedades de responsabilidad limitada, y el directorio para las sociedades anónimas y sociedades cooperativas.

Las juntas consultivas, como los consejos de vigilancia, son opcionales para las sociedades de responsabilidad limitada, y obligatorias para las sociedades anónimas, de la misma manera que son obligatorias las comisiones de control para las sociedades cooperativas.

En contraste con los demás miembros de la UE, la participación financiera de los trabajadores, aunque esto sea una consecuencia de la privatización, está escasamente desarrollada en las compañías checas. La participación de los trabajadores en el desarrollo y gobernanza de las empresas es muy limitada; asimismo, los trabajadores no han tomado ninguna acción para solicitar dichos derechos en debates importantes sobre las mejoras que beneficiarían tanto a los empleadores como a los trabajadores.

La Ley 120/1991, que regula los aspectos de las relaciones sindicato-empleador, protege los intereses de los trabajadores. Las leyes regulan las alianzas tanto con los

sindicatos existentes como con los que recién se han establecido. Según el Código de Trabajo, cuando la mayoría de los trabajadores están preocupados sobre algún aspecto de las operaciones de la compañía, están obligados a debatir este asunto con los representantes de los sindicatos, o solicitar su aprobación antes de proseguir. La organización sindical con el mayor número de miembros dentro de la empresa tiene proporcionalmente mucho más voz, pero todas las organizaciones sindicales que operan con el mismo empleador deben debatir los convenios colectivos como grupo y llegar a un consenso. Hasta el año 2000, los sindicatos eran los únicos organismos que representaban los intereses de los trabajadores a nivel de la empresa. De acuerdo a la Directiva de la UE, todos los Estados Miembros de la UE están obligados a facilitar, a través del pertinente órgano rector nacional, las comunicaciones entre los empleadores y los trabajadores, o sus representantes, sean o no sean ellos miembros del sindicato.

En este sentido, en el año 2000 la República Checa aprobó la enmienda al Código de Trabajo, que regula las comunicaciones mediante los comités de empresa y los representantes de salud y seguridad en el trabajo. La implementación de estas nuevas formas de representación de los intereses de los trabajadores hace posible el diálogo social, aún en las compañías que cuentan con 25 trabajadores y que no tienen representación en el sindicato. La representación de los intereses de los trabajadores en la República Checa es dualista: sindicatos (indirecta) y comités de empresa (directa). No obstante, los sindicatos están autorizados a actuar en representación de los trabajadores y son los únicos representantes de

sus intereses con respecto a las leyes laborales.

Con relación al impacto en las condiciones de trabajo, uno de los temas más importantes en la República Checa es el debate colectivo de los convenios colectivos, que da a los trabajadores alguna influencia en el funcionamiento de su empresa.

En cuanto a las horas de trabajo, la nueva legislación define el período durante el cual se puede programar dichas horas de manera irregular, y reduce la duración permitida para el trabajo en guardia (standby), a 400 horas por año, así como de horas extraordinarias.

También han aumentado las posibilidades del pago de salarios suplementarios, tales como el aumento en los salarios mínimos, y mayores salarios para los turnos de la noche, así como para las condiciones de trabajo difíciles e insalubres.

Desafortunadamente, muchos empleadores aún prestan poca atención a los convenios colectivos, lo cual también refleja el hecho de que la gerencia aún subestima los temas de motivación y competencia para los mejores trabajadores.

Los convenios colectivos aún carecen de medidas que obliguen a la gerencia a la información y consulta. También son escasas las oportunidades de capacitación y educación para los trabajadores. Por último, los convenios colectivos siguen abordando los compromisos específicos con las mejoras en el lugar de trabajo de una manera muy general.

La República Checa ha implementado la Directiva de la UE 94/45 sobre los Comités de Empresa Europeos, y ha

regulado el procedimiento de las empresas o grupos de empresas que operan dentro de la UE para promover el diálogo entre la gerencia y los trabajadores.

## **DINAMARCA**

### **Representación de los**

**Trabajadores.** Históricamente, en Dinamarca existe una sólida interlocución social entre los empleadores y los sindicatos, en la que el Estado y el proceso legal desempeñan un rol mínimo. Dicha interlocución resaltaba principalmente la negociación de convenios colectivos voluntarios y el uso de los mecanismos de conciliación y arbitraje para resolver las discrepancias. Sin embargo, en los últimos años, ha habido un claro giro hacia la descentralización, pasando del nivel industrial o sectorial al nivel de la empresa, principalmente bajo la influencia de empleadores que han tratado de lograr una flexibilidad mucho mayor en la gestión de sus operaciones comerciales.

Al igual que en otros estados miembros de la UE, en 1973 se promulgó una legislación que permite la representación de los trabajadores a nivel del directorio en empresas del sector público y privado. Dicha legislación era aplicable a todas aquellas empresas que contaban con más de 50 trabajadores, y permitía a los trabajadores elegir a por lo menos dos representantes en el directorio, y elegir hasta un tercio del directorio, independientemente del número de miembros que

tuviera. En 1980, el porcentaje se aumentó a un tercio de todos los directores de la compañía.

Se realizaron más cambios a la legislación en 1987, en virtud de los cuales, por un lado, tales compañías estarían cubiertas por sus disposiciones sólo si empleaban a treintaicinco o más trabajadores y, por otro lado, los trabajadores podían elegir hasta un número de directores equivalente al 50 por ciento del número elegido por los accionistas, con un mínimo de dos. No obstante, no se requiere ninguna representación de los trabajadores en el directorio, a menos que el referido cambio haya recibido el apoyo inicial de los trabajadores de la compañía respectiva. Un total de 10 por ciento de los trabajadores deben solicitar dicho procedimiento para que el mismo se lleve a efecto.

Todos los representantes de los trabajadores en Dinamarca son elegidos directamente por el personal como miembros del directorio por períodos de 4 años. Dicho sistema constituye tan sólo una parte de una diversidad mucho más amplia de organismos representativos de los trabajadores en la compañía. Además de los comités sindicales en el centro de trabajo, muchas empresas que emplean a 35 o más trabajadores en Dinamarca también cuentan con comités conjuntos de cooperación (JCC), compuestos por igual número de representantes de los trabajadores y de gerentes.

Estos entes no pueden tratar los temas que implica la negociación colectiva, pero sí tienen amplias responsabilidades en la compañía, entre las cuales se encuentra la provisión de información financiera y de producción sobre operaciones de la compañía, condiciones de trabajo, capacitación, reestructuración de puestos de trabajo y cuestiones de personal.

La existencia de los CCC fuera de las salas de directorio de las compañías se remonta al año 1947 en Dinamarca. La legislación promulgada posteriormente ha modificado o cambiado algunos de los detalles de cómo opera el sistema. Sin embargo, ha recibido un gran apoyo de compañías, sindicatos y trabajadores. La experiencia de este enfoque consensual de la toma de decisiones en las compañías hizo que la mayor representación de los trabajadores en el directorio ganara mayor aceptación y credibilidad.

**Participación en la Protección de los Trabajadores.** Dinamarca cuenta con normas de protección para los trabajadores desde 1873, cuando se creó una autoridad gubernamental – la Autoridad Danesa del Medio Ambiente del Trabajo (WEA, por sus siglas en inglés) – para que supervisara el cumplimiento de la Ley. La primera Ley incluyó una serie de normas especiales para el trabajo realizado por niños y jóvenes en fábricas y talleres.

Posteriormente, se emitieron normas relativas a la protección de maquinaria y, en 1913, se promulgó en Dinamarca una verdadera Ley de Fábricas (*Factory Act*). La Ley tenía por objeto prevenir las enfermedades y los accidentes causados por el trabajo en las fábricas.

En 1954, la legislación se amplió para incluir la protección de trabajadores en general. En 1975, las normas sobre ambiente de trabajo se consolidaron en una sola Ley, la Ley Danesa sobre el Medio Ambiente de Trabajo, la misma que es aplicable a todos los trabajos realizados sobre el tema y, en particular, a los trabajos realizados para un empleador. El tema central de la Ley es la extensión de concepto de seguridad y salud, lo que significa que todos los factores que causan accidentes, enfermedad y agotamiento deben tomarse en consideración para efectos de la prevención en el trabajo. La actual Ley sobre Ambiente de Trabajo (AML: véase la Ley Consolidada No. 268 del 18 de marzo de 2005, en su versión enmendada posteriormente por el Ministerio de Trabajo de Dinamarca), estipula, entre otras cosas, el examen del ambiente de trabajo en todas las empresas danesas dentro de un período de 7 años; la obligación de las empresas de obtener asesoría; y la introducción de un esquema de caritas felices para ilustrar la situación de los ambientes de trabajo en las empresas.

La Ley Danesa sobre Ambiente de

Trabajo es una Ley marco que establece los objetivos y requerimientos generales en relación con el ambiente de trabajo. El objeto de la Ley es prevenir la ocurrencia de accidentes y enfermedades en el centro de trabajo y proteger a los niños y jóvenes que participan en el mercado laboral mediante normas especiales. Las principales áreas que cubre la legislación incluyen la realización del trabajo, el diseño del centro de trabajo, equipos técnicos, sustancias y materiales, períodos de descanso y jóvenes menores de 18 años de edad. La Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo hace hincapié en que los centros de trabajo individuales deben diseñarse de tal forma que evite que los trabajadores se vean forzados a dejar el mercado laboral por agotamiento y estrés. Los factores (que en una perspectiva de corto o largo plazo) podrían conllevar a riesgos de salud de naturaleza física o mental deben corregirse. Los desarrollos en la sociedad modifican las condiciones de trabajo todo el tiempo (introducción de nuevas tecnologías, etc.) y, como resultado, la Ley busca que el ambiente de trabajo vaya de la mano con el desarrollo en todo momento. Es responsabilidad del empleador garantizar que las condiciones de trabajo sean seguras y adecuadas. El empleador tiene, además, una variedad de responsabilidades que incluyen, entre otros, la responsabilidad de asegurar que los trabajadores reciban instrucciones de trabajo. Los trabajadores deben cooperar con la salud y la seguridad.

Asimismo, los trabajadores tienen la obligación de usar el equipo de protección proporcionado por el empleador.

**Organización de Seguridad.** El capítulo 2 de la Ley sobre Ambiente de Trabajo (AML) establece las normas relativas a las condiciones de seguridad y salud en las empresas y señala que el control de las normas de seguridad y la evaluación de problemas relacionados con condiciones de trabajo seguro en las pequeñas empresas que tienen entre uno y nueve trabajadores deben llevarse a cabo mediante *contacto personal* entre el empleador, posiblemente los capataces o supervisores, y los trabajadores.

También se estipula que la evaluación de la seguridad y de los problemas de seguridad debe ser organizada en empresas con más de nueve trabajadores. El capataz o supervisor de cada departamento y el representante de seguridad conforman un grupo de seguridad para ese departamento en dichas empresas. Los trabajadores de cada departamento de la empresa eligen a un representante de seguridad para que se una al grupo de seguridad y para que represente sus puntos de vista durante las negociaciones en cuanto a todos los asuntos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores. En empresas con 20 trabajadores o más, se debe crear un comité de seguridad. Si existen uno o más grupos de seguridad, el grupo o grupos junto con el empleador o un representante responsable del

empleador conforman el comité. Si existen más de dos grupos de seguridad, los representantes de seguridad eligen, entre ellos mismos, a dos miembros, y los capataces o supervisores que son miembros de los grupos de seguridad eligen, entre ellos, a dos miembros del comité. El último miembro del comité es el empleador o un representante responsable del empleador.

La tarea del comité es planificar, dirigir y controlar el debido cumplimiento de las normas de seguridad en la empresa. Asimismo, el comité debe brindar asesoría con respecto a los problemas de seguridad e informar a los trabajadores sobre las normas de seguridad y las medidas establecidas a este respecto. El inciso 7 señala que los inspectores de fábrica tienen, a la hora de inspeccionar a las empresas, el deber de ponerse en contacto con los representantes de seguridad de los trabajadores y, además, señala que los delegados tienen derecho a exponer cualquier cuestión o problema de seguridad ante los inspectores de fábrica sin necesidad de obtener el consentimiento previo del empleador. Conforme al inciso 10, los representantes de seguridad están protegidos contra los despidos en la misma medida que un representante de los miembros de un sindicato elegido de acuerdo con las normas de un convenio colectivo, incluso si son trabajadores de una empresa no cubierta por un convenio colectivo que contiene normas sobre la protección de los representantes de los miembros de los sindicatos en el centro de

trabajo. El personal gerencial que es miembro de la organización de seguridad de la empresa también cuenta con cierta protección contra los despidos. Dicho capataz o supervisor no puede ser despedido ni puede darse por terminada su relación laboral si él o su organización insisten en que está siendo despedido a causa de su trabajo en la organización de seguridad, hasta que la cuestión se haya discutido y decidido conforme a las normas del convenio colectivo que es válido tanto para el capataz como para el supervisor. O, si no existen tales reglas, hasta que la cuestión se haya considerado durante un proceso de negociación y mediación acorde con las normas que establecen la negociación entre el empleador y la organización del empleado así como la mediación. No obstante, según estas normas, el mediador es una persona neutral e independiente que no tiene competencia para resolver la disputa.

Si no existe ningún convenio colectivo donde conste la relación laboral del capataz, la única forma en que dicha persona puede lograr que se resuelva la cuestión es demandando al empleador y reclamando una indemnización. La carga de la prueba en dicha disputa recae sobre el capataz. Si la relación laboral consta en un convenio colectivo, el capataz o supervisor tiene la posibilidad de que se resuelva el caso de acuerdo con los principios contemplados en

las Reglas Estándar para el Manejo de Controversias Industriales (*Standard Rules for Handling Industrial Disputes*). En este sentido, también se puede mencionar que el representante de seguridad tiene derecho no sólo a que el empleador le reembolse los gastos en que ha incurrido para cumplir con sus deberes especiales sino también a ser resarcido por cualquier pérdida de sueldo que hubiera sufrido durante el tiempo que se desempeñó como representante de seguridad. La AML establece en su inciso 10.1 el derecho a recibir una indemnización del empleador por el tiempo empleado (horas de trabajo) para cumplir con sus deberes de acuerdo con las normas de seguridad.

Por lo tanto, la indemnización equivale al sueldo que el representante de seguridad hubiera tenido derecho a recibir si hubiera llevado a cabo su trabajo usual. Esto significa que un representante de seguridad que recibe un pago por trabajo a destajo tiene derecho a recibir una indemnización por una suma equivalente a lo que ganaría por el trabajo a destajo. Los casos relacionados con este derecho se resuelven de la misma forma que los casos relacionados con los despidos.

**Representación en el Directorio.** Las leyes relativas a las sociedades limitadas contienen regulaciones sobre la representación de los trabajadores en el directorio. Así, el inciso 49 de la Ley de Sociedades Anónimas (AL) señala que los trabajadores tienen derecho a elegir a un tercio o,

por lo menos, a dos miembros del directorio y a sus suplentes, si la compañía ha empleado en promedio a por lo menos 35 personas durante los últimos 3 años. Si se incorporan más compañías a un grupo de empresas, la misma regla se aplica al directorio de la compañía matriz, incluso si la compañía no emplea al número requerido de trabajadores, pero el número de trabajadores del grupo de empresas cumple con las condiciones antes mencionadas. Si los trabajadores de la compañía matriz tienen derecho a elegir a los miembros del directorio, solamente elegirán a dos miembros y a sus suplentes, mientras que el resto de los miembros del directorio serán elegidos por todos los trabajadores del grupo de empresas. Los trabajadores de un grupo de empresas siempre tienen derecho a elegir a por lo menos un miembro del directorio de la compañía matriz y a su suplente. El inciso 22 de la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada (APL) contiene normas similares. Si una compañía o sociedad no está cubierta por la AL o la APL, los estatutos de la compañía o sociedad pueden incluir derechos similares para los trabajadores. Normas similares a las contenidas en la AL y la APL se establecen, entre otros, en la Ley de Fondos de 1984 (*Act on Funds*).

Las normas de AL y el inciso 22 de APL implican que la mayoría de los miembros del directorio deben ser elegidos por los accionistas. Si los estatutos de la compañía contienen una norma que

otorgue a los trabajadores el derecho a elegir a la mayoría de los miembros del directorio en una Sociedad Limitada, dicha norma sería ilegal y nula. Los miembros del directorio elegidos por los trabajadores son elegidos por un período de 4 años de entre aquellos trabajadores que hayan trabajado para la compañía o el grupo de empresas durante un 1 año previo a la elección.

La AL y la norma correspondiente de la APL estipulan que, si los trabajadores desean estar representados en el directorio, deben tomar esta decisión formalmente ellos mismos. La decisión debe tomarse mediante votación secreta y por lo menos la mitad de los trabajadores de la compañía o grupo de empresas deben votar a favor de dicha representación. La decisión debe luego notificarse por escrito al directorio de la compañía o a la compañía matriz y el directorio debe informar esta decisión al Registrador de Sociedades Limitadas.

También se debe llevar a cabo una votación secreta para elegir a los representantes. Las normas que regirán el procedimiento para tomar la decisión en cuanto a si los trabajadores deben estar representados en los directorios, la elección de los representantes (que deben ser considerados como trabajadores según lo establecido en la Ley) y el método para calcular el número promedio de trabajadores deberán ser determinadas por el Ministerio de Industria. Dichas regulaciones se establecen en los Decretos 942 y 943 de 1993 (que

fueron posteriormente enmendados). En ellos se señala que todos los trabajadores que hayan alcanzado la edad de 15 años, salvo los miembros registrados de la gerencia y los trabajadores que tienen un empleo permanente fuera del reino danés, son considerados trabajadores según lo estipulado en las Leyes.

En cuanto a la decisión de si los trabajadores desean estar representados en el directorio, el inciso 4 de los decretos antes referidos establece que una votación sobre la cuestión puede ser solicitada ya sea por una mayoría de los representantes de los trabajadores en el comité de cooperación (o los comités de cooperación de las compañías subsidiarias), por un sindicato que represente a por lo menos una décima parte del número de trabajadores de la compañía o grupo de empresas, o por una décima parte del número de trabajadores de la compañía o grupo de empresas.

Cabe notar que el rol formal de los sindicatos está limitado a exigir que los trabajadores puedan votar para tener representación en el directorio. El sindicato no tiene derecho a decidir a quién se debe elegir. Si la mayoría de los trabajadores votan a favor de tener representación, se debe llevar a cabo una nueva votación dentro de los 6 meses posteriores a la decisión con el fin de elegir a los trabajadores que se desempeñarán como sus representantes y a sus suplentes. Si, por otro lado, los trabajadores han decidido que no desean

tener representación, no se podrá llevar a cabo ninguna votación hasta después de transcurridos 6 meses. Los trabajadores elegibles para ser elegidos son aquellos que hayan alcanzado los dieciocho años de edad y no se encuentran bajo ningún tipo de tutela. Asimismo, el trabajador debe haber sido empleado de la compañía o grupo de empresas durante los últimos doce meses y debe seguir siéndolo en la fecha en que se publique la relación de trabajadores con derecho a voto así como en la fecha de la elección.

Los representantes de los trabajadores no se integran al directorio hasta que los accionistas hayan elegido a sus representantes en una junta general ordinaria de la compañía. Los anteriores representantes permanecerán en su cargo hasta el momento en que se produzca dicha elección. Los miembros del directorio elegidos por los trabajadores tienen los mismos derechos y deberes que los miembros elegidos por los accionistas o, en ciertas compañías, nombrados por las autoridades públicas, lo que significa que tienen responsabilidades de conformidad con lo dispuesto en la AL y APL. Este hecho significa, además, que también tienen la misma obligación que los demás miembros del directorio de no revelar los asuntos confidenciales que se discuten en el directorio. Esto podría crear problemas con aquellos compañeros de trabajo a quienes les gustaría saber qué está ocurriendo en la compañía. Por ello, la AL y una disposición similar de la APL

establecen que el Ministerio, por decreto administrativo, debe redactar normas sobre cómo tratar este problema en compañías en cuyo directorio están representados los trabajadores.

Estas normas han sido redactadas y están contenidas en el Decreto de 1993, el cual estipula que el directorio tiene el deber de brindar la información necesaria a los trabajadores. Si un empleado que es miembro del directorio deja su empleo en la compañía, éste es reemplazado en el directorio por el empleado que fue elegido como su suplente. Si el suplente también ha dejado su empleo en la compañía, el directorio está bajo la obligación de disponer que se elija a nuevos representantes tan pronto como sea posible. Los trabajadores que sean elegidos como representantes de los trabajadores en el directorio pueden ser destituidos por una decisión de sus compañeros de trabajo, incluso si el período de elección no ha llegado a su término. Los miembros del directorio de una sociedad limitada que han sido elegidos por los trabajadores están protegidos contra los despidos de acuerdo con las mismas normas aplicables a los representantes de los miembros de un sindicato en el centro de trabajo.

## **ESLOVAQUIA**

**Sistema Básico de Participación de los Trabajadores** Todos los trabajadores (tanto en el sector público como privado) tienen derecho por ley

a participar en la toma de decisiones de la compañía, ya sea directamente o a través de los representantes de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores incluyen el organismo sindical competente, el comité de empresa o síndico de la empresa, así como también los representantes en materia de seguridad e higiene ocupacional, de conformidad con el reglamento especial. Los trabajadores participarán a través del organismo sindical competente, el comité de empresa o el síndico de la empresa, en el establecimiento de condiciones de trabajo justas y satisfactorias por medio de: a) la cogestión; b) la consulta; c) la información; d) la inspección del trabajo. Los trabajadores tienen derecho a participar en la negociación colectiva sólo a través del organismo sindical competente. Si una organización sindical y el comité de empresa funcionan en forma paralela, la organización sindical tiene el derecho a dirigir la negociación colectiva, controlar la implementación de las disposiciones del convenio colectivo y los derechos de información; mientras que el comité de empresa se encarga de la cogestión, la consulta, la información y la inspección.

Además del involucramiento básico de los trabajadores que se aplica a todos los empleadores, bajo las leyes eslovacas las compañías estatales y las sociedades anónimas (incluyendo las Sociedades Anónimas Europeas), están amparadas por una legislación específica que concede a los

trabajadores elegidos la participación en los organismos de la compañía. Los representantes de los trabajadores, seleccionados de acuerdo a las disposiciones sobre la participación básica de los trabajadores, y, en particular, los dirigentes sindicales, participan directamente estableciendo estos órganos de la compañía (por ejemplo, en la elección de los representantes de los trabajadores).

En el caso de los empleadores en cuya empresa no existe ni representación sindical, ni comité de trabajo, los trabajadores ejercen directamente el derecho de nombrar a los candidatos y de emitir su voto. La participación de los trabajadores puede desarrollarse de dos formas: la participación: 1) monista (estructura de un único nivel con una sola junta directiva); 2) dualista (estructura de dos niveles con una junta directiva y un consejo de vigilancia). La participación en las compañías estatales: se establece un consejo de vigilancia en cada compañía estatal, independientemente del tamaño y la actividad, con excepción de las compañías estatales cuya actividad básica (como se especifica en sus estatutos de constitución) sea la de Servicios de Interés General (SGI por sus siglas en inglés): por ejemplo, los ferrocarriles y el servicio postal.

