



Prácticas nacionales en materia de información y de consulta en Europa

Resumen ejecutivo

Introducción

El presente proyecto tiene por objeto analizar las experiencias recientes a nivel nacional en materia de información y consulta a los trabajadores, apoyándose en las conclusiones del informe *Information and consultation practice across Europe five years after the EU Directive* (Práctica en materia de información y consulta en Europa cinco años después de la adopción de la Directiva de la UE) (Directiva 2002/14/CE), publicado en 2011 por el Observatorio Europeo de Relaciones Laborales (EIRO). En este trabajo de investigación se han analizado las consecuencias de la Directiva «información y consulta» sobre las prácticas nacionales en materia de información y consulta -en particular trabajadores, sindicatos, asociaciones de empresarios y empresas (en particular, responsables de recursos humanos)-, así como sobre los sistemas nacionales de relaciones laborales. El estudio examina igualmente si las prácticas nacionales permiten informar y consultar a los asalariados de manera adecuada, efectiva y oportuna, tanto en interés de los empresarios como de los trabajadores.

El estudio incluyó una revisión de la bibliografía especializada y 12 estudios de casos. Conviene tener en cuenta que la mayor parte de las investigaciones precedentes se referían al Reino Unido y a Irlanda, ya que la mayoría de los documentos publicados hasta la fecha se referían a ambos Estados miembros y el presente informe refleja esta limitación.

Contexto político

Aunque muchos de los Estados miembros de la UE cuentan, desde hace tiempo, con un sólido marco jurídicos en materia de información y consulta, la Directiva 2002/14/CE implicó la introducción, por primera vez, de los derechos generales de los trabajadores a la información y la consulta a través de estructuras permanentes en toda la Unión Europea. Seguramente, en la propuesta legislativa de la Comisión Europea influyeron poderosamente una serie de casos destacados de reestructuración industrial que supusieron el cierre de fábricas y despidos a gran escala, y en los que los procedimientos de información y consulta o bien fueron ignorados o bien resultaron ineficaces. En concreto el debate en el seno de la UE sobre la información y consulta a los trabajadores cobró nuevo impulso a principios de 1997, cuando Renault, la multinacional francesa del automóvil, anunció repentinamente su intención de cerrar sus instalaciones de Vilvoorde,

Bélgica, con la consecuente pérdida de 3 000 puestos de trabajo. La Comisión entendió que era necesaria una iniciativa de la UE destinada a superar las deficiencias implícitas de las legislaciones a nivel nacional y europeo, y sobre todo el hecho de que aunque la mayoría de los Estados miembros contase con un marco jurídico regulado o negociado que establecía los derechos de información y consulta en los diferentes niveles de gestión (centros de trabajo, empresas, grupos), en la práctica no siempre se respetaban estos derechos. La Directiva pretende reforzar además la función de los agentes sociales a la hora de facilitar una información y consulta efectivas.

Resultados principales

Por lo que se refiere a hasta qué punto la Directiva ha impulsado la modificación de acuerdos o reglamentos nacionales en materia de información y consulta, un informe elaborado por EIRO en 2008 establecía tres categorías de cambio principales:

1. ningún o prácticamente ningún cambio (Austria, Francia, Alemania, Países Bajos, Portugal, Eslovenia);
2. cambios menores (Bélgica, República Checa, Dinamarca, Finlandia, Grecia, Hungría, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Noruega, Eslovaquia, España y Suecia);
3. cambios importantes (Bulgaria, Chipre, Estonia, Irlanda, Italia, Malta, Polonia, Rumanía, Reino Unido).

En varios países en los que no se había producido «ningún o prácticamente ningún cambio» o en los que se registraron «cambios menores», los gobiernos, especialmente en Hungría y en Eslovenia, se habían anticipado en algunos casos a la Directiva a través de modificaciones legislativas, tal es el caso por ejemplo de Hungría o Eslovenia.

El impacto de la Directiva sobre las prácticas nacionales en materia de información y consulta ha sido muy limitado en la mayoría de los Estados miembros. Aunque escaso, el material existente hasta la fecha se centra en gran medida en el Reino Unido e Irlanda, cuyos regímenes requerían cambios a mayor escala. En los países con sistemas nacionales

de información y de consulta preexistentes en los que no había sido necesario realizar ninguna o prácticamente ninguna modificación (Categoría 1) o en los que se introdujeron modificaciones menores a nivel legislativo (Categoría 2), las consecuencias constatadas fueran mínimas. En una serie de Estados miembros sin sistemas reglamentarios preexistentes de información y de consulta (Categoría 3), se introdujo por primera vez en la legislación un derecho general de consulta. Sin embargo, en la práctica, el efecto de la Directiva no bastó para generar una sólida remodelación institucional, aunque sí avivó una adaptación institucional. Por ejemplo, tanto Polonia como el Reino Unido aprobaron medidas legislativas en la materia por primera vez; sin embargo, los regímenes nacionales solo experimentaron cambios de poca entidad a nivel organizativo y ciertamente no ha variado el carácter de la información y la consulta, lo cual puede explicar, en parte al menos, la indiferencia generalizada de los interlocutores sociales respecto a las consecuencias de la Directiva después de su trasposición.

