



CÓMO GESTIONAR LAS REESTRUCTURACIONES TRANSFRONTERIZAS DE LAS EMPRESAS

Versión española del Manual de la FEM



Publicado por la Federación Europea de Metalúrgicos 2006

ÍNDICE

PREÁMBULO	9
POLÍTICA DE LA FEM ENFOCADA A LA REESTRUCTURACIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE DE LAS EMPRESAS	11
Los diez principios de la FEM sobre las reestructuraciones transfronterizas	12
La aplicación práctica del enfoque de la FEM	14
Sistema de alerta rápida	14
Grupo europeo de coordinación sindical	15
VISIÓN GLOBAL DE LOS REGLAMENTOS Y DIRECTIVAS EUROPEAS CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE REESTRUCTURACIÓN	16
INFORMACIÓN Y CONSULTA	16
Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores	16
Derechos de información y consulta a nivel nacional	16
Derechos de información y consulta a nivel europeo: Comités de Empresa Europeos	17
Derechos de información, consulta y participación a nivel europeo	18
REGLAMENTACIÓN SOCIAL	19
Insolvencia del empresario	19
Traspaso de empresas	20
Despidos colectivos	21
REGLAMENTACIÓN ECONÓMICA	22
Fusiones transfronterizas	22
Ofertas públicas de adquisición	22
Las líneas directrices europeas sobre ayuda estatal para empresas en crisis	23
Concentraciones entre empresas (nuevas reglas desde el 1/5/04)	24
EL PROCEDIMIENTO DE CONTROL DE LA COMISIÓN EUROPEA SOBRE LAS FUSIONES Y ADQUISICIONES	26
POSIBILIDADES DE INFLUENCIA DE LOS CEEu, LA FEM Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO NACIONAL	26
Resumen y apreciación global	26
Los representantes de los trabajadores en el procedimiento europeo de control de las concentraciones-la amplitud del problema	26
El nuevo procedimiento europeo de control de las operaciones de fusión	27
¿Cuándo es de aplicación el procedimiento de control de las operaciones de fusión?	27
Procedimiento de la Comisión Europea relativo al control de las fusiones	28
Diagrama: el control comunitario a las fusiones.	29
Notificación de fusión y adquisición / Solicitud de aprobación por la Comisión	30
Información y consulta de los representantes de los trabajadores	30
¿Qué plazos se aplican en el procedimiento de control de una operación de fusión?	31
¿Qué posibilidades existen para los representantes de los trabajadores y los sindicatos de implicarse en este procedimiento?	31
¿En qué momento pueden implicarse los representantes de los trabajadores?	32
El derecho a ser oído	32

El derecho a la información	33
El derecho a consultar documentos	33
Tabla: Resumen de los derechos de participación de los representantes de los trabajadores en el procedimiento de control de las concentraciones	34
Procedimiento judicial: ¿Qué posibilidades tenemos ante el tribunal?	34
¿Cómo averiguamos si la Comisión está examinando a una fusión o adquisición? ...	35
La publicación en el Diario Oficial (DO) formaliza el inicio del procedimiento	35
Cómo encontrar la publicación en el Diario Oficial (enlace a través de la página web de la DG de Competencia de la Comisión Europea)	35
Solicitar una audiencia	36
En la primera audiencia	37
Utilizar políticamente la audiencia para subrayar las consecuencias sociales y laborales	37
¿Debemos solicitar una audiencia conjuntamente con los representantes de las otras empresas implicadas en la fusión o adquisición?	38
¿Debemos informar a la dirección que solicitamos audiencia?	38
Combinar los derechos a nivel europeo y nacional	38
Anexo 1. Lista indicativa de preguntas a la Comisión para los representantes de los trabajadores	39
Anexo 2. Información básica a suministrar a la FEM	40
Anexo 3. Carta modelo de solicitud de ser oído por la Comisión	40

LÍNEAS DIRECTRICES DE LA FEM SOBRE ACCIONES JURÍDICAS

EN MATERIA DE CEEu	41
Introducción: El ámbito jurídico de los CEEu está poco desarrollado	41
Más información en la página web de la FEM: www.emf-fem.org	41
Acciones jurídicas que implican a los CEEu: La experiencia hasta la fecha	42
Los CEEu y las reestructuraciones: imponer el derecho de una reunión extraordinaria	42
¿Cuándo hay que plantear un procedimiento judicial?	43
¡Sepa lo que quiere antes de demandar!	44
Ventajas e inconvenientes a tener en cuenta antes de ir a juicio	45
Quién puede entablar un procedimiento judicial y contra quién	45
Diagrama: ¿Quién puede llevar a quién a juicio?	46
La importancia de un mandato	46
Requisitos políticos previos	47
El apoyo de la FEM	47
El papel del coordinador CEEu de la FEM	48

LA REESTRUCTURACIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

DE LAS EMPRESAS EN EUROPA: 1ª PARTE	49
Introducción	49
El marco legislativo europeo	49
La impacto del caso Renault	50
Reestructuración socialmente responsable	51
Iniciativas en materia de responsabilidad social corporativa	51
La situación en los distintos países	51
La jubilación anticipada	52
Supervisión	52
El debate	53
TEXTO COMÚN DE LOS AGENTES SOCIALES EN EL MARCO DE LA UE: "ORIENTACIONES DE REFERENCIA PARA LA GESTIÓN DE LOS CAMBIOS Y SUS CONSECUENCIAS SOCIALES"	54

Explicar y dar las razones del cambio	54
El desarrollo de la empleabilidad	55
La dimensión territorial	55
La situación específica de las pymes	55
La gestión de las reestructuraciones	55
AUSTRIA	56
Definiciones y estadísticas	56
Información y consulta	56
La negociación con los representantes de los trabajadores	56
Alternativas al despido	57
La negociación colectiva	57
Supervisión	58
El debate	58
BÉLGICA	58
Definiciones y estadísticas	58
Información y consulta	58
La negociación con los representantes de los trabajadores	60
Alternativas al despido	60
La negociación colectiva	60
Supervisión	60
El debate	61
EJEMPLOS DE REESTRUCTURACIONES SOCIALMENTE RESPONSABLES	
EN BÉLGICA	61
Ford Genk	61
La industria textil flamenca	61
El equipo de intervención flamenco para el empleo y la formación profesional	62
Células de empleo	62
DINAMARCA	62
Definiciones y estadísticas	62
Información y consulta	62
Alternativas al despido	63
Supervisión	63
El debate	63
FINLANDIA	64
Definiciones y estadísticas	64
Información y consulta	64
La negociación con los representantes de los trabajadores	64
Alternativas al despido	65
El debate	65
INICIATIVAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN FINLANDIA	65
El Foro de Ética Finlandés	65
Las empresas finlandesas y la sociedad	66

LA REESTRUCTURACIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

DE LAS EMPRESAS EN EUROPA: 2ª PARTE	67
FRANCIA	67
Definiciones y estadísticas	67
Información y consulta	67
La negociación con los representantes de los trabajadores	68
Alternativas al despido	68
La negociación colectiva	69
Supervisión	69

El debate	69
ASPECTOS ESENCIALES DEL DEBATE EN CURSO	
SOBRE LA REESTRUCTURACIÓN EN FRANCIA	70
ACUERDO SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS DE REESTRUCTURACIÓN	
EN INDUSTRIAS GIAT, FRANCIA	71
ACUERDO SOBRE LA REESTRUCTURACIÓN SOCIALMENTE	
RESPONSABLE EN EADS	72
Principios básicos	72
Información y consulta	72
ALEMANIA	73
Definiciones y estadísticas	73
Información y consulta	73
La negociación con los representantes de los trabajadores	74
Alternativas al despido	74
La negociación colectiva	74
Supervisión	75
El debate	75
ACUERDO EN OPEL DE REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	
PARA SALVAR EMPLEOS	75
GRECIA	76
Definiciones y estadísticas	76
Información y consulta	76
La negociación con los representantes de los trabajadores	76
Alternativas al despido	77
La negociación colectiva	77
Supervisión	77
El debate	78
IRLANDA	78
Definiciones y estadísticas	78
Información y consulta	78
La negociación con los representantes de los trabajadores	79
Alternativas al despido	79
La negociación colectiva	79
El debate	80
LA REESTRUCTURACIÓN EN WATERFORD CRYSTAL, IRLANDA	80
ITALIA	81
Definiciones y estadísticas	81
Información y consulta	81
La negociación con los representantes de los trabajadores	82
Alternativas al despido	82
La negociación colectiva	83
Supervisión	83
El debate	83
MALTA	84
Definiciones y estadísticas	84
Información y consulta	84
La negociación con los representantes de los trabajadores	84
Alternativas al despido	85
La negociación colectiva	85
Supervisión	85
El debate	85
REESTRUCTURACIÓN EN EL SECTOR DE LA CONTRUCCIÓN NAVAL EN MALTA ...	85

LA REESTRUCTURACIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE	
DE LAS EMPRESAS EN EUROPA: 3ª PARTE	88
NORUEGA	88
Definiciones y estadísticas	88
Información y consulta	88
La negociación con los representantes de los trabajadores	88
Alternativas al despido	89
La negociación colectiva	89
Supervisión	89
El debate	89
POLONIA	90
Definiciones y estadísticas	90
Información y consulta	90
Alternativas al despido	91
La negociación colectiva	91
El debate	92
PORTUGAL	92
Definiciones y estadísticas	92
Información y consulta	92
La negociación con los representantes de los trabajadores	93
Alternativas al despido	93
La negociación colectiva	93
Supervisión	94
El debate	94
LA REESTRUCTURACIÓN EN PORTUGAL	94
ESPAÑA	95
Definiciones y estadísticas	95
Tabla 1: Causas del despido y número de trabajadores afectados, enero-julio de 2003	96
Tabla 2: Ejemplos de recortes salariales y congelaciones para salvar empleos y evitar cierres	97
Información y consulta	97
La negociación con los representantes de los trabajadores	98
Alternativas al despido	98
La negociación colectiva	98
Supervisión	99
Debate	99
EJEMPLOS DE REESTRUCTURACIONES EN ESPAÑA	99
Sintel.	99
Valeo	100
Lear	100
SUECIA	101
Definiciones y estadísticas	101
Información y consulta	101
La negociación con los representantes de los trabajadores	102
Alternativas al despido	102
La negociación colectiva	102
Supervisión	103
El debate	103
CONCLUSIONES DEL INFORME ENCARGADO POR EL GOBIERNO SUECO	
SOBRE LA REESTRUCTURACIÓN TRAS EL CASO ERICSSON	104
Mayor previsión	104

Prepararse para afrontar la crisis	104
La seguridad del empleo en la reestructuración	105
REINO UNIDO	105
Definiciones y estadísticas	105
Información y consulta	105
La negociación con los representantes de los trabajadores	106
Alternativas al despido	106
La negociación colectiva	107
Supervisión	107
El debate	107
LA GESTIÓN DE LAS REESTRUCTURACIONES EN EL REINO UNIDO	108
LA REESTRUCTURACIÓN EN EL REINO UNIDO:	
LA EXPERIENCIA DE H&R JOHNSON TILES	109
Prácticas laborales	109
NOTAS	111

“Las empresas del sector de metal se enfrentan a la presión continua del cambio industrial y las reestructuraciones. En la mayoría de los casos esta circunstancia trae consigo repercusiones significativas para el empleo y las condiciones de trabajo. La FEM y sus organizaciones miembros deben buscar la mejor utilización de los instrumentos existentes y las políticas a nivel de empresa para gestionar la reestructuración de una manera socialmente aceptable”

(Programa de trabajo de la FEM 2003–2007, Praga)

PREÁMBULO

Con frecuencia, las reestructuraciones tienen consecuencias para el empleo así como para las economías, tanto locales como regionales y se han convertido en una característica permanente de las compañías multinacionales.

La Federación Europea de Metalúrgicos (FEM) ha aceptado que los cambios han de acontecer dado que sólo las empresas con buen rendimiento son capaces de crear y afianzar el empleo estable, valorado y bien remunerado y las condiciones de trabajo favorables que tanto interesan a los trabajadores.

No obstante, lo anterior sólo se puede dar cuando se alcanza un equilibrio adecuado entre los intereses de los empresarios y los de los trabajadores. Por consiguiente, la FEM apoya una estrategia de cambio que anticipe y gestione el cambio de una manera socialmente responsable, implicando a los trabajadores y a sus representantes y proporcionándoles las herramientas adecuadas para que actúen como socios proactivos.

Al mismo tiempo, los sindicatos, que se enfrentan a estrategias transnacionales desarrolladas por empresas multinacionales, han de mirar más allá de las fronteras nacionales para buscar respuestas apropiadas a nivel europeo.

En este escenario, la FEM se ha implicado cada vez más prestando apoyo a sus organizaciones miembros en su esfuerzo por desarrollar estrategias conjuntas frente a las empresas multinacionales. Saber cómo responder a los procesos transfronterizos de reestructuración y a la presión ejercida por la administración empresarial se ha convertido en una cuestión de urgencia para los miembros de la FEM.

El objetivo de este manual es ofrecer orientación política y unas herramientas prácticas para los miembros de la FEM al abordar las reestructuraciones transfronterizas y tratar de desarrollar respuestas conjuntas a nivel europeo.

El presente manual consta de los siguientes capítulos:

- La política de la FEM hacia la reestructuración empresarial socialmente responsable establece diez principios, que deben ser el motor que impulsa cualquier respuesta europea a un plan de reestructuración transfronteriza.
- Un panorama de los reglamentos y las directivas europeas con relación a los procesos de reestructuración.
- Una descripción del procedimiento comunitario de control de las fusiones-adquisiciones, que también contemple las oportunidades de los representantes de los trabajadores a ser oídos en el contexto del procedimiento de la Comisión de control a las fusiones-adquisiciones.
- Algunas directrices de la FEM sobre acciones legales con respecto a los CEEu, que contienen una serie de orientaciones y recomendaciones que deben tenerse en cuenta antes de decidir llevar un asunto ante los tribunales.
- Un panorama de las herramientas e instrumentos legales existentes en los 25 distintos Estados miembros de la UE para abordar las reestructuraciones.

Este manual no pretende ofrecer un compendio exhaustivo de todos los problemas pertinentes relacionados con las reestructuraciones transfronterizas. Recomendamos que cualquier persona que desee enriquecer este manual con contribuciones adicionales lo notifique al Secretariado de la FEM para que pueda mostrar dichas contribuciones adicionales en la página web de la FEM.

La página web de la FEM: www.emf-fem.org

Deseamos expresar nuestro agradecimiento a los miembros del Comité de Política de Empresa de la FEM y al presidente del grupo de trabajo sobre Política Industrial de la FEM, Guido Nelissen, que participaron activamente en la elaboración de este manual.

Secretariado FEM

POLÍTICA DE LA FEM ENFOCADA A LA REESTRUCTURACIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE DE LAS EMPRESAS

(Aprobada por el 100º Comité Ejecutivo de la FEM, Luxemburgo, 7 y 8 de junio de 2005)

- ❶ La reestructuración corporativa con dimensión transnacional se ha convertido en una característica permanente del sector de metal durante los últimos años. La globalización, los rápidos cambios tecnológicos, el dominio de la ideología liberal y el papel impulsor jugado por los mercados financieros han contribuido a hacer la economía de hoy escenario de acelerados cambios.
- ❷ La Federación Europea de Metalúrgicos (FEM) siempre ha estado a favor del cambio ya que, desde nuestro punto de vista, sólo las empresas viables son capaces de crear y afianzar los empleos estables, valorados y bien remunerados y las condiciones favorables que tanto interesan a los trabajadores. La FEM apoya una estrategia de cambio que cree las condiciones para un concepto viable de la industria a largo plazo pero que, además, tenga en cuenta los intereses sociales de los empleados. Apoyar los procesos de cambio y desarrollo dentro de las empresas debe combinarse con estrategias para salvaguardar y desarrollar el empleo. Por tanto, la FEM se esfuerza por asegurar que los trabajadores y sus representantes estén implicados activamente en todas las fases del proceso de cambio y, principalmente, en la fase de planificación. Anticipar y preparar para el cambio son las condiciones previas para la gestión del cambio de una manera socialmente responsable.
- ❸ Cambio y reestructuración pueden ser también sinónimos de recortes de empleo y pérdida de seguridad en el empleo. La FEM no acepta que los trabajadores sean los únicos que paguen el precio de reestructurar. El cambio socialmente responsable debe crear las condiciones para el crecimiento, desarrollo y viabilidad de la empresa así como para el empleo. Y si las bajas son inevitables, hay que negociar y aplicar medidas complementarias (prejubilación, reconversión...).
- ❹ La FEM es también consciente de que los procesos de reestructuración colocan a los empleamientos y a los países en competencia entre sí. La FEM se compromete a asegurar una respuesta europea mediante la estrecha cooperación sindical y su implicación en instituciones tales como los comités de empresa europeos.
- ❺ En opinión de la FEM, sólo existe una manera de responder a los esfuerzos de las empresas por enfrentar a los trabajadores y los sindicatos a través de las fronteras: la unidad de trabajadores y sindicatos. Sólo mediante la coordinación y las acciones comunes podremos oponernos a la presión ejercida por las empresas. Si aceptamos que nos enfrenten los unos a los otros, todos perderemos a largo plazo.
- ❻ Durante los últimos años, la FEM y sus organizaciones miembros se han implicado cada vez más en las reestructuraciones de empresa transnacionales. Frente a las estrategias tranfronterizas de las multinacionales, las organizaciones miembros de la FEM tenían que buscar más allá de las fronteras nacionales para desarrollar estrategias y acciones coordinadas a nivel europeo. La combinación de las políticas y estrategias de empresa nacionales de varios sindicatos en las multinacionales se ha convertido en la piedra angular de la política de la FEM en su esfuerzo por asegurar que las reestructuraciones se lleven a cabo de una manera socialmente responsable.

- 7 Saber como responder a los procesos de reestructuración transnacionales y a la presión ejercida por las empresas ha llegado a ser una cuestión de urgencia para los miembros de la FEM. A pesar de la existencia de herramientas legales y prácticas nacionales, hace falta ir más allá del nivel nacional y desarrollar estrategias conjuntas a nivel europeo. En este escenario, el Comité de Política Empresarial ha desarrollado estas directrices como una herramienta para ayudar a los miembros de la FEM a elaborar una primera reacción y a planificar una estrategia con respecto a cómo responder a un plan de reestructuración a nivel europeo, en aras a evitar o limitar el impacto negativo sobre el empleo.
- 8 Las justificaciones y los antecedentes de los procesos de reestructuración difieren considerablemente de una compañía a otra y de un país a otro. Sin embargo, a pesar del hecho de que cada reestructuración sea única y de que los trabajadores y sus representantes tienen que adaptar su estrategia en consecuencia, hay que establecer algunas reglas comunes acerca de cómo los sindicatos de metal deben gestionar las reestructuraciones a nivel europeo. Asimismo, hay que aprender de los casos concretos con los que la FEM ha estado trabajando recientemente.
- 9 Con el presente documento, la FEM pretende, en primer lugar, describir diez principios que han de ser la fuerza impulsora detrás de cualquier respuesta a un plan de reestructuración transfronteriza. En segundo lugar, se presentarán unas orientaciones técnicas acerca de cómo organizar esta respuesta conjunta.
- 10 Desde la perspectiva de la FEM, la reestructuración se define como las medidas empresariales que conducen a cambios importantes en la organización empresarial y/o laboral con considerable impacto económico, tecnológico y social (como, por ejemplo, fusiones, adquisiciones, cierres de plantas, transferencias de producción, reducciones de plantilla, reposicionamiento estratégico, etc.)
- 11 La FEM ha identificado diez principios para efectuar una respuesta común a un proyecto de reestructuración, ejercer presión sobre la dirección, asegurar que los intereses de los trabajadores se tienen en cuenta por parte de la dirección y evitar que las plantillas se enfrenten unas contra otras:

Los diez principios de la FEM sobre las reestructuraciones transfronterizas

- **Desarrollar un sistema de alerta rápida**

Hay que verificar cualquier rumor de un plan de reestructuración, sobre todo con compañeros de otros países, para poder confirmar o invalidar las noticias con rapidez. En caso de que la información sea confirmada, hay que divulgarla a los actores implicados, es decir, a funcionarios nacionales, al Secretariado de la FEM, al coordinador de la FEM para los CEEu y los miembros de los CEEu de manera que permita la reacción rápida. La anticipación es una condición previa para poder influir en el proceso de toma de decisiones. Las noticias también pueden proceder de artículos en los periódicos, un caso que vemos con cada vez más frecuencia. Nuestra respuesta a este tipo de anuncios requerirá un grado mayor de reactividad y coordinación más estrecha.

- **Asegurar el pleno cumplimiento de los derechos de información y consulta tanto a nivel nacional como a nivel europeo**

El acceso a información pertinente es esencial para comprender la estrategia de la empresa y proponer medidas alternativas. Asimismo, los trabajadores y sus representantes deben disponer del tiempo necesario para desarrollar estas propuestas alternativas. Se tomarán medidas para garantizar que los trabajadores y sus representantes son adecuadamente informados y consultados a

nivel tanto nacional como europeo antes de tomar la decisión final. En caso de que exista un comité de empresa europeo, se solicitará en primer lugar su reunión extraordinaria con el objeto de obtener más información y acordar un calendario para consultas.

- ***Crear un grupo de coordinación sindical europeo compuesto por los sindicatos de la empresa, el CEEu y el coordinador de la FEM***

Si se estima necesario, se establecerá un grupo de coordinación sindical europeo. La idea es unir alrededor del mismo objetivo a todos los actores posibles: los responsables de los sindicatos implicados, los miembros del CEEu, el coordinador CEEu de la FEM, el Secretariado de la FEM, los representantes de los trabajadores dentro del Consejo o los consejos supervisores. Este grupo será la fuerza impulsora detrás de la estrategia europea y la creación de una respuesta europea y coordinada. Probablemente, se convertirá en un grupo de diálogo social en el caso de que haya negociación marco a nivel europeo. El coordinador FEM velará por los intereses generales de los trabajadores en todo el proceso.

- ***Plena transparencia informativa***

Crear un clima de confianza entre los compañeros de los distintos países implicados es el requisito previo para una respuesta conjunta y coordinada. Hay que conseguir plena transparencia informativa en este respecto. Más específicamente, cualquier intento por parte de la empresa de firmar un acuerdo con una compañía o dentro de un país se notificará a los compañeros implicados o al grupo de coordinación. No será concluida ninguna negociación antes de notificar y consultar a los compañeros implicados o al grupo de coordinación.

- ***Elaborar una plataforma común***

Habrà que elaborar una plataforma de demandas comunes con el fin de señalar a la empresa y al mundo exterior la intención de los trabajadores de actuar conjuntamente y de desarrollar acciones coordinadas. Las demandas básicas tendrán que ser complementadas por el desarrollo de un concepto alternativo creíble y coherente que combine un plan industrial con medidas socialmente aceptables. La posibilidad de traer a expertos externos para ayudar en esta materia se considerará. Cuando exista un CEEu, el coordinador FEM tendrá un papel clave en el inicio de tal plataforma. La plataforma se elaborará en cooperación con los sindicatos nacionales y los CEEu. La carga del trabajo se compartirá entre los distintos grupos interesados.

- ***Prever soluciones negociadas aceptables para todos***

Los sindicatos, junto con el CEEu, tratarán de negociar un acuerdo marco con la empresa a nivel europeo que cubra tanto los aspectos industriales como los sociales que asegure que la reestructuración se gestiona de una manera socialmente responsable y que la sostenibilidad de la empresa y el empleo se garantizan a largo plazo. Se explorarán todas las posibilidades de mitigar las consecuencias sociales (reducción de jornada, reasignación de trabajo, prejubilación, reciclaje, reclasificación, etc.). Se definirán normas mínimas para un plan social en toda Europa. No se concluirá ninguna negociación a nivel nacional o dentro de una sola empresa antes de informar y consultar a los compañeros implicados a nivel europeo.

- ***Desarrollar una estrategia de comunicación***

Ejercer influencia es la clave del éxito de su estrategia. Las reacciones iniciales, la plataforma política, las conclusiones y las decisiones deben ser difundidas inmediatamente por la prensa, los sindicatos, los trabajadores, la clase política, etc. Con el fin de asegurar que la campaña se basa en los trabajadores, hay que informar oportunamente a los afiliados y los trabajadores. La comuni-

cación con el mundo exterior es también esencial. La clase política, los parlamentarios o cualquier persona con influencia pueden ayudar a su causa.

- ***Prever actividades transnacionales***

Para el caso de que la empresa no esté dispuesta a aceptar un enfoque equitativo y constructivo, se prevén acciones transfronterizas. La movilización debe ser creativa y tener como base a los trabajadores. Un día de acción europea es uno de los muchos instrumentos que pueden preverse. Otros se pueden desarrollar conforme a las prácticas y usos nacionales, siempre que den mayor visibilidad a nuestra causa y nuestras demandas. Si se opta por este tipo de acción, se aplicará el procedimiento interno de la FEM para tales acciones.

- ***Explorar cualquier posibilidad legal de garantizar que los trabajadores son oídos***

En caso de fusión, los trabajadores tienen derecho a ser oídos en el procedimiento de control a las fusiones, llevado a cabo por la Comisión Europea. A través de este procedimiento, la Comisión Europea decidirá si la fusión/adquisición planeada conlleva un abuso de posición dominante o no. Los trabajadores pueden solicitar ser consultados por la Comisión acerca del abuso de posición dominante y plantear las consecuencias sociales.

- ***Compromiso vinculante***

Cualquier estrategia acordada y cualquier decisión tomada a nivel europeo debe ser vinculante para todos los actores implicados e implementada a nivel nacional.

Con estos diez principios, la FEM pretende reforzar nuestra capacidad de actuar ante una crisis y evitar que nos enfrenten los unos contra los otros, además de demostrar que existen soluciones alternativas y viables, con menor coste social. Asimismo, hay que tener presente que la creación de las relaciones y el fortalecimiento de la solidaridad de forma continua con los compañeros de otros países constituyen un valor añadido real para desarrollar acciones coordinadas ante una situación de crisis. A este respecto, también hay que utilizar a los CEEu para fortalecer nuestra capacidad de trabajar juntos.

La aplicación práctica del enfoque de la FEM

El coordinador CEEu de la FEM es la fuerza impulsora para la implementación del enfoque de la FEM hacia la reestructuración de empresas. Él o ella, en estrecha colaboración con el Secretariado de la FEM, el CEEu y los sindicatos implicados, tomará los pasos necesarios para asegurar que los representantes de los trabajadores se impliquen a tiempo en el proceso de reestructuración y que se desarrolle una respuesta común y coordinada en toda Europa en aras a garantizar un proceso socialmente responsable.

Cuando no existan CEEu, la visión de la FEM será llevada por los sindicatos del país donde se ubique la sede, en estrecha colaboración con el Secretariado de la FEM y los sindicatos implicados en los demás países.

Sistema de alerta rápida

En el caso de que haya una empresa planeando una reestructuración, el Coordinador FEM notificará inmediatamente al Secretariado de la FEM, el cual a su vez se lo comunicará a todos los sindicatos implicados. El Coordinador FEM, junto con el Secretariado, decidirá una respuesta apropiada basada en los diez principios rectores de la FEM sobre la reestructuración.

Grupo europeo de coordinación sindical

Si se estima necesario, el Coordinador FEM, junto con el Secretariado de la FEM, establecerá un grupo europeo de coordinación sindical compuesto por representantes del CEEu (con toda probabilidad, el comité especial) y un responsable sindical en representación de cada sindicato nacional implicado. Otros representantes de los trabajadores (delegados sindicales locales, representantes de los trabajadores en el consejo de administración o el consejo de supervisión de la empresa, un experto financiero del CEEu) podrán formar parte de este grupo de coordinación con el previo acuerdo del Coordinador FEM y el Secretariado de la FEM.

El propósito de este grupo de coordinación es el desarrollo de una respuesta europea coordinada al proyecto o a las medidas previstas por la dirección central.

Cualquier reunión del grupo europeo de coordinación sindical organizada bajo los auspicios de la FEM se celebrará con la participación y con el previo acuerdo del Secretariado de la FEM. En principio, la FEM sufragará los gastos de la organización de estas reuniones. Cualquier otro coste (alojamiento, transporte, etc.) será cubierto por los sindicatos nacionales. En principio, todas las reuniones se celebrarán en un único idioma, con toda probabilidad el inglés.

VISIÓN GLOBAL DE LOS REGLAMENTOS Y LAS DIRECTIVAS EUROPEAS CON RELACIÓN A LOS PROCESOS DE REESTRUCTURACIÓN

Se pueden distinguir tres áreas donde la Unión Europea interviene en las operaciones de reestructuración de empresas:

- Derechos de información, consulta y participación;
- Reglamentos de carácter social;
- Reglamentos de carácter económico.

► **Información y consulta**

Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores

La Carta Comunitaria de los Derechos Sociales (9/12/1989) constituye la base para el establecimiento de los derechos de información y consulta para los trabajadores. Se puede ver un resumen de la Carta en distintos idiomas en la web <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10107.htm>

"La realización del mercado interior debe conducir a una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores en la Comunidad Europea. Esta mejora deberá igualmente desarrollar, cuando sea necesario, ciertos aspectos de la reglamentación laboral, como los procedimientos de despido colectivo o los referentes a las quiebras. La información, la consulta y la participación de los trabajadores deben desarrollarse según mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados miembros. La información, la consulta y la participación deben llevarse a cabo en el momento oportuno y, en particular, cuando se produzcan reestructuraciones o fusiones de empresas que afecten al empleo de los trabajadores."

Derechos de información y consulta a nivel nacional

La Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 11 de marzo del 2002, por la que se establece un marco general para la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea. Se puede bajar el texto completo en distintos idiomas desde la siguiente página web: http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/documentation_en.htm

Esta Directiva se aplica, en función de la elección efectuada por los Estados miembros, a:

- Las empresas que empleen, al menos, 50 trabajadores en cualquier Estado miembro, o
- Los establecimientos que empleen, al menos, 20 trabajadores en cualquier Estado miembro.

La información y consulta incluirá:

- Las evoluciones económicas, financieras y estratégicas;
- La estructura y evolución del empleo y las medidas relacionadas;
- Las decisiones susceptibles de producir cambios significativos en la organización del trabajo y las relaciones contractuales.

La información se proporcionará con suficiente tiempo para permitir que los representantes de los trabajadores lleven a cabo un estudio adecuado y se preparen para la consulta. La consulta se celebrará:

- En el nivel pertinente de representación;
- Asegurando que el momento, el método y el contenido son apropiados;
- De tal forma que permita que los representantes de los trabajadores se reúnan con el empresario y obtengan una respuesta, y las razones por dicha respuesta motivada a cualquier opinión que puedan formular;
- Con el objeto de alcanzar un acuerdo.

Los Estados miembros tendrán que proporcionar todas las disposiciones que permitan ejercer el derecho a la información y la consulta. Los Estados miembros podrán autorizar a los interlocutores sociales a que definan libremente, mediante acuerdo, el procedimiento para implementar los requisitos de la información y la consulta de los trabajadores.

Los Estados miembros deben asegurar que se disponen de procedimientos adecuados para garantizar la aplicación de esta Directiva. Las sanciones han de ser eficaces, disuasorias y proporcionadas. En caso de grave incumplimiento de las obligaciones de esta Directiva ("grave" se refiere a una modificación o terminación de los contratos laborales o de las relaciones) las decisiones tomadas no tendrán efecto jurídico hasta que el empresario haya cumplido sus obligaciones de información y consulta. La fecha límite para la aplicación de esta Directiva es el 23/3/2005.

La Directiva prevé disposiciones relativas a la confidencialidad:

- los expertos y los representantes no deben revelar ninguna información que se les haya proporcionado expresamente en confianza;
- según las condiciones establecidas en la legislación nacional, el empresario podría quedar exento de su obligación de información y consulta.

Derechos de información y consulta a nivel europeo: Comités de empresa europeos

La Directiva 94/45/CE, del Consejo del 22 de septiembre de 1994, relativa a la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta para los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

La Directiva 97/74/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997, relativa a la ampliación al Reino Unido de Gran Bretaña y a Irlanda del Norte de la Directiva 94/45/CE sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

Se puede bajar el texto completo en distintos idiomas de la siguiente página web: http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/documentation_en.htm

La Directiva Europea sobre Comités de Empresa concierne la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (grupos con, al menos, mil empleados y al menos 150 empleados en cada uno de dos Estados miembros). Uno de los objeti-

vos claves de esta Directiva es el de asegurar, a nivel europeo, la información y consulta de los representantes de los trabajadores en materia de reestructuraciones. Éstas incluyen:

- la situación y las probables tendencias en el empleo, las inversiones y los cambios significativos respecto a la organización;
- los trasposos de empresas, fusiones, recortes o cierres de empresas o partes de las mismas;
- los despidos colectivos.

Hasta la fecha, los CEEu han suscrito entre 600 y 700 acuerdos en empresas multinacionales.

Derechos de información, consulta y participación a nivel europeo

La Directiva 2001/86/CE del Consejo del 8 de octubre del 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.

Se puede bajar el texto completo en distintos idiomas de la siguiente página web:
http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/documentation_en.htm

Las disposiciones principales son las siguientes:

- Las SE (sociedades europeas) pueden ser constituidas por dos o más empresas establecidas en la Unión Europea y procedentes de distintos Estados miembros mediante fusión o mediante la creación de una sociedad holding mixta o una filial;
- Las empresas que participan en la creación de una SE deben celebrar negociaciones con un grupo especial de negociación (GEN) compuesto por representantes de los trabajadores acerca de las disposiciones relativas a la participación de los trabajadores. La regla básica es que sus miembros serán elegidos o designados en proporción al número de trabajadores empleados en cada Estado miembro por las empresas participantes, a razón en cada Estado miembro de un puesto por cada 10%, o fracción, de trabajadores empleados en el conjunto de los Estados miembros.
- La negociación culminará con un acuerdo escrito sobre las disposiciones relativas a la participación de los trabajadores. Si dichas disposiciones implican una reducción de los derechos existentes de participación en el consejo de administración en una determinada proporción de los trabajadores (25% de la plantilla total, en el caso de las SE establecidas mediante fusión y 50% en el caso de las SE establecidas por la creación de una sociedad holding o una filial) deben ser aprobadas por una mayoría de dos tercios de los miembros del GEN.
- El GEN podrá decidir (de nuevo por mayoría cualificada de dos tercios) no iniciar negociaciones, o terminar las negociaciones en curso, en cuyo caso serán de aplicación las normas nacionales existentes sobre la información y la consulta (incluyendo la Directiva sobre los CEEu);
- Cuando el GEN y la dirección alcanzan un acuerdo, debe constituirse necesariamente un "órgano de representación" (OR) parecido a un CEEu o un procedimiento de información y consulta. Si las partes así lo deciden (esta disposición es obligatoria en algunos casos), este acuerdo puede establecer las normas para la participación en el consejo de administración. En las SE establecidas por transformación, el acuerdo debe prever, como mínimo, el mismo nivel de todos los elementos de participación de los trabajadores que existían dentro de la empresa antes de ser transformada;

- Las negociaciones del GEN deben completarse en el plazo de seis meses que podrá ampliarse, previo acuerdo, hasta un total de un año. Si no se alcanza ningún acuerdo o las partes así lo deciden, será aplicable una serie estatutaria de “reglas estándares”.

Las disposiciones de la Directiva sobre la participación de los trabajadores en las sociedades anónimas europeas son en gran parte similares a las de la Directiva de los CEEu, aunque con algunas diferencias importantes. Por ejemplo, la Directiva sobre la participación de los trabajadores en las sociedades anónimas europeas:

- prevé una definición más completa de la consulta y define la información;
- prevé negociaciones del GEN más breves (seis meses) a comparación con los tres años según la Directiva de los CEEu y responsabiliza a la dirección de la apertura de las negociaciones;
- autoriza explícitamente a los responsables sindicales a actuar como miembros o expertos del GEN (no se mencionan los sindicatos en la Directiva de los CEEu);
- otorga a los OR derechos de información y consulta más completos que los conferidos a los CEEu.

Además de la información y consulta, es completamente novedosa la posibilidad abierta en la Directiva sobre la participación de los trabajadores en las sociedades anónimas europeas a la participación de los trabajadores en los consejos de administración y supervisión de la empresa. Dicha participación de los trabajadores se rige por las siguientes disposiciones:

- En una SE constituida por transformación: si las normas de un Estado miembro relativas a la participación de los trabajadores en el órgano administrativo o de supervisión aplicaban antes de su constitución, todos los aspectos de la participación de los trabajadores continuarán aplicándose a la SE
- En otros casos, los empleados de la SE y/o su órgano de representación tendrán el derecho de elegir, nombrar, recomendar u oponerse al nombramiento de un número de miembros del órgano administrativo o de supervisión de la SE igual a la mayor de las proporciones aplicables en las empresas participantes implicadas antes de la constitución de la SE;
- Si ninguna de las empresas participantes se regía por reglas de participación antes de la constitución de la SE, ésta no será obligada a establecer disposiciones para la participación de los trabajadores;
- Cada representante de los trabajadores en el órgano administrativo o consejo de supervisión será un miembro de pleno derecho con los mismos derechos y obligaciones que los miembros que representan a los accionistas, incluyendo el derecho de voto.

► **Reglamentación social**

Insolvencia del empresario

La Directiva del Consejo del 20 de octubre de 1980 sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario (80/987/CEEu).

La Directiva 2002/74/CE del 23 de septiembre de 2002 del Parlamento Europeo y del Consejo que modifica la Directiva 80/987/CEEu del Consejo sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.

Se puede bajar el texto completo en distintos idiomas de la siguiente página web:
http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/documentation_en.htm

La Directiva se aplica a las reclamaciones de los trabajadores contra los empresarios que se encuentran en un estado de insolvencia.

La insolvencia se define como la situación en que se ha solicitado la apertura de algún procedimiento colectivo basado en la insolvencia del empresario que implica la (parcial) desinversión de recursos y el nombramiento de un administrador judicial. Los Estados miembros serán los responsables de fijar la fecha de la insolvencia (ésta puede ser la fecha en que acaeció la insolvencia, la fecha de notificación de despido o la fecha en que el contrato laboral se extinguió).

Los Estados miembros nombrarán una institución de garantía que se hará cargo de las reclamaciones de pago pendientes y tendrán que detallar las normas sobre su funcionamiento. Los Estados miembros podrán estipular que las instituciones de garantía no tienen que hacerse cargo de las contribuciones al sistema de seguridad social nacional pero esto no podrá afectar de manera adversa a los derechos de prestación de los trabajadores.

Los Estados miembros podrán establecer que la Directiva no es de aplicación a los planes de pensiones complementarios promovidos por las empresas. También tendrán la opción de limitar la responsabilidad de la institución de garantía en cuanto a cantidad y a plazo (que cubrirá, al menos, los 3 meses del contrato laboral anterior a la fecha de insolvencia -este plazo mínimo puede ser parte de un periodo de referencia con una duración mínima de 6 meses-).

Finalmente, para garantizar un trato igualitario para todos los trabajadores en su acceso, los Estados miembros no podrán fijar una duración mínima para el contrato laboral ni excluir a los contratos indefinidos ni a los trabajadores interinos.

Traspaso de empresas

La Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad.

Se puede bajar el texto completo en distintos idiomas de la siguiente página web:
http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/documentation_en.htm

Esta Directiva concierne la protección de los derechos de los trabajadores en caso del traspaso o fusión de una empresa o de parte de una empresa. Según los términos de esta Directiva, el traspaso de una empresa significa el traspaso de una entidad económica que conserva su identidad.

Los Estados miembros no podrán excluir del ámbito de esta Directiva a los trabajadores en razón al número de horas de trabajo o a la duración de su contrato.

Para salvaguardar los derechos de los trabajadores, la Directiva dispone que:

- Todos los derechos y obligaciones se transfieren a la empresa adquiriente. Los Estados miembros podrán disponer que el cedente y el cesionario serán conjuntamente responsables de las obligaciones que surgieron antes de la fecha del contrato de traspaso.

- Los Estados miembros podrán adoptar las medidas adecuadas para garantizar que el cedente informe al cesionario de todos los derechos y obligaciones que serán traspasados.
- El cesionario respetará los acuerdos colectivos suscritos por el cedente hasta la fecha de su vencimiento o hasta la entrada en vigor de otro acuerdo colectivo (los Estados miembros podrán limitar este período de respeto a dichos acuerdos siempre que éste sea como mínimo de un año)

La Directiva no se aplica a los derechos de prestaciones por vejez, invalidez o supervivencia bajo planes de pensiones complementarios promovidos por la empresa o empresas (a menos que los Estados miembros dispongan de otra forma).

La Directiva no se aplica a los supuestos de traspaso de recursos debidos a los procedimientos de bancarrota/insolvencia (a menos que los Estados miembros decidan de otra manera). E incluso los Estados miembros pueden establecer que las deudas con los trabajadores no se transfieran al cesionario y que los representantes de los trabajadores pueden acordar modificaciones en los términos de empleo para salvaguardar las oportunidades de empleo al asegurar la supervivencia de la empresa.

En cuanto a la representación de los trabajadores, la Directiva dispone lo siguiente:

- En el caso de que la empresa traspasada conserve su autonomía, la condición y función de los representantes de los trabajadores se mantendrán bajo los mismos términos y condiciones;
- En el caso de que la empresa traspasada no conserve su autonomía, los Estados miembros tomarán medidas para asegurar que los representantes de los trabajadores estén representados de forma adecuada hasta la reelección de representantes de acuerdo con las leyes nacionales.

Finalmente, la Directiva establece derechos de información y consulta respecto a la fecha, los motivos, las implicaciones legales, económicas y sociales y cualquier medida prevista. La información ha de proporcionarse oportunamente (en el caso del cedente esto significa antes de que se efectúe el traspaso y, en el caso del cesionario, significa que sus trabajadores tienen que ser informados antes de se vean directamente afectados). El cedente y el cesionario también tendrán que consultar con sus trabajadores cuando prevean medidas, en aras a alcanzar un acuerdo.

Despidos colectivos

La Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos. (Esta Directiva consolida las Directivas 75/129/CE y 92/56/CE señaladas anteriormente).

Se puede bajar el texto completo en distintos idiomas de la siguiente página web: http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/documentation_en.htm

En virtud de esta Directiva, los Estados miembros deberán notificar los despidos colectivos a la autoridad pública competente. Los trabajadores deben recibir una copia de esta notificación y podrán remitir alegaciones a dicha autoridad.

Los despidos sólo podrán tener efecto, como mínimo, 30 días después de la notificación (aunque los Estados miembros podrán otorgar a la autoridad pública la facultad de extender este período hasta 60 días).

Para definir un despido colectivo, los Estados miembros podrán elegir entre dos fórmulas:

O bien, en un período de 30 días:

- Al menos 10 despidos (en caso de que el número total de los trabajadores sea entre 20 y 100).
- Al menos el 10% (entre 100 y 300 trabajadores).
- Al menos 30 (más de 300 trabajadores).

O bien, 20 despidos en un período de 90 días.

► **Reglamentación económica**

Fusiones transfronterizas

La Directiva 2005/56/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de octubre de 2005 relativa a las fusiones transfronterizas de las sociedades de capital.

Se puede bajar el texto completo en distintos idiomas de la siguiente página web:

http://europa.eu.int/comm/internal_market/empresa/mergers/index_en.htm

Esta Directiva debe facilitar las fusiones transfronterizas de cualquier sociedad con capital social. Muchos países no disponen de un marco nacional para las tales fusiones y las empresas tienen que establecer una sociedad totalmente nueva (lo cual es un proceso lento y costoso). Este procedimiento de fusiones europeas sería especialmente útil para las pymes que buscan operar en más de un Estado miembro, aunque no en toda Europa (en este último caso, podrían solicitar su incorporación en el Estatuto de la Sociedad Europea).

La primera propuesta con respecto a las fusiones transfronterizas se remonta al año 1984, aunque nunca fue aceptada en el Parlamento Europeo debido al temor a que las empresas utilizaran las fusiones transfronterizas para eludir las reglas de participación de los trabajadores en algunos Estados miembros. En la nueva propuesta se ha alcanzado un consenso sobre esta cuestión.

Bajo la Directiva, cada empresa que participe en una fusión transfronteriza actuará en función a su propia legislación nacional. En cuanto a los derechos de los trabajadores, se aplican las normas generales de la legislación nacional de la sociedad creada. No obstante, si en al menos una de las empresas implicadas que participan en la fusión transfronteriza rigen las reglas de participación de los trabajadores en su Estado miembro de origen y si la sociedad fusionada resultante se creara bajo las normas de un Estado miembro donde tales reglas no fuesen de aplicación, se aplicaría un procedimiento de negociación, en virtud de lo dispuesto en el Estatuto de la Sociedad Europea. Este procedimiento debe culminar con un acuerdo sobre el régimen de participación de los trabajadores pues, de lo contrario, se aplicará el régimen de codeterminación del Estado miembro con reglas más severas.

Ofertas públicas de adquisición

La Directiva 2004/25/EC del Parlamento Europeo y del Consejo de 21 de abril de 2004 relativa a las ofertas públicas de adquisición.

Se puede bajar el texto completo en distintos idiomas de la siguiente página web:

http://europa.eu.int/comm/internal_market/empresa/takeoverbids/index_en.htm

La Directiva es un componente clave del Plan de Acción de los Servicios Financieros. La Comisión perseguía el objetivo de mejorar el libre movimiento de capitales al prohibir cualquier tipo de defensa contra las ofertas de adquisición hostiles (las llamadas “píldoras envenenadas”). No obstante, la propuesta de la Comisión fue desestimada por los ministros de Industria.

Como resultado, todas las disposiciones sensibles se han convertido en meras recomendaciones, dejando la mayor parte del proceso de toma de decisiones a los Estados miembros. Así, se permiten a los Estados miembros decidir por sí mismos a la hora de prohibir las “píldoras envenenadas”. Y cuando optan por prohibirlas, se les permite relajar tales prohibiciones cuando la empresa ofertante no se rige por reglas similares. Para este fin, los Estados miembros pueden introducir cláusulas de reciprocidad en su legislación que permiten a las empresas combatir las ofertas hostiles cuando la parte ofertante sí dispone de acceso a defensas contra las “píldoras envenenadas”. Otras disposiciones de la Directiva son:

- la obligación del ofertante de divulgar amplia información relativa a la oferta;
- la obligación de pagar un precio justo a todos los accionistas (igual al menos al precio más alto pagado por el ofertante en los 6/12 meses previos a la oferta);
- la introducción de un procedimiento con respecto a los derechos de retracto o adquisición preferente.

En lo que se refiere a los derechos de los trabajadores, la Directiva estipula que los trabajadores deben recibir amplia información acerca de la oferta de adquisición y les otorga el derecho a emitir sus opiniones/recomendaciones.

Las líneas directrices europeas sobre ayuda estatal para empresas en crisis

La Comunicación de la Comisión — Ayudas estatales de salvamento y de reestructuración de empresas en crisis.

Se puede bajar el texto completo en distintos idiomas de la siguiente página web:
http://europa.eu.int/comm/competition/state_aid/legislation/aid3.html#DIII

El principio básico de estas directrices es el objetivo de reducir las ayudas estatales a las empresas en un porcentaje del PIB y de evitar la distorsión de la competencia entre empresas debida a las diferentes normas nacionales sobre ayudas estatales.

Las ayudas estatales pueden tomar formas diferentes: transferencias financieras, inyecciones de capital, cancelaciones de deudas, créditos blandos, deuda garantizada, exenciones fiscales o aportaciones a la seguridad social. Las inyecciones de capital para el sector público no se consideran ayuda estatal si un inversor privado racional habría tomado la misma decisión.

Según las directrices, una empresa en crisis es una empresa incapaz de frenar las pérdidas sin la intervención externa de las autoridades públicas. Este es el caso cuando:

- la mitad del capital ha desaparecido y más de la cuarta parte de dicho capital se ha perdido durante los 12 meses anteriores;
- una empresa cumple los criterios para ser objeto de un proceso colectivo de insolvencia.

Para estas empresas, se permiten dos clases de ayuda estatal:

1. Ayuda de urgencia

La ayuda de urgencia es una ayuda temporal para mantener a flote a una empresa durante el tiempo necesario para efectuar una reestructuración o un plan de liquidación (durante un período no mayor a 6 meses). La ayuda de urgencia puede ser en forma de liquidez reembolsable, mediante préstamos y garantías de préstamo a precio de mercado. La cuantía de la ayuda no puede superar el cashflow negativo de actividades de explotación correspondiente a 6 meses de actividad de la empresa. La ayuda de urgencia también puede financiar medidas de urgencia estructurales, tales como el abandono de actividades que ocasionen pérdidas.

2. Ayudas a la reestructuración

Las ayudas a la reestructuración se permiten sólo cuando se basan en un plan coherente y en profundidad para restaurar la viabilidad de la empresa a largo plazo. Este plan debe someterse a la aprobación de la Comisión. El plan debe prever una reorientación de la situación incluyendo el abandono de las actividades estructurales que ocasionen pérdidas y la diversificación en actividades nuevas y viables.

Ya que las ayudas a la reestructuración pueden trasladar una proporción injusta de la carga del ajuste estructural hacia otros productores que prosperan sin las ayudas, tales distorsiones de competencia deben ser compensadas por los beneficios de la supervivencia de la empresa (cuando las ayudas contribuyen a evitar problemas regionales de empleo o cuando la desaparición de la empresa produciría una situación de monopolio) y mediante medidas compensatorias adecuadas a favor de los competidores. Estas medidas deben ser proporcionales al efecto distorsionante de las ayudas e implicar la cesión de activos a los competidores, reducciones de capacidad o presencia en el mercado o una reducción de barreras a la entrada en el mercado en cuestión. Cuando una empresa opera en un mercado con sobrecapacidad estructural, la reducción de capacidad puede ser tan alta como el 100% (lo que significa que sólo se permitirán ayudas para el plan social).

Para las empresas grandes, los receptores de las ayudas deben contribuir al menos un 50% de sus recursos propios (incluyendo la venta de recursos, financiación externa).

Finalmente, las empresas sólo pueden recibir estas ayudas una vez cada 10 años (salvo circunstancias excepcionales e imprevisibles).

Concentraciones entre empresas (nuevas reglas desde el 1/5/2004)

El Reglamento (CE) n° 139/2004 del Consejo, de 20 de enero de 2004, sobre el control de las concentraciones entre empresas (el reglamento de la CE sobre las fusiones).

Se puede bajar el texto completo en distintos idiomas de la siguiente página web:

<http://europa.eu.int/comm/competition/mergers/legislation/regulation/#implementing>

El Reglamento sobre el Control de las Fusiones establece que “una concentración de dimensión comunitaria que crease o reforzase una posición dominante a consecuencia de la cual se obstaculizase, de forma significativa, la competencia efectiva en el mercado común o en una parte sustancial del mismo, debe declararse incompatible con el mercado común”.

EL Reglamento confiere a la Comisión la competencia de examinar las fusiones antes de que se produzcan, con el fin de decidir si son compatibles con el mercado interior, lo que implica la nece-

sidad de definir el mercado del producto en cuestión, definir el mercado geográfico pertinente y evaluar la compatibilidad de la fusión con el mercado interior en función del principio de posición dominante. Según la Comisión “un mercado de productos pertinente comprende todos aquellos productos y/o servicios que se consideran intercambiables o sustituibles por parte de los consumidores” y “el ejercicio de definir el mercado consiste en la identificación de las fuentes alternativas efectivas del suministro para los clientes de las empresas implicadas, tanto en términos de productos/servicios como de la ubicación geográfica de los proveedores”. Los elementos que sirven para la definición del mercado son los esquemas históricos de sustitución, las opiniones de los clientes y competidores, la evidencia de los costes de cambiar de una marca o un proveedor a otro, y si existen distintas preferencias nacionales o políticas nacionales (fiscales, medio-ambientales).

Las fusiones con dimensión comunitaria (empresas con una facturación mundial acumulada de 5.000 millones de euros y una facturación dentro del área económica europea de más de 250 millones de euros cada una de ellas; si las empresas implicadas tiene más de 2/3 de su facturación europea en un país, la fusión es examinada por la autoridad para la competencia de dicho país) deben ser notificadas a la Comisión, que investigará la posibilidad de que una concentración cree o fortalezca una “posición dominante” (este principio también se aplica en situaciones de “dominación conjunta” o duopolios y en situaciones de “dominación colectiva” u oligopolios). En la mayoría de los casos, se considera que una empresa se beneficia de una posición dominante en el mercado cuando su cuota del mercado supera el 40%. No obstante, las fusiones que “notablemente impiden la competencia efectiva” (se refiere a casos de fusiones que conllevan entre el 20 y el 40% de la cuota del mercado) pueden resultar prohibidas si no permanece la necesaria competencia después de la fusión para ofrecer suficientes opciones a los consumidores. Recientemente, la Comisión introdujo el principio de “defensa de la eficacia”: las reivindicaciones en términos de eficiencia se tendrán en cuenta si benefician directamente a los consumidores y si compensan cualquier impacto negativo que una fusión podría tener en la competencia.

El Reglamento Europeo sobre las Fusiones sustituye a las múltiples presentaciones nacionales, de modo que reduce los costes y las trabas burocráticas. Dado que siguen existiendo presentaciones múltiples, se acordó recientemente que las empresas podrán solicitar beneficiarse de la ventanilla única de la Comisión si deben notificar en tres o más Estados miembros.

Otras reformas recientes incluyen la designación de un economista principal responsable de la competencia y la creación de un grupo encargado de examinar las conclusiones del equipo de investigación con “una mirada nueva”.

Los representantes de los trabajadores/sindicatos pueden ser escuchados durante el proceso de la investigación (sólo requiere una solicitud por escrito), pero únicamente sobre la base de argumentos económicos. Las consecuencias sociales de las fusiones no forman parte de la evaluación de la Comisión.

EL PROCEDIMIENTO DE CONTROL DE LA COMISIÓN EUROPEA SOBRE LAS FUSIONES Y ADQUISICIONES

► ***Posibilidades de influencia de los CEEu, la FEM y los representantes de los trabajadores en el marco nacional¹***

Resumen y apreciación global

Este documento resume las oportunidades de los representantes de los trabajadores a ser escuchados en el contexto del procedimiento de control de la Comisión sobre las fusiones. Este procedimiento se aplica a las fusiones y las adquisiciones en casos específicos y definidos. El documento incluye algunas recomendaciones prácticas acerca de cómo actuar.

Se puede bajar una presentación en PowerPoint que incluye el contenido principal de este documento de la página web de la FEM: www.emf-fem.org

Los representantes de los trabajadores en el procedimiento europeo de control de las concentraciones – la amplitud del problema:

El desarrollo del Mercado Único Europeo está dando lugar a cambios estructurales significativos en el seno de la industria europea. Estos cambios se reflejan, entre otras cosas, en el número de fusiones transfronterizas, que no cesan de crecer.

Las consecuencias para los trabajadores varían desde la ampliación de sus tareas o el incremento de su seguridad laboral mediante un refuerzo de la posición del mercado de la recién creada empresa, hasta pérdidas de empleo y cierres de plantas. A largo plazo, muchas empresas se adaptan a la situación del mercado, permaneciendo o haciéndose competitivas y afianzando sus perspectivas a largo plazo. Sin embargo, en muchos casos, la pérdida de empleos será la perspectiva a corto plazo.

No obstante, si existe un riesgo apreciable de que la nueva empresa domine el mercado en Europa, la empresa puede tomar la decisión final sobre la estructura precisa de la nueva sociedad en el marco del procedimiento comunitario de control de las concentraciones aplicado por la Comisión Europea. A su vez, puede crearse una situación en la que la dirección de la empresa se niegue a revelar la información necesaria a los representantes de los trabajadores con tiempo suficiente, con la justificación de que los detalles de la fusión no quedarán claros hasta que la Comisión haya tomado su decisión final.

El procedimiento de la Comisión Europea prevé la posibilidad de que los trabajadores y sus representantes expongan sus opiniones acerca de las concentraciones previstas. Esta posibilidad ha sido utilizada en muchas ocasiones por miembros de la FEM en casos de fusiones y adquisiciones en los últimos años. La Secretaría de la FEM se ha esforzado por asegurar el derecho de los miembros de la FEM a ser escuchados y por facilitar la coordinación de estrategias entre los representantes de los trabajadores.

1– Este documento se basa en gran parte en los conocimientos jurídicos aportados a la FEM por Jörg Towara, así como en un borrador de manual sobre el papel de los CEEu en las fusiones y adquisiciones redactado por Hellmut Gohde para IG Metall.

La Secretariado de la FEM ha observado un cambio en la actitud de la Comisión Europea respecto a la posibilidad de ser escuchado. En lugar de llenarse la boca de elogios a este derecho, ahora los servicios de la Comisión están comprometidos con una actitud más positiva y cooperativa respecto a los representantes de trabajadores afectados por un plan de concentración. La FEM recomienda que los representantes de los trabajadores utilicen este derecho lo máximo posible.

El nuevo procedimiento europeo de control de las operaciones de fusión

La supervisión de las fusiones y adquisiciones es uno de los pilares claves de la política comunitaria en materia de la competencia. Aunque, en general, la Comisión considera a las fusiones y adquisiciones como una señal de dinamismo económico, se emplaza a las autoridades de la competencia en Bruselas a examinar tales desarrollos en mayor profundidad cuando una nueva sociedad resultante de una fusión o adquisición pudiera dominar el mercado. Se estima que tal monopolio existe cuando una empresa puede actuar libremente en el mercado sin temer las reacciones de sus clientes, proveedores o competidores. Sin embargo, no se prohíbe en virtud de las leyes europeas dominar el mercado siempre que sea resultado de la libre competencia y la calidad del producto. Pero si una empresa intenta conseguir una posición dominante en el mercado mediante la adquisición o fusión con sus competidores, en tal caso constituiría una violación de ley y la política europea en materia de la competencia.

En el transcurso de la integración europea, el control de las fusiones se ha trasladado gradualmente al nivel europeo. Anteriormente, eran las autoridades nacionales quienes se encargaban de supervisar la competencia sobre la marcha. En 1989², tras la adopción del Reglamento sobre el control de las concentraciones entre empresas, se creó por primera vez un procedimiento unificado europeo de control de las fusiones de gran envergadura.

No obstante, el traslado de la autoridad de nivel nacional a nivel europeo no significa que se apliquen mecanismos de control y supervisión más severos. El objetivo principal del procedimiento europeo es el de simplificar los procedimientos administrativos obligatorios para las empresas que desean fusionarse, que no tendrán que soportar una serie de procedimientos de control de fusión en cada país. Para las empresas que solicitan una aprobación de la fusión, implica una reducción considerable de los costes y los procedimientos administrativos y un aumento de seguridad jurídica. En enero de 2004 la UE revisó su procedimiento de control de las fusiones a la luz de las experiencias y adoptó un nuevo Reglamento comunitario en materia de las fusiones³, que entró en efecto el 1 de mayo de 2004.

El texto íntegro del nuevo Reglamento sobre el control de las concentraciones entre empresas se puede bajar en todos los idiomas de la UE desde el Diario Oficial o de la siguiente página web: <http://europa.eu.int/comm/competition/mergers/legislation/regulation/>

¿Cuándo es de aplicación el procedimiento de control de las operaciones de fusión?

No todas las fusiones o adquisiciones están sujetas a la aprobación de la Comisión Europea. Solamente las fusiones o adquisiciones de “importancia comunitaria” son responsabilidad de las autoridades de la competencia en Bruselas. Se estima que una fusión o adquisición con otra empresa es de “importancia comunitaria” cuando se alcanzan dos umbrales:

2– El Reglamento CE n° 4064/89 del 30 de septiembre de 1989.

3– El Reglamento 139/2004 del Consejo del 20 de enero de 2004 sobre el Control de las Concentraciones de Empresas (Reglamento CE relativo al Control de las Fusiones) y el Reglamento de la Comisión n° 802/2004/CE por el que se aplica el Reglamento n° 139/2004/CE del Consejo (el Reglamento de Aplicación) y sus anexos (Formulario CO, Formulario CO abreviado I y Formulario RS).

- ① La facturación mundial agregada de todas las empresas participantes supere los 5.000 millones de euros.
- ② La facturación comunitaria de, al menos, dos de las empresas participantes supere los 250 millones de euros (Sin embargo, si dos tercios de la facturación comunitaria de cada empresa se obtiene dentro de un único Estado miembro de la UE, se aplicarán los procedimientos nacionales antimonopolísticos en vez del procedimiento europeo).

Por tanto, son las cifras de la facturación de las empresas participantes las que determinan si la Comisión es competente o no para conceder su aprobación para la fusión o adquisición. El país de origen de la empresa no juega ningún papel en este sentido. Así -como en el caso de la Directiva sobre los CEEu- incluso aquellas empresas cuya sede central se encuentra fuera de la Unión Europea pueden entrar bajo la autoridad de la Comisión.

El procedimiento revisado de control sobre las fusiones de 2004 también amplía en parte la responsabilidad de la Comisión a decidir en aquellos casos en los que una fusión o adquisición se sometería a la aprobación por las autoridades de competencia en al menos tres Estados miembros, sobre la base de sus leyes nacionales. En tales casos, las empresas participantes pueden solicitar que su caso sea enviado a la Comisión. Si ninguno de los otros Estados miembros normalmente responsables presenta objeción en el plazo de 15 días tras la referida solicitud a las autoridades europeas, la Comisión se responsabilizará del procedimiento de aprobación.

Procedimiento de la Comisión Europea relativo al control de las fusiones

Tras recibir notificación de una fusión o adquisición, la Comisión (Dirección General de Competencia) decidirá si la fusión cumple las reglas que rigen la competencia en el mercado común.

La notificación de la fusión normalmente es precedida por un diálogo informal entre la DG de Competencia y las empresas que participan en la fusión. Esta fase informal, que no se rige por el Reglamento sobre las Fusiones, trata principalmente de asuntos técnicos relativos a la aplicación.

Recibida la notificación de la fusión, se inicia el procedimiento: en primer lugar, la Comisión debe decidir si la fusión en cuestión entra en el campo de aplicación del Reglamento sobre el control de las fusiones. Existen tres posibilidades en esta fase:

- ① Que la fusión no entre en el ámbito del Reglamento.

Consecuencia: La Comisión lo deja claro emitiendo un dictamen.

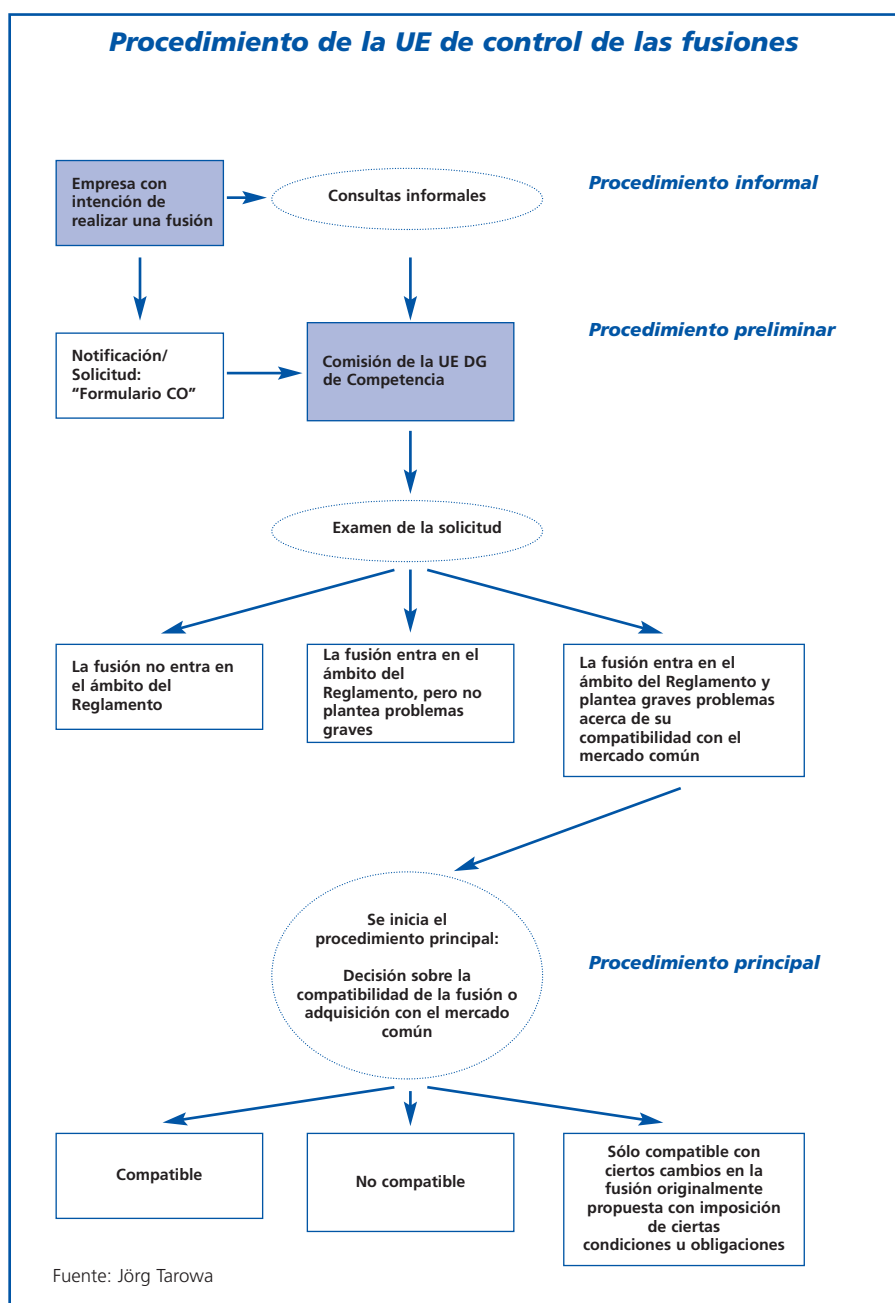
- ② Que la fusión entre en el ámbito del Reglamento, pero no plantee dudas graves acerca de su compatibilidad con el mercado común.

Consecuencia: La Comisión decide que no se opone a la fusión y la declara compatible con el mercado común.

- ③ Que la fusión entre en el ámbito del Reglamento y plantee dudas graves acerca de su compatibilidad con el mercado común.

Consecuencia: Se inicia el procedimiento.

El siguiente diagrama describe el procedimiento comunitario de control de las fusiones.



Notificación de fusión o adquisición/Solicitud de aprobación de la Comisión

Las empresas que deseen fusionarse deben presentar un formulario llamado "Formulario CO" ("Notificación de fusión") a la dirección general de la Comisión que es responsable de la política en materia de la competencia.

Con este formulario, las empresas que participan en la fusión proporcionan información detallada sobre su fusión o adquisición prevista. Entre otras cuestiones, se deben abordar los siguientes temas:

- El conocimiento de que áreas de actividad económica serán afectadas por la fusión, si todas o sólo algunas ramas;
- Un calendario de la fusión y sus diferentes fases;
- La cuantía y la forma por la que cualquiera de las empresas participantes haya recibido ayuda financiera u otra (pública/gubernamental);
- La forma que tomará la futura estructura de propiedad y control de la empresa fusionada.

Además, debe exponerse la estructura de las empresas participantes, incluyendo los indicadores económicos, las acciones e intereses, y las ganancias previstas. El Formulario CO se complementará con una extensa documentación, que incluye el contrato de fusión o adquisición. Como parte del proceso de notificación se debe aportar también un análisis preciso de los objetivos comerciales y los efectos previsibles de la fusión o adquisición en los mercados afectados.

El "Formulario CO" (versiones completa y abreviada) forma parte de los anexos al Reglamento de la Comisión nº 802/2004 por el que se aplica el Reglamento del Consejo nº 139/2004.

Se pueden bajar estos documentos en, al menos, once idiomas desde la siguiente página web: <http://europa.eu.int/comm/competition/mergers/legislation/regulation>

Después, selecciona:

"Commission Regulation (EC) No.802/2004 implementing Council Regulation (EC) No. 139/2004 (The "Implementing Regulation") and its annexes (Form CO, Short Form CO and Form RS)"

Información y consulta de los representantes de los trabajadores

Aunque no dieron frutos las exigencias de los sindicatos europeos en cuanto a la plena implicación de los representantes de los trabajadores en el procedimiento revisado de control de las fusiones de 2004, los trabajadores y sus representantes son mencionados en el Formulario CO de notificación/solicitud. Bajo la rúbrica 1.7 (Formulario CO/Anexo I) y la rúbrica 1.9 (Formulario CO/Anexo II), se les recuerdan a las empresas sus obligaciones tanto a nivel nacional como a nivel europeo de informar y consultar a sus trabajadores:

1.7 (Formulario CO) /1.9 (Formulario Abreviado CO)

Obligación de información a los trabajadores y sus representantes.

La Comisión llama particularmente la atención sobre las obligaciones a las que pueden estar sujetas las partes de una concentración con arreglo a las normas comunitarias y/o nacionales sobre información y consulta relativa a transacciones de carácter concentrativo respecto de sus trabajadores y/o representantes.

¿Qué plazos se aplican en el procedimiento de control de una operación de fusión?

El reglamento relativo al control de las concentraciones entre empresas establece un calendario específico con plazos vinculantes. Como regla general, la Comisión debe emitir un dictamen sobre la solicitud de aprobación (Formulario CO) en un plazo de 25 días laborales tras la recepción de la solicitud. Dicho plazo puede ampliarse hasta 35 días laborales si los solicitantes se ofrecen a cumplir con obligaciones suplementarias o si se le requiere a la Comisión el reenvío de la solicitud a nivel nacional.

No obstante, la Comisión también tiene la opción de comenzar una investigación más completa y, en tal caso, puede ampliar el plazo hasta 90 días laborales a partir de la fecha en que tomó tal decisión de investigar en mayor profundidad. Este plazo puede ampliarse en 20 días laborales si las empresas participantes o la Comisión (con la aprobación de las empresas participantes) así lo piden. Si los solicitantes aceptan cumplir con compromisos suplementarios, 54 días a partir de la solicitud inicial, la fecha límite puede ampliarse en 15 días laborales.

¿Qué posibilidades existen para los representantes de los trabajadores y los sindicatos de implicarse en este procedimiento?

Como se ha mencionado antes, la Comisión sólo toma en consideración cuestiones de competencia al aprobar o denegar una fusión. Sin embargo, aunque el procedimiento revisado de control de las fusiones no incluye un criterio social y laboral para la aprobación o denegación de una fusión o adquisición, el procedimiento de control de las fusiones sí ofrece a los comités de empresa europeos y a la FEM la posibilidad de hacer oír sus preocupaciones y expectativas con respecto a la fusión o adquisición.

Los representantes de trabajadores afectados por la fusión o adquisición podrán ser escuchados si:

- La comisión les invita a una audiencia por iniciativa propia, o
- Los representantes de los trabajadores solicitan ser oídos formalmente. Tal solicitud debe ser aprobada por la Comisión.

El derecho a ser oídos se establece en el Reglamento de control de las concentraciones:

Artículo 18(IV). Si la Comisión o las autoridades competentes de los Estados miembros lo juzgaran necesario, también podrán oír a otras personas físicas o jurídicas. Las personas físicas o jurídicas que justifiquen un interés suficiente y, en particular, los miembros de los órganos de administración o de dirección de las empresas afectadas o los representantes reconocidos de los trabajadores de dichas empresas, tendrán derecho, si lo solicitan, a ser oídos.

A nivel nacional o local, los comités de empresa o los comités sindicales reconocidos por la ley son, por lo general, los representantes reconocidos de los trabajadores. Pueden considerarse los CEEu los representantes de los trabajadores legalmente reconocidos a nivel europeo. Dado que la FEM es un órgano europeo que actúa en nombre de los sindicatos del metal representativos a nivel nacional, es el órgano legítimo de representación de los intereses de sus sindicatos afiliados.

Así, los comités de empresa europeos, los órganos representativos de los trabajadores a nivel nacional y local y la propia FEM tienen la posibilidad de implicarse en el procedimiento. Existen, como mínimo, cuatro buenas razones por las que ellos deben hacerlo:

- Los CEEu, los otros representantes de los trabajadores y la FEM podrán así comunicar directamente a la Comisión sus posibles preocupaciones acerca de la fusión o adquisición;
- Si todavía no se les ha informado y consultado de forma adecuada acerca de la concentración de actividades propuesta, podrán usar este foro para ejercer presión pública sobre la empresa para hacerla cumplir sus obligaciones de información y consulta;
- Podrán usar la audiencia para obtener información adicional sobre los elementos de la fusión o adquisición;
- Al buscar activamente un papel en el procedimiento de control de las fusiones, podrán mostrar claramente a la dirección que no tienen la intención de asistir pasivamente a los efectos potencialmente adversos de la fusión.

¿En qué momento pueden implicarse los representantes de los trabajadores?

Como se ha mencionado antes, existen tres fases del procedimiento en las que los representantes de los trabajadores podrían, en teoría, presentar a la Comisión sus dudas con respecto a la fusión y sus consecuencias.

En este contexto, los derechos a ser oído, a la información y a examinar los documentos son de importancia fundamental en cada fase del procedimiento.

El derecho a ser oído

• Durante la prenotificación informal

La prenotificación informal no se rige expresamente por el Reglamento 139 relativo a las concentraciones ni por el Reglamento de aplicación. Esta fase del procedimiento comporta un diálogo informal y confidencial entre las partes implicadas y la Comisión. Este diálogo versa principalmente sobre las cuestiones que surgen con relación a la notificación y el cumplimiento del Formulario CO. Sin embargo, también se discuten aspectos centrales de la concentración propuesta, de modo que es de interés especial para los representantes de los trabajadores implicarse en esta fase temprana para poder influir en el procedimiento posteriormente.

Sin embargo, el carácter informal y confidencial de esta fase del procedimiento no es propicio para tal implicación. Hasta que la Comisión reciba notificación oficial, es probable que se dé prioridad a la protección de la posición de la parte notificante. No obstante, ésta es una situación de desventaja en lo que se refiere a los representantes de los trabajadores, ya que querrán exponer sus opiniones lo antes posible.

• Durante el procedimiento preliminar

El derecho a ser oído sólo se concede expresamente para el procedimiento principal, no para la fase preliminar. Y dado que sólo se inicia el procedimiento principal en raras ocasiones, puede concluirse que los representantes de los trabajadores en la práctica no tienen derecho a ser oídos en todos los casos.

Sin embargo, observamos que los servicios de la Comisión Europea (DG de Competencia, así como la DG de Empleo) están cada vez más abiertos a reunirse con los representantes de los trabajadores, aunque no se disponga de manera explícita en el Reglamento. Esto puede en parte explicarse por el hecho de que el diálogo con los representantes de los trabajadores es también

útil para que los responsables de la Comisión Europea obtengan un mayor conocimiento de las empresas implicadas en la concentración.

- ***Durante el procedimiento principal***

Conforme al Reglamento, la Comisión informará por escrito a las terceras partes de la naturaleza y objeto del procedimiento de control de la fusión y establecerá un plazo límite dentro del cual pueden ofrecer sus opiniones, siempre que presentan una solicitud por escrito. Asimismo, la Comisión puede, en su caso, ofrecer a las partes la oportunidad de participar en una audiencia formal si se solicita por escrito.

El derecho a la información

- ***Durante la prenotificación preliminar***

En principio, no se divulga información durante esta fase temprana del procedimiento.

- ***Durante el procedimiento preliminar***

Aunque el derecho a la información no se establece expresamente con respecto al procedimiento preliminar, en la práctica se ha reclamado con éxito. Con el fin de que los representantes de los trabajadores preparen su audiencia prevista bajo el Artículo 18 (IV) del Reglamento sobre el control de las concentraciones, se les informa por escrito sobre la naturaleza y el contenido del procedimiento inminente y se les ofrece la oportunidad de hacer sus alegaciones por escrito. También se les informa sobre las ofertas de aceptación de las partes implicadas en la concentración en el transcurso del procedimiento para que puedan tomar una posición en correlación.

- ***Durante el procedimiento principal***

Se aplica el mismo principio que el descrito anteriormente con respecto al procedimiento preliminar. A los representantes de los trabajadores se les informa para proporcionarles una base adecuada en la que formar y expresar sus opiniones durante las audiencias principales.

El derecho a consultar la documentación

Sólo las partes directamente implicadas tienen derecho de consultar el dossier. Por consiguiente, los representantes de los trabajadores no tienen derecho de consultar los documentos.

Tabla: Resumen de los derechos de participación de los representantes de los trabajadores en el procedimiento de control de las concentraciones

	Información	Audiencia	Consulta de documentación
Procedimiento informal	no	no	no
Procedimiento preliminar	sí, en la práctica: tras la notificación, una versión abreviada de los puntos de conflicto se presenta para su análisis; también si hay propuestas de aceptación durante el procedimiento	sí, aunque no previstas expresamente, las audiencias durante el procedimiento preliminar normalmente se conceden a los representantes de los trabajadores que así lo solicitan.	no
Procedimiento principal	sí, igual que arriba	sí, previsto expresamente	no

Fuente: Jörg Tarowa

Concretamente, tenemos dos oportunidades distintas para ser oídos: una durante el procedimiento preliminar y, de nuevo, durante el procedimiento principal, si es que éste se inicia. Hay que tener en cuenta que es posible que las audiencias se extiendan a lo largo de varias sesiones diferentes dentro de aquella fase del procedimiento.

Procedimiento judicial: ¿Qué posibilidades tenemos ante el tribunal?

Además de los derechos que pueden hacer valer durante el procedimiento administrativo, los representantes de los trabajadores naturalmente también pueden apelar al tribunal de primera instancia del Tribunal de Justicia Europeo. Sin embargo, la denuncia presentada por un órgano de representantes de los trabajadores contra una decisión tomada por la Comisión con respecto al control de una concentración sólo se admite en la medida en que se pueda demostrar que se han violado sus derechos de participación en el procedimiento administrativo expuesto en el Reglamento.

No obstante, hay que tener cuidado para asegurar que el órgano de los representantes de los trabajadores, que actúa como demandante, sea reconocido legalmente a nivel nacional o europeo.

Aunque hasta la fecha se han presentado muy pocas demandas en relación con el procedimiento de control de las concentraciones, ninguna de las cuales ha prosperado, se recomienda a los representantes de los trabajadores que tengan presente el procedimiento judicial, al menos como una opción de último recurso.

¿Cómo averiguamos si la Comisión está examinando una fusión o adquisición?

La Comisión publicará la notificación de una fusión en su página web (ver a continuación). De esta manera los representantes de los trabajadores y los sindicatos pueden averiguar si una empresa ha notificado una fusión o adquisición propuesta.

Alerta rápida: la página web de la Comisión Europea sobre la Competencia y Defensa de la Competencia.

- ❶ Ir a la página www.europa.eu.int
- ❷ En la página, seleccione su idioma.
- ❸ Bajo la pestaña marque "Instituciones" y seleccione las palabras "Comisión Europea".
- ❹ En la esquina superior derecha ("La Comisión a su servicio") y pulse el enlace "Direcciones generales y servicios".
- ❺ Bajo "POLÍTICAS", seleccione "Competencia" (*Sólo en inglés o francés*).
- ❻ En la página de la DG de Competencia, seleccione las palabras "Competition thematic site".
- ❼ Bajo el encabezamiento "Antitrust", seleccione "Cases".
- ❽ Bajo "Cases", seleccione "What's new" o "Last 3 months".
- ❾ Aquí es donde por primera vez la Comisión publicará las concentraciones notificadas. Se presentan relacionadas según sus fechas respectivas; las empresas implicadas se relacionan entre paréntesis.
- ❿ Para información más específica, seleccione los números marcados en azul.

La publicación en el Diario Oficial (DO) formaliza el inicio del procedimiento

Sin embargo, el procedimiento de aprobación no se inicia formalmente hasta que la notificación se publica oficialmente en el Diario Oficial. Dicha publicación normalmente ocurre unos 5-10 días después de que los primeros informes aparezcan en la página web de la Comisión (ver más arriba).

Cuando la notificación ha sido publicada por la Comisión en el Diario Oficial, los representantes de los trabajadores disponen de sólo 10 días para solicitar una audiencia con la Comisión durante el procedimiento preliminar.

Este plazo de 10 días comienza a partir del anuncio de la notificación de una fusión entre la empresa X y la empresa Y.

La notificación de una posible fusión o adquisición se publica en el Diario Oficial, al cual se puede acceder mediante la página web de la DG de Competición de la Comisión Europea:

Cómo encontrar la publicación en el Diario Oficial (enlace por la página web de la DG de Competencia de la Comisión Europea)

- ❶ Ir a www.europa.eu.int
- ❷ En la página, seleccione su idioma.
- ❸ Bajo la pestaña marque "Instituciones" y seleccione las palabras "Comisión Europea"

- ④ En la esquina superior derecha ("La Comisión a su servicio") pulse el enlace "Direcciones generales y servicios"
- ⑤ Bajo "POLÍTICAS", seleccione "Competencia" (*Sólo en inglés o francés*)
- ⑥ En la página de la DG de Competencia, seleccione las palabras "Competition thematic site"
- ⑦ Bajo el encabezamiento "Antitrust", seleccione "Diario Oficial"
- ⑧ Aquí es donde la Comisión publica las notificaciones de determinadas concentraciones. Se clasifican según sus fechas respectivas; las empresas implicadas se relacionan entre paréntesis
- ⑨ Para información más específica, seleccione los números marcados en azul.

Nota: Por desgracia, la solicitud de presentar alegaciones ("Application for hearing" en inglés) actualmente sólo está disponible en su versión en inglés.

Solicitar una audiencia

La solicitud debe dirigirse a:

Comisión Europea
Dirección General de Competencia
Direction B - Merger Task Force,
Rue Joseph II
B - 1000 Brussels

Una carta modelo se incluye en el anexo del presente documento.

Es en este momento, a más tardar, en el que se debe emplazar a la dirección a que informe a los representantes de los trabajadores sobre sus planes.

Una solicitud de audiencia sólo puede presentarse por un representante de un CEEu legalmente autorizado o por representantes de los trabajadores que sean reconocidos como representantes de los trabajadores de la empresa respectiva bajo las leyes de los países implicados. Una copia de la solicitud también debe ser enviada al Secretariado de la FEM con fines informativos (emf@emf-fem.org).

Ya que es muy improbable que el CEEu pueda convocarse dentro del plazo de 10 días en el que se puede presentar una solicitud de audiencia, los CEEu que sospechen que su empresa puede ser objeto de una fusión o una adquisición deben tomar precauciones y facultar formalmente a su presidente o secretario para que actúe en nombre del CEEu en su conjunto.

Si existen indicios de que la dirección ya está implicada en diálogo informal con la Comisión (pre-notificación informal), los CEEu o los representantes de los trabajadores a nivel nacional también pueden solicitar una audiencia en esta fase previa. Esta solicitud preventiva no obliga a la Comisión a conceder una audiencia, pero puede impedir que los CEEu o los representantes a nivel nacional incumplan el plazo límite de 10 días.

La solicitud de audiencia puede ser presentada por un órgano de representación a nivel nacional o por el CEEu, por lo que se debe coordinar el esfuerzo entre el CEEu y la FEM. La FEM en particular puede asegurar que todos los sindicatos representados en la empresa sean informados acerca de las medidas emprendidas.

Tal y como se ha mencionado anteriormente, es muy probable que la Comisión conceda a los representantes de los trabajadores la oportunidad de hacer oír su punto de vista.

En la primera audiencia

En la primera audiencia, si los representantes de los trabajadores no tienen conocimiento de los detalles de la fusión, deben comunicar a la Comisión tal extremo. Asimismo, si la dirección no ha informado y consultado al CEEu, también se debe informar a la Comisión de ello.

Al mismo tiempo, se debe aprovechar la oportunidad para sacar de la Comisión tanta información como sea posible sobre la fusión. Algunas posibles preguntas a plantear en las audiencias se exponen en el anexo del presente documento. Es posible que el CEEu o la FEM ya hayan obtenido de otras fuentes las respuestas a muchas de estas preguntas. Pero a la luz de la complejidad habitual de las fusiones, es importante usar la audiencia con la Comisión para asegurarse de que los representantes de los trabajadores realmente disponen de TODA la información detallada acerca de la fusión propuesta.

Las empresas solicitantes pueden pedir que parte de la documentación sea confidencial, pero esto no significa que la Comisión pueda negarse a divulgar cualquier información. Por tanto, los representantes de los trabajadores deben insistir en que la Comisión comparta con ellos toda la información que no sea expresamente clasificada como confidencial.

Si los representantes de los trabajadores aún no están plenamente informados sobre la magnitud de la concentración propuesta, difícilmente podrán exponer una posición en la primera audiencia. En tal caso, se debe solicitar inmediatamente una segunda audiencia, con el objeto de que la información recabada en la primera pueda procesarse. Ésta es la manera más eficaz de aprovechar el derecho de ser oído.

Antes de esta segunda audiencia, los representantes deben buscar la ayuda de especialistas para ser acompañados, si bien es necesario notificar este extremo al solicitar la segunda audiencia.

Cuando las audiencias impliquen a varios representantes de los trabajadores coordinados por la FEM, es especialmente importante que se consensuen acuerdos específicos y fiables con respecto a cómo comportarse ante la Comisión.

Utilizar políticamente la audiencia para subrayar las consecuencias sociales y laborales

Por supuesto, el objetivo principal para los representantes de los trabajadores es el de resaltar las consecuencias sociales de una concentración, sobre todo el impacto en el empleo. Hay que reconocer que dichas consecuencias podrían ser positivas o negativas. A diferencia de la Comisión, cuyo enfoque se centra solamente en los aspectos reglamentados en materia de la competencia, los representantes de los trabajadores se centrarán en la importancia de tener en cuenta las consecuencias sociales. La necesidad de actuar de este modo se ve enfatizada por el hecho de que la Comisión, en principio, no tiene en cuenta la dimensión social de una concentración propuesta.

No obstante, el derecho a ser oído siempre debe invocarse: en primer lugar, es esencial obtener tanta información como sea posible y, en segundo, los representantes de los trabajadores sin duda pueden adoptar una posición de alguna clase e importancia para la Comisión sobre los pro-

blemas relacionados con la competencia. Se pueden desarrollar argumentos que aborden los aspectos de una fusión tanto desde la competencia como desde su impacto sobre el empleo.

Desde el punto de vista del sindicato, es esencial que los representantes de los trabajadores hagan saber a la Comisión que esperan que tenga en cuenta los aspectos laborales. Puede ser necesario recordar a la Comisión que el Tratado de Amsterdam establece expresamente que el objetivo de un nivel alto de empleo debe verse reflejado en el desarrollo y aplicación de la política comunitaria.

¿Debemos solicitar una audiencia conjuntamente con representantes de otras empresas implicadas en la fusión o adquisición?

La solicitud de una audiencia puede ser presentada por los representantes de los trabajadores de todas las empresas implicadas en la fusión. La posibilidad o no de contactar con los CEEu o los órganos de representación de los trabajadores a nivel nacional de las otras empresas implicadas variará en función del caso. Los afiliados de la FEM y la propia FEM son las primeras organizaciones a las que dirigirse para averiguar si se puede establecer tal contacto.

Dado el apretado plazo para presentar una solicitud de ser oído, puede resultar difícil presentar una solicitud conjunta. Además, para que se diera una solicitud conjunta, haría falta también que los representantes de los trabajadores compartan la misma valoración de las consecuencias sociales y políticas de la fusión.

En el supuesto de que se presente una solicitud conjunta, la FEM ayudará tanto como le sea posible para facilitar la coordinación de la estrategia entre los representantes de los trabajadores y los sindicatos implicados con el objeto de desarrollar una valoración común de la concentración propuesta y sus consecuencias.

En todo caso, los representantes de los trabajadores de otras empresas implicadas en la fusión o adquisición deben ser informados por medio de la FEM de que se ha presentado una solicitud de ser oído por la Comisión.

¿Debemos informar a la dirección de que solicitamos una audiencia?

Los representantes de los trabajadores no están obligados a informar a la dirección si piensan solicitar una audiencia. Si los representantes de los trabajadores eligen informar a la dirección o no probablemente dependerá de la tradición de la sociedad: a la dirección de la empresa probablemente no le entusiasmará la idea de implicar al CEEu en las audiencias. Pero se podría dar el caso de que el mero anuncio de una solicitud de ser oído por la Comisión incite a la dirección de la empresa a proporcionar más información al CEEu de la que había pensado en un principio, sobre todo si los representantes de los trabajadores condicionan su decisión de solicitar una audiencia a su satisfacción en cuanto a la calidad y cantidad de la información suministrada por la dirección. En tal caso, la opción de no solicitar una audiencia tendrá que sopesarse con cautela: ¿Qué estrategia parece más susceptible a producir mayor y mejor información para los representantes de los trabajadores?

Combinar los derechos a nivel europeo y nacional

Normalmente, los derechos de participación de los representantes de los trabajadores también existen a nivel nacional. Obviamente, estos derechos pueden y deben usarse conjuntamente con la posibilidad de ser oído a nivel europeo.

Asimismo, si el CEEu no puede garantizar que su presidente o secretario sea autorizado de forma adecuada por la Comisión, puede ser aconsejable que un órgano representativo a nivel nacional, como un comité de empresa por ejemplo, presente la solicitud de ser oído por la Comisión. Obviamente, el objetivo de tal audiencia debe ser el de abordar las preocupaciones de los trabajadores europeos en su conjunto.

Anexo 1.

Lista indicativa de preguntas a la Comisión para los representantes de los trabajadores:

A continuación se señalan los elementos esenciales que los representantes de los trabajadores deben saber acerca de la fusión. Puede ser el caso de que gran parte de la información básica (Preguntas 1-5) ya esté disponible previa a la audiencia con la Comisión. Dado que no se excluye que, posiblemente, no se conozcan aspectos claves de la información, es importante aprovechar la audiencia con la Comisión para asegurar de forma sistemática que los representantes de los trabajadores disponen de información plena acerca de qué le ha contado la empresa a la Comisión con relación a la fusión propuesta, sus empresas participantes, su estructura financiera, sus plazos y sus consecuencias previsibles.

Aunque la Comisión puede declarar que no se encuentra en posición de proporcionar respuestas a las preguntas 6 y 7, éstas sirven de indicador político importante para la Comisión sobre su responsabilidad a considerar los efectos sociales y laborales de una fusión prevista.

- ❶ ¿De qué empresas ya ha recibido notificación la Comisión?
- ❷ ¿Qué empresas están implicadas en la fusión?
- ❸ ¿Cuál es la estructura económica y financiera de la fusión?
- ❹ ¿Cuáles son los plazos de las medidas importantes para realizar la fusión propuesta o anticipada?
- ❺ ¿Qué instituciones y qué empresas, en qué países, son afectadas por la fusión?
- ❻ ¿Tiene la Comisión dudas relativas a la compatibilidad de la fusión con el mercado único?
 - ❶ Si es así, qué partes de la empresa suscitan estas preocupaciones?
 - ❷ ¿Piensa la Comisión solicitar compromisos suplementarios por parte de las empresas solicitantes como resultado de estas preocupaciones? ¿Qué partes de la empresa podrían verse afectadas por tales compromisos?
- ❼ ¿Es consciente la Comisión de que... [presentar una evaluación personal del impacto previsto de la fusión/adquisición sobre los niveles de empleo dentro de la empresa y sobre los niveles de empleo en la región y pedir a la Comisión su opinión.]

Anexo 2.

Información básica a suministrar a la FEM

Lista de preguntas básicas de los representantes de la sociedad y de los sindicatos y dirigidos a los representantes de los trabajadores, a remitir a la FEM:

- ❶ ¿Cuáles son los representantes de los trabajadores de la empresa afectada?
- ❷ ¿Existe un comité de empresa europeo?
- ❸ ¿Cooperan los representantes de los trabajadores entre sí a nivel internacional?
- ❹ ¿Qué tipo de cooperación existe entre los respectivos representantes a nivel nacional?
- ❺ ¿La dirección ha comunicado información acerca de la concentración propuesta?
- ❻ Si es así, ¿qué grado de detalle tiene la información y en qué momento se puso a su disposición?
- ❼ ¿Solicitaron los representantes de los trabajadores la información a la dirección?
- ❽ Si es así, ¿En qué momento y de qué forma?
- ❾ ¿Qué consecuencias prevén o temen los representantes de los trabajadores como resultado de la fusión?
- ❿ ¿Cómo se presenta la situación en términos de política de competencia?

Anexo 3.

Carta modelo de solicitud de ser oído por la Comisión

Órgano de representación de los trabajadores (p.e. CEEu, comité de empresa nacional u órgano de representación de los trabajadores similar reconocido legalmente)

Fecha

Comisión Europea
Dirección General de Competencia
Direction B - Merger Task Force,
Rue Joseph II
B - 1000 Brussels

Re.: p.e. Caso nº COMP/M.2069 - Alstom/Fiat Ferroviaria
(obtener el número del caso de la publicación en línea del Diario Oficial)

Estimados señores,

En virtud del Artículo 18 (IV) del Reglamento 139/2004 de Consejo, del 20 de enero de 2004, en nuestra capacidad de representantes de los trabajadores de la empresa X, por la presente solicitamos una audiencia sobre la notificada fusión entre la empresa X y la empresa Y (Caso nº COMP/M.2069)

Sin otro particular, les saludan atentamente

cc: Secretariado de la FEM
 Coordinador FEM-CEEu
 Afiliado nacional de la FEM

LÍNEAS DIRECTRICES DE LA FEM SOBRE ACCIONES JURÍDICAS EN MATERIA DE CEEu

Introducción: El ámbito jurídico de los CEEu está poco desarrollado

Los casos judiciales que implican a los comités de empresa europeos son asuntos difíciles. Es un campo legal relativamente poco desarrollado y, por tanto, existen pocos precedentes. Al mismo tiempo, muchos CEEu están interponiendo acciones legales para ejecutar las condiciones de sus acuerdos. Las disposiciones precisas de los acuerdos de los CEEu son muy variadas, lo que dificulta establecer una regla fija salvo para decir que, en la mayoría de los casos, los derechos otorgados a los CEEu son únicamente aquellos recogidos en el acuerdo, en lugar de lo que estipula la legislación.

En razón de su capacidad de asentar precedentes, las decisiones judiciales que implican a los CEEu pueden, incluso aunque sólo tengan validez formal en un Estado miembro, tener influencia dentro de los sistemas jurídicos de la UE en su conjunto. Esta circunstancia significa que un dictamen legal en contra los trabajadores y sus representantes también puede tener repercusiones negativas en toda Europa. En muchos casos, la decisión de ir a juicio en nombre del CEEu debe definirse formalmente en primer lugar y el CEEu probablemente se encontrará frente a un contrincante muy preparado. Por todas estas razones, los casos judiciales relativos a los CEEu deben ser preparados a fondo.

El Comité “Política de Empresa” de la FEM ha desarrollado unas directrices y recomendaciones que deben considerarse antes de decidir llevar un asunto ante los tribunales.

Más información en la página web de la FEM: www.emf-fem.org

Este documento se concibe como una guía estratégica general. La amplia divergencia de los sistemas jurídicos dentro de la UE hace que cualquier estrategia legal relativa a los CEEu deba tener en cuenta los requisitos específicos de cada sistema jurídico. En la página web de la FEM (www.emf-fem.org) puede encontrarse con más detalle la siguiente información:

- Una visión global y descripción breve de los regímenes legales de los Estados miembros de la UE.
- Tablas comparativas entre la mayoría de los Estados miembros de la UE acerca de:
 - ① El marco legal para los procedimientos que implican a los CEEu (judiciales y extra-judiciales).
 - ② La personalidad jurídica de los CEEu y los órganos de representación de los trabajadores nacionales y locales.
 - ③ Los criterios de elegibilidad de los comités de empresa.
 - ④ Los juzgados de lo social en la UE.
- Los casos judiciales que implican a los CEEu: Una sinopsis de casos anteriores.

Acciones jurídicas que implican a los CEEu: La experiencia hasta la fecha

Desde la aparición de la Directiva sobre los Comités de Empresa Europeos (CEEu) y su transposición a las legislaciones nacionales, se han creado unos 700 CEEu, de los cuales unos 260 están regulados por las competencias exclusivas de la FEM. Tantos CEEu lleva a pensar que surgirán conflictos legales tarde o temprano y parece que aproximadamente 25 casos judiciales que implicaron a CEEu han acaecido hasta la fecha.

Algunas de estas decisiones judiciales aclararon la obligación de las empresas de cumplir con la Directiva sobre los CEEu aun cuando la sede social de la empresa se ubica fuera de la UE (ADS Anchor, Becton Dickinson, Bofrost, y Kühne & Nagel). Se han emitido varios dictámenes contradictorios relativos al nombramiento o la elección de los miembros del GEN o del CEEu y sobre si se determinan por acuerdo, por la ley nacional del país de origen de los delegados o la ley nacional según la cual se estableció el acuerdo del CEEu (Interbrew, Hewlett Packard y Schneider Electric). Toda una serie de decisiones se han emitido con relación al derecho del CEEu de ser informado y consultado sobre asuntos transfronterizos así como sobre el calendario y el orden de prioridad de la información y consulta a niveles nacionales y europeos (Alstom, Altadis, Forbo, Panasonic, Otis, Renault, ST Microelectronics). Asimismo, varios casos han concluido la importancia de que el CEEu garantice a su presidente un mandato legal sólido para ir ante la justicia (Alstom, Jungheinrich, Panasonic y P&O Ferries). Se puede bajar un resumen de estos casos de la página web de la FEM.

Además de estos casos que implicaron a los CEEu, también surgieron muchos conflictos relacionados con los CEEu que casi acabaron ante los tribunales; está claro que la amenaza creíble de un procedimiento judicial es una de las mejores razones para que la dirección de una empresa ceda y resuelva los problemas de manera pacífica. Como se ha demostrado claramente en el caso de Renault Vilvoorde, una acción judicial que implica a los CEEu puede resultar bastante espectacular, conllevando a menudo unas consecuencias muy negativas y duraderas para la empresa implicada, tales como el fondo de comercio negativo, una imagen dañada y, muy posiblemente, una influencia negativa en el precio de las acciones y el valor patrimonial a favor de los accionistas.

Los CEEu y las reestructuraciones: imponer el derecho de una reunión extraordinaria

Tanto la Directiva sobre los CEEu como la legislación nacional de transposición contemplan la convocatoria de una reunión extraordinaria, entre las reuniones regulares previstas, si se prevén circunstancias extraordinarias, como por ejemplo proyectos de traspaso de la producción, cierres o importantes pérdidas de empleo. El propósito de esta reunión extraordinaria es el de iniciar un proceso de información y consulta sobre las implicaciones transfronterizas de los planes de la empresa. Casi todos los acuerdos de los CEEu han incluido este derecho de convocar reuniones extraordinarias.

Este derecho es uno de los más importantes de los que disponen los CEEu, ya que es frente a las medidas de reestructuración transfronterizas cuando es vital que los miembros del CEEu gocen de la oportunidad de reunirse entre sí y con la dirección (ante todo porque obligar a la dirección a comunicar lo mismo a todo el mundo a la vez puede tener un efecto disciplinario significativo sobre ella). Evidentemente, la información obtenida en una reunión extraordinaria del CEEu es útil a nivel local y nacional. Además -y lo que es quizás aún más importante- las deliberaciones dentro del CEEu acerca de la reestructuración deben conducir a una mejor apreciación del problema en su totalidad y pueden proporcionar la base de una valoración conjunta de la situación y una estrategia coordinada que tenga en cuenta las implicaciones de las medidas para todos los trabajadores europeos.

La dificultad reside en determinar el momento en que se dan tales circunstancias extraordinarias. ¿Quién decide lo que constituyen implicaciones transfronterizas? La Directiva sobre los CEEu establece que los representantes de los trabajadores tienen el derecho de reunirse con la dirección a solicitud del CEEu. Desafortunadamente, al parecer este derecho de los representantes de los trabajadores de reunirse con la dirección no está incluido en muchos de los acuerdos de los CEEu. Por otra parte, la cuestión de quién tiene el derecho a convocar una reunión extraordinaria a menudo se deja abierta. Sin embargo, para cuando se identifiquen las implicaciones transfronterizas de una medida con suficiente claridad para demostrarlas ante un tribunal, puede que sea demasiado tarde para que la reunión sea de alguna utilidad.

Por otra parte, en casos de reestructuración, las posibilidades de obtener una rápida decisión judicial (requerimiento) contra la empresa son relativamente buenas. Si ya se están aplicando medidas o se han anunciado oficialmente, pero la empresa no ha informado ni ha consultado al CEEu o al comité especial, el tribunal se inclinará más a fallar en favor del CEEu, así obligando a la empresa a cumplir sus obligaciones según el acuerdo. El fallo judicial sobre Renault Vilvoorde dictaminó claramente que la empresa no podía proceder a implementar su reestructuración hasta que hubiera consultado al CEEu de manera adecuada.

Hay que subrayar que el derecho del CEEu a reunirse y responder a las medidas de reestructuración no entra en conflicto con los derechos de información y consulta a nivel nacional o local: al contrario, las actividades y estrategias de los representantes de los trabajadores deben complementarse. No se trata de una cuestión de “quién es informado primero” sino de qué se puede ganar en cada nivel al combinar su acceso a la información y sus deliberaciones sobre las consecuencias de las medidas de reestructuración. Esta forma de entender la relación entre el CEEu y el nivel nacional y local es apoyado claramente por las decisiones judiciales en los casos de Alstom, Altadis, Forba y ST Microelectronics, donde los jueces fallaron que las reuniones de los comités de empresa europeos, centrales y locales deben tener lugar en un orden que permita a cada nivel disponer de la máxima información que necesita para desempeñar su función respectiva.

En casos de reestructuración, el CEEu debe actuar lo antes posible. Esta rapidez de reacción requiere una estrecha cooperación y un intercambio de información entre los miembros del CEEu y los sindicatos. La Directiva sobre los CEEu y la mayoría de los acuerdos de los CEEu establecen que la información y consulta a nivel europeo deben tener lugar lo antes posible. Sin embargo, a menudo no queda claro para los representantes de los trabajadores a nivel nacional que una medida a la que se enfrentan a nivel nacional pueda guardar relación con una medida que tiene lugar en otro país. Por consiguiente, es fundamental que los miembros de los CEEu intercambien información sobre lo que está pasando a nivel local o nacional entre las reuniones y que intenten avisarse directamente y mediante su coordinador CEEu o su sindicato nacional en cuanto sospechan que una medida transfronteriza puede preverse.

A pesar de estas dificultades, la experiencia de la FEM sugiere que cada vez más CEEu están haciendo uso de su facultad de convocar reuniones extraordinarias cuando es necesario.

¿Cuándo se debería considerar interponer una demanda?

Básicamente, existen dos tipos diferentes de casos judiciales: en varios países se puede obtener una rápida decisión judicial (requerimiento) si se puede demostrar que es necesaria a corto plazo, por ejemplo ante medidas de reestructuración. No obstante, un procedimiento judicial puede durar varios años, en función de las posibilidades de apelación, y puede resultar muy costoso y estresante para todas las partes implicadas. Exponerse a uno mismo, a sus compañeros y a su sindicato a los desafíos de las acciones judiciales requiere un poco de reflexión.

En primer lugar, su abogado (generalmente el departamento jurídico bien de su propio sindicato, bien del sindicato del coordinador CEEu o de la confederación nacional) debe estimar que la acción u omisión por parte de la dirección central de una empresa probablemente constituye una violación de un acuerdo con el CEEu, la legislación nacional en materia del CEEu o la Directiva sobre los CEEu.

Si dicha violación probable plantea el riesgo de causar daños graves e irreparables en las relaciones entre los trabajadores y la dirección central y no parece que se puedan alcanzar sus objetivos a través de otras negociaciones o a través del arbitraje, el procedimiento judicial puede ser la única solución eficaz.

¡Sepa lo que quiere antes de demandar!

Antes de llevar un asunto ante los tribunales –independientemente de lo injusto de las acciones de la dirección– hay que tener claro qué se pretende obtener en el juzgado.

- ❶ Llevar un asunto ante los tribunales puede obligar a una dirección reticente a volver a la mesa de negociación, facilitándose así la posibilidad de ganar tiempo o de perseguir ciertos objetivos específicos (como la obtención de una mayor inversión en las compensaciones, una reducción del número de despidos o un aumento de la compensación económica, etc). Si las negociaciones luego prosperan, siempre se puede desistir de la acción judicial.
- ❷ Puede que lo que busque sea una decisión que demuestre que usted tenía razón y que la dirección estaba equivocada. Además de rectificar la situación en sí, a veces se puede combinar el caso con una petición de compensación económica para los trabajadores perjudicados o -en función del régimen jurídico- para su sindicato.
- ❸ Puede que lo que busque sea confirmar un principio legal o perseguir un objetivo político (cuando necesita una decisión legal vinculante), por ejemplo cuando la dirección pretende que la legislación o el acuerdo con el CEEu no puede interpretarse a favor de los representantes de los trabajadores. Pero en estos casos usted siempre debe ser consciente del riesgo de que los empresarios ganen, lo que podría perjudicar a miles o incluso millones de trabajadores en toda Europa. Es decir, a veces es preferible no obtener ninguna decisión.
- ❹ En ciertas situaciones -por ejemplo durante un proceso de reestructuración- usted simplemente no dispone del tiempo necesario para un procedimiento judicial normal, pero muchos regímenes legales le conceden la posibilidad de solicitar un requerimiento, lo que significa que la decisión del tribunal se puede tomar y ejecutar muy rápidamente. La visión global de los regímenes jurídicos de la UE, disponible en la página web de la FEM, le ofrece algunos indicadores de utilidad.

Independientemente de cuáles de estas razones motiven su decisión de ir a juicio, usted necesitará toda la ayuda legal que pueda conseguir. Además del departamento jurídico de su propio sindicato, los expertos de algunos de los sindicatos estatales que tienen vínculos con la FEM en general, o con el Comité “Política de Empresa” (CPE) de la FEM en particular, pueden ser otra excelente fuente de ayuda.

Ventajas e inconvenientes a tener en cuenta antes de ir a juicio

Como se ha mencionado más arriba, un procedimiento judicial no es un viaje de placer: es conflictivo, supone mucho trabajo, consume mucho tiempo y, si usted pierde, será mucho dinero y esfuerzo malgastado.

No obstante, en general, existen al menos tres buenas razones para llevar un asunto ante un tribunal:

- ❶ Si no tiene otra opción para conseguir sus objetivos,
- ❷ Normalmente se consigue cierta notoriedad y cierta publicidad, y
- ❸ Proporciona un dictamen con efecto prejudicial vinculante.

Quién puede entablar un procedimiento judicial y contra quién

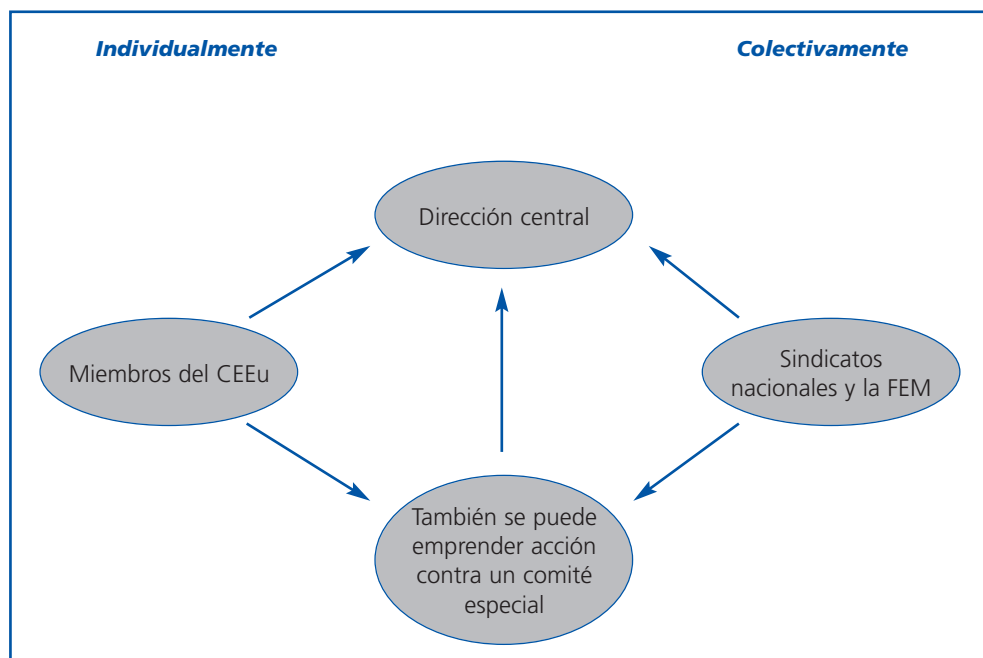
Hay que reunir ciertos requisitos legales para que un procedimiento judicial sea admitido a juicio. Varios casos que implican a los CEEu que se han llevado ante los tribunales han subrayado la necesidad de un mandato legal sólido en el que apoyar la demanda.

En primer lugar hay que averiguar quién está legitimado para entablar un procedimiento judicial contra una determinada entidad jurídica. No es tan fácil como parece: en el caso *British P&O*, por ejemplo, el CEEu era un órgano mixto compuesto por representantes de los trabajadores y de los empresarios. Por ello, el tribunal estimó que el CEEu no podía demandar a la empresa, ya que muchos de sus miembros eran representantes de la propia empresa. En otros casos (p.e. *Kühne & Nagel*, en el que el comité intercentros alemán llevó a la dirección central ante el tribunal), este problema no se planteó.

En el caso judicial típico que implica a los CEEu, el procedimiento es entablado por los trabajadores o sus representantes -a menudo representados por su sindicato nacional- contra una dirección central que, de algún modo, les ha perjudicado. Ahora bien, en algunos países los miembros individuales de los CEEu también pueden emprender acciones legales contra la dirección central, mientras en otros países los convenios colectivos o las leyes laborales parecen impedir que los individuos (incluso los miembros de los CEEu) adelanten o “puenteen” una entidad colectiva como un CEEu.

En el caso de que un miembro del CEEu averigüe que el CEEu está legitimado para emprender una acción legal contra la dirección central pero no lo hace, algunos regímenes jurídicos permiten que dicha persona emprenda acciones legales contra el CEEu o el comité especial por incumplimiento de sus obligaciones. Una situación similar sería aquella en la que es un sindicato nacional quien descubre que un CEEu no emprende acciones contra la dirección central. En este caso, también algunos regímenes jurídicos permiten al sindicato llevar a juicio al CEEu o al comité especial.

Diagrama: ¿Quién puede llevar a quién a juicio ?



La importancia de un mandato

Una vez se ha averiguado quién va a llevar a juicio a quién, el próximo paso es garantizar que aquella entidad o persona tiene un mandato para actuar. Aunque esta cuestión se resuelva con más facilidad dentro del contexto del régimen jurídico nacional si el demandante es una persona física o un órgano o sindicato representativo a nivel nacional, ha resultado, sin embargo, algo más espinosa a nivel europeo. Es esencial que el CEEu se asegure de haber otorgado un mandato sólido para ir ante el tribunal porque, de no ser así, el caso será desestimado por puras razones formales.

Los dictámenes judiciales emitidos para los casos de Alstom, Jungheinrich, Panasonic y P&O Ferries establecieron claramente que no basta que un miembro del CEEu o, incluso, su presidente, emprenda un procedimiento en nombre del CEEu: el CEEu debe otorgar a dicho miembro o presidente un mandato explícito y concreto para actuar. La pregunta es: ¿cómo? ¿acorde a qué normas?

Normalmente, tales normas sobre la toma de decisiones del CEEu como grupo se establecen en el reglamento interno del CEEu. El reglamento puede especificar, por ejemplo, que las decisiones del CEEu sean adoptadas por mayoría simple, o por un sistema de mayoría proporcional en función del número de trabajadores nacionales. Si bien tanto la Directiva sobre los CEEu, como la legislación nacional de transposición y la mayoría de los acuerdos de los CEEu establecen de manera explícita que los CEEu elaboren su propio reglamento interno que defina, por ejemplo, cómo se tomarán las decisiones colectivamente y la capacidad representativa del presidente o secretario del CEEu, la gran mayoría de los CEEu aparentemente no lo han hecho. En consecuencia, casi todos los CEEu deberían atender a esta tarea independientemente de su intención de emprender acciones judiciales o no.

Si no han establecido ningún reglamento interno, el primer paso es acordar una serie de normas relativas a la toma de decisiones del CEEu como órgano colectivo. Normalmente, el reglamento interno debe ser acordado por una mayoría de los miembros del CEEu para que se considere una base legal válida. Este reglamento será la base para que los miembros del CEEu adopten resoluciones formales, legalmente reconocidas como, por ejemplo, autorizar a su presidente o secretario a emprender un procedimiento judicial en nombre del CEEu. Ya que podría ser necesario tomar estas decisiones colectivas con muy poco aviso, también podría ser recomendable disponer del voto *in absentia*, es decir, si los miembros del CEEu no pueden estar presentes para adoptar una resolución en una reunión, pueden hacerlo por correo o por e-mail. Sea cual sea la decisión del CEEu como grupo, es esencial que ésta se haya tomado por medios legalmente reconocidos y legítimos.

Si su CEEu ya ha adoptado un reglamento interno y ha decidido ir a juicio, hay que asegurarse de que haya autorizado, conforme a tales normas, a su presidente o secretario a emprender un procedimiento judicial.

La FEM, el coordinador FEM y los sindicatos nacionales podrán prestarle ayuda a la hora de redactar este reglamento interno o una válida autorización del CEEu para ir a juicio.

Requisitos políticos previos

Asimismo, junto con estos requisitos formales, también existen factores políticos que también hay que tener en cuenta ya que es muy posible que se produzcan consecuencias más allá de una acción judicial. Un procedimiento incoado por un CEEu se rige por la ley nacional en un solo Estado miembro de la UE, pero dado que cada legislación nacional sobre los CEEu se basa en la misma directiva y también debido al carácter transnacional de estos casos, una decisión judicial positiva en un país puede resultar de gran utilidad en otro. No obstante, existe el riesgo de que una decisión judicial pudiera torpedear la situación en uno o varios países, por ejemplo al cuestionar una práctica establecida en otro país o al exponer a los representantes de los trabajadores o a los sindicatos a la acción legal como consecuencia. Este riesgo subraya la necesidad de cooperación entre los sindicatos en un esfuerzo por implicar a todos en la decisión de ir a juicio.

Además, hay que estar completamente seguro de que todos van a mantenerse unidos y fuertes (es posible que esto no resulte tan sencillo como parece). El CEEu debe velar por los derechos de los trabajadores en toda Europa, pero siempre existe el riesgo de que se defiendan los intereses nacionales a expensas de los intereses europeos, por ejemplo, cuando un sindicato se pliega ante las presiones o las promesas de la dirección central o cuando un comité especial débil o con aversión a los conflictos trate de impedir la propuesta de llevar un asunto ante los tribunales. Si la dirección central amenaza con que la próxima división en ser trasladada podría ser, de otro modo, la de ustedes, exija un compromiso europeo firme para defender los derechos de los (otros) trabajadores. Nuestra experiencia sindical nos ha enseñado que sólo manteniéndonos unidos podemos conseguir una solución aceptable y justa para todos.

El apoyo de la FEM

Teniendo en cuenta las diferencias de cultura, legislación y diálogo social, los sindicatos de países diferentes pueden tener un punto de vista distinto sobre el momento de abandonar las negociaciones para resolver la situación. No obstante, antes de llevar un asunto a juicio sería recomendable ver si se puede conseguir algo de “ayuda desde arriba”. Es importante tener presente que el sindicato nacional que coordina el CEEu en nombre de la FEM también tiene una res-

ponsabilidad con los trabajadores de otros países. Por consiguiente, es fundamental tanto que se busque ayuda legal como que la FEM sea notificada en caso de que ocurriera una situación grave.

Generalmente la FEM estará a favor de un procedimiento judicial cuando se haya producido la violación grave de un acuerdo de los CEEu o de la legislación sobre los CEEu (legislación nacional o la Directiva) en opinión de su sindicato o del coordinador CEEu –o de ambos- (sus departamentos jurídicos).

Una primera manera de mostrar el apoyo de la FEM será que el secretario general envíe una carta a la dirección central para informarles de que si persisten en su incumplimiento la FEM puede emprender acciones transfronterizas para lo que recomendaría el procedimiento judicial en el país que parezca más propicio.

Posteriormente conviene evaluar, caso por caso, si la FEM debe aportar su ayuda y cómo. Ésta podría consistir en el desempeño de un papel coordinador por parte de la FEM o que ésta entable el procedimiento junto con, o en nombre de, el CEEu y/o los sindicatos nacionales.

El papel del coordinador de los CEEu de la FEM

Vigilar y guiar los CEEu existentes es uno de los desafíos principales de la FEM en aras a garantizar que todos los trabajadores disfruten de sus derechos a la información y consulta. La FEM ha encargado esta tarea a coordinadores sindicales: los coordinadores se esfuerzan por juntar los CEEu en un grupo homogéneo y por fijar una perspectiva y una estrategia europea para los sindicatos.

Como punto de contacto entre los CEEu y la FEM, el coordinador FEM se informará y se implicará activamente cuando un CEEu (también avalado por los sindicatos representados) contemple emprender una acción legal, apoyándole y trabajando conjuntamente con los expertos jurídicos del sindicato nacional.

Antes de que el asunto se lleve ante los tribunales, el coordinador FEM puede ser llamado a jugar un papel de mediador entre el CEEu y la dirección central. Una vez se decide que el procedimiento judicial es la única solución al conflicto, el sindicato del país donde se emprende el procedimiento generalmente se encargará de coordinarlo. Si esta persona no es el coordinador FEM, se prevé que mantendrá informados del caso al coordinador FEM y a la FEM.

LA REESTRUCTURACIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE DE LAS EMPRESAS EN EUROPA: 1ª PARTE

Agradecimientos al "European Industrial Relations Review", febrero de 2004, número 361". Reproducido con el permiso de Reed Elsevier (UK) Limited, comercializado como LexisNexis Butterworths.

En la primera parte del estudio comparativo relativo a la reestructuración socialmente responsable de las empresas examinamos por qué este problema se ha convertido en un foco de debate a nivel de la UE y en países de toda Europa. Revisamos las iniciativas emprendidas por la Comisión Europea e investigamos la situación en cuatro países. Una apreciación global de la situación en los países restantes será incluida en números posteriores del EIRR.

Introducción

El problema de las reestructuraciones de las empresas y hasta qué punto los empresarios deben comportarse de una manera socialmente responsable cuando participan en estos procesos ha sido un foco de debate en Europa en los últimos años. A medida de que aumenta la competencia global, la reestructuración aparece como un elemento esencial si las organizaciones quieren seguir el ritmo de las demandas del mercado. En este contexto, el debate entre los responsables de la políticas sociales y los expertos se ha centrado en cómo lograr que las reestructuraciones sean implementadas de modo que tenga el menor impacto negativo posible en las partes interesadas de una organización y su entorno, sus trabajadores; sus subcontratistas y proveedores; sus accionistas; la región donde opera y el medio ambiente.

En términos específicos de impacto en los trabajadores de una organización, la reestructuración a menudo es sinónimo de recortes laborales y pérdida de seguridad en el empleo. Los esfuerzos por aliviar esta inseguridad se han centrado principalmente en tratar de garantizar que los trabajadores se impliquen activamente en los planes de reestructuración de los empresarios.

El marco legislativo europeo

Los responsables políticos y los agentes sociales se han esforzado principalmente en garantizar que los empresarios cumplen las directivas europeas existentes que rigen el derecho de los trabajadores de ser informados y consultados con tiempo suficiente sobre los planes de reestructuración que afectan a los niveles de empleo.

Básicamente, éstas son:

- la directiva relativa a los despidos colectivos, aprobada originalmente en 1975 pero modificada en 1998 (Directiva 98/59/CE). Contiene la obligación de las empresas con 20 trabajadores o más de informar por escrito a los representantes de los trabajadores de su intención de efectuar despidos; contempla además la necesaria consulta a los representantes de los trabajadores "con vistas a llegar a un acuerdo" sobre las maneras y medios de evitar los despidos colectivos o de reducir el número de trabajadores afectados y mitigar las consecuencias; así como el requisito de pre-aviso de 30 días a contar desde la notificación antes de efectuar los despidos;

- la directiva relativa al traspaso de empresas (2001/23/CE), que establece que los representantes de los trabajadores, tanto de la empresa cedente como de la cesionaria, sean informados y consultados antes del realizar el traspaso;
- La Directiva relativa a los comités de empresa europeos (94/45/CE), aplicable a las empresas de mil trabajadores o más, con al menos 150 trabajadores en dos Estados miembros. Establece el derecho de los comités de empresa europeos (CEEu) de ser informados y consultados acerca de cuestiones transnacionales que afecten de manera significativa a los intereses de los trabajadores. Anexo a la Directiva se indican una serie de asuntos que son objeto de este derecho entre los que se puede citar:
- la situación y probables tendencias del empleo, las inversiones y los cambios significativos que atañen a la organización; los trasposos de producción, las fusiones, los recortes o los cierres de empresas, centros de actividad o partes importantes de los mismos; y los despidos colectivos. Esto significa que los trabajadores deben ser informados sobre cualquier plan importante de reestructuración empresarial antes de que se haga público; y
- la nueva Directiva relativa a la información y consulta de los trabajadores (2002/12/CE), que debe transponerse a la legislación nacional antes de marzo de 2005. Establece que las empresas con al menos 50 trabajadores, o los centros de actividad con al menos 20 trabajadores, deben informar acerca de la evolución reciente y probable de las actividades y la situación económica de la empresa; informar y consultar sobre la situación del empleo y sobre cualquier medida de anticipación prevista, particularmente si existe una amenaza para el empleo; e informar y consultar sobre decisiones susceptibles de provocar cambios significativos en la organización del trabajo o en las relaciones contractuales, incluyendo los despidos colectivos y los trasposos de empresas. La legislación de la mayor parte de los Estados miembros ya incluye cláusulas conformes a esta Directiva.

Por tanto, existe un marco legal que regula el derecho de los trabajadores a participar en la decisión de una empresa de reestructurar, al ser informado y consultado sobre los planes antes de la decisión final. Para una visión global de la legislación de los Estados miembros relativa al problema de la información y consulta, ver EIRR n° 334 p.13, EIRR n° 335 p.13 y EIRR n° 336 p.30.

El impacto del caso Renault

A pesar de la existencia de este marco legislativo que rige la información y consulta previa de los trabajadores, se han dado varios casos notorios de reestructuraciones en las que los trabajadores sólo se enteraron de los planes de sus empresarios después de que fuesen retransmitidos por los medios de comunicación locales o nacionales. El más conocido de estos casos fue la decisión del fabricante de automóviles francés Renault de cerrar su planta belga en Vilvoorde, con pérdidas considerables de empleos en febrero de 1997 (EIRR n° 289 p.22). La empresa ni informó ni consultó a los representantes de los trabajadores previamente, aunque era su obligación conforme a la legislación tanto belga como francesa.

Lo que llegó a conocerse como el “caso Renault” fue responsable de una posterior reforma de la legislación belga sobre los derechos de los trabajadores en situaciones de despidos colectivos (ver más adelante) y también impulsó a la política social comunitaria en materia del cambio industrial.

Unos meses después, en junio de 1997, la Comisión Europea publicó la primera consulta formal de los agentes sociales a nivel comunitario sobre la cuestión de una directiva relativa a los procedimientos de información y consulta a nivel nacional. Éste fue el primer paso en el proceso que finalmente llevó a la adopción de la mencionada Directiva de 2002 (2002/12/CE). Esta Directiva

tuvo un impacto significativo en el marco legislativo en países que no disponían de un régimen generalizado para la información y consulta de los trabajadores (principalmente Irlanda y el Reino Unido) cuando fue transpuesta a su legislación nacional. Para más detalles sobre esta Directiva, ver EIRR nº 340 p.13.

Reestructuración socialmente responsable

El caso Renault también activó un debate más amplio a nivel comunitario sobre los problemas de la reestructuración socialmente responsable de las empresas y la responsabilidad social corporativa (RSC). A principios de 1998 la Comisión convocó a un grupo de expertos para examinar las implicaciones económicas y sociales del cambio industrial. El grupo, presidido por Pehr Gyllenhammar, anterior presidente ejecutivo del fabricante de automóviles sueco Volvo, emitió su informe definitivo a finales de 1998 (EIRR nº 300 p.2), efectuando una serie de recomendaciones. Una de ellas fue la de crear un observatorio para recoger y divulgar información sobre el cambio industrial. Bajo esta óptica se estableció el Centro Europeo de Supervisión del Cambio. Sus actividades incluyen la organización de seminarios en materia del cambio, la recogida de datos sobre las reestructuraciones y la publicación de un informe trimestral sobre las actividades de reestructuración en toda la UE. La dirección del centro en internet es la siguiente: <http://www.emcc.eurofound.eu.int>.

En enero de 2002 la Comisión lanzó una primera consulta formal de los agentes sociales a nivel comunitario con el objeto de estimular un diálogo sobre la elaboración de unos principios rectores de las “reestructuraciones socialmente inteligentes”. El resultado final de esta consulta fue que los agentes sociales a nivel europeo acordaron un texto común relativo a “las orientaciones de referencia para gestionar el cambio y sus consecuencias sociales”. El borrador se redactó en junio de 2003 (EIRR nº 354 p.2) y el acuerdo fue presentado formalmente a la Comisión a finales de octubre de 2003. El texto extrae una serie de enseñanzas de los casos prácticos examinados y de tres seminarios conjuntos organizados entre octubre de 2002 y julio de 2003. Contiene unas directrices a seguir para asegurar una gestión óptima del cambio, abordando problemas tales como la transparencia, la buena calidad de las comunicaciones y la información y la consulta a distintos niveles. Ofrece también una lista de las posibles alternativas al despido que debe ser explorada incluyendo, como último recurso, la jubilación anticipada.

Iniciativas en materia de la responsabilidad social corporativa

Además de estas acciones en la reestructuración socialmente responsable, la Comisión ha emprendido una serie de