La mitad de los miembros del consejo de vigilancia pueden ser elegidos o retirados por los trabajadores, o sus delegados, por medio de la votación; si existe una representación sindical en la

compañía, el sindicato delegará a un representante del personal, y los estatutos sindicales determinarán si este miembro será elegido o nombrado por los dirigentes sindicales o los miembros sindicales, a través de una reunión. La participación en compañías privadas: en las compañías privadas, de acuerdo al Derecho Societario, un consejo de vigilancia sólo es obligatorio en las sociedades anónimas con un capital básico de por lo menos un millón de coronas eslovacas. El número de integrantes del personal determina cuántos representantes de los trabajadores integran el consejo de vigilancia: en una compañía con más de 50 trabajadores a tiempo completo, los trabajadores eligen a un tercio del consejo de vigilancia. Sin embargo, los estatutos de la compañía pueden establecer un porcentaje mayor de miembros del consejo de vigilancia, elegidos por los trabajadores. La junta directiva organiza la elección de los miembros del consejo de vigilancia en coordinación con el sindicato. Si no existe una organización sindical en la compañía, el directorio organiza la elección de los miembros del consejo de vigilancia (elegidos por los trabajadores), en coordinación con los trabajadores que tienen derecho a voto. La organización sindical o los grupos de trabajadores que estén conformados por un mínimo de 10 por ciento de los votantes con derecho a voto, están autorizados a proponer al directorio la elección o el retiro de los miembros del consejo de vigilancia; por este motivo, las propuestas deben ser aprobadas al

menos por la mitad de los votantes con derecho a voto, o sus delegados. Las normas que regulan la elección o retiro de los miembros del consejo de vigilancia por parte de los trabajadores son redactadas y aprobadas por la organización sindical. Cuando en las empresas no existe una organización sindical, estas normas son redactadas y aprobadas por el directorio en coordinación con aquellos trabajadores que tienen derecho a voto.

Los derechos y deberes del consejo de vigilancia: 1) En las compañías estatales, el consejo de vigilancia: a) analiza las cuentas anuales y extraordinarias y hace propuestas con relación a las ganancias y pérdidas; b) discute los temas básicos del desarrollo de la compañía y los conceptos del negocio; c) debate los temas económicos y de gestión relacionados con la compañía; d) controla las cuentas y otros registros; e) recomienda el despido de directores; f) emite informes sobre la división, fusión o liquidación de la compañía; g) presenta informes financieros anuales y provisionales (bianual); h) aprueba la selección del auditor; i) aprueba las disposiciones de préstamos y créditos, la transferencia de las propiedades de la compañía, el uso de las propiedades de la compañía por parte de los directores u otras personas autorizadas, y los nombramientos. Se requiere una mayoría de todos los miembros de la junta con derecho a voto para aprobar las determinaciones de la misma; 2) En las sociedades anónimas, el consejo

de vigilancia: a) supervisa las actividades del Directorio y la gestión de los negocios; b) tiene derecho a examinar cualquier documento relacionado con las actividades de la compañía, y controlar la contabilidad de la compañía, las prácticas del negocio, los estatutos de la compañía y las determinaciones de la Asamblea General; c) supervisa las cuentas consolidadas ordinarias y extraordinarias, hace propuestas relativas a las ganancias y pérdidas, e informa a la Asamblea General; d) convoca a la Asamblea General de conformidad con los intereses de la compañía y propone las medidas necesarias; e) designa a las personas para que representen a la compañía en juicios o en negociaciones con otros organismos

**Participación de los Trabajadores en el Procedimiento de la Toma de Decisiones** El sistema esloveno actual de participación de los trabajadores en el procedimiento de toma de decisiones fue evolucionando frente al escenario de una transición, cuando los antiguos valores dieron un giro total al momento en que la función social había sido excluida de las compañías, prevaleciendo el papel de los dueños del capital.

Esta situación fue extremadamente agobiante para los trabajadores eslovenos, cuyos derechos fueron menoscabados y marginados. La ley eslovena sobre el involucramiento de los trabajadores se basa en el Artículo 75 de la Constitución Eslovena de 1991, que garantiza a los trabajadores el derecho de cogestión. Sobre

esta base, la Ley sobre la Participación de los Trabajadores en la Gestión (Law on the Participation of Workers in Management) (LPWM por sus siglas en inglés), aprobada en el año 1993, garantiza una variedad de derechos de participación, individual y colectiva, en la forma de derechos de información y consulta, incluyendo la participación a nivel de directorio. De acuerdo a la LPWM (Art. 2) los trabajadores tienen el derecho a lo siguiente: a) presentar propuestas y recibir una respuesta de las mismas; b) obtener información relevante; c) dar su opinión y recibir una respuesta; d) realizar consultas con el empleador; e) la cogestión; f) vetar las decisiones del empleador; g) otras formas de participación, si lo deciden los representantes de los trabajadores y el empleador. La participación de los trabajadores en la toma de decisiones es, ciertamente, más efectiva si los representantes de los trabajadores participan en el consejo de vigilancia o en la junta directiva de la compañía. La Ley contempla que los trabajadores tienen el derecho a participar en el consejo de vigilancia, cuando existe uno, estipulando que los trabajadores se organicen a fin de que ejerzan la participación colectiva.

De acuerdo a la Ley de Sociedades, el estatuto de las compañías determinan si éstas deben contar o no con un consejo de vigilancia; n obstante, un consejo es obligatorio en las siguientes situaciones: a) cuando el capital suscrito de la compañía es de 410 millones de

dólares (aproximadamente 1.7 millones de euros) o más; b) cuando la empresa contrata más de 500 trabajadores; c) cuando la empresa se ha establecido gradualmente (los fundadores de la compañía deben recaudar el capital necesario mediante la venta de acciones); d) cuando las acciones de la compañía cotizan en la bolsa de valores; e) cuando la compañía tiene más de 100 accionistas. El comité de empresa puede elegir (y retirar) a los miembros del consejo de vigilancia, quienes representan los intereses de los trabajadores. El número de representantes de los trabajadores se determina de acuerdo a los estatutos de la compañía, pero no puede ser menor a un tercio ni mayor a la mitad de todos los miembros del consejo de vigilancia.

Los métodos de elección y destitución son determinados por las normas de procedimiento de los comités de empresa. Sin embargo, se debe enfatizar que el presidente del consejo de vigilancia siempre es un representante de los accionistas y tiene el voto dirimente.

**Representación de los Trabajadores a Nivel de los Órganos de Administración** Los representantes de los trabajadores en el consejo de vigilancia tienen los mismos derechos que los representantes de los dueños/accionistas, y tienen plena participación en la toma de decisiones. Al mismo tiempo, son responsables ante el comité de empresa e, indirectamente,

ante todos los trabajadores. Por su propia naturaleza, el consejo de vigilancia sirve necesariamente de tribuna para los distintos intereses y opiniones, sobre cuya base se debe llegar a la solución más adecuada. El comité de empresa también está autorizado a proponer el director de los trabajadores, quien debe ser un miembro de pleno derecho de la junta directiva. Sobre la propuesta del comité de empresa, el consejo de vigilancia (o en la ausencia del consejo de vigilancia los propios accionistas), nombra al director de los trabajadores. Se designa al director de los trabajadores en las compañías que tienen más de 500 trabajadores.

En las compañías con menos de 500 trabajadores, el director de los trabajadores puede ser nombrado por mutuo acuerdo entre el empleador y los trabajadores. El director de los trabajadores representa los intereses de los trabajadores en la administración de recursos humanos y en asuntos sociales. Como ya se mencionó, la Ley sobre la Participación de los Trabajadores en la Gestión (1993) introdujo el concepto de elección de los representantes de los trabajadores, que existen además de las representaciones sindicales (reguladas por la Ley de Representación Sindical, de 1993). Estas dos formas de representación trabajan por separado en forma institucional y funcional: mientras que los sindicatos poseen la llamada "función conflictiva" (negociación colectiva, violación de derechos), los representantes de los

trabajadores realizan una “función cooperativa” y, por ejemplo, no tienen derecho a recurrir a la huelga.

Teóricamente, el sistema esloveno de participación de los trabajadores está muy avanzado, garantizando a los trabajadores una gran variedad de derechos de participación. Sin embargo, en la práctica, la ley ha sido implementada en forma lenta, y todavía existen numerosas violaciones de los derechos de los trabajadores, en tanto que los trabajadores mayormente no saben cuáles son sus derechos y los mecanismos para hacerlos cumplir.

**Implementación de los Estatutos de la Sociedades Anónimas Europeas en la Ley Eslovena)** En 2004, cuando se estaba elaborando el anteproyecto de las modificaciones de la Ley de Sociedades, la Asociación Eslovena de “Gerentes” (Slovenian “Manager” Association) llevó a cabo una encuesta entre los directores eslovenos con relación al sistema monista propuesto. Más de la mitad de ellos estaban satisfechos con los consejos de vigilancia, enfatizando que su papel no era sólo de supervisión, sino también consultivo. Mientras que dos tercios de los directores pensaban que la introducción de una opción monista sería un avance positivo, sólo un quinto de ellos confirmó su intención de proponer esta opción a los accionistas.

Eslovenia es uno de los pocos Estados Miembros de la UE que regula la participación de los trabajadores a nivel de órganos de administración. El procedimiento de ingreso a la UE, el establecimiento de la Sociedad Anónima Europea, y las tendencias generales de la globalización han colocado al modelo de participación de los trabajadores eslovenos “en período de prueba”. El debate sobre los sistemas monistas y dualistas continúa siendo controversial. Sin embargo, el derecho comparado y las prácticas indican que ambos sistemas pueden funcionar eficazmente, siempre y cuando estén bien implementados. Desde el punto de vista de los representantes de los trabajadores, el sistema dualista ha resultado exitoso.

Por otro lado, los empleadores desean tomar decisiones en una forma más efectiva y rápida, y están a favor de la opción del sistema monista. Por consiguiente, el legislador esloveno tiene la difícil tarea de mejorar la efectividad y racionalidad económica del actual sistema administrativo. Sin embargo, el involucramiento de los trabajadores se debe abordar adecuadamente, ya que es un asunto constitucional en Eslovenia.

## **ESTONIA**

**Representación de los Trabajadores** En Estonia, los trabajadores participan en las relaciones laborales principalmente a través de delegados sindicales y sindicatos. Sin embargo, el rol de los trabajadores en la

organización del trabajo y los asuntos sociales no ha sido significativo. Esto se debe particularmente a la evolución histórica de las organizaciones de trabajadores.

Los primeros sindicatos tradicionales se establecieron en Estonia durante la década de los años 30, pero fueron extinguidos en 1940 cuando la Unión Soviética tomó el control de Estonia.

Durante el período soviético, la labor principal de los sindicatos era implementar las directivas del Partido Comunista, y no proteger ni defender los intereses de los trabajadores. La reforma de los sindicatos se implementó a comienzos de la década de los 90.

### **Formas de Involucramiento de los Trabajadores.**

**Delegados de Personal** La situación legal de los delegados de personal es regulada por la Ley de Representantes de los Trabajadores (*Employees' Representatives Act*) (ERA). De acuerdo con ERA, un delegado de personal es un empleado de una compañía, organismo, u otra organización (en adelante: la compañía), que es elegido por los miembros de un sindicato o por una asamblea general de trabajadores que no pertenecen a un sindicato, para representar a los trabajadores en las relaciones laborales con el empleador. Por lo tanto, un delegado de personal puede ser un representante de un sindicato, así como un representante libremente elegido por una asamblea general de trabajadores (es decir, trabajadores no sindicalizados). En la práctica, los delegados de personal son usualmente elegidos en compañías que tienen un sindicato.

*Competencia de los Representantes de los Trabajadores.*  
*Competencia de los Delegados de Personal.* Según la

ERA, los delegados de personal tienen las siguientes obligaciones: □ supervisar el cumplimiento con los términos de los convenios colectivos, contratos de trabajo y leyes laborales; □ cumplir con la obligación de paz durante la vigencia de un convenio colectivo; □ actuar como mediador entre las partes en los conflictos laborales; □ comunicar información sobre relaciones laborales al empleador o al representante del empleador y a los trabajadores, sus sindicatos y federaciones; □ mantener la confidencialidad de cualquier secreto comercial o profesional del cual tomen conocimiento; □ con el fin de permitir que cumplan con sus deberes en forma apropiada, la ERA también otorga a los delegados de personal una serie de derechos; □ examinar libremente las condiciones de trabajo y la organización del trabajo; □ recibir del empleador la información que sea necesaria para llevar a cabo sus actividades, así como detalles sobre los conflictos laborales; □ suspender la resolución de los contratos de trabajo en el caso de despidos colectivos; □ difundir libremente a los trabajadores, información relativa a las actividades laborales y sindicales; □ con el consentimiento del empleador, utilizar las instalaciones, sistemas de telecomunicaciones, equipos de fotocopiado y medios de transporte del empleador para cumplir con sus deberes; □ notificar al dueño de la empresa, organismos gubernamentales, sindicatos y similares sobre toda violación de las leyes laborales, convenios colectivos, contratos de trabajo u otros acuerdos de carácter laboral. □ □ los derechos y deberes de un delegado de personal, elegido por un sindicato, se detallan en la TUA.

**Otras Formas de Participación.** Además de los delegados de personal y sindicatos, los trabajadores participan en la seguridad y salud ocupacional a través de los representantes del medio ambiente de trabajo y los

miembros de los comités de medio ambiente de trabajo (Ley de Seguridad y Salud Ocupacional). En el caso de los despidos colectivos y el traspaso de una empresa, un empleador debe informar a todos los trabajadores sobre estos hechos, en caso no se haya elegido a representantes de los trabajadores en la compañía (Ley de Contratos de Trabajo). Conforme a la Ley de Involucramiento de los Trabajadores en las Actividades de las Empresas de Dimensión Comunitaria, Grupos de Empresas de Dimensión Comunitaria y Sociedades Anónimas Europeas, (*Act on Employee Involvement in the Activities of Community-Scale Undertakings, Community-Scale Groups of Undertakings and European Companies*), los representantes de los trabajadores son elegidos como miembros de comisiones especiales de negociación y órganos legales de representación por las asambleas generales de trabajadores.

*Competencia de los Representantes elegidos por un Sindicato:* De acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical (TUA por sus siglas en inglés), un sindicato es una asociación independiente y voluntaria de personas, que está fundamentada en su iniciativa y cuyo objetivo es representar y proteger los derechos e intereses de empleo y servicio de los trabajadores, así como sus intereses profesionales, económicos y sociales.

La TUA establece que un sindicato puede ser fundado por un mínimo de 5 trabajadores a nivel de la compañía. Una federación de sindicatos puede ser fundada por cinco sindicatos como mínimo. No menos de cinco federaciones nacionales o sindicatos que agrupan a trabajadores por área o profesión, pueden formar una confederación de sindicatos. Aunque la TUA establece condiciones ventajosas para

la fundación y operación de los sindicatos, en la actualidad tan sólo un trece por ciento por ciento de los trabajadores pertenece a un sindicato. Conforme a la TUA, los trabajadores tienen derecho a actuar como representantes elegidos de un sindicato. La TUA no establece una definición para dichos representantes, pero en la práctica un representante elegido de un sindicato puede ser un delegado de personal, un miembro de la junta directiva de un sindicato, o cualquier otro representante elegido por el sindicato. La TUA señala las competencias de los representantes elegidos de un sindicato que actúan a nivel de la compañía: celebrar convenios colectivos u otros contratos relativos a empleo, servicios o temas sociales; □ cooperar con el empleador y los organismos estatales a fin de mejorar la situación de seguridad y salud ocupacional; □ cooperar con las agencias estatales de empleo y los gobiernos locales en temas relacionados con la mejora del empleo, capacitación, cursos de perfeccionamiento para el personal, competencias profesionales y formación profesional; participar en el proceso de información y consulta a los trabajadores, y en la toma de decisiones, en la medida regulada por la TUA y otras legislaciones y acuerdos; □ examinar los contratos de trabajo y convenios colectivos, así como otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo, si así lo solicita algún miembro del sindicato; representar y proteger a los miembros de los sindicatos ante los organismos de resolución de conflictos laborales, con relación a los organismos gubernamentales estatales y locales, los empleadores y las asociaciones de empleadores.

La TUA establece normas detalladas sobre el derecho de los representantes de los sindicatos a ser informados y consultados. El procedimiento de negociación colectiva y

de celebración de convenios colectivos se estipula en la Ley de Convenios Colectivos. Los derechos de los representantes elegidos de un sindicato para la solución de conflictos laborales colectivos se señalan en la Ley sobre Resolución de Conflictos Laborales Colectivos.

*Conclusiones:* En Estonia, los trabajadores participan principalmente en las relaciones laborales a través de los delegados sindicales elegidos por un sindicato. Los derechos y obligaciones de los delegados sindicales son regulados por ley, y las competencias de los delegados sindicales elegidos por un sindicato son más amplias que las de los representantes elegidos por una asamblea general de trabajadores. Si bien la ERA y la TUA otorgan amplios derechos a los representantes de los trabajadores, los trabajadores no ejercen estos derechos debido a que, a menudo, en muchas compañías no se elige a representantes de los trabajadores y, además, los trabajadores carecen de los conocimientos y calificaciones requeridas. Probablemente tome años desarrollar una cooperación constructiva entre los interlocutores sociales en Estonia.

## **FINLANDIA**

**Participación** En las últimas décadas se han desarrollado en Finlandia diferentes formas de participación de los trabajadores, lo que ha permitido a los trabajadores adquirir información sobre los asuntos de la empresa e influenciar la producción, la política de personal y los aspectos generales del desarrollo de la empresa, así como participar en el procedimiento de colaboración en

representación de terceros. Las leyes clave son la Ley de Cooperación dentro de las Empresas (*Cooperation within Undertakings Act*) (1978), la Ley de Fondos de Personal (*Act on Personnel Funds*) (1989) y la Ley de Representación del Personal en la Administración de las Empresas (*Act on the Representation of the Personnel in the Administration of Enterprises*) (1990). Los mecanismos de participación se diferencian del sistema de negociación colectiva en que éstos no se basan en la idea de una solución de compromiso al conflicto de intereses entre la mano de obra y el capital, sino en la concepción del interés común de la empresa y sus trabajadores en lograr el éxito y el progreso. Una empresa próspera puede, además, permitirse mejorar la posición de sus trabajadores. Por otro lado, una atención adecuada de los asuntos de personal contribuye al éxito de la empresa. La representación indirecta ha evolucionado a la par que la participación directa normal entre el empleador y el empleado individual, y constituye, en efecto, la principal forma de participación en Finlandia. Además de los procedimientos de negociación contemplados en los convenios colectivos, tanto los procedimientos de cooperación como la cooperación en grupos corporativos, la cooperación en temas de seguridad y salud, la representación de los trabajadores en la administración de la compañía y los fondos de personal, están comprendidos dentro de esta categoría. La participación directa y estos mecanismos de participación indirecta garantizan el suministro de información, y la oportunidad de ser escuchados y crear los medios para hacer un aporte, tener voz en la toma de decisiones y alcanzar acuerdos. La Constitución encarga al gobierno la tarea de promover

oportunidades para que las personas participen en los asuntos de la sociedad e influyan en las decisiones que las afectan.

### **Sistema de Cooperación: Alcance y Estructura)**

La Ley de Cooperación dentro de las Empresas (1978) señala que son sus fines mejorar el funcionamiento y las condiciones de trabajo en las empresas, y aumentar la eficacia de la cooperación entre la gerencia y el personal, así como entre todo el personal. Por consiguiente, ahí se indica que el propósito de la cooperación dentro de grupos de compañías es promover la interacción entre la gerencia y el personal del grupo así como entre todo el personal.

Asimismo, la referida Ley señala que, con el propósito de lograr estos fines, se aumentan las posibilidades de los trabajadores del centro de trabajo de influenciar el tratamiento de los asuntos relacionados con su trabajo y el lugar de trabajo.

La Ley es aplicable a los centros de trabajo que normalmente cuentan con no menos de treinta trabajadores; las disposiciones sobre el cese colectivo son además aplicables a las empresas con un mínimo de 20 trabajadores, en caso que el objetivo de dicho cese sea despedir a por lo menos diez trabajadores.

En Finlandia, las disposiciones sobre cooperación en grupos de compañías son aplicables a grupos de empresas que cuenten con un mínimo de 500 trabajadores, y las disposiciones sobre cooperación internacional son aplicables a grupos de compañías con un mínimo de 1,000 trabajadores en el Espacio Económico Europeo (EEE), y con un mínimo de 150 trabajadores en por lo menos dos países miembros.

La Ley es aplicable a las instituciones estatales que adoptan la forma de compañías de derecho privado. Otras instituciones estatales dedicadas a actividades comerciales pueden quedar comprendidas dentro del alcance de la Ley. Corresponde al Consejo de Trabajo decidir las cuestiones relacionadas con el alcance de la Ley. Conforme a la Ley, las partes de la cooperación son el empleador y el personal de la empresa. La cooperación práctica tiene lugar ya sea entre los trabajadores individuales y sus superiores, o entre los representantes del empleador y el personal. Los representantes del personal son el jefe de los delegados de personal y los delegados de personal departamentales de los trabajadores manuales, y los delegados de personal de los trabajadores de oficina, así como los representantes en materia de protección laboral en el lugar de trabajo. Si un grupo de miembros del personal no tiene un delegado de personal, pero la mayoría del grupo desea tener un representante encargado de la cooperación conforme a la Ley, los trabajadores en cuestión tienen derecho a elegir a dicho representante (independientemente de si están o pudieran estar representados por un representante en materia de protección laboral).

Un derecho similar se otorga a los trabajadores que conforman una mayoría del grupo del personal en cuestión, pero que no han tenido voto para elegir al delegado del grupo del personal debido a que el sufragio ha estado limitado a los miembros de un sindicato. Es posible que el empleador y los representantes del personal acuerden que, en la empresa o en parte de ella, los temas de

cooperación o, algunos de ellos, sean tratados por un comité compuesto por representantes del empleador y del personal. Se supone que la cooperación dentro de los grupos de compañías debe desarrollarse conforme a un acuerdo entre la gerencia y los representantes del personal. Si no se llega a ningún acuerdo, el personal de cada empresa dentro del grupo tiene derecho a elegir a un representante en materia de cooperación, teniendo presente que cada grupo de personal dentro del grupo de compañías debe estar representado. Se incluyen disposiciones similares con respecto a la cooperación internacional y la elección de representantes finlandeses de la cooperación internacional bajo la legislación de otro país del EEE.

Si un asunto sujeto a la cooperación concierne a un sólo empleado, éste se tratará principalmente entre dicho empleado y un representante del empleador, pero a solicitud del empleador o del empleado. Además, el asunto se negociará entre el empleador y el representante de personal que corresponda. Si un asunto relativo a la cooperación concierne a los trabajadores de un departamento o de otra unidad similar de manera general, éste se tratará con los correspondientes representantes de personal de la unidad en cuestión.

Si el asunto concierne a dos o más grupos de personal, se llevará a cabo una reunión entre el empleador y los representantes de personal que correspondan; salvo que el comité antes mencionado vaya a tratar el asunto.

### **Participación en la Administración de las Empresas**

La Ley de Representación del Personal en la Administración de las Empresas (*Act on the*

*Representation of the Personnel in the Administration of Enterprises*) (1990) otorga a los trabajadores el derecho a participar en la administración de las empresas. La citada Ley señala que el propósito de esta participación es desarrollar las actividades de la empresa, intensificar la cooperación entre la empresa y el personal, y aumentar la influencia ejercida por el personal. Esta Ley es aplicable a los empleadores de empresas finlandesas (con excepción de los organismos públicos) que normalmente emplean en Finlandia a no menos de 150 personas. La representación se puede pactar mediante acuerdo entre el empleador y por lo menos dos grupos de personal cubiertos por la Ley de Cooperación dentro de las Empresas, que representen en conjunto a la mayoría de los trabajadores. A falta de dicho acuerdo y si así lo solicitaran dos grupos de trabajadores que representen en conjunto a la mayoría del personal, dicho personal tiene derecho a elegir a sus representantes en la administración de la empresa. En este caso, el empleador tiene derecho a decidir si los representantes se elegirán como miembros del directorio, del consejo de administración (si lo hubiera), o de los grupos directivos de las distintas unidades de la sociedad, comprendiendo en conjunto las actividades de toda la empresa; el número de representantes será equivalente a la cuarta parte de los demás miembros del órgano en cuestión, pero dicho número no podrá ser menor a uno ni mayor a cuatro. Los representantes del personal ostentan la misma posición que los demás miembros del órgano en cuestión. Sin embargo, no tienen derecho a participar en el manejo de los asuntos relacionados con el nombramiento, despidos o condiciones de servicio de los directores de la empresa, las

condiciones de servicio del personal, o las acciones sindicales.

### **Asuntos relacionados con la Cooperación y su**

**Tratamiento** Los asuntos relacionados con la cooperación se incluyen en un amplio catálogo. El catálogo comprende los temas que ejercen una influencia fundamental sobre la posición del personal, los cambios esenciales en el funcionamiento de la empresa o de una parte de la misma, la influencia de tales cambios en el número de miembros del personal de diversas profesiones, los conjuntos de normas que afectan la posición del personal, y cuestiones relativas a la capacitación, información y trabajo social.

En la mayoría de los asuntos indicados, la cooperación contemplada en la Ley consiste en consultas e información. Antes de que se tome una decisión sobre dicho asunto, el empleador discutirá los fundamentos, efectos y alternativas de la medida con los trabajadores o los representantes de personal que corresponfan, y les brindará la información necesaria para tratar el tema. Luego de realizadas las consultas requeridas, la decisión y responsabilidad respectivas recaen en el empleador. Si alguna circunstancia imprevista que tenga un efecto adverso en la producción o economía de la empresa, obstaculiza los procedimientos de cooperación, el empleador tiene derecho a actuar sin efectuar ninguna consulta anticipada. En tal caso, el asunto se someterá a consulta lo más pronto posible y, al mismo tiempo, el empleador explicará los motivos por los cuales se lleva a cabo el procedimiento excepcional.

No obstante, existen ciertos asuntos con respecto a los cuales el poder de decisión del empleador es más restringido que en los asuntos de cooperación en general.

*A) Seguridad en el trabajo, traspaso de empresas y fusiones.* No se puede llevar a cabo un despido colectivo sin antes llegar a un acuerdo, o mientras no hayan transcurrido por lo menos 7 días después de iniciadas las discusiones sobre la acción prevista. Los períodos de desempleo y las transferencias a un trabajo a tiempo parcial se tratan como terminación de la relación de trabajo. En el caso de un despido colectivo, una transferencia a un trabajo a tiempo parcial, o un período de desempleo de más de 90 días, evidentemente afectará por lo menos a 10 trabajadores; el período de 7 días se sustituye por un período de 3 meses (2 meses en el caso de traspaso de empresa o fusión), contados a partir del día en que se entregó la propuesta de negociación a los representantes del personal. Las acciones del empleador, tales como cambios en los métodos de trabajo, adquisiciones de nueva maquinaria, etc., así como traspasos de empresas y fusiones, se tratarán como terminación de la relación de trabajo, etc., si es obvio que la acción resultará en una terminación de la relación de trabajo, una transferencia a un trabajo parcial o un período de desempleo. En todo caso, un traspaso o fusión de empresa se debatirá, con el fin de determinar si la acción tiene efectos que implican una obligación de negociar sobre el tema. El cesionario tiene derecho a participar en las negociaciones que se realicen antes de la fecha efectiva del traspaso o fusión, y a incluir el tiempo que dure dicha participación en el período de negociación efectiva.

*B) La contratación de personal externo.* Se informará a los representantes de personal

respectivos sobre todo contrato previsto que requiera el empleo de personal externo. Con ciertas excepciones, cualquiera de dichos representantes de personal correspondientes tiene derecho a solicitar que el asunto se trate dentro del procedimiento de cooperación y, hasta que no se concluyan las consultas, pero sin exceder el período de una semana, el empleador no podrá concretar el contrato previsto.

C) El *reglamento de trabajo* y normas similares sólo se pueden adoptar por acuerdo entre el empleador y los representantes de personal respectivos.

D) La *capacitación en materia de cooperación* sólo puede verse afectada en la medida en que se haya llegado a un acuerdo sobre su alcance y contenido.

E) *La asignación de beneficios laborales complementarios*.

Ésta es el área en que el poder de decisión del empleador está sujeto a mayores restricciones. Los beneficios laborales complementarios aplicables comprenden los servicios de comedor en los lugares de trabajo, las guarderías infantiles, el uso y planificación de instalaciones de bienestar (desde instalaciones de aseo, hasta salones para reuniones) en el centro de trabajo, las actividades vacacionales y en clubes, los obsequios y subsidios para el personal, y las viviendas para los trabajadores (con excepción de los trabajadores directivos).

La Ley de Cooperación dentro de las Empresas no obliga directamente al empleador a asignar recursos para ninguno de los propósitos antes mencionados, ni otorga al personal el derecho a solicitar dicha asignación al empleador; sin embargo, si en efecto el empleador ha reservado recursos para cualquiera de dichos propósitos y no se llega a un acuerdo con respecto a cómo

se asignarán los mismos, la asignación definitiva de los recursos (dentro de los fines para los cuales se han asignado), quedará a decisión de los representantes del personal. Pero, a pesar de que el empleador no tiene, al amparo de la Ley de Cooperación dentro de las Empresas, el deber de reservar recursos para los beneficios en cuestión, otra legislación (por ejemplo, la Ley de Protección Laboral (*Protection of Labour Act*)), o un convenio colectivo puede exigir que el empleador, por ejemplo, se encargue de cuidar las instalaciones de aseo del lugar de trabajo. Lo que pudiera suceder, si en la opinión del empleador la asignación de los recursos, decidida por el representante del personal, no cumpliera con los requisitos establecidos en las disposiciones legales o en las disposiciones del acuerdo en cuestión, aún está por decidirse. Con respecto al alojamiento otorgado por la compañía, las disposiciones son un tanto más detalladas. Los principios generales para la asignación de viviendas, así como para su división entre los diferentes grupos de personal se manejarán de acuerdo con las disposiciones generales del procedimiento de cooperación: luego de realizadas las consultas con los representantes del personal, la decisión corresponde al empleador. La ejecución de estas decisiones, tales como el establecimiento de fundamentos detallados de la asignación, así como de la asignación de viviendas individuales entre los trabajadores individuales, es por ende un asunto que corresponde determinar a los representantes del personal. El empleador debe brindar la información necesaria para el manejo de los asuntos sujetos a la cooperación. Asimismo, el empleador proporcionará a los representantes del personal información regular que no esté

relacionada con ningún asunto específico sujeto a la cooperación. Esta información regular comprende los estados financieros anuales (estado de ganancias y pérdidas y balance general) de la empresa; un estado económico anual que muestre las tendencias de producción, el personal, la rentabilidad y la estructura de costos; un plan anual de personal que aclare los cambios probables en el número y habilidades de los trabajadores, y las razones de dichos cambios; un plan anual de capacitación que indique las necesidades generales de capacitación en base al plan del personal, y la realización de capacitaciones con respecto a los diversos grupos de personal; así como una estadística de sueldos y salarios (que se preparará según lo requerido por la industria respectiva, o un convenio colectivo a nivel de oficios y profesiones, y que se entregará a cada representante de personal con respecto al personal que representa). Para cumplir con estos requisitos, no es suficiente que el empleador divulgue información ya existente. Los planes de personal y capacitación, y las proyecciones económicas, se elaborarán específicamente para este fin, cuando sea necesario. En un municipio bilingüe, la información se redactará y entregará tanto en finlandés como en sueco, si la minoría lingüística en el centro de trabajo está conformada por al menos 10 personas y por más del 10 por ciento del personal.

La información sobre secretos comerciales o empresariales del empleador, ya sea que la misma se dé o no para un asunto específico, será manejada, a solicitud del empleador, únicamente por los trabajadores o por los representantes de personal respectivos, evitando divulgar dicha información a personas ajenas a la empresa.

**Cooperación en Grupos Corporativos** Se trata de un sistema de participación de los trabajadores de un grupo corporativo que otorga a los representantes del personal el derecho a recibir información y a influir en las decisiones relacionadas con asuntos de trabajo y personal. El derecho a participar también se aplica a la compañía matriz que toma las decisiones. De conformidad con la Ley de Cooperación de 1978, la cooperación en grupos corporativos debe establecerse, en primera instancia, mediante acuerdo entre la gerencia y los representantes del personal. Además, es posible celebrar convenios colectivos nacionales que contemplen excepciones a las disposiciones de la Ley, tal como se ha hecho en las industrias de pulpa y papel, y metalúrgicas. La cooperación en grupos corporativos se divide en grupos nacionales y grupos multinacionales de cooperación. La *cooperación en grupos corporativos multinacionales* se basa en la Directiva No. 94/45 (la "Directiva sobre el EWC").

En Finlandia, este tema se ha implementado a través de normas legislativas y, adicionalmente, a través de acuerdos celebrados dentro de los grupos corporativos multinacionales.

Las normas sobre la *cooperación en grupos corporativos nacionales* son vinculantes sólo para ciertos grupos corporativos de Finlandia. Con el objeto de hacer efectiva la cooperación, los trabajadores de cada una de las compañías que forman parte del grupo eligen entre ellos a las personas que representarán a las distintas categorías de trabajadores para este fin. El contenido mínimo de cooperación en la toma de decisiones de la empresa implica la obligación de la

gerencia del grupo de brindar, a dichos representantes del personal, información sobre la situación financiera del grupo y sobre cualquier decisión importante a ser adoptada por la gerencia, que afectará a las compañías miembros del grupo y la posición de sus trabajadores. No obstante, las negociaciones reales que forman parte de la cooperación, se llevan a cabo en cada una de las compañías en cuestión que son miembros del grupo.

**Cooperación: Supervisión y Violaciones** El cumplimiento de la Ley de Cooperación dentro de las Empresas es supervisado por el Ministerio de Trabajo y por las partes que integran el convenio colectivo nacional (a nivel de la industria o de los oficios y profesiones), que se aplicará en la empresa respectiva. Un empleador, o su representante, que viole las disposiciones de la ley relativas a la consideración de asuntos al procedimiento de cooperación, a la información que deben dar a los trabajadores y los representantes del personal, o a los días libres y remuneración de los representantes del personal, se hace acreedor a una multa. Un empleador, un representante del empleador o un compañero de trabajo que evite o trate de evitar la elección de un representante de los trabajadores en materia de cooperación dentro de un grupo de compañías, también se hace acreedor a una multa, y lo mismo sucede con cualquier persona que divulgue asuntos que deban mantenerse en secreto de acuerdo con la ley. Si una disposición de la ley ha sido alterada (válidamente) por medio de un acuerdo nacional, se aplican las consecuencias normales de toda violación de las cláusulas de un convenio colectivo, en lugar de imponer una multa conforme a

la ley. Las organizaciones de empleadores y los sindicatos sujetos a dicho convenio están obligados, bajo pena de que se les imponga una multa compensatoria, a asegurar que sus empleadores miembros y sus trabajadores cumplan con las cláusulas del convenio; pero, al parecer, un sindicato local no está expuesto a ninguna consecuencia adversa por incumplimiento de algún deber que dicho convenio pretenda imponer al sindicato o sus representantes, tales como los delegados de personal (que actúan como tales). Si un empleador decide un asunto relativo a un cese colectivo, un período de desempleo, o una transferencia a un trabajo a tiempo parcial, infringiendo con pleno conocimiento, o de manera evidentemente negligente, las disposiciones sobre la realización de negociaciones contenidas en la Ley de Cooperación dentro de las Empresas y, como resultado de la decisión, un empleado es despedido, está en un período de desempleo, o es transferido a un trabajo a tiempo parcial, el empleado tiene derecho a recibir una indemnización pecuniaria por una suma equivalente a 20 meses de salario o sueldo como máximo. La infracción de las normas de negociación no invalida la decisión del empleador, pero si la decisión fue de por sí ilegal, el empleado tiene derecho a recibir, además de la indemnización pecuniaria, una indemnización por los daños reales sufridos.

**Fondos de Personal** De acuerdo con la Ley de Fondos de Personal (*Personnel Funds Act*) de 1989, un *fondo de personal* es un fondo creado por el personal de la empresa (a través de sus representantes), es de propiedad de dicho personal y administrado por el mismo, cuya función es controlar los

pagos de beneficios efectuados por el empleador a dicho fondo y otros activos regulados por la Ley. Se puede crear un fondo de personal en una sociedad colectiva o en comandita de Finlandia, o una sociedad anónima de Finlandia (con excepción de los organismos públicos) que tenga un mínimo de 30 trabajadores, o no menos de 10 trabajadores si ninguna persona posee más del 10 por ciento de la empresa o de su poder de votación. Los fondos de personal no son obligatorios. Un fondo de personal inscrito en el Ministerio de Trabajo posee personería jurídica por derecho propio. No obstante, sólo puede dedicarse a las actividades especificadas en la Ley de Fondos de Personal. Los activos de un fondo de personal están conformados principalmente por los aportes de beneficios pagados por el empleador de acuerdo con un sistema de aportes de beneficios determinado por el empleador, luego de haberlo discutido con los representantes del personal al amparo de la Ley de Cooperación dentro de las Empresas. Los activos del fondo de personal se colocan en la empresa empleadora (o en otra empresa del mismo grupo de compañías), incluso como capital de riesgo o, en otro lugar, de una manera segura y rentable. La participación de cada miembro en el fondo se divide en una parte sujeta a condiciones y en una parte libre. Los aportes de beneficios pagados por el empleador se agregan a la parte sujeta a condiciones, al igual que las ganancias generadas por las inversiones del fondo. Luego de 5 años de pertenecer al fondo, un máximo de 15 por ciento (según se determine de conformidad con el estatuto del fondo) de la parte sujeta a condiciones de cada miembro se transfiere anualmente a la parte libre, de la cual puede disponer libremente el

miembro. Una vez culminada la relación laboral de un miembro, aquella parte de su participación que está sujeta a condiciones es pagada a dicho miembro (o a sus herederos, según sea el caso) luego de cierto tiempo.

## **FRANCIA**

### **Representación de los Trabajadores en la Empresa**

Todas las empresas con 50 trabajadores o más cuentan con un sistema bien desarrollado de comités de empresa o comités empresariales. Conforme a la ley de 1946, dichos comités debían ser informados y consultados sobre la administración y la situación general de la empresa, podían nombrar a dos miembros para que asistieran a las sesiones de directorio y se les proporcionaba facilidades de capacitación para llevar a cabo sus asignaciones.

Las denominadas “leyes Auroux” de 1982 fortalecieron a las instituciones representativas del personal en la empresa, especialmente los comités que están facultados para administrar el bienestar y las actividades culturales de la compañía. Asimismo, se debe elegir delegados de los trabajadores en aquellos establecimientos que cuentan con 11 trabajadores o más, quienes pueden presentar reclamos individuales o colectivos a la gerencia y plantear cuestiones sobre el pago de salarios, disciplina laboral, seguridad y salud, y asuntos relacionados con los convenios colectivos. Los miembros de los sindicatos también pueden establecer sus propias organizaciones laborales autónomas en empresas con cincuenta o más trabajadores.

Además, Francia cuenta con comités de salud, seguridad y condiciones de trabajo que tienen entre 3 y 9 representantes de los trabajadores, y con comités grupales que comprenden a un grupo de empresas comerciales. Desde 1986, se ha ofrecido a las sociedades anónimas de Francia la posibilidad de modificar sus normas internas, a fin de permitir la elección de representantes de los trabajadores para formar parte de su directorio, pero teniendo únicamente derecho de voz. Sin embargo, la representación en el directorio es una obligación y no una opción con respecto a la inclusión de dos miembros con una función consultiva.

### **Representación de los Trabajadores en el Directorio.**

Hasta hace muy poco tiempo atrás, Francia no contaba con ninguna ley que requiriera o estableciera específicamente la representación de los trabajadores en el directorio de las compañías del sector privado. Esto reflejaba las sólidas tradiciones sindicalistas del país, que tendían a resaltar el compromiso de muchos sindicatos con la causa del control de la industria por los trabajadores y con la participación de los mismos. El limitado avance logrado por la representación de los trabajadores en el directorio fue también el resultado de la estructura específica de capital de las firmas francesas. Más que en cualquier otro lugar de Europa, las firmas francesas han estado dominadas tanto por la influencia del Estado, como por el control directo de los bancos, que establecieron relaciones cercanas y estables entre la gerencia y los accionistas, haciendo a un lado los intereses de los trabajadores. Los obstáculos impuestos en Francia relativos a la creación de cargos de directores para los trabajadores en las compañías privadas o en las que cotizan en bolsa son, por lo tanto, enormes. Hasta hace poco, el derecho societario tendía a alentar la creación de directorios simples y unitarios, en lugar de un sistema

dual basado en el modelo alemán, con una separación entre el consejo de administración y el consejo de vigilancia. Sin embargo, bajo una ley promulgada en el año 2001 se está promoviendo una mayor flexibilidad en la forma en que las compañías organizan sus procesos de toma de decisiones. En virtud de los estatutos de las sociedades por acciones, es posible pero no obligatorio disponer la elección de miembros del directorio por los trabajadores de la firma a través de los comités empresariales. Además, sólo los trabajadores de la compañía son elegibles. La proporción que se elija mediante esta modalidad no debe exceder la tercera parte de todo el directorio. Pero la facultad final para determinar si dicho sistema es aceptable recae en los accionistas de la compañía, quienes, en una junta general extraordinaria de accionistas, pueden cancelar dicha participación. Conforme a una ley de 1994, la junta general anual de accionistas debe discutir si los trabajadores tienen o no derecho a contar con una representación en el directorio, en aquellos casos en que los trabajadores posean más del 5 por ciento del capital. Sin embargo, en virtud de otra ley promulgada en 2001, es posible la elección de representantes de los trabajadores en el directorio en aquellos casos en que éstos sean propietarios de por lo menos el 3 por ciento del capital social de la compañía. En la práctica, existen pocas sociedades por acciones cuyos directorios cuenten con representantes de los trabajadores. Pero, en ese caso, actúan como representantes de los trabajadores que son accionistas. Esto es fundamentalmente distinto a tener el derecho a participar en calidad de empleado de una compañía. En el sector privado, quienes representan a los trabajadores en el

directorio no sólo deben ser trabajadores de la compañía, sino que además no pueden tener otro mandato como miembros del comité empresarial de la compañía. Sin embargo, la posición en el sector público de Francia es distinta. La representación de los trabajadores en el directorio se inició en las empresas estatales como resultado de una ley promulgada en 1983. El número de representantes elegidos depende del tamaño de la organización respectiva. Se puede elegir a tres representantes en los órganos que emplean entre 200 y 1,000 trabajadores. En empresas más grandes, se puede elegir hasta un tercio de los miembros del directorio entre los trabajadores. No se les paga ningún sueldo por este servicio y no se espera que asuman toda la responsabilidad por la gobernanza de la compañía, a diferencia de los demás directores. No obstante, el sector público en Francia se ha reducido significativamente desde 1986 bajo los gobiernos de derecha e izquierda, habiendo migrado las compañías al sector privado. Sin embargo, la representación en el directorio no ha sido abolida en caso de las privatizaciones. Dependiendo del tamaño del directorio, los estatutos de la compañía deben reservar dos o tres plazas para los trabajadores que sean miembros del directorio. No obstante, el avance de la propiedad privada hacia lo que antes era una empresa controlada por el Estado, ha aumentado la importancia del valor de ser accionista. Una ola de fusiones y adquisiciones, y el aumento de las presiones impuestas por la globalización, han fortalecido la posición del capital a expensas de la mano de obra en la gobernanza empresarial. Como consecuencia, tal vez inevitable, la estructura de las compañías en Francia se ha inclinado más hacia al denominado modelo

anglosajón en los últimos años. Por otro lado, el sistema de representación de los trabajadores debajo del nivel del directorio sigue siendo importante en muchas compañías francesas.

### **Trabajadores Miembros del Directorio**

Aunque las leyes francesas disponen la asistencia obligatoria de dos miembros del comité de empresa a las sesiones de directorio o del consejo de vigilancia de una compañía, estos delegados no son *trabajadores miembros* del directorio: no poseen sus facultades o responsabilidades y sólo pueden desempeñar una función consultiva. En las empresas del sector público, cuyo número se ha reducido desde la ola de privatizaciones que tuvo lugar entre 1986 y 1987, los representantes elegidos por el personal forman parte del directorio o del consejo de vigilancia, representando usualmente un tercio de los miembros. En el sector privado, las leyes francesas otorgan a los accionistas la facultad de decidir si se debe nombrar o no a trabajadores miembros del directorio. Existen muy pocos ejemplos, aunque hay que admitir que esta forma de participación de los trabajadores no es favorecida ni por los empleadores ni por los sindicatos, con excepción de algunas facciones cristianas y órganos que representan al personal profesional y directivo (los “ejecutivos”).

### **Pago relacionado con el Rendimiento de la Compañía**

Es un conjunto de métodos introducidos por las leyes francesas desde 1967, que asocia la asignación de beneficios a los trabajadores con una mejora en los resultados de la empresa. La ley promueve la introducción de planes de participación en las utilidades, en efectivo,

exonerando a los trabajadores de las sumas asignadas para los aportes al seguro social, y de los impuestos que gravan los sueldos, permitiendo su deducción de las utilidades imponibles de la compañía. No obstante, la introducción de estos planes está sujeta a control. Los acuerdos legales sobre los descuentos sólo se concederán si se cumplen ciertas condiciones; en particular, se deben establecer planes mediante un convenio colectivo. Además, la ley estipula que las sumas en cuestión no pueden tomar el lugar de los actuales componentes de la remuneración.

### **Tenencia de Acciones**

El preámbulo de la Constitución de 1946, el cual se ha conservado expresamente en la actual Constitución, establece el derecho de todos los trabajadores a participar, por intermedio de sus representantes, en la determinación colectiva de los términos y condiciones de trabajo y en la gestión de las empresas. Técnicamente, el término se refiere a la posesión de una compañía de una parte del capital social de otra compañía. El derecho societario francés lo define como una situación derivada de la posesión de acciones que representen entre el 10 por ciento y 50 por ciento del capital.

### **Participación de los Trabajadores en el Accionariado**

En Francia, existe una distinción entre la participación de los trabajadores en el accionariado y la participación popular en el accionariado, cuya finalidad es asegurar una distribución más amplia de los títulos valores emitidos por las compañías para representar su capital. Existen numerosos obstáculos para la participación de los trabajadores en el accionariado. Un

problema, que puede ser resuelto, es el causado por la poca capacidad de ahorro de muchos trabajadores. Se han adoptado diversas medidas para transferir parte, o la totalidad, del costo de compra a otros accionistas, o a la comunidad en general: el tema de las acciones libres como en el caso de las empresas públicas; el otorgamiento de incentivos a los trabajadores que suscriben o compran acciones (por ejemplo, mecanismos relativos a opciones de compra o suscripción establecidos por ley); la introducción de un sistema de tributación preferencial para compañías formadas por miembros del personal, con el fin de asegurar la continua existencia de una empresa mediante la compra de un porcentaje de su capital accionario (“reprise d'une entreprise”, es decir, adquisición de la participación mayoritaria o absorción por parte de los propios trabajadores de una empresa); asistencia para los trabajadores que inician un negocio, etc. Todas estas medidas forman la estructura de una política cuyos logros han sido un tanto limitados.

## **GRECIA**

**Participación** El desarrollo de procesos participativos es un fenómeno relativamente reciente en Grecia, pese a que desde hace tiempo se ha estipulado, dentro del marco de las relaciones laborales, la participación de representantes de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores en diferentes órganos tripartitos a nivel nacional, tales como el Consejo Supremo de Trabajo, el Consejo de Formación Técnica y el Organismo de Empleo de Mano de Obra (OAED) (participación institucionalizada).

Aunque las demandas de “cooperación” de los trabajadores

sindicalizados con la gestión de la empresa y las decisiones que los afectan, se manifestaron por primera vez en 1918, la participación de los trabajadores y sus representantes en las decisiones de la empresa no se dio en la práctica sino hasta después de 1974. Hoy en día, dicha participación es regulada principalmente por la Ley 1767/1988, la cual instituye los comités de empresa, así como por otras disposiciones que establecen derechos de información, consulta, toma de decisiones conjunta y negociación a nivel de la compañía. Esta participación también se ve afectada por el funcionamiento de los sindicatos a nivel de la empresa, y de los comités de seguridad y salud en el lugar de trabajo. Si bien actualmente Grecia cuenta con el marco legislativo necesario, esta institución aún no está generalizada en las prácticas laborales de las empresas griegas. (Véase el Cuadro 4)

**Comités de Empresa.** Son órganos de representación y participación de los trabajadores (Ley 1767/1988, que ratifica el Convenio 135 en empresas que tienen un mínimo de 50 trabajadores o 20 trabajadores en el caso de empresas sin sindicato. Están conformados exclusivamente por trabajadores, quienes son elegidos por votación directa y secreta. El comité de empresa consta de 3 miembros en empresas que tienen hasta 300 trabajadores, 5 miembros en empresas que tienen entre 301 y 1,000 trabajadores, y 7 miembros en empresas con más de 1,000 trabajadores. Una semana posterior a su elección, el comité se reúne como órgano y nombra a un presidente, un vicepresidente y un secretario. El presidente, quien representa al comité, convoca a sesión ordinaria una vez al mes (y a sesión

extraordinaria cada vez que lo solicitan más de un tercio de los miembros), y elabora la agenda, que también incluye los temas propuestos por un tercio de los miembros del comité o por el empleador. La agenda se comunica al empleador y a los miembros del comité 5 días antes de la sesión. Los miembros del comité son liberados de su trabajo durante 2 horas a la semana para que puedan cumplir con sus funciones en el comité, en caso esto se considere absolutamente necesario, y durante su mandato tienen derecho a tomar una licencia con goce de haber por un total de 12 días para asistir a cursos de capacitación.

Además del derecho a celebrar sesiones, los comités de empresa poseen derechos de información, consulta y participación en la toma de decisiones. No están facultados para realizar negociaciones colectivas, ya que las mismas son competencia exclusiva de los sindicatos. Cuando no hay sindicatos en la empresa, el comité también desempeña la labor de un sindicato.

**Cogestión. Representación de los Trabajadores a nivel de directorio.** Las compañías no tienen una tradición de representación de los trabajadores en el directorio. Históricamente, el sistema de relaciones laborales del país se caracterizaba por actitudes contradictorias entre el capital y la mano de obra, y los gobiernos no tenían interés en promover el progreso de la participación de los trabajadores en las compañías por medio de la ley. Por otro lado, la economía griega estaba dominada por las pequeñas y medianas empresas en el sector privado, y tales firmas no mostraban interés alguno en establecer formas de gobernanza empresarial,

las que consideraban irrelevantes para sus operaciones comerciales.

No obstante, después de 1981, cuando el partido socialista PASOK subió al gobierno, se promulgaron leyes que establecieron la representación directa en el directorio de los trabajadores que laboraban en compañías controladas por el Estado y en empresas de servicios públicos pertenecientes al sector público, así como en compañías privadas que pasaron a propiedad del Estado.

La participación en los órganos de dirección y control se contempla y existe en “empresas socializadas”, de conformidad con la Ley 1365/1983, la misma que estableció la “socialización” de las empresas (servicios públicos), a la cual agregó los bancos y las compañías de seguros. A fines de 1990, Public Power Corporation (DEN), Hellenic Telecommunications Organization (OTE) y Hellenic Railways Organization (OSE, en 1985) también habían sido “socializadas” a través de Decretos Presidenciales. Conforme a los dispositivos legales, se estableció un consejo de vigilancia laboral para cada una de las empresas involucradas. Este consejo estaba conformado por 27 miembros, de los cuales nueve representaban a los trabajadores, nueve al gobierno, y los nueve restantes provenían de otras partes interesadas, tales como consejos locales, cámaras técnicas y económicas, y diversos organismos públicos. La ley se modernizó en 1996 para establecer una modalidad de representación en el directorio más flexible. Bajo esta reforma, los trabajadores de las compañías tenían derecho a que se eligiera a dos personas para que los representaran en

los directorios de las empresas estatales. Los representantes de los trabajadores en el Consejo Directivo son elegidos por voto universal directo, y son destituidos por los mismos trabajadores, o por la decisión fundamentada de dos terceras partes de los miembros de la Asamblea Representativa de Control Social (*Representative Assembly for Social Control*) (ASKE). Sólo los trabajadores son elegibles. Los representantes de los trabajadores en el Consejo Directivo tienen los mismos derechos y deberes que los demás miembros del Consejo. No obstante, a fines de la década de los 90, Grecia empezó a transferir partes del sector público a la propiedad privada, principalmente mediante el desarrollo de empresas mixtas públicoprivadas. Estos acontecimientos menoscabaron inevitablemente la representación de los trabajadores en el Consejo de Administración, que siempre estuvo limitada al sector público. Dicha participación de los trabajadores está actualmente restringida a aquellas empresas que aún se encuentran bajo el control mayoritario del Estado. Entre estas compañías se encuentran, por ejemplo, las compañías propietarias del sistema de electricidad y los servicios postales, y el banco nacional. Sin embargo, la estructura industrial de las empresas pequeñas y de un número significativo de trabajadores independientes en el país, ha asegurado que incluso los comités de empresa, los sindicatos y otras formas de representación de los trabajadores que están por debajo del nivel del directorio de una compañía, continúen subdesarrollados.

## **HUNGRÍA**

**Comités de Empresa.** Los comités de empresa fueron introducidos en el Código de Trabajo de 1992. En la representación dual húngara, los comités de empresa legales fueron integrados al sistema nacional de relaciones laborales, basándose en la negociación descentralizada a nivel del lugar de trabajo, que se llevaba a cabo tradicionalmente en los sindicatos del lugar de trabajo. Sin duda, la nueva institución encontró la fuerte oposición de las confederaciones sindicales en las negociaciones políticas de máximo nivel. Como resultado de los compromisos políticos entre el gobierno y los interlocutores sociales, las responsabilidades de los comités de empresa y de los sindicatos del lugar de trabajo se tornaron bastante confusas en la legislación laboral húngara. Durante la década de los 90, los sindicatos desarrollaron una relación controversial con los comités de empresa: en la mayoría de las compañías los sindicatos habían llegado a predominar en los comités de empresa, o los habían hecho más ampliamente superfluos. Encuestas recientes demuestran que los comités de empresa operan solamente en grandes compañías, donde también existe una organización sindical en el lugar de trabajo, y éstos no funcionan como un canal institucionalizado de representación de los trabajadores en compañías no sindicalizadas. La relación del comité de empresa con el sindicato dio un nuevo giro en el período 1998-2002, cuando el gobierno de derecha reforzó la posición legal de los comités de empresa, que eran vistos por los sindicatos como un intento para debilitarlos. Después de ganar las elecciones del año 2002, sin embargo, la coalición liderada por el Partido Socialista Húngaro – que gozaba del apoyo de un gran número de sindicatos importantes – revocó la

enmienda del Código de Trabajo que había ampliado los derechos de los comités de empresa, frente a las protestas de los sindicatos. Por otro lado, la enmienda creó casi un total traslapeo entre las responsabilidades de los comités de empresa y los de los sindicatos del lugar de trabajo.

En 2003 Hungría terminó la transposición de la Directiva 94/45 sobre los Comités de Empresa Europeos (según la versión modificada mediante la Directiva No. 2009/38, del 6 de mayo 2009) de una manera muy controversial. Los artículos de la enmienda del Código de Trabajo pertinentes no hacen referencia al rol de los sindicatos de la compañía, ni del establecimiento o las operaciones actuales de los SNB y EWC. La ley solamente autoriza a los comités de empresa (o consejos centrales de trabajo) a delegar representantes de los trabajadores húngaros a los SNB y EWC, o en ausencia de un comité de empresa, convoca a elecciones.

**Participación de los Trabajadores en el Consejo de Vigilancia.** Conjuntamente con la Junta Directiva se debe establecer un Consejo de Vigilancia en todas las sociedades por acciones y en las sociedades de responsabilidad limitada mayores a un determinado tamaño. El papel del Consejo de Vigilancia, sin embargo, está limitado a las actividades de seguimiento de la gerencia en nombre de los accionistas. Por ende, los derechos legales de los consejos de vigilancia húngaros son bastante débiles; no obstante, si se autoriza específicamente en una junta de accionistas, los Consejos de Vigilancia pueden tomar decisiones sobre el nombramiento, despido y remuneración de la Junta Directiva, y pueden

aprobar cualquier otro convenio legalmente vinculante celebrado por la gerencia. En las compañías que tienen más de 200 trabajadores, un tercio de los miembros del Consejo de Vigilancia debe estar compuesto por representantes de los trabajadores, quienes son delegados por el comité de empresa de la empresa, o el comité de empresa central después de consultar con el sindicato de la compañía. Todo empleado puede ser delegado, y la ley no rige la delegación de un gerente que está en posición de contratar, despedir y sancionar a los trabajadores (a ejercer los derechos del empleador). Dicha representación a nivel de la junta, es obligatorio en las empresas gubernamentales y privadas, y los derechos y obligaciones de los delegados de los trabajadores son básicamente los mismos que tienen los miembros elegidos por los accionistas.

**Participación de los Funcionarios Públicos.** Los consejos de funcionarios públicos o los representantes de los funcionarios públicos, elegidos directamente por los funcionarios públicos, pueden ejercer el derecho de participación en nombre de los funcionarios públicos colectivamente. Se elegirá un consejo de funcionarios públicos de cada empresa en la que el número de funcionarios públicos llegue a quince. En las empresas que cuenten con menos de 15 funcionarios públicos, se elegirá un representante de los funcionarios públicos. Después de haber escuchado la opinión del sindicato nacional correspondiente, el gobierno define el contenido de las balotas para elegir al consejo de funcionarios públicos, y la secuencia del total de votos regionales, sectoriales y nacionales. El consejo de empleados tiene el derecho de consentimiento relativo a la utilización de fondos con

finés de bienestar social, definidos en el convenio colectivo; y de explotación de instituciones y bienes raíces. El empleador debe solicitar la opinión del consejo de funcionarios públicos antes de tomar decisiones sobre los siguientes aspectos: a) la utilización de los ingresos provenientes de la economía del empleador; b) los reglamentos internos del empleador; c) las medidas del empleador que afecten a un gran número de funcionarios públicos; d) los conceptos relativos a la jubilación anticipada y la rehabilitación de los funcionarios públicos con alteraciones de su capacidad laboral; e) los planes asociados a la capacitación de los funcionarios públicos, y f) la determinación de la orden de trabajo del empleador y del plan anual de licencias. De acuerdo con el Ministerio de Trabajo, el Ministro del sector correspondiente puede otorgar más derechos de participación a un grupo determinado de empleados, o a los funcionarios públicos en forma colectiva. El consejo de funcionarios públicos, conjuntamente con el empleador, crean los reglamentos para los funcionarios públicos, con el fin de determinar ciertos temas relativos al sistema de la relación entre el consejo y el empleador. A falta de un sindicato autorizado para celebrar el convenio colectivo, los temas que son normalmente regulados mediante un convenio colectivo serán regulados por los reglamentos de los funcionarios públicos. La parte de los reglamentos que hayan sido concretados, puede terminarse mediante una notificación de parte del sindicato, una vez que uno haya sido autorizado para celebrar el convenio colectivo.

## IRLANDA

**Participación de los Trabajadores.** Desde los inicios de la sindicalización, los sindicatos han luchado por el derecho de los trabajadores a contar con información sobre la compañía/empresa para la que trabajan, y por el derecho a involucrarse en la toma de decisiones que pudieran afectarlos. Hasta hace pocos años, a esta organización y lucha sindical se le denominaba 'democracia industrial'. La democracia industrial tiene que ver simplemente con hacer extensiva la democracia al lugar de trabajo. Consiste en que los trabajadores estén debidamente informados sobre los avances relacionados con su compañía o empresa, y tengan el derecho a ser consultados por el empleador antes de que se produzca cualquier acontecimiento, o de que se tomen decisiones administrativas. La finalidad es asegurar que tales decisiones tomen en cuenta las necesidades e intereses de los trabajadores. Últimamente, a dicha democracia industrial se le conoce como 'participación de los trabajadores'. Las disposiciones legales que prevén una modalidad limitada de participación de los trabajadores abarcan una serie de empresas del sector público. En el sector público y privado, algunas compañías están amparadas por legislaciones que establecen la información y consulta transnacional a los trabajadores a nivel de Europa. Finalmente, la Directiva de la UE N° 2002/14 ha sido transpuesta a las leyes de Irlanda. Ello dará a un gran número de trabajadores del sector público y privado el derecho a ser informados y consultados sobre asuntos que pudieran afectar tanto a ellos como a su compañía. Ninguna legislación logra establecer realmente una participación de los trabajadores. No obstante,

realmente establece buenas oportunidades para que los Representantes Sindicales tengan acceso a información importante, e interactúen con los altos directivos a fin de expresar sus puntos de vista, objetar la posición que tiene la gerencia en cuanto a una serie de temas, y aumentar su conocimiento sobre la compañía y sus prospectos. Ello deberá mejorar la efectividad de los Representantes Sindicales a favor de sus miembros.

**Representación de los Trabajadores a Nivel de Directorio de las “Empresas Estatales”.** Las compañías del sector privado operan con una estructura de directorio monista, y están interesadas en satisfacer los intereses de los accionistas exclusivamente. No existe ninguna tradición de representación de los trabajadores a nivel de directorio de una compañía, y los comités de empresa no forman parte del sistema de relaciones laborales en Irlanda. Pero otra es la historia en el sector público. En 1977, la Ley de Participación de los Trabajadores (Empresas Estatales) otorgó a los trabajadores de algunas “empresas estatales” (empresas comerciales patrocinadas por el Estado), el derecho a elegir hasta un tercio de los miembros de su directorio, “mediante la elección [...] entre los trabajadores para su nombramiento como parte del directorio”. A estos representantes de los trabajadores se les conoce como ‘Directores Trabajadores’. Las elecciones de los Directores Trabajadores, como parte del Directorio de las Empresas Estatales, comprendidas dentro de la Ley, se celebran una vez cada 4 años. Todo empleado que tenga dieciocho (18) años de edad o más y que haya trabajado en la empresa por

un período continuo de no menos de un año puede votar en una elección. El número de Representantes de los Trabajadores elegidos como parte del Directorio de una empresa puede reducirse, mediante una orden, a menos del tercio establecido, siempre y cuando el número fijado no sea menor a dos. La Ley de Participación de los Trabajadores (Empresas Estatales) emitida posteriormente (1988), prescribe que se debe 'facilitar la introducción de modalidades participativas en subdirectorios de un gran número de empresas estatales mediante un acuerdo entre los intereses de la empresa y de los trabajadores.' La legislación estipula el nombramiento de un 'funcionario adecuado' en cada empresa estatal, quien tendrá responsabilidad por los procedimientos relacionados con el establecimiento de modalidades participativas en subdirectorios. El establecimiento de modalidades de consulta a los trabajadores fue iniciado por los trabajadores que conforman el órgano. Las modalidades de consulta se pueden activar, ya sea a solicitud del sindicato reconocido por la compañía, o cuando una mayoría de los trabajadores voten a favor de las modalidades de consulta. La nueva ley fue bastante flexible en cuanto a la forma que deben adoptar los mecanismos de consulta propuestos; pero sí estableció algunas disposiciones básicas sobre sus funciones. Se otorgó a los sindicatos, organizaciones de personal u otros órganos designados, reconocidos para fines de la negociación colectiva, el derecho exclusivo a proponer candidatos para su elección como directores trabajadores. Todos los trabajadores, incluyendo los que trabajan a tiempo parcial, tienen derecho a votar en la elección de estos representantes a nivel de directorio. Una vez

elegidos, los directores trabajadores tienen los mismos derechos y deberes en el directorio que los directores ordinarios de la compañía, quienes generalmente son nombrados por el gobierno. No obstante, el gobierno se mostró renuente a ampliar o imponer leyes sobre participación en el sector privado de Irlanda, si resultaba imposible fomentar dicho avance mediante el estímulo y la negociación de acuerdos de asociación. La Sección 6 de la Ley de Participación de los Trabajadores (Empresas Estatales) dispone que los representantes de los empleadores y trabajadores de 'un órgano especificado' pueden celebrar 'acuerdos' que contemplen: a) un intercambio regular de opiniones e información entre la gerencia y los trabajadores con relación a los asuntos especificados en el acuerdo; b) la entrega oportuna, por la gerencia a los trabajadores, de información sobre ciertas decisiones que pudieran tener un impacto significativo en los intereses de los trabajadores; c) la difusión a todos los trabajadores de información y puntos de vista derivados de acuerdos participativos. Los acuerdos pueden contener, además, cualquier otro aspecto que la gerencia y los trabajadores decidan mutuamente. Asimismo, la referida sección permite la revisión, modificación y sustitución del acuerdo participativo, así como la disolución del mismo. Los acuerdos para establecer la participación de los trabajadores en el subdirectorío usualmente son negociados por los sindicatos en representación de sus miembros. Los sindicatos tendrían sus propios problemas y prioridades particulares para incluirlos en el acuerdo. Además, los sindicatos proporcionan información, asesoría y capacitación sobre el establecimiento y

operación de las estructuras y procesos de participación en el subdirectorío. Los gastos incurridos por una empresa estatal para establecer modalidades participativas en el subdirectorío serán asumidos por la misma empresa. Algunas de las ex compañías estatales que han sido privatizadas siguen teniendo directores trabajadores en sus directoríos. En un inicio, los gerentes de las empresas de propiedad estatal se mostraban hostiles y recelosos con la creación de directores trabajadores, a quienes a menudo se excluía de la toma de decisiones clave y de importantes subcomités de la compañía, tales como el subcomité de finanzas. Por su parte, muchos directores trabajadores se sentían incómodos a la hora de tratar los asuntos financieros y reclamaban un mayor acceso a la capacitación. Originalmente, existía cierta preocupación de que los directores trabajadores pudieran suponer un reto para las estructuras de la negociación colectiva y las relaciones laborales existentes. Sin embargo, con su único derecho a nominar a sus representantes en el directorío, los sindicatos han podido mantener un papel dominante en el proceso.

**Directores Trabajadores en los Órganos Comerciales Públicos.** La Ley de Participación de los Trabajadores (Empresas Estatales) (1997, 2001) constituye la base formal para la participación de los trabajadores en el directorío. A las organizaciones sujetas al deber de aceptar a los directores trabajadores se les describe como 'órganos designados' (o compañías). No existe el derecho a la nominación personal. La nominación al puesto de director trabajador es controlada por los sindicatos o por órganos calificados

reconocidos por el órgano designado para fines de la negociación colectiva. Para los fines de estas elecciones, el colegio electoral está conformado por todos los trabajadores de 18 años de edad en adelante que hayan trabajado por un período de no menos de un año previo a la votación. Sin embargo, la legislación no describe los deberes de los directores trabajadores, o amplía el contenido de los deberes de los directores a los trabajadores de la compañía. Los directores trabajadores funcionan como directores ordinarios de la compañía que están sujetos a los deberes fiduciarios usuales de los directores de la compañía, teniendo como función principal la salvaguarda de los intereses de los accionistas.

### **Comités de Empresa en Empresas de Dimensión**

**Comunitaria** La Ley de Información y Consulta Transnacional a los Empleados (*Transnational Information and Consultation of Employees Act*), de 1996, implementó como parte de las leyes irlandesas la Directiva 94/45 relativa al establecimiento de Comités de Empresa Europeos (en su versión modificada por la Directiva No. 2009/38, del 6 de mayo de 2009). En particular, la sección 18 de la Ley se refiere a tres faltas: el incumplimiento de la dirección central de proporcionar a los representantes de los empleados información sobre el número de trabajadores contratados por el grupo; el incumplimiento de la dirección central de establecer un EWC en los casos requeridos según la Sección 13; y la divulgación de información confidencial por parte de los representantes de los empleados.

### **Planes de Opciones sobre Acciones para los**

**Trabajadores** Las leyes tributarias de Irlanda promueven el desarrollo de planes de participación de los

trabajadores en el accionariado. Se han establecido incentivos tributarios, cuya finalidad es alentar a las compañías para que implementen fideicomisos de acciones para los trabajadores, y animar a los trabajadores para que reciban su remuneración en forma de acciones. Existen tres tipos de planes de accionariado aprobados: planes de participación en los beneficios y planes de opciones sobre acciones relacionadas con ahorros. Bajo el plan aprobado de participación en los beneficios, los beneficios se distribuyen en forma de acciones que son transferidas a un fideicomiso que actúa en representación de los trabajadores participantes. Si el empleado deja sus acciones en el fideicomiso por tres años, luego puede adquirir las acciones (y la facultad para disponer de ellas), sin tener la obligación de pagar el impuesto a la renta (aunque las ganancias de capital serán pagaderas sobre las utilidades de la venta de las acciones). En el caso *Abbot contra Philbin* (1960; 39 TC 82), se sostuvo que el otorgamiento de una opción sobre acciones representaba un incentivo o beneficio del cargo y que, por ende, estaba sujeto al pago del impuesto a la renta. Sin embargo, cualquier diferencia existente entre el valor de las acciones y el precio de la opción al momento del ejercicio de dicha opción, no constituía un emolumento, sino un reconocimiento del valor del bien de su propiedad (y, por tanto, sólo estaba sujeta al impuesto sobre las ganancias de capital). El punto de vista de que el impuesto a la renta se pagaba sólo sobre el descuento, de existir alguno, entre el precio de la acción y el precio de la opción al momento de su otorgamiento, beneficiaba a los trabajadores. Esto, por cierto, se debió a que el precio de ejercicio al momento del otorgamiento usualmente era el

valor de mercado de la acción. La Ley de Finanzas, 1986, revirtió la postura del caso *Abbott contra Philbin*, al establecer la obligación de pagar el impuesto a la renta al momento de ejercer la opción sobre acciones. No obstante, la Ley de Finanzas de 2001 (Sección 15) restauró la postura anterior una vez más: en el caso de un plan aprobado de opciones sobre acciones, sólo se paga el impuesto sobre las ganancias de capital, equivalente al 20 por ciento de la diferencia entre el precio pagado a la hora de ejercer la opción y la suma obtenida de la venta de las acciones. Estos beneficios sólo se aplican en el caso del plan aprobado de opciones sobre acciones. La condición esencial para la aprobación contenida en la Ley del Impuesto a la Renta de 1997 es que las acciones cubiertas por dicho plan deben otorgarse bajo términos similares con respecto al 70 por ciento de las opciones otorgadas. El resto de las opciones otorgadas (hasta el 30 por ciento) se pueden otorgar a 'trabajadores o directores clave', directores o trabajadores a tiempo completo, cuyas habilidades especializadas, calificaciones y experiencia sean verificadas por la compañía como esenciales para su éxito. Los fideicomisos de acciones para los trabajadores fueron establecidos por la Ley de Finanzas de 1997. Se usan más comúnmente en las empresas del sector público o semipúblico. Los pagos los realiza la empresa al fideicomiso de acciones para los trabajadores. El fideicomiso usa las ganancias para adquirir acciones de la empresa. No se paga el impuesto a la renta si el empleado posterga la adquisición de las acciones por tres años. (Por otro lado, el impuesto sobre las ganancias de capital se paga sobre las ganancias obtenidas mediante la disposición de las acciones; la tasa

actual del impuesto sobre las ganancias de capital es 20 por ciento.). Todos los trabajadores que hayan trabajado en la compañía durante un período de calificación no mayor a tres años deben tener derecho a los beneficios de las acciones. Bajo el plan de opciones sobre acciones relacionado con ahorros, creado por la Ley de Finanzas de 1999 (e insertado en la Ley del Impuesto a la Renta de 1997 como Parte 17, Capítulo 3), no se paga ningún impuesto a la renta sobre la diferencia entre el precio de la opción fijado por el empleador y el valor de mercado. Esta exoneración del impuesto a la renta sólo se aplica cuando las acciones se compran con los ahorros acumulados bajo un 'plan de ahorro contractual certificado': un plan que establece aportes periódicos de los trabajadores a una institución de ahorros calificada por un período especificado. Los beneficios tributarios están condicionados a que las acciones sean financiadas con fondos retirados de la cuenta establecida bajo el plan de ahorro contractual.

## **LITUANIA**

El modelo lituano de representación de los trabajadores a nivel de la empresa parece ser único y también bastante misterioso. Dicho modelo tiene un problema estructural evidente, que radica en el hecho de que el comité de empresa elegido por todos los trabajadores de la empresa no es una institución autónoma con sus propias competencias, sino más bien un tipo de reemplazo de un sindicato a nivel de la empresa que actúa en caso de que no exista un sindicato en la empresa; es decir, si existe un sindicato en la empresa, éste goza de derechos exclusivos de representación y no se puede establecer ningún comité de empresa. Sin embargo,

el Código de Trabajo no dice nada sobre lo que pasa con un comité de empresa si posteriormente surge un sindicato.

En segundo lugar, el legislador no hace una clara diferencia entre las competencias de los sindicatos y los comités de empresa: ambos son considerados representantes de los trabajadores en la empresa, y ambos gozan de todos los derechos de representación de los trabajadores, incluyendo el derecho de negociación colectiva. Esta situación refleja las dificultades que se presentaron durante la elaboración del Código de Trabajo. Al enfrentarse a la representación sindical marginal en las empresas y a la necesidad de facilitar la negociación colectiva a nivel de la empresa, el legislador aceptó la propuesta de los empleadores de permitir una nueva forma de representación de los trabajadores. En efecto, la presión de los sindicatos nacionales evitó la introducción del modelo dual clásico de representación de los trabajadores, con una clara división de competencias entre los sindicatos y los comités de empresa.

Sin embargo, la “vía media” elegida (la denominada “solución lituana”) parece haber hecho más daño que bien, puesto que los problemas no resueltos de la relación entre los comités de empresa y los sindicatos han incrementado la incertidumbre legal.

La situación con respecto a la representación de los trabajadores en las empresas para fines de negociación colectiva también se aplica al tema de participación. El marco legislativo en cuanto a la información, consulta y participación de los trabajadores a nivel de la empresa también está contemplado en el Código de Trabajo del año 2002. Al definir estas formas de

colaboración social, el legislador utiliza el concepto de “representante de los trabajadores”, pero sin especificar quién o qué debe ser. Como se señaló anteriormente, los sindicatos a nivel de la empresa o, en su ausencia, los sindicatos sectoriales, o el comité de empresa, pueden desempeñar esta función. En lo que respecta a la información y consulta, el Código de Trabajo estipula el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados y consultados sobre la situación general de la empresa, despidos colectivos, traspaso de negocios o de partes de negocios, etc., pero sin profundizar en detalles. Sin embargo, la idea de “participación” no se entiende como el derecho de los representantes de los trabajadores a influenciar en la elección o nombramiento de los miembros del órgano administrativo o de vigilancia de la empresa, sino al requisito de obtener el consentimiento de los representantes de los trabajadores para acciones específicas por parte del empleador (por ejemplo, aprobación de los reglamentos internos de trabajo, programas de turnos de trabajo, y otros temas.). Las demás decisiones del empleador requieren poca “consideración” de los representantes de los trabajadores. La idea de que los trabajadores deben participar en la elección o nombramiento de la gerencia fue introducida por primera vez por la legislación laboral soviética, en 1988, con el fin de promover los principios de autogobierno en las empresas estatales. Luego de la restauración de la independencia en Lituania, estas normas fueron rápidamente anuladas (1990) como una reliquia del régimen soviético que se oponía a los principios de propiedad privada y al derecho indiscutible del propietario de administrar una empresa privada. Hasta el momento

esta actitud no ha sido cuestionada ni siquiera por los sindicatos. La participación de los trabajadores en el directorio de la empresa se abolió, incluso, antes de que la privatización se iniciara. Como resultado, ninguna ley laboral en Lituania exige o estipula específicamente la representación de los trabajadores a nivel de directorio en las empresas privadas o estatales. La Ley de Sociedades Lituana sigue el modelo alemán, con una división entre los consejos de administración y vigilancia (se permiten consejos únicos, unitarios y son, incluso, bastante populares en las pequeñas empresas). Las empresas no tienen la obligación legal de permitir que los trabajadores elijan/nombren a los miembros de los consejos de administración y vigilancia, ni los accionistas tienen la obligación legal de discutir la posibilidad de involucramiento de los trabajadores. La única forma en que los representantes de los trabajadores pueden formar parte del directorio de una sociedad por acciones es a través de los votos de los trabajadores que son accionistas. Para estar seguros, no se prohíbe que los estatutos de las sociedades por acciones estipulen que los miembros del directorio sean nombrados por los trabajadores, pero ninguna sociedad ha dado ese paso. (Véase el Cuadro 3).

## **NORUEGA**

**Representación de los Trabajadores en el Directorio.** El modelo noruego se parece, en principio, a la estructura de un solo nivel, pero las disposiciones relativas a la asamblea corporativa contiene elementos de un sistema de dos

niveles: una asamblea corporativa (que no debe ser el directorio) se debe establecer en las compañías con más de 200 trabajadores. La asamblea general elige a dos tercios de los miembros de la asamblea corporativa, mientras que los trabajadores eligen a un tercio de los miembros. Los trabajadores o sindicatos que comprenden dos tercios de todos los trabajadores pueden solicitar la elección de observadores y suplentes. La asamblea corporativa elige a todos los miembros del directorio. De conformidad con la ley, los trabajadores eligen a un tercio o, mínimo, a dos miembros del directorio. La competencias de la asamblea corporativa son de gran alcance (esto es, además de su derecho de elegir a los miembros del directorio de la compañía). En base a las recomendaciones del directorio, puede tomar decisiones en los casos que conciernen: i) inversiones significativas; ii) racionalización o reestructuración que afectará en forma significativa al personal (que comprenda normalmente el 10 por ciento del personal o más).

Los trabajadores, tanto del sector público como del privado, tienen el derecho a proponer trabajadores para el cargo de directores (hasta un tercio). La base legal para la representación a nivel de directorio está compuesta por una serie de leyes. Generalmente, si la compañía tiene personería jurídica por derecho propio (tanto en el sector público como privado), los trabajadores gozarán de representación en el directorio. La Ley de Sociedades Limitadas (Act on Limited Companies) Ley Noruega de Sociedades Anónimas (Norwegian Public Limited Liability Companies Act) [Ley de Sociedades Anónimas] [Public Limited Liability Companies

Act]. Actualizada al primero de enero de 2008), provee la base para las modalidades de representación: a) en las compañías que tienen menos de 30 trabajadores los derechos de representación de los trabajadores se pueden establecer voluntariamente en los estatutos de la compañía; b) en las compañías que cuentan entre 30 y 50 trabajadores, dos tercios del personal pueden exigir un representante en el directorio, junto con un observador y dos suplentes, independientemente del número de miembros que conforman el directorio; c) en las compañías que cuentan con más de 50 trabajadores, un tercio de los miembros del directorio debe ser elegido entre los trabajadores y por los trabajadores. Sin tomar en cuenta el número de miembros que conforman el directorio, los trabajadores tienen el derecho de tener al menos dos representantes; d) si la compañía tiene más de 200 trabajadores y se ha tomado la decisión de no establecer una asamblea corporativa, los trabajadores tienen el derecho de elegir a un miembro del directorio y dos observadores, además del derecho que tienen las compañías que cuentan con más de 50 trabajadores. La asamblea general puede tomar la decisión de que se permita a los trabajadores elegir más miembros y/o observadores de lo que está estipulado en la(s) Ley(es). (Véase el Cuadro 3).

**Directores Trabajadores.** Los trabajadores que van a desempeñar el cargo de directores serán elegidos entre todos los trabajadores y por todos los trabajadores. El principio fundamental en Noruega es la elección entre todos los trabajadores y por todos los mismos. Los representantes de los trabajadores deben tener por lo menos un año trabajando en la compañía a tiempo completo o a tiempo

parcial antes de la elección. Ellos no pueden ser miembros de la asamblea corporativa, ni representantes de los trabajadores en varias compañías al mismo tiempo. Esta norma no se aplica a los cargos en los diferentes órganos que toman decisiones en un grupo de empresas.

Los trabajadores deben solicitar la implementación de la representación a nivel de directorio:

La representación de los trabajadores a nivel de directorio no es automática: los trabajadores

deben solicitar la aplicación de este derecho legal. Estos pedidos deben presentarse por escrito

al empleador. Se requiere que: a) la mitad de los trabajadores interesados firmen una solicitud

formal, o b) la mayoría de los trabajadores voten a favor, dicho voto puede iniciarlo el comité

de empresa, o uno o más sindicatos a nivel de la compañía. El derecho implica que la compañía

tiene la obligación de implementar la representación en el directorio, cuando se cumplan los

requisitos legales previos, es decir, ellos no pueden rechazar el pedido de representación de los

trabajadores en los directorios de la compañía.

Los trabajadores que tienen el cargo de directores tienen básicamente los mismos derechos y

obligaciones que los demás miembros del directorio. Por lo general, no existen diferencias entre los representantes de

los trabajadores en el directorio y otros representantes, con una excepción importante: los representantes de los

trabajadores no pueden ser destituidos o

despedidos por la asamblea general. Su mandato es por dos años y, como el resto del

directorio, es renovable. Los directores trabajadores gozan de una protección especial, motivo

por el cual no pueden ser destituidos de su cargo ni

despedidos, según el Contrato Básico. Sin

embargo, son muy pocas las disposiciones que limitan la influencia de los representantes de los

trabajadores en los directorios en algunas partes de la administración pública, principalmente, con relación a los preparativos de los empleadores para las negociaciones y/o conflictos laborales con las organizaciones del trabajo/trabajadores.

En el sector estatal, también existen disposiciones que permiten la participación de los trabajadores en el directorio sobre asuntos particulares (es decir, nombramientos). Los directores que son trabajadores reciben la misma remuneración que los otros miembros del directorio. No es raro, a pesar de que no hay cifras disponibles, que los representantes de los trabajadores donen (parte de) sus honorarios de director a los sindicatos locales. Los directores que son trabajadores han sido elegidos en la mayoría de las compañías que contratan a más de 30 personas (un aproximado).

Aproximadamente, la mitad de los trabajadores del sector privado trabajan en compañías que cuentan con más de 30 trabajadores. No existe información oficial sobre cuántos trabajadores están representados en los directorios de las compañías. Parece que el tamaño, el convenio colectivo y la propiedad pública son las variables más importantes para calcular si se puede encontrar o no trabajadores elegidos directores en el directorio. No tenemos ningún estimado confiable con relación a los directorios de las empresas/compañías del sector público. En este punto, asumimos (entre otras cosas sobre la base de la cobertura del convenio colectivo en este sector), que los trabajadores serán representados en la mayoría de directorios donde el marco legal o el convenio colectivo otorgue dichos derechos.

Nuestra suposición es que en Noruega existe una representación de los trabajadores ante el directorio en la mayoría de las grandes compañías y grupos.

*Los problemas que enfrentan los trabajadores elegidos directores.* Los siguientes puntos están entre las consideraciones más importantes relacionadas con la influencia de los trabajadores mediante la representación en el directorio: a) la competencia del directorio: la representación en las filiales mayormente sólo podría ser una formalidad, si las decisiones más importantes se toman en otro lugar; b) la coordinación entre los diversos sindicatos con respecto a la elección y distribución de los representantes, y entre los representantes de los diferentes sindicatos. Si los representantes no tienen éxito en establecer alianzas, su influencia se verá bastante debilitada; c) la coordinación y explotación de la representación del directorio como una parte intrínseca de la participación de los trabajadores y la cogestión.

*Conclusión.* Noruega tiene un buen sistema de participación e influencia de los trabajadores. El marco regulador ha permanecido estable (el marco legal así como los convenios colectivos), y sólo ha habido algunos cambios menores de los derechos relacionados con la cooperación de los interlocutores sociales en los últimos 30 años. Aproximadamente el 30 por ciento de los trabajadores de las empresas sindicalizadas son o han sido representantes en los organismos mixtos de interlocutores sociales en el lugar del trabajo. El nivel de los conflictos es bajo, y los gerentes y delegados de personal están por lo general contentos con las relaciones en la

compañía. La mayoría de los trabajadores están satisfechos con su influencia en cuanto a su propia situación laboral, y su bienestar en el trabajo está considerado como muy bueno. Por otro lado, los derechos individuales concernientes a nombramientos, despidos, prestaciones por enfermedad, entre otros, están cada vez bajo mayor presión, y las relaciones entre los interlocutores sociales a nivel central y bajo el actual gobierno, se encuentran tensas. La modernización y reforma del sector público han generado un conflicto significativo.

## **PAÍSES BAJOS**

**Participación de los Trabajadores.** La participación de los trabajadores en los Países Bajos se ha desarrollado principalmente a través de los sistemas establecidos por ley, tales como los comités de empresa, el derecho de investigación y consulta directa del empleado sobre el trabajo. Por lo general, no se considera como participación al proceso por el cual los trabajadores tienen voz para celebrar convenios colectivos. Existen varios motivos para ello. En primer lugar, está el hecho histórico de que la ley de participación se ha desarrollado en forma independiente a la ley de negociación colectiva, la cual ya existía desde hacía algún tiempo. En segundo lugar, el derecho a opinar que se otorga a los trabajadores a través de estos dos enfoques se relaciona con diferentes áreas: en el caso de los convenios colectivos, se ejerce la influencia en los términos y condiciones de empleo para los trabajadores en forma individual; mientras que la participación mayormente se refiere a los asuntos que conciernen a los trabajadores como grupo, tales como

el establecimiento de un plan de pensiones, o la reubicación de una empresa. Finalmente, en el caso de la negociación colectiva, los intereses de los trabajadores son representados por un organismo externo a la empresa (negociación exteriorizada), mientras que la participación a través de los comités de empresas se efectúa específicamente mediante los miembros del comité que son trabajadores de la empresa. A pesar de este último hecho también se puede describir como un proceso que se realiza a través de los representantes, los miembros del comité de empresa son elegidos directamente por los propios trabajadores. No obstante, no siempre queda claro cuál es la diferencia entre la participación mediante los comités de empresa y la participación mediante los sindicatos, ya que los sindicatos también se encargan de los asuntos internos que afectan al grupo de trabajadores en conjunto, tales como las horas de trabajo o la fusión de la compañía; y los comités de empresa tienen cada vez mayor participación en las decisiones sobre los términos y condiciones de empleo. La participación sirve tanto para los fines de los trabajadores como, por ejemplo, la dispersión del poder –ya que los trabajadores adquieren más responsabilidad personal y el fomento de sus intereses es cada vez mas correspondido; como para los fines de la empresa: la consulta previa ayuda a asegurar que se aceptará la decisión de manera más fácil y, por consiguiente, se implementará más rápidamente.

En los Países Bajos, el comité de empresa tiene su base legal vigente en la Ley de Comités de Empresa de 1979. Esta Ley exige a los empleadores la creación de un comité de

empresa en todas las empresas que contraten a cien o más trabajadores, o un mínimo de 35 trabajadores por más de un tercio de las horas de trabajo normales (en cuyo caso el comité tiene poderes un poco más limitados). En las empresas que tienen menos de 35 trabajadores, el comité de empresa no es obligatorio, pero se requiere que el empleador realice consultas con el personal por lo menos dos veces al año sobre el estado de los asuntos de la empresa y cualquier otro tema importante especial que pueda surgir. La Ley se aplica tanto para el sector de mercado como para las instituciones del sector sin fines de lucro.

**Comités de Empresa** En los Países Bajos el comité de empresa evoluciona cada vez más, y de haber sido un canal de cooperación entre el empleador y sus trabajadores, ha pasado a ser un órgano que representa los intereses del personal. En la primera Ley de Comités de Empresa (WCA por sus siglas en inglés, 1950), el empleador era aún miembro y presidente del comité de empresa, y se consideraba que favorecía los intereses de la empresa.

Con las enmiendas posteriores de la WCA (1971 y 1979), el comité de empresa fue adquiriendo cada vez mayores poderes y responsabilidades, y en su calidad de tribuna de representación de los intereses de los trabajadores, obtuvo mayor importancia. El comité de empresa puede ser visto como un equilibrio entre la función de consulta y la función de representación. Los miembros del comité de empresa se eligen directamente mediante votación secreta, de las listas de candidatos preparadas por los trabajadores dentro de la empresa, ya sea en consulta con los sindicatos o en

forma directa. El comité de empresa puede formar comisiones ad hoc y permanentes, a efectos de cumplir sus funciones. El empleador está obligado a proporcionar, al comité y a sus comisiones, las facilidades para las reuniones de consulta y el tiempo para la capacitación.

Además, a partir del año 1979 se ha prohibido el despido de los miembros del comité de empresa, a fin de impedir que sufran cualquier desventaja como resultado de ocupar esa posición. El comité posee varios poderes. El más trascendental es el derecho de consentimiento. Bajo el Artículo 27 de la WCA, el empleador debe obtener el consentimiento del comité con respecto a cualquier decisión de introducción, enmienda o retiro de las normas relativas a asuntos de trabajo, especificadas en dicho Artículo. Éstas incluyen las normas sobre horas de trabajo y feriados, sistemas de pago y esquemas de evaluación de puestos de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo y el reglamento interno de trabajo de la empresa. Sin embargo, no se requiere del consentimiento del comité en los casos en que el asunto a tratar ya esté regulado por un convenio colectivo. Otros poderes son: el derecho del comité a realizar consultas previas sobre asuntos económicos, incluyendo situaciones tales como la transferencia del control de la compañía y la racionalización de gastos, la expansión o un cambio significativo de sus actividades, junto con el derecho a sostener reuniones de consulta con el empleador de manera regular, y el derecho a la información. Se puede imponer al comité la obligación del secreto con relación a cierto tipo de información que se le proporcione. Por

último, el comité de empresa, que está adscrito a una empresa “estructurada”, tiene el poder de nombrar candidatos para el consejo de vigilancia y, en algunos casos, puede presentar una objeción para que se vuelva a nombrar un (nuevo) miembro del consejo. Pueden surgir discrepancias entre el comité y el empleador sobre la aplicación de la WCA. Para efectos de resolver cualquier tipo de conflicto, la Ley contiene una disposición, por medio de la cual tanto el comité como el empleador, en caso que no se haya llegado a ningún acuerdo en una mediación anterior efectuada por la Comisión Mixta Sectorial, pueden acudir a los tribunales para que emitan un fallo sobre el tema. En los casos en donde un empleador pasa por alto el asesoramiento del comité relativo a las decisiones gerenciales, según lo dispone el Artículo 25 de esta Ley, el comité tiene el derecho de apelar a un tribunal especial, que corresponde a la División de Empresas del Tribunal de Apelación de Ámsterdam. Hasta el momento, prácticamente se han creado comités en 90 por ciento de las empresas holandesas que cuentan con 100 o más trabajadores, y en 60 por ciento de las empresas que tienen entre 35 y 99 trabajadores. (Ya que a estas empresas, que tienen la obligación de contar con un comité de empresa, no se les exige tener una comisión de seguridad como es el caso de las empresas más pequeñas, en el restante 10 por ciento y 40 por ciento de empresas, respectivamente, que todavía no tienen un comité de empresa, la única forma de protección con que cuentan con respecto a las condiciones de trabajo es la aplicación externa de la Ley por parte del Servicio de Inspección del Trabajo. Los comités de empresa parecen estar principalmente preocupados

de los asuntos concernientes al trabajo, y los temas organizacionales y de producción técnica, y, en menor proporción, de los aspectos financieros y económicos. También controlan la política del empleador, en lugar de hacer sus propias propuestas. Los empleadores parecen tomar muy en serio las opiniones del comité al momento de tomar sus decisiones.

**Derecho de Investigación** Este término se refiere al derecho, regulado en los Artículos 344-359 del Tomo 2 del Código Civil, de solicitar a la División de Empresas del Tribunal de Apelación de Ámsterdam el inicio de una investigación sobre los temas gerenciales y económicos de una empresa (específicamente en las sociedades de responsabilidad limitada, sociedades anónimas, sociedades cooperativas o compañías de seguros mutuos). Un grupo de accionistas o un sindicato puede presentar la solicitud. Antes de que se solicite una investigación, se debe informar por escrito a la gerencia y al consejo de vigilancia de la empresa, y se debe dar al comité de empresa la oportunidad de expresar su opinión sobre la misma. Cuando la División de Empresas tiene sospechas de una mala administración, puede ordenar que se realice dicha investigación. Si el resultado de la investigación revela que existe un mal manejo, la División de Compañías puede, entre otras cosas, destituir a los miembros del personal directivo superior o anular las decisiones que se han tomado.

**Consulta Directa de los Trabajadores sobre el Trabajo** El término es utilizado para referirse a una forma sistemática y regulada de consulta entre la autoridad máxima de la empresa y el personal, que permite que los trabajadores participen en la

toma de decisiones concernientes específicamente a su labor y sus condiciones de trabajo. Les otorga la oportunidad de expresar cualquier crítica o dificultad, a la cual el empleador puede también responder directamente. La intención subyacente de este hecho es que la consulta aumente la motivación de los trabajadores. Tanto la Ley de Comités de Empresa como la Ley de Condiciones de Trabajo contienen disposiciones diseñadas con el fin de promover el ejercicio de consulta directa de los trabajadores. Los estudios realizados en las décadas pasadas demostraron que este tipo de consulta existió en aproximadamente 30 por ciento de las empresas encuestadas, siendo las empresas grandes las que tuvieron mayor actividad en este sentido, que las empresas pequeñas. El uso de círculos de calidad es una forma específica de consulta que también puede influenciar la organización del trabajo a través de la estructuración de las labores y la rotación de puestos.

### **Consulta de los Trabajadores sobre Seguridad y Salud**

La Ley de Condiciones de Trabajo (WCA, 1980) reemplazó a la Ley de Seguridad del año 1934 (*Veiligheidswet*). A diferencia de la Ley de Seguridad, la WCA no se restringe a la protección de los trabajadores contra los riesgos de seguridad y salud: su objetivo es más amplio, esto es, promover condiciones de trabajo más dignas (calidad de trabajo). Debido a esta amplitud del alcance, la Ley WCA se constituye en una ley marco, para cuya promulgación se requirió la implementación de regulaciones más detalladas, con la finalidad de darle un significado práctico. En la anterior Ley de Seguridad, el empleado era visto como un

objeto pasivo de protección. Por el contrario, la Ley de Condiciones de Trabajo vigente toma como punto de partida el principio de que el empleador debe involucrar a sus trabajadores en la formulación de la política de seguridad y salud dentro de la empresa. Con este fin, los empleadores tienen la obligación de consultar con anticipación al comité de empresa sobre la política que debe seguirse. En la práctica, esta consulta se realiza mayormente a través de la comisión de seguridad y salud del comité de empresa. (*commissie voor veiligheid, gezondheid en welzijn*).

**Representación de los Trabajadores a Nivel del Consejo.** En el año 2004, una ley sobre los Consejos de Vigilancia (CV) de las grandes compañías produjo cambios importantes en el campo de la representación de los trabajadores a nivel del directorio. Los Consejos de Vigilancia nombran candidatos cuando se presenta una vacante. Los candidatos pueden ser propuestos tanto por la junta general de accionistas como por el comité de empresa. La junta general puede rechazar una candidatura, en cuyo caso el proceso comenzará de nuevo. El comité de empresa tiene un derecho “ampliado” para designar a los candidatos hasta un máximo de un tercio de las plazas del consejo de vigilancia: esto es, en principio, el consejo de vigilancia está obligado a aceptar estas propuestas. En los Países Bajos, se está debatiendo una serie de asuntos de derecho societario, cogestión y gobernanza empresarial. Una forma de agrupar estos debates es en función de los diversos mecanismos que los accionistas pueden utilizar para controlar a la gerencia. Los mecanismos son: a) supervisión

directa (por ejemplo, por un consejo de vigilancia); b) absorciones; c) derecho a opinar (por ejemplo, los accionistas van al tribunal para cuestionar las decisiones de la gerencia); d) remuneración de la gerencia; e) control externo (por ejemplo, contadores). La mayoría de los asuntos/mecanismos (debatibles, a excepción del control externo), son también evidentemente importantes para los trabajadores y sus representantes.

**Planes de Pensiones Complementarios** Los planes de pensiones colectivos para determinados grupos de trabajadores o trabajadores independientes, que proveen un complemento a la pensión básica, están estipulados en la Ley General de Pensiones. Los planes de pensiones ocupacionales son el mejor ejemplo. Éstos están basados en el seguro de cobertura de pensiones que los empleadores otorgan a sus trabajadores, la cual, amparándose en la “Pension and Savings Funds Act” (Ley de Fondos de Ahorros y Pensiones de 1952, debe otorgarse, ya sea afiliándose a un fondo de pensiones a nivel industrial, estableciendo un fondo de pensiones de la compañía, o contratando un seguro de pensiones para los trabajadores con una compañía de seguros. En principio, los empleadores tienen libertad para decidir si tramitan o no la cobertura de pensiones, no obstante, pueden estar obligados a hacerlo bajo un convenio colectivo, o bajo la Ley de afiliación obligatoria a un fondo de pensiones a nivel industrial. Además de dichos planes de pensiones ocupacionales, diversas profesiones tienen sus propias formas de provisión de pensiones, y el personal del gobierno tiene una cobertura similar mediante planes de pensiones aparte, acumulando una pensión en el Fondo General de Pensiones Civiles. En el sector privado, los costos de los

planes de pensiones complementarios se financian ya sea por los empleadores en su totalidad o por los trabajadores en forma parcial. Las pensiones de los funcionarios públicos se financian, en parte por el gobierno, y en parte, de las contribuciones pagadas por los propios funcionarios públicos.

## **POLONIA**

**Participación de los Trabajadores a Nivel de Órgano de Administración de las Empresas.** Las formas de involucramiento de los trabajadores a nivel del directorio difieren de acuerdo al sector económico (público o privado). La Ley sobre la Privatización y Comercialización (CPA por sus siglas en inglés: 1992, 1996) introdujo el derecho de representación de los trabajadores en el consejo de vigilancia para las antiguas empresas estatales transformadas en compañías comerciales, con el Tesoro Público como único accionista (comercialización). De acuerdo a la CPA, los trabajadores de dichas compañías nombran a dos quintos de los miembros del consejo de vigilancia. Una vez que el Tesoro Público ha vendido más del 50 por ciento de las acciones, se puede reducir el número de representantes de los trabajadores en el consejo. Sin embargo, mientras el Estado continúe siendo accionista, la compañía está obligada a mantener un mínimo de representantes de los trabajadores en el órgano de administración (2-4 miembros dependiendo del tamaño del consejo). La legislación polaca prevé una estructura dualista para las sociedades por acciones, en tanto que sólo se requiere que las sociedades de responsabilidad limitada establezcan un organismo de vigilancia, si su capital inicial excede los 125,000 euros, y el número de

accionistas es mayor a veinticinco<sup>25</sup>. El consejo de vigilancia controla todos los aspectos de las operaciones de la compañía.

Los poderes del consejo de vigilancia también incluyen la suspensión (bien fundada) de algunos de los miembros de la junta directiva. Los miembros del consejo de vigilancia son nombrados y destituidos por la junta general. Los miembros del consejo de vigilancia propuestos por los trabajadores son elegidos en una votación general y directa de los trabajadores. Ya que la ley no hace distinción entre los diversos tipos de miembros del consejo de vigilancia, los derechos de los representantes de los trabajadores son los mismos que los de otras juntas (incluyendo la remuneración). Si una empresa “comercializada” (privatizada) tiene más de 500 trabajadores, los trabajadores tienen el derecho de elegir a un miembro de la junta directiva, además de la representación en el consejo de vigilancia (los trabajadores conservan este derecho incluso después que el Tesoro Público haya vendido más de la mitad de las acciones). Cabe notar que en el período 1990-2005, más de 7,000 empresas estatales (es decir, el 80 por ciento de las empresas estatales a partir de 1990) fueron privatizadas. A fines del año 2005, hubo más de 1,200 empresas pertenecientes al Tesoro Público, conformadas por un accionista individual que estaban comercialmente activas, (con la situación de ser el único accionista). Se debería añadir a lo anterior, el número de entidades (difícil de calcular) en las cuales el Tesoro Público retiene las acciones o valores. La intención de conceder el derecho a elegir a los representantes del consejo de vigilancia fue, en

parte, para compensar a los trabajadores por la pérdida de sus derechos de participación antes que las compañías fueran privatizadas.

Las empresas estatales restantes son reguladas por la Ley sobre Autogestión de los Trabajadores del año 1981 (“Act on workers’ selfmanagement”), introducida en respuesta a los desastrosos resultados de la gestión empresarial bajo la economía planificada. La Ley concede amplios derechos a los trabajadores, principalmente a través de un comité de empleo (elegido por los trabajadores), que tiene derechos de control bastante amplios, y que, asimismo, designa al gerente de la compañía. A medida que el número de empresas estatales continúa reduciéndose, también disminuye el número de empresas autogestionadas por los trabajadores. En las empresas que no son estatales o privatizadas (antiguas empresas estatales), hasta hace poco casi no existían fundamentos legales para que los trabajadores no sindicalizados reclamaran los derechos de participación en la dirección de su lugar de trabajo, con excepción de algunas circunstancias específicas.

Asimismo, en las compañías que habían pasado por una ‘privatización directa’ (es decir, donde todos los activos habían sido vendidos directamente), el nuevo dueño (privado) no estaba obligado a introducir la participación a nivel del órgano de administración. Además, cuando los nuevos dueños asumieron totalmente el control de las compañías, se suprimieron los recientes derechos adquiridos de participación a nivel de órgano de administración. No obstante, en los llamados ‘convenios de asistencia social’ celebrados entre los sindicatos y los nuevos dueños

del sector privado, en algunos casos se concedió a los sindicatos el derecho a delegar representantes al consejo de vigilancia. En el sector privado, el involucramiento de los empleados se lleva a cabo principalmente a través de los sindicatos

## **PORTUGAL**

**Comité de Trabajadores.** La Constitución confiere a los trabajadores portugueses el derecho a crear comités en las empresas con una amplia gama de poderes, por lo tanto, Portugal se encuentra entre los pocos

países en los cuales los trabajadores poseen tales derechos, así como amplios poderes para

participar en la gestión y control de la empresa.

Estas disposiciones constitucionales hacen que

el comité de los trabajadores sea, evidentemente, una forma institucionalizada de

representación dentro de la empresa, con miembros elegidos por los trabajadores, que también

redactan sus normas permanentes. Los propios comités están autorizados a ejercer los derechos

que la ley les confiere, los cuales están directamente vinculados a sus metas y objetivos

institucionalizados. La forma en la cual se crea un comité no se deja al libre albedrío de los

trabajadores: la Ley del Comité de Trabajadores, impone un procedimiento especial electoral.

A diferencia de los sindicatos, los comités de los trabajadores no son de naturaleza asociativa;

son los organismos que representan legalmente a todo el personal de una empresa (un solo comité por cada empresa).

Los derechos concedidos a los comités de trabajadores (Artículo 54 de la Constitución,

Artículo 18 y siguientes, de la Ley del Comité de Trabajadores) son los siguientes: el derecho a

la información; el examen de la gestión; el derecho a administrar o coadministrar los servicios

de asistencia social de la compañía (*obras sociais*); el derecho a tener reuniones regulares con

los organismos directivos de la empresa; el derecho a promover la elección de representantes

de los trabajadores para que integren los organismos directivos de las empresas estatales u

otros organismos públicos; el derecho a ser consultados sobre la reorganización de las unidades

de producción; el derecho a participar en la elaboración de planes sociales y económicos a nivel sectorial; y el derecho a participar en la redacción del anteproyecto de la legislación laboral. Adicionalmente a estos derechos fundamentales, existen otros que conciernen más específicamente al funcionamiento y gestión interna de los comités, y abarcan: el derecho a utilizar las instalaciones u otros servicios; el derecho a tiempo libre; el derecho a la protección legal de sus miembros; el derecho a distribuir información y exhibir anuncios; y el derecho a organizar reuniones en el lugar del trabajo.

En las empresas con varios establecimientos situados en diversas ubicaciones geográficas, se pueden crear subcomités de trabajadores por cada establecimiento, con poderes para ejercer las funciones delegadas y actuar como un enlace con el comité, a nivel de la empresa. Finalmente, la Ley prevé la creación de comités de coordinación, de manera que todos los comités de trabajadores de las diferentes empresas tengan el objetivo común de asegurar “la intervención mejorada de la reestructuración económica”.

La ley requiere que las elecciones deberán ser democráticas y los comités deberán ser representativos. Impone que la elección sea por votación directa y secreta, rechazando la opinión de aquéllos que imponen un principio de soberanía de auto-organización. En efecto, la imposición mediante la ley de procedimientos democráticos básicos, tales como la votación directa y secreta, es evidentemente un medio de garantizar la mejor medida democrática posible en las elecciones y, por lo tanto, no puede ser vista como un ataque a la autonomía. Las disposiciones legales facilitan la votación (en el lugar del trabajo y durante las horas de trabajo), ayudando de ese modo a asegurar que la votación sea *de facto* universal, así como directa y secreta. La ley también estipula el principio de representación proporcional, eligiendo de las listas de candidatos propuestas directamente por los trabajadores de la empresa y respaldadas por al menos 100 trabajadores (permanentes), o el 10 por ciento del personal. Este sistema expresa un derecho implícito de formar facciones, haciendo que la existencia de un

comité único por cada empresa, sea compatible con la representatividad pluralista de su

composición. La importancia del comité de trabajadores, actualmente más reducida, fue crucial durante el período revolucionario, cuando hubo una explosión de modalidades de intervención

de los trabajadores en la empresa, que estaban casi siempre al margen del movimiento sindical.

Actualmente, sin embargo, la importancia de los comités de trabajadores es muy pequeña, en

primer lugar, porque tienden a desaparecer y, en segundo lugar, debido a que los sindicatos

tienen una mayor influencia, incluso en áreas de intervención que están formalmente asignadas

a los comités.

**Análisis de la Información.** El Artículo 54(5a) de la Constitución Portuguesa (véase: Lei Constitucional nº 1/2005),

concede a los comités de trabajadores el derecho a que se les proporcione información, y el

ejercicio de este derecho está regulado en los Artículos 23, siguientes, de la Ley de Comités de

Trabajadores (Lei 99/2003, Comissões de trabalhadores; Lei 35/2004, Comissões de trabalhadores: constituição, estatutos e eleição). Dicha divulgación de información incluye una gran variedad de asuntos, comprendiendo aspectos claves de la política y prácticas de la compañía, y una serie de datos de rendimiento. Se impone la obligación del secreto en los miembros del comité de trabajadores con relación a dicha información, y el incumplimiento de esta obligación es un delito penado. Adicionalmente a este derecho a la divulgación de información, que proviene de la situación legal del comité de trabajadores, la ley portuguesa también obliga al empleador a otorgar a los representantes de los trabajadores cierto tipo de información en determinadas situaciones, tales como en el caso de ceses y despidos colectivos.

**Cogestión.** Las modalidades de participación de los trabajadores que implican el reconocimiento de alguna corresponsabilidad de los trabajadores en la gestión de la empresa, son reconocidas solamente

en términos muy limitados de la legislación portuguesa, ya que en la redacción del borrador de la Constitución de 1975, la idea que prevaleció fue que se debía dar prioridad al análisis de la gestión [Artículo 54(5b)], en perjuicio de las formas de participación que podrían haber dado a los trabajadores alguna medida de corresponsabilidad en la administración de la empresa. Sólo se contempla una forma limitada de participación, a través del derecho de los comités de trabajadores a promover la elección de representantes de los trabajadores a integrar los organismos directivos de las empresas públicas (Artículo 54(5f) de la Constitución, Artículo 30(1) de la Ley del Comité de Trabajadores). Además, el Artículo 31 de la Ley del Comité de Trabajadores, estipula que en el caso de las mencionadas empresas del sector público, los trabajadores tienen derecho a elegir “por lo menos a un representante ante el organismo directivo correspondiente”. En las empresas del sector privado, a las cuales la Constitución no hace referencia alguna, los trabajadores participan en los organismos directivos sólo cuando

existe un acuerdo colectivo entre las partes (Artículo 30(3), Ley del Comité de Trabajadores).

En la práctica, sin embargo, estas disposiciones (que dan lugar a la cogestión en el sistema portugués), aún no han sido aplicadas, y los propios sindicatos parecen no estar interesados al respecto.

A diferencia de la participación en la gestión de la empresa, la participación en la gestión de los servicios de bienestar de la compañía (“obras sociais”), está estipulado en la ley en términos mucho más amplios y se realiza frecuentemente en la práctic

**Análisis de la Gestión.** El derecho del comité de trabajadores a examinar y controlar la gestión a nivel de la empresa,

tal como lo estipula el Artículo 54(5b) de la Constitución y lo regula el Artículo 29 de la Ley

del Comité de Trabajadores, se expresa en el otorgamiento de poderes para desempeñar

diversas funciones, tales como: evaluar y opinar sobre los presupuestos y planes económicos de

la empresa; asegurar que la empresa utilice apropiadamente sus recursos técnicos, humanos y financieros, y cumpla con las normas legales y obligatorias; recomendar medidas para mejorar la producción, tanto para los organismos directivos, como para los trabajadores; haciendo sugerencias, recomendaciones o críticas sobre el aprendizaje, la reconversión laboral y las mejoras en materia de seguridad y salud; e informar la ocurrencia de actos o hechos ilegales.

De conformidad con el Artículo 27 de la Ley, se prohíbe el ejercicio de este derecho en ciertas

188

actividades estatales centrales y puntuales, tales como la investigación científica y militar, los servicios postales públicos y las telecomunicaciones, así como las actividades que sean de relevancia para la defensa nacional y que involucren, de manera directa o que les hayan sido delegadas, las prerrogativas de la Asamblea de la República, el gobierno u otros organismos de soberanía nacional, y de las Asambleas y Gobiernos Regionales.

**Participación en los Organismos Directivos.** El Artículo 30 de la Ley del Comité de Trabajadores estipula que, en el caso de las empresas públicas, los comités de trabajadores podrán designar o promover la elección de los representantes de los trabajadores para que formen parte de los organismos directivos de estas empresas. El número de trabajadores a ser incluidos y el organismo directivo específico que debe integrar, están establecidos en los estatutos de las empresas en cuestión. En el caso de las empresas del sector privado, la Ley simplemente deja al albedrío de las partes la posibilidad de ponerse de acuerdo sobre dicha participación. En la práctica, este derecho se ha quedado sin efecto. No se conoce de casos significativos de empresas que incluyan a trabajadores en sus organismos directivos. (Véase el Cuadro 3).

**Gobernanza Empresarial.** La gobernanza empresarial en Portugal se basa en el modelo de un solo directorio de la compañía que es responsable de los accionistas. No existe ley en el código del país que otorgue

representación a los trabajadores a nivel del directorio en las compañías de propiedad privada. En teoría el comité de trabajadores, el equivalente portugués del comité de empresa, puede estar de acuerdo, en su calidad de interlocutor social, a negociar la representación en el directorio de la compañía. No obstante, en la práctica, esto nunca ha sucedido. Sin embargo, bajo la Constitución de 1976, la representación de los trabajadores en el directorio de las empresas cien por ciento estatales y de otras entidades públicas, está garantizada. Esto ocurrió luego de la introducción de una ley específica, aprobada en 1979 y 1984, la cual concedía a los trabajadores el derecho de elegir a un representante en el Directorio y en el Comité de Auditoría. Los trabajadores que ocupan el cargo de directores deben ser elegidos por la mayoría de los trabajadores de la compañía, y todos los trabajadores tienen derecho a participar en el sufragio. Los candidatos deben estar contratados por la firma en cuestión. Deben ser propuestos por el comité de trabajadores (una forma de comité de empresa), y/o por el 10 por

ciento del personal, ó 100 miembros de la fuerza laboral. Los trabajadores que son directores ocupan el cargo por tres años y pueden volver a postular, ya que no existe ningún impedimento al respecto. Sus derechos y obligaciones como miembros del directorio son exactamente los mismos que todos los demás directores de la compañía. Sin embargo, nunca se ha implementado la legislación sobre la representación de los trabajadores a nivel de directorio en el sector público. El resultado es que son muy pocos los trabajadores que, habiendo sido nominados como directores, han ocupado realmente su cargo. En los primeros años de democracia de los años 70, el gobierno portugués llevó a cabo un gran programa de nacionalización de la base industrial del país. Sin embargo, a partir del año 1989, muchas de las empresas públicas se habían pasado al sector privado en los siguientes gobiernos.

Finalmente, en el año 1999 se aprobó otra legislación que derogaba el derecho de los representantes de los trabajadores a ser elegidos en los directorios de las empresas de propiedad

pública. Como resultado, ya no existe un derecho legal integral para la representación de los trabajadores en el directorio de la empresa. El carácter limitado de la representación de los trabajadores a nivel del directorio de la compañía, refleja el panorama general de los sindicatos.

Actualmente, prefieren fortalecer su papel a través del desarrollo de instituciones autónomas en

189

el lugar del trabajo, tales como los comités de trabajadores, en lugar de insistir en la representación de los trabajadores en el directorio de las compañías.

### **PORTUGAL (Participación en el Servicio Público)**

El Artículo 9(1) de la Ley de Negociación Colectiva del Servicio Público concede a los

trabajadores del sector público el derecho a participar a través de sus sindicatos. La ley, al

mencionar expresamente a los sindicatos como intermediarios en el ejercicio de este derecho,

excluye de manera significativa otras formas de organización, como, por ejemplo, los comités

de trabajadores. El derecho se ejerce en varias áreas, tales como la preparación de un borrador

de la legislación relacionada con el sistema general o, el sistema especial, que regula el servicio público y la administración de las instituciones de seguridad social, así como otras organizaciones destinadas a cumplir con los intereses de los trabajadores.

**Participación en la Toma de Decisiones.** Se concede el derecho a las organizaciones representativas de los trabajadores a tomar determinadas decisiones y a ejercer ciertas funciones estatales, tanto al amparo de la Constitución, como de las leyes comunes. Sin embargo, en la mayoría de los casos esta participación se limita a tener voz de manera formal en los asuntos en cuestión. Por ejemplo, se otorga el derecho a los comités de trabajadores a ser consultados sobre la reorganización de las unidades de producción, participar en la preparación de planes sociales y económicos, considerados particularmente para su sector, y participar en la administración de los servicios de bienestar de la compañía (“obras sociales”). Las organizaciones sindicales tienen derecho a

participar en la administración de las instituciones de seguridad social y otras organizaciones destinadas a velar por los intereses de los trabajadores, participar en el seguimiento de la implementación de planes sociales y económicos, y ser miembros de organismos de concertación social. También se concede a los sindicatos el derecho a participar en la organización y coordinación del sistema de seguridad social, y en la definición de la política agrícola.

## **REINO UNIDO**

**Democracia Industrial**-El término *democracia industrial* estaba especialmente relacionado, a fines de los años 70, con las propuestas del Informe Bullock, que abogaba por los derechos de representación sindical en los directorios de las grandes compañías. Antes y a partir de esa fecha ha sido utilizado

libremente para describir varias formas de consulta, involucramiento y participación de los trabajadores, pero en el Reino Unido tiende a ser relacionado principalmente con las

estructuras basadas en el sindicato, en oposición a los sistemas que operan en forma independiente de la industria. El *Informe Bullock* era un documento que proponía una forma de participación o control de los trabajadores. En diciembre de 1975, el gobierno laboral de Harold Wilson estableció la Comisión de Investigación de la Democracia Industrial (presidida por A. Bullock), en respuesta a la Quinta Directiva de la Comisión Europea, cuyo cometido era armonizar la participación de los trabajadores en la dirección de las compañías en toda la Comunidad Europea. Su mandato comenzó con las palabras: “Acepto la necesidad de una ampliación radical de la democracia industrial en el control de la compañías, por medio de la representación en los directorios, y acepto el rol principal de las organizaciones sindicales en este proceso a fin de considerar cómo puede lograrse dicha ampliación de la menor manera [...]” (Informe de la Comisión sobre Democracia Industrial, Londres, HMSO, 1977). El Informe, publicado en enero de 1977, no fue aprobado en forma unánime, representando a la

mayoría se redactó un informe, el cual fue firmado por Bullock y por los siguientes miembros de la comisión: tres sindicalistas, dos académicos y un abogado gremial. Por otro lado, tres empresarios de la comisión redactaron el informe de la minoría. La Comisión recomendó una ampliación radical de la democracia industrial a través de la concesión a los sindicatos del derecho a elegir a sus representantes en los directorios de las compañías que contratan a más de 2,000 trabajadores. Las características fundamentales de las recomendaciones fueron que el número de representantes del sindicato debía ser el mismo que el de los accionistas, con un grupo menor de “personas independientes” reconocidas, y que, a diferencia de algunos países continentales europeos, debían ser elegidos por los afiliados sindicales, en lugar de por todos los trabajadores. La respuesta de los empleadores británicos fue totalmente hostil, y la de los sindicatos fue ambivalente, ya que muchos estaban preocupados de que las propuestas podían debilitar el mecanismo establecido para la negociación colectiva. En esas circunstancias, el

retorno del gobierno conservador, en 1979, retiró este tema de la agenda política que predominaba en ese momento. El Partido Laboral sigue comprometido con una forma de democracia industrial, y las propuestas de participación de los trabajadores provenientes de las iniciativas de la Comunidad Europea pueden reavivar el debate sobre este asunto. Los acontecimientos de los años 70 pusieron en claro que la negociación colectiva por sí sola no podría enfrentar al poder máximo de la gerencia para cerrar una empresa, hacer un giro de las actividades hacia otras áreas, o hacer cambios importantes; se necesitaban formas más cercanas de participación. El Congreso de Sindicatos (TUC por sus siglas en inglés) reconoció esta necesidad, y adoptó una política de presión para que los trabajadores sindicalizados pudieran conseguir derechos legislativos de representación a nivel del directorio [TUC, *La Democracia Industrial* (Londres 1974), revisada en 1976], y fue impulsado por las propuestas de la Comisión de la CEE para la participación de los trabajadores en ciertos contextos. Estos

avances condujeron a que el entonces gobierno laboral designara una comisión de investigación bajo la presidencia de Lord Bullock, que presentó su informe en enero de 1977.

La mayoría hizo un gran número de propuestas para la representación de los trabajadores, las cuales fueron aceptadas sólo parcialmente por el gobierno laboral de esa época. Pero, en 1979, la elección del gobierno conservador puso realmente fin al debate sobre el cambio legislativo; dicha administración se opuso implacablemente a dicha legislación. No se avizora un reavivamiento de las propuestas realizadas por la Comisión Bullock. Bajo el gobierno laboral que está en el poder desde el año 1997, el enfoque que ha surgido con relación a la política de relaciones laborales, se ha caracterizado por ser un gobierno de 'colaboración social'. La negociación colectiva se reconoce como el eje de las nuevas medidas a nivel de la empresa, junto con la adopción de las medidas que se emplean en toda la CE sobre los Comités de Empresa Europeos, y la información y consulta con los representantes de los trabajadores. Sin

embargo, la democracia industrial sigue siendo un tema de actualidad a nivel europeo, y ha estado igual durante las tres últimas décadas.

**Comité de Empresa.** En el RU el término comité de empresa no tiene el mismo significado específico que tiene en

otros países: en el RU incluye un amplio rango de comités en el lugar de trabajo, posiblemente

involucrando únicamente a sindicalistas, comités conjuntos de sindicalistas y gerentes, así

como comités no sindicalizados compuestos por gerentes y representantes de los trabajadores.

En un contexto sindicalizado, los comités de empresa son a veces vistos como organismos que abordan temas no relacionados con la negociación colectiva, tales como instalaciones recreacionales y servicios de comedor.

**Participación de los Trabajadores.** En un sentido amplio, el término se puede aplicar a todas las formas de involucramiento de los

trabajadores en la toma de decisiones de la gerencia a cualquier nivel que esté por debajo del

control total de los trabajadores. Por ende, puede utilizarse como sinónimo de las formas de democracia industrial, tales como las propugnadas en el Informe Bullock (véase párrafo anterior), incluyendo la representación de los trabajadores en los directorios, con varias formas de consulta conjunta; y, por cierto, con la propia negociación colectiva. Por lo general, se utiliza con el significado de participación de los trabajadores, ya sea en las estructuras gerenciales preexistentes, o en estructuras que funcionan dentro de un contexto general de control directivo.

Como se menciona anteriormente, los sindicatos han considerado tradicionalmente a la negociación colectiva como la vía más importante para ampliar el control colectivo de su situación laboral; en segundo lugar, la participación se ha desarrollado sin contar con recursos institucionales similares a los que tienen otros países europeos, tales como los comités de empresa. Hasta antes del año 1974, no se habían registrado otras tentativas importantes para establecer formas de participación de los trabajadores, además de la negociación colectiva en el sector privado. Hubieron algunos planes para los trabajadores de 'participación en los

beneficios', o 'participación en el accionariado', unas cuantas 'cooperativas de trabajadores', y el 'sistema de asociación' de una organización grande de venta al por menor. Pero la participación de los trabajadores en la empresa ha crecido principalmente mediante el sistema de delegados de personal y negociación colectiva. Con el descenso del porcentaje del personal cuyo sueldo se determina mediante la negociación colectiva, surge la pregunta si la centralidad de la negociación colectiva ha sido superada por otras estructuras, tales como los comités consultivos conjuntos. Los estudios e investigaciones informan que durante los años 80 se encontraban tales comités en un 34 por ciento en todos los centros de trabajo; durante la mayor parte de los años 90, el porcentaje permaneció en un 29 por ciento; por otra parte, la consulta vía comité consultivo tiende a complementar más que a desplazar a la negociación colectiva, ya que los sindicatos juegan un papel positivo en dichas estructuras. La explicación del descenso en la cantidad de comités consultivos durante los años 90 se ha concentrado

principalmente en 'la población que cambia de lugar de trabajo' en el sector público, y en las modificaciones en la política de gestión, mayormente a raíz del cambio de dueños. En los últimos años, ha habido un aumento en el número de 'comités consultivos de mayor nivel', que funcionan en las organizaciones que tienen múltiples establecimientos, promovidos, según se dice, por la Directiva del Comité de Empresa Europeo. En 1990, el 48 por ciento de los lugares de trabajo pertenecientes a una organización con múltiples establecimientos, informaron la existencia de un comité de mayor nivel en su organización; dicho porcentaje subió a un 56 por ciento en 1998. Sin embargo, durante todo el período en cuestión, sólo aproximadamente los dos quintos de dichos lugares de trabajo tuvieron un representante en el comité de nivel superior. Una encuesta de CBI que entrevistó a 673 empleadores del sector privado, en junio de 2001, reveló que casi la mitad de ellos habían introducido modalidades de consulta para los trabajadores. Incluso entre las empresas más pequeñas, el 40 por ciento de las compañías que

contaban con menos de 40 trabajadores, lo habían realizado, y más de 11 por ciento indicaron que tenían la intención de hacerlo pronto (*Financial Times*, 15 de junio de 2001). Después de la implementación de la Directiva del Comité sobre Información y Consulta (No. 2002/14), los trabajadores británicos tienen el derecho básico a la consulta [véase el Reglamento (ICE) Información y Consulta de los Trabajadores 2004]. Esta nueva ley exige que las compañías con cincuenta (50) o más trabajadores informen regularmente sobre la situación económica de las empresas, y consulten con los trabajadores sobre las decisiones clave relativas al futuro de la organización. Éstas incluyen las situaciones donde peligran los puestos de trabajo y donde se planifican cualquier tipo de medidas de previsión, tales como capacitación, desarrollo de destrezas, y otras disposiciones que aumentan la adaptabilidad de los trabajadores. La consulta es también obligatoria para las decisiones que pueden conllevar a cambios substanciales en la organización del trabajo o en las relaciones contractuales. En el RU, a partir de 2005, esta ley

se aplica a aquellas organizaciones con ciento cincuenta o más trabajadores, desde el 2007 a aquellos negocios con más de 100 trabajadores y, desde el 2008, a aquellas empresas con más de 50 trabajadores.

**Consulta de los Trabajadores.** La consulta es un proceso de debate entre los sindicatos y empleadores, o entre los empleadores y los trabajadores, generalmente se distingue de la negociación colectiva sindicalizada y no sindicalizada en que no involucra un proceso de negociación, compromiso y convenio conjunto, pero es más bien un medio por el cual los empleadores buscan opiniones antes de decidir sobre una acción. Por este motivo, muchos sindicalistas rechazan la consulta y están a favor de la negociación, donde ellos tienen más poder para realizarla. En la práctica, a pesar de la distinción antes mencionada, la consulta y la negociación son procesos que se unen conformando otro proceso y, de ese modo, son difíciles de diferenciar. Las leyes

(especialmente la legislación que implementa la Directivas de la UE), exigen que los empleadores consulten con los sindicatos acreditados sobre la propuesta de despidos, el inminente traspaso de la empresa, y los planes de seguridad y salud, así como los planes de pensiones. Con referencia a las primeras dos categorías, los empleadores pueden consultar, en forma alternada, con los representantes de los trabajadores sobre los despidos y traspasos. En estos dos contextos, la consulta debe llevarse a cabo con miras a llegar a un acuerdo.

**Representantes de Seguridad y Comités de Seguridad.** Antes del año 1975, por lo general no se consideraban los temas de seguridad y salud como asuntos de la 'participación activa de los trabajadores'. Sin embargo, la *Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo, etc.* (HSWA por sus siglas en inglés, 1974), que plasma las propuestas de la Comisión de Investigación bajo la presidencia de Lord Robens, confirió facultades al Secretario de Estado, con el fin de que elaborara un reglamento para que los

trabajadores eligieran de entre ellos mismos a representantes de seguridad y salud que representaran a los trabajadores en las consultas con los empleadores. La filosofía subyacente era que los trabajadores y empleadores tienen un interés común para que funcione un sistema autorregulatorio de prevención de accidentes de trabajo. La Ley de Protección del Empleo de 1975 modificó la HSWA, limitando la potestad de los sindicatos para nombrar a representantes de seguridad, plasmando así claramente la filosofía de la negociación colectiva, que estipula que la salud y la seguridad deben ser un asunto de negociación entre los representantes de los sindicatos y la gerencia. Al mismo tiempo, la dependencia de los sindicatos reconocidos significó que se permitió a los empleadores que rehusaron reconocer a los sindicatos, eludir sus obligaciones estipuladas en la Ley.

La HSWA (última modificación en 2008) define las obligaciones generales de los empleadores, trabajadores, contratistas, proveedores de productos y sustancias que se utilizan en el trabajo, personas a cargo de las

instalaciones del trabajo, y aquéllas que las administran y les hacen mantenimiento, así como de las personas en general. La HSWA habilita un amplio régimen de regulación mediante los ministros del gobierno a través de un Instrumento Legal que, a través de los años y a partir de 1974, ha generado un vasto sistema de disposiciones para las diversas industrias, disciplinas y riesgos. Esta Ley estableció un sistema de control público a través de la creación de la Comisión de Salud y Seguridad y el Ejecutivo de Salud y Seguridad, que depende de la misma; y confiere amplios poderes de ejecución, respaldados en última instancia por sanciones penales que se extienden a multas ilimitadas y a encarcelamiento de hasta dos años. Además, la HSWA contempla un enlace fundamental con la ley de la Unión Europea sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo.

La ley establece principios generales para la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, permitiendo la creación de requisitos específicos a través de las regulaciones promulgadas como Instrumentos Legales, o mediante códigos de práctica. Por ejemplo, las Normas para el

Control de Sustancias Peligrosas para la Salud 2002 (COSHH), las Normas de Gestión de

Salud y Seguridad en el Trabajo 1999, las Normas del Equipo de Protección Personal (EPP) en

el Trabajo 1992, y las Normas de Salud y Seguridad (Primeros Auxilios) de 1981, son todos

Instrumentos Legales que determinan los requisitos detallados. La Ley también estaba

destinada a racionalizar el existente, complejo y confuso sistema de legislación.

Desde la adhesión del RU a la UE en 1972, se han necesitado muchas normas de salud y

seguridad para cumplir con la Ley de la Unión Europea y los Instrumentos Legales. Las

disposiciones del RU se han incrementado y fortalecido mediante la Directiva de la UE 89/391

(aprobada el 12 de junio de 1989) sobre los derechos de los representantes de los trabajadores a la información, consulta y participación con relación a la salud y la seguridad en el lugar de

trabajo. En particular, la Ley es el principal medio para cumplir con la Directiva del Consejo

89/391. En seguimiento al fallo del Tribunal de Justicia Europeo con respecto a que las normas

del CE sobre información y consulta con los representantes de los trabajadores en los casos de despidos colectivos y traspasos de empresas, no se cumplían cuando la consulta dependía de la voluntad del empleador de si reconocía, o no, al sindicato' (Casos C-383/93 y C-384/93,

*Comisión contra el Reino Unido* (1994) IRLR 392, 412), se redactaron las Normas de Salud y

Seguridad de 1996 (Consulta con los Trabajadores). Estas normas concedieron a los

empleadores la opción de consultar directamente a los trabajadores, o de consultar a los

representantes de seguridad elegidos por los trabajadores. Como resultado, ahora existen dos

tipos de regulaciones. Las Normas de los Representantes de Seguridad y de los Comités de

Seguridad de 1977, según versión modificada, se aplican cuando el empleador reconoce un

sindicato independiente. Estas normas autorizan a los sindicatos reconocidos a nombrar, entre

los trabajadores, a los representantes de seguridad en todos los casos donde uno o más de los

trabajadores estén contratados por un empleador que los reconoce como tal. El empleador debe

ser notificado por escrito sobre dicho(s) nombramiento(s), antes de que se le(s) autorice a ejercer sus funciones reglamentarias, y realizar inspecciones en el lugar del trabajo, así como a recibir documentos e información. Las Normas de Salud y Seguridad (Consulta con los Trabajadores), 1996, sólo se aplican cuando existen grupos de trabajadores que no están cubiertos por los representantes sindicales de seguridad, nombrados según las normas de 1997. Los representantes de seguridad tienen derecho a tiempo libre remunerado durante las horas de

196

trabajo para desarrollar sus funciones reglamentarias y asistir a una capacitación moderada. Si por lo menos dos representantes de seguridad solicitan por escrito al empleador el establecimiento de un comité de seguridad, él o ella deberá llevarlo a cabo dentro de los tres meses siguientes, después de consultar con dichos representantes y con los representantes de los sindicatos reconocidos, cuyos miembros trabajen en cualquier lugar de trabajo donde vayan

a funcionar los comités. La Comisión de Salud y Seguridad ha publicado Códigos de Práctica para proporcionar orientación sobre el establecimiento y obligaciones de los representantes y de los comités. La violación de los Códigos podrá ser materia de cualquier procedimiento. La violación de las normas podría causar la emisión de una notificación de mejora por parte del Ejecutivo de Salud y Seguridad, o de medidas penales que podrían ocasionar desde una multa hasta una condena o, posiblemente, una demanda por reparación civil. En la práctica, es probable que los conflictos se resuelvan mayormente mediante procedimientos voluntarios.

**Representación de los Trabajadores a Nivel de Directorio.** En el RU no existe una exigencia legal, sea en la legislación o en el código de práctica oficial,

que indique que el país deberá tener una estructura dualista en las compañías, incluyendo el consejo de vigilancia. La gran mayoría de compañías británicas tiene un solo directorio, que incluye a los directores ejecutivos y no ejecutivos. En el RU el rol de los directorios varía

ampliamente, así como la medida en que los directorios influyen directamente en el rendimiento de una compañía, en lugar de actuar solamente como una maquinaria de ratificación. La investigación citada en el Informe Bullock proponía que los directorios eran responsables de los nombramientos de la alta dirección, de la fijación de objetivos y planes estratégicos, del control de asuntos financieros, de coordinar con toda la organización, de considerar absorciones y fusiones, de la evaluación del rendimiento, y de establecer directrices sobre el empleo y políticas de personal. Todas las empresas en el RU están formadas y administradas para el beneficio específico de sus accionistas. De acuerdo con el derecho societario vigente, los directores dirigen la empresa de acuerdo a los intereses de los accionistas. No existe una posición formal que conceda el derecho a los representantes de los trabajadores a ocupar una plaza en el directorio de la compañía. Sin embargo, las compañías británicas tienen la obligación legal de informar y consultar a los representantes de los

trabajadores bajo la regulación de la UE, a pesar de que esta acción dista mucho de representar una participación de los trabajadores en el directorio de las compañías. Un sindicato reconocido tiene derecho a recibir información anticipada del empleador, si ésta involucra el despido de la compañía de 20 o más trabajadores en un período de 90 días. Tiene un derecho legal similar al caso de los planes de salud y seguridad, así como al plan de pensiones. No obstante, en su documento informativo, del año 2003, sobre el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea, el Departamento de Comercio e Industria sostiene que es totalmente legítimo establecer una estructura empresarial que involucre la representación directa de los trabajadores de acuerdo con la legislación vigente. Lo que restringe la legislación en dicho caso es que en el RU las leyes solamente se refieren al derecho de los trabajadores a la información y consulta, y ello principalmente nos limita a preguntarnos qué es lo que está directamente relacionado con el empleo, los despidos colectivos y el traspaso de empresas del sector público

al sector privado. Pero, incluso, dicha práctica no está generalizada en el país. En un Libro Blanco sobre la modernización del derecho societario, publicado en el año 2002, el gobierno no fue más allá de sugerir que las empresas deberían reconocer que tienen la necesidad de fomentar las relaciones con sus trabajadores, clientes y proveedores, según lo requieran las circunstancias.

**Participación Financiera.** Bajo el impulso de las Leyes Financieras de 1978, 1980 y 1984, los planes de participación en el accionariado de los trabajadores han aumentado en el Reino Unido. Como lo demuestran las encuestas, más del 20 por ciento de las compañías públicas y privadas registraron al menos alguna forma de participación en el accionariado de los trabajadores, aunque no necesariamente para todos sus trabajadores. La ampliación de la propiedad accionaria de los trabajadores es una característica que ha sido muy publicitada en la reciente privatización de

algunas empresas del sector público, tal como la British Telecom. Aunque algunas personas la consideran como una forma de participación de los trabajadores y de democracia industrial, en la mayoría de los casos corresponde a una pequeña cantidad de acciones, que no otorgan a los trabajadores un poder real en el accionariado y, en algunos casos, se trata sólo de una asignación de acciones sin derecho a voto.

*Plan de Participación Accionaria de los Trabajadores (ESOP):* Llegó al RU una idea

procedente de América sobre una forma que permite que los trabajadores tengan participación

en el capital de la compañía en la cual trabajan, que de otra manera no podrían solventar. Se

establece un fideicomiso que compra acciones en representación de los trabajadores, utilizando

el dinero prestado por una institución financiera. Los dividendos de las acciones preferenciales

se utilizan para cancelar el préstamo, y las acciones son gradualmente entregadas a los

trabajadores. Las acciones se mantienen aún en fideicomiso pero, si el plan lo permite, los

trabajadores pueden venderlas. Los ESOP han sido utilizados con respecto a la adquisición de las empresas por parte de sus directivos y sus trabajadores, cuando se adquieren nuevas acciones al precio de compra.

*Plan de Participación en los Beneficios:* Esta forma de participación financiera tiene una larga historia pero ha recibido nuevamente la atención en la última década, debido al fomento de la legislación y los privilegios fiscales. Los planes autorizados de participación en los beneficios (APS por sus siglas en inglés) involucran la distribución de acciones a los trabajadores sin costo alguno. Un fideicomisario establecido por la empresa compra las acciones con dinero financiado de las utilidades de la empresa. Las acciones son asignadas a trabajadores individuales y se mantienen en poder de los fideicomisarios, que actúan en su representación por un mínimo de dos años. Otro plan con ventajas fiscales es el SAYE (ahorra mientras ganas), en el cual un empleado firma un contrato de ahorros, con la opción de comprar

acciones al final del período del contrato a un precio fijado previamente. Ambos tipos de

planes deben estar disponibles para los trabajadores, a tiempo completo, que han permanecido

en la compañía por lo menos cinco años. También existen planes no autorizados que no gozan de privilegios fiscales.

*Pago relacionado con las ganancias (PRP por sus siglas en inglés):* Es un elemento en el

paquete total de pagos, que está relacionado con una fórmula sobre la rentabilidad de la

compañía (o una unidad de la misma). Al igual que en la participación en los beneficios,

existen privilegios fiscales para los trabajadores cuando el Fisco aprueba el plan, el mismo caso

que los otros. El objeto de un plan de pagos relacionado con los beneficios es que la parte del

pago a los trabajadores aumenta o disminuye de acuerdo a las ganancias de la compañía, de

esta manera, el pago está relacionado al rendimiento económico. De la misma manera que es

visto como una forma de mejorar el rendimiento y la motivación individual, mediante el

otorgamiento a los trabajadores de un interés directo en el éxito del negocio, y como un medio de fomentar el compromiso con la compañía, los partidarios del pago relacionado con las ganancias, sostienen que tiene implicancias en el empleo, en el sentido que los costos laborales se reducirán automáticamente cuando la compañía atraviese por dificultades (a través del elemento relacionado a las ganancias), así se minimiza el riesgo de ceses y despidos. El reclamo de estas ventajas sobre pagos relacionados con las ganancias deben ser aún corroboradas por los hallazgos de la investigación.

198

Las compañías que han introducido la participación financiera, por lo general, expresan objetivos a largo plazo, tales como hacer que los trabajadores se sientan parte de la empresa, aumentando las responsabilidades de los trabajadores y haciendo que los trabajadores sean conscientes de los beneficios. Entre los argumentos que han surgido contra la participación financiera están los siguientes: el doble riesgo que significa para los trabajadores el condicionar

sus puestos de trabajo y sus ahorros al éxito de la misma organización; los efectos que impiden las contrataciones, que pueden ser el resultado del intento de los trabajadores existentes en maximizar su proporción de los beneficios; y el temor de que los trabajadores, a través de sus representantes, en lugar de actuar como accionistas, puedan solicitar un derecho de voz mayor al que la gerencia está preparada para conceder con respecto a las decisiones estratégicas, las cuales pueden afectar la rentabilidad de la empresa y, consecuentemente, el pago a los trabajadores.

## **SUECIA**

**Fuentes legales sobre la participación.** El estatuto clave en la ley laboral colectiva de Suecia es la Ley de Cogestión de 1976

(*Medbestämmandelagen*, MBL; forma abreviada de la Ley sobre Consulta y Participación del Empleado en la Vida del Trabajo). Las disposiciones de la Ley que cubren tanto al sector privado como al público, se pueden dividir en dos grupos principales. El primer grupo trata sobre las disposiciones del

sistema de regulación colectiva del mercado laboral, basadas en gran parte en la legislación anterior, y que incluyen el derecho de sindicación, el derecho general de negociación y mediación, junto con los convenios colectivos y sus efectos legales, tales como la obligación de paz. Asimismo, se establecen normas sobre daños y perjuicios, y otros recursos por incumplimiento de las disposiciones legales acordadas en forma colectiva, y sobre la negociación de reclamaciones. El segundo grupo de normas trata de la representación

participativa del empleador (sin equivalente en la legislación anterior), cuya “introducción

señala lo que es fundamentalmente nuevo en la Ley”. El rasgo que caracteriza a dichas normas

es que los derechos de participación del empleador en la toma de decisiones se limitan

principalmente a los sindicatos que han celebrado un convenio colectivo con el correspondiente

empleador, siguiendo el Convenio Básico entre LO (Unión General de Trabajadores) y SAF (Federación de Empleadores) de 1938, el llamado

*Saltsjöbadsavtalet*. La MBL se completó en

1982 mediante el llamado Acuerdo de Desarrollo (*utvecklingsavtalet*) entre SAF, LO y PTK

(Federación de Asalariados de la Industria y el Comercio), el cartel de negociación para los

sindicatos del personal de oficina. Este es un convenio básico que contiene en forma parcial el acuerdo de participación llamado Convenio de Desarrollo.

Las mencionadas normas sobre democracia industrial no invalidaron el principio tradicional de que, salvo se indique o acuerde lo contrario, la administración y el derecho de dirigir el trabajo son potestades del empleador. Sin embargo, la Ley tiene el objeto de ayudar a que los sindicatos limiten el alcance de dicho principio. La principal ruta hacia la participación prevista es la regulación mediante convenio colectivo (véase convenio de participación, derecho residual para tomar medidas de presión), no obstante, incluso donde no se establece un convenio de participación, se ofrece a los trabajadores diversas maneras posibles de influenciar en la toma de decisiones. Las normas, que incluyen la sanción por responsabilidad en los daños y perjuicios, imponen particularmente una obligación del empleador para que tome la iniciativa de negociar con un sindicato establecido, antes de decidir sobre cualquier cambio importante en el negocio, o en las condiciones de trabajo y de empleo de los afiliados al sindicato (véase el convenio de

participación, derecho residual para tomar medidas de presión). Otras formas de influencia de los trabajadores que proporciona la Ley consisten en un derecho establecido del sindicato para que se le proporcione información sobre el negocio y, en caso de algunas discrepancias, el derecho a decidir *ad interim* sobre la interpretación de temas contractuales, tales como la obligación del afiliado a trabajar. También incluyen normas sobre el derecho de veto del sindicato con relación a los planes del empleador para subcontratar a un contratista independiente. La Ley es aplicable tanto al sector privado como al público, aunque las posibilidades de celebrar convenios y, hasta cierto punto, llevar a cabo la negociación, son más limitadas en el sector público. Desde su promulgación en 1976 la Ley de Cogestión ha sufrido sólo unas cuantas modificaciones, las más importantes se relacionan con la implementación, en Suecia, de las Directivas Europeas sobre los despidos colectivos (No. 75/129 según versión modificada mediante la No. 92/56, ahora consolidada en la No. 98/59), y sobre el traspaso de empresas (No. 77/187, según versión modificada mediante la No. 98/50, ahora consolidada en la No.

01/23). Otra modificación (2000) se relaciona con la mediación.

**Comité de Empresa.** El organismo a nivel del lugar de trabajo para la cooperación entre los trabajadores y la

gerencia se instituyó en Suecia, en 1946, bajo el convenio entre SAF y LO. El antecedente del

convenio fue la convocatoria a la democracia industrial al terminar la Segunda Guerra Mundial.

Sin embargo, ni el convenio de 1946 (revisado en 1964), ni el convenio de 1975 entre SAF, LO

y PTK sobre las comisiones económicas y los especialistas independientes, tuvieron como

resultado la implementación de verdaderos derechos de los trabajadores para involucrarse en la toma de decisiones. Ésta fue una de las razones subyacentes en la introducción de una

participación más amplia mediante la Ley de Cogestión, de 1976. La aprobación de la Ley

estuvo acompañada por la rescisión del convenio de comité de empresa y, desde entonces, nunca más se ha celebrado otro convenio. Actualmente no existen otros comités de empresa en Suecia, aparte de los Comités de Empresa Europeos. La consulta y

participación de los trabajadores se canalizan a través de los sindicatos establecidos, y se ejercen por medio de la representación de los trabajadores en el directorio y la negociación de decisiones de la gerencia.

**Negociaciones sobre las Decisiones de Dirección,** De conformidad con la Ley de Cogestión (1976), las negociaciones sobre las decisiones de dirección se refieren mayormente a las que están sujetas a la obligación de paz, cuyo objetivo principal es otorgar a los trabajadores algún medio de voz en los asuntos relacionados con la dirección del negocio a nivel del centro de trabajo. También sirven como un foro para mantener informados a los trabajadores sobre la evolución del negocio (véase la información sobre el negocio). En la mayoría de los casos, la iniciativa de comenzar las negociaciones recae en el empleador. Por lo general, sólo un sindicato establecido (es decir, un sindicato que ha celebrado un convenio colectivo con el empleador), tiene derecho a participar: donde existen varios de dichos sindicatos, el empleador debe entablar negociaciones con todos aquéllos que son

afectados por el problema. A pesar de que la obligación de negociar del empleador está relacionada inicialmente con el sindicato local, en caso de desacuerdo, los trabajadores pueden convocar a una negociación a nivel sectorial (véase información sobre el negocio). Si un empleador no está obligado por ningún convenio colectivo, las negociaciones se deberán llevar a cabo con todos los sindicatos involucrados en temas relativos a despidos, y a las situaciones de traspaso de empresas amparadas en las normas de la Ley de Protección al Empleo de 1982, que implementa la Directiva 98/50 (antes Directiva 77/187). De lo contrario, los sindicatos que no han celebrado convenios colectivos con el empleador, tienen derecho a participar en tales negociaciones, sólo en los asuntos que se relacionan específicamente con los trabajadores que son sus afiliados. Los trabajadores no sindicalizados no tienen ninguno de dichos derechos. Las negociaciones previstas pueden, a efectos prácticos, referirse a todas las decisiones a nivel del lugar del trabajo en las cuales el empleador tiene el derecho de tomar la decisión final. Debido a que este derecho se aplica incluso en los asuntos clave de la dirección de la compañía, no existe ninguna

protección que impida que el empleador tenga este dominio exclusivo. La Ley también exige que tales negociaciones se inicien lo antes posible, a fin de permitirles representar un elemento natural y efectivo del proceso de la toma de decisiones, y ofrecer a los trabajadores la oportunidad de una participación que sea verdaderamente significativa. A pesar de todo estos hechos, la obligación esencial del empleador no es otra que la de entablar las negociaciones (véase la información sobre el negocio). Si no se concreta un convenio, el empleador tomará unilateralmente la decisión final, a la cual no se puede apelar. Sin embargo, cualquier incumplimiento de la obligación del empleador, al menos para participar en dichas negociaciones, puede ser impugnada ante el Tribunal del Trabajo y contraer la responsabilidad de pagar por el daño moral.

### **Derecho de Prioridad de Interpretación**

Es el principio que determina cuál es la interpretación correcta de un estatuto o acuerdo que

debe prevalecer *ad interim*, cuando surge un conflicto sobre el tema. Como último recurso, tal conflicto puede ser resuelto por los tribunales pero, antes de someterlo a juicio, podría ser necesario que el problema en disputa sea regulado provisionalmente de alguna manera. Por ejemplo, el conflicto puede concernir al tema de si bajo el convenio colectivo pertinente existe la obligación del personal de trabajar horas extras un día sábado en particular. En Suecia, la tradición ha sido que prevalezca la interpretación del empleador; los trabajadores estaban sujetos a la obligación de obedecer en forma inmediata y sólo podían refutar el asunto en una fecha posterior. Sin embargo, en el derecho laboral contemporáneo, se concede al sindicato reconocido concerniente el derecho de prioridad de interpretación en algunos casos, a pesar de que éste no personifica el derecho de veto, ya que el empleador siempre puede, por ende, obtener la decisión judicial vinculante. Este derecho de prioridad de interpretación está limitado a los conflictos de derechos y sólo puede ser ejercido por el sindicato reconocido en

cuestión, y no en forma individual por un empleado. Las normas que confieren el derecho de prioridad de interpretación a los trabajadores están estipuladas en la Ley de Cogestión de 1976 (principalmente en lo que se refiere a los temas relacionados con la obligación contractual del empleado para trabajar, o los temas acordados en forma colectiva, así como los conflictos sobre remuneraciones), en la Ley de Representantes Sindicales en el Lugar de Trabajo de 1974 y la Ley de Licencia de Estudio.

**Convenio de Participación.** La Ley de Cogestión de 1976 recomienda que deberá ser complementada mediante convenios

colectivos sobre los derechos de participación de los trabajadores. El tema de dichos convenios

es el más amplio que uno se pueda imaginar, y coincide con el alcance de los derechos de la

sección 32. Se debe considerar la conveniencia de establecer convenios, en vista de que la Ley

solamente otorga a los trabajadores un derecho básico para participar, fundamentalmente en la

forma de negociación sobre decisiones de dirección. No se establece ningún requisito sobre el contenido actual de los convenios: se deja a las partes para que determinen su fundamento y prioridad. Por lo tanto, tales convenios pueden estar compuestos por diversos grados y formas de derechos de participación de los trabajadores, desde los derechos reales de toma de

decisiones, hasta la cooperación en organismos mixtos. A pesar de que la Ley adjudica ciertos efectos legales a los convenios de participación, y otorga particularmente a los trabajadores un derecho de prioridad de interpretación, las partes pueden redactar los convenios de tal manera que puedan contrarrestar estos efectos legales, que es mayormente lo que ocurre. Los

convenios de participación existen en todos los sectores del mercado laboral, por ejemplo, el Convenio de Desarrollo en el Sector privado, el Convenio Utveckling-92 en el sector del gobierno local, y el Convenio de Cooperación para el Desarrollo en el sector del gobierno central. Ninguno de estos convenios otorga a los trabajadores el derecho a veto, o el derecho de

toma de decisiones de cierta importancia, de manera independiente. Éstos se concentran en la cooperación y desarrollo, con gran énfasis en la descentralización, el rol del empleado como persona individual, la situación del trabajo cotidiano y la igualdad de oportunidades. Distanto mucho de una posición legalista e ideológica, éstos se caracterizan por el pragmatismo y el espíritu de cooperación.

**Representación de los Trabajadores a Nivel de Directorio.** La democratización de la vida laboral en Suecia tiene una larga historia que se remonta a los años de entreguerras. Su desarrollo siempre ha reflejado un crecimiento impresionante de un movimiento sindical fuerte y progresista, en alianza con los Gobiernos Democráticos Sociales que han dirigido al país durante todos estos años, a excepción de nueve años, a partir de 1932.

El elaborado sistema de corporativismo social controlado que se desarrolló en Suecia a través de organizaciones muy centralizadas que representaban a los empleadores y a los sindicatos, ha tendido a resaltar la importancia de la

negociación colectiva voluntaria, sin recurrir al uso de los derechos legales preceptivos impuestos por el Estado. No fue sino hasta los años 1973 y 1975 que se aprobó la legislación que introdujo la representación a nivel de directorio para los representantes de los trabajadores. El alejamiento de la práctica de convenios colectivos voluntarios para regirse por las leyes, marcó un importante cambio de dirección en la estrategia de las relaciones laborales del movimiento sindical en Suecia. Suscitó una gran oposición de los empleadores, y sólo fue hasta después de 1982 que se llegó a un acuerdo y se empezó a aplicar la legislación. Pero desde el comienzo las nuevas leyes – una de cogestión y la otra de representación en el directorio – proporcionaron a las organizaciones de empleadores y sindicatos una gran autonomía y flexibilidad en la forma en que se debía estructurar la representación de los trabajadores a nivel del directorio de la compañía. Se deja mucho a la iniciativa y creatividad de los funcionarios locales y gerentes de la compañía. En realidad, la naturaleza de duración indefinida de las leyes de participación de los trabajadores ha generado

una gran variedad de estructuras y procedimientos. Sin embargo, la legislación se volvió a redactar en 1987 mediante la Ley de Representación en el Directorio. La medida de gran alcance se diseñó para dar a los trabajadores la oportunidad de utilizar sus conocimientos e influencia en las actividades de la compañía. Incluye no sólo a las sociedades de responsabilidad limitada, sino también a los bancos, cajas de crédito hipotecario, compañías de seguros y sociedades financieras que contratan a veinticinco o más trabajadores. Los trabajadores de dichas empresas tienen derecho a contar con dos representantes en el directorio

y un suplente por cada miembro. Pero a las compañías que contratan a un promedio de por lo menos 1,000 trabajadores en Suecia, también se les exige que tengan tres representantes de los trabajadores en su directorio. Por lo general, los directorios de las compañías suecas tienen

siete miembros, dos de los cuales son representantes de los trabajadores. Debido a que todos los derechos de cogestión, participación y negociación en el lugar de trabajo se distribuyen a los sindicatos, quienes por ley son responsables de la firma de los convenios colectivos dentro de la compañía, sólo los miembros del sindicato tienen el derecho a elegir a sus representantes en el directorio. La decisión de nombrar a los

representantes de los trabajadores ante el directorio, la toma un sindicato local que ha celebrado un convenio colectivo con la compañía.

Si más del 80 por ciento de los trabajadores incluidos en el convenio colectivo pertenecen al mismo sindicato, dicha organización puede designar a todos los representantes de los

trabajadores. Si no fuera el caso, las dos plazas tienen que ser compartidas entre los sindicatos

más representativos de la empresa. En la práctica, los sindicatos no tienen gran problema en ponerse de acuerdo sobre el nombramiento de los representantes de los trabajadores. Sin

embargo, la ley exige que dichos representantes sean trabajadores de la compañía en cuestión.

Es muy inusual que los dirigentes sindicales a tiempo completo que no pertenezcan a la

compañía sean nombrados en su directorio como representantes de los trabajadores. Según la ley, la duración del mandato de un representante de los trabajadores no deberá exceder cuatro años fiscales.

Sólo el organismo que ha designado a los representantes de los trabajadores puede destituirlos. La ley aclara que los representantes de los trabajadores en el directorio de la compañía no participan en el tratamiento de asuntos que

conciernen al convenio de negociación colectiva. Ni están involucrados en las medidas de presión, ni en otros asuntos donde la organización sindical del lugar del trabajo tenga un interés material que pueda entrar en conflicto con los intereses de la compañía. En efecto, no es una exageración indicar que la relativa disminución de poder y la influencia de los sindicatos suecos a nivel nacional, como interlocutores sociales, ha ido en paralelo con la revitalización de sus organizaciones en el centro de trabajo. La evolución de la toma de decisiones en forma conjunta de las compañías suecas, coincide con la tradición del país sobre negociación colectiva y colaboración social.

Por otra parte, la legislación de la década de los 80 se desarrolló en sintonía con el enfoque voluntario y negociado de cambio en el lugar de trabajo. El resultado de la investigación indica que la representación de los trabajadores en los directorios de las compañías no ha alterado la relación de autoridad entre los gerentes y los trabajadores, sino que ha ayudado a asegurar una cooperación ágil, y el consentimiento de la modernización del trabajo. (Véase el Cuadro 3)

## **SUIZA**

### **Participación de los Trabajadores**

El Artículo 110, inciso 1(b), de la Constitución Federal le otorga poderes al Estado Federal para aprobar la legislación sobre las relaciones entre los empleadores y los trabajadores, especialmente sobre la regulación en común de los asuntos relativos a las empresas y al sindicato. Se adoptó originalmente esta disposición en 1947 para satisfacer las demandas de los sindicatos, que querían introducir la legislación en la 'comunidad gremial', a pesar que en aquella oportunidad no estaban tan animados a introducirla en la 'comunidad empresarial'. Sin embargo, algunos años después, los sindicatos cambiaron de opinión y, habiendo visto la legislación Alemana en *Mitbestimmung*, solicitaron una ley similar en Suiza. La Confederación Suiza de Sindicatos, unidos por primera vez en la historia en acción conjunta con los dos sindicatos cristianos y las tres federaciones, comenzaron una iniciativa constitucional con miras a introducir en la Constitución una disposición que facultara al Estado Federal para aprobar la

legislación de participación de los trabajadores, y sus organizaciones, en las decisiones de las empresas y las administraciones. Los sindicatos sostuvieron que las disposiciones constitucionales que estaban en ese entonces vigentes no eran suficientes para presentar una ley sobre participación en las decisiones de la empresa. Sin embargo, mientras ellos solicitaron en su propaganda la introducción de dicha participación; ellos mismos se limitaron en la iniciativa constitucional a solicitar una simple extensión de la competencia del Estado Federal. El Parlamento Federal se opuso a la iniciativa con una contrapropuesta mucho más restringida, pero el pueblo rechazó la propuesta y la contrapropuesta en 1976. Por mucho tiempo no se aprobó ninguna Ley, en cumplimiento del Artículo 34 *ter* inciso 1(b) de la Constitución (ahora Artículo 110). En 1993, con miras a que la legislación social suiza fuese semejante a las Directivas de la Comunidad Europea y, a pesar del rechazo suizo a la adhesión de Suiza a

Europa, la Asamblea Federal aprobó la Ley sobre información y consulta de los trabajadores, llamada comúnmente la *Ley de Participación*.

### **Ley de Participación)**

De acuerdo a la Ley de Participación (1993), las empresas que cuentan con por lo menos cincuenta (50) trabajadores pueden elegir a sus representantes (Artículo 3). Para las empresas más pequeñas, los propios trabajadores actúan como representantes (Artículo 4). Los representantes deben estar informados de todos los asuntos que necesitan conocer a fin de cumplir sus deberes, y se les debe consultar sobre los siguientes asuntos (Artículo 10): a) la seguridad en el trabajo y la protección de la salud; b) los despidos colectivos; c) el traspaso de empresas. Cabe decir que esta Ley aplica a las empresas privadas que ofrecen trabajo en forma permanente en Suiza (Artículo 1). La Ley de Participación es un convenio marco. Garantiza los derechos mínimos a la información y participación, particularmente en los aspectos de

procedimientos. De esta forma, el Artículo 15 estipula que los Tribunales del Trabajo tienen competencia en caso de conflictos que resulten de la aplicación de la Ley. En dicho caso, los empleadores, así como los trabajadores y sus organizaciones, pueden ser partes del proceso.

(Artículo 16). No queda claro si los representantes tienen facultad para llevar el caso al tribunal. Aparte de las normas de procedimiento, la Ley de Participación hace referencia a otras normas más específicas. Con respecto a las áreas arriba mencionados, el Artículo 10 estipula que los representantes tienen derechos especiales de participación establecidos en el Código de Obligaciones (CO) (Artículos 333 y 339 para el traspaso de empresas, y los Artículos 335d a 335g para los despidos colectivos), así como aquéllos que figuran en la Ley de Seguro de Accidentes (Artículo 82 para la seguridad y protección de la salud). Además la Ley de Participación (Artículo 2) es complementaria a los convenios colectivos.

## **Derechos de Información y Consulta**

La Ley del Trabajo (LA por sus siglas en inglés) contiene una disposición sobre la posibilidad de constituir un organismo representativo de trabajadores en la empresa. El empleador de una empresa industrial, que está obligado a presentar normas de trabajo, puede él mismo redactar las normas después de hacer la consulta con sus trabajadores, o lograr un convenio escrito sobre el texto de dichas normas con una delegación de trabajadores elegidos libremente (véase inciso 122 *arriba mencionado*). Se considera que esta delegación ha sido elegida libremente cuando la votación se ha realizado de acuerdo con el convenio colectivo o un acuerdo similar. (Artículo 37 LA y Artículo 67 Decreto I). El convenio escrito entre el empleador y la delegación de trabajadores no es un convenio colectivo que debe ser celebrado con un sindicato. Pero la posibilidad contemplada en el Artículo 37 de la LA no ha sido puesta en práctica. En otras disposiciones de la Ley Laboral, se hace referencia a la representación de los

trabajadores en una empresa. Cuando la autoridad competente concede permiso para ausentarse durante las horas de trabajo, puede hacer pequeñas desviaciones de las disposiciones legales, como una medida excepcional, si la aplicación de las mismas podrían implicar dificultades poco comunes, y si la mayoría de los trabajadores interesados, o sus representantes en la empresa, están de acuerdo (Artículo 28 LA). Además, de acuerdo al Artículo 48 (LA) el empleador debe informar y consultar con los trabajadores o sus representantes sobre temas relacionados con: a) la protección de la salud; b) la organización de las horas y el programa de trabajo; c) las medidas específicas relacionadas con el trabajo nocturno (Artículo 17e). El empleador debe consultar con los trabajadores o sus representantes antes de tomar una decisión sobre los asuntos antes mencionados. En caso de desacuerdo, los trabajadores tienen el derecho a saber por qué su opinión no ha sido tomada en consideración. En la Ley relativa al trabajo de las empresas de transporte público y en el Decreto que estipula el cumplimiento de

esta Ley, están incluidas una serie de disposiciones que se refieren a la obligación del empleador a hacer consultas a los trabajadores o sus representantes, o que incluso contemplan que sólo se puede hacer algunas excepciones a las horas normales de trabajo con el consentimiento de los trabajadores o sus representantes.

### **Representación de los Trabajadores en la Administración de Fondos de Previsión)**

El empleador debe transferir los fondos de previsión en favor de los trabajadores a una institución, cooperativa o establecimiento público (Artículo 331 CO). En el caso de una sociedad cooperativa, los beneficiarios eligen la administración. Sin embargo, en general, el empleador transfiere el fondo a una institución, ya sea constituida por él, o de la cual él forme parte. En este caso, los trabajadores participan en la administración del fondo en proporción a sus contribuciones: en la medida de lo posible, ellos eligen a los representantes de entre los

trabajadores de la empresa (Artículo 89bis, Código Civil). De acuerdo a la Ley relativa al Plan de Pensiones Ocupacionales del 25 de junio de 1982, un empleador cuyos trabajadores están asegurados obligatoriamente bajo los términos de la Ley, si él no está afiliado a una caja de ahorros, debe escoger una institución con el consentimiento de sus trabajadores; si no se puede llegar a un acuerdo, un árbitro será el encargado de hacer la elección. Por lo tanto, la institución será administrada por un organismo que esté conformado por igual número de representantes de los empleadores y de los trabajadores. Este órgano rector debe establecer normas con relación al fondo, tomar decisiones sobre el financiamiento de este último y sobre la inversión de los activos. Cuando las organizaciones de empleadores crean fondos de estabilización que forman parte de la administración del seguro de pensiones, sobrevivencia e invalidez, los sindicatos de trabajadores deben nombrar al menos un tercio de los miembros del Comité de Dirección de los fondos. Con respecto al seguro de accidentes, los trabajadores que no estén

asegurados en una Institución Nacional de Seguros  
contra los Accidentes de Trabajo tienen

derecho a participar en la elección de la compañía  
de seguros en la cual estarán asegurados.