Los estudios de casos muestran una gran diversidad de enfoques a nivel organizativo. En aquellos casos en los que se registró una consulta más activa (DutchAirline, GreekBrewery, UKIT), los principales cambios organizativos se vieron condicionados por la presencia de representantes de los trabajadores bien informados y activamente comprometidos en cuestiones significativas, como la reducción del número de despidos a causa de las reestructuraciones. A nivel menos avanzado (aunque significativo), pese a que en algunas organizaciones el principio que guía la toma de decisiones por parte de la dirección no sufrió alteraciones, el modo en que se aplicaron los cambios sí estuvo sujeto a cambios por vía consultiva. Finalmente, se constató una tercera tendencia, constituida por cuestiones microoperativas abiertas a consulta, pero en las que el personal directivo se reservaba la última palabra en los temas principales.

Los estudios de casos no revelaron ningún patrón concreto en relación con países o sectores de organización; la calidad de la consulta dependía más bien de hasta qué punto la dirección se había comprometido en el proceso. Aquellos cuadros directivos con una cultura de apoyo a las consultas activas se mostraron más proclives a comprometerse con los representantes de los trabajadores y a discutir cuestiones importantes de cambio organizativo.

La legislación no ha llevado aparejados cambios fundamentales en ningún régimen nacional de relaciones laborales. En aquellos países que cuentan con sistemas de información y de consulta estables, jurídicamente consagrados, y respaldados por la perspectiva de una sanción importante en caso de incumplimiento de los mínimos legalmente exigidos, es más probable contar con empresas implicadas en un proceso de consulta activo que en aquellos países donde solo se imponen obligaciones precarias.

A partir de la escasa información disponible, la legislación no ha traído aparejada ninguna mejora sustancial de la calidad y la cantidad de los organismos responsables de la información y consulta. Aunque la Comisión aspiraba en principio a instaurar un sistema que permitiese anular las decisiones relevantes adoptadas sin consulta previa, la falta de sanciones significativas impuestas a nivel legislativo o el ejemplo de los gobiernos con menores

niveles de apoyo legislativo al proceso de información y de consulta (como Irlanda y el Reino Unido) se tradujeron en desplazar a un segundo plano la instauración del derecho fundamental a la información y la consulta. A la vez, en el caso de aquellos países dotados de una sólida legislación en materia de información y consulta, en términos generales ésta otorga a los trabajadores una protección mayor de la exigida por la legislación, mitigándose así su impacto global.

Conclusiones

El papel que ha jugado la Directiva 2002/14/CE en la conformación de un procedimiento robusto de información y consulta a nivel organizativo no ha sido muy significativo. El estudio indica que los trabajadores raramente apelan al procedimiento general de información y consulta, y la solicitud dirigida a instaurar un foro de información y consulta puede llegar después de adoptada una decisión que afecta al contexto organizativo. Mucho más eficiente se ha revelado la creación de derechos específicos de información y consulta en torno a circunstancias organizativas concretas, ya que en este caso es un conjunto específico de circunstancias el que desencadena la necesidad de realizar una consulta.

Si bien la Directiva no ha sido el detonante de una profusión significativa de consultas en aquellos países que habían introducido una legislación en materia de información y consulta general por primera vez, al menos sí que jugó un papel de «acicate» animando a diversas organizaciones, especialmente multinacionales radicadas en el Reino Unido e Irlanda, a establecer o reforzar sus procesos de información y consulta. En los mismos términos, el amplio margen de flexibilidad otorgado por la Directiva y por la legislación nacional a los interlocutores sociales no fomentó la adopción generalizada de prácticas de información y consulta.

Por lo que se refiere a las buenas prácticas, nada tiene de sorprendente que en los Países Bajos - considerado modelo de consenso en materia de relaciones laborales y que también dispone de una legislación importante en materia de información y consulta- se dieran casos en los que el recurso al proceso de información y consulta sí resultó relevante. En segundo lugar, el compromiso del personal directivo en relación con los recursos destinados a brindar apoyo a un procedimiento de información y consulta eficaz por lo que se refiere a la consulta sobre cuestiones difíciles (así como sobre cuestiones de poca incidencia operativa) constituye tanto una aportación como un resultado de un proceso de consulta significativo. En tercer lugar, para que un proceso de información y consulta resulte significativo, las partes implicadas deben mantener un compromiso activo en lugar de limitarse a considerarlo un mecanismo que debe cumplirse por imperativos legislativos u organizativos.

Para más información

El presente informe *National practices of information and consultation in Europe* (Prácticas nacionales de información y consulta en Europa) se encuentra disponible en <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1329.htm>

El informe *Práctica en materia de información y consulta en Europa cinco años después de la adopción de la Directiva de la UE* está disponible en <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1009029s/index.htm>

Para mayor información, póngase en contacto con Christian Welz, Director de investigación: cwe@eurofound.europa.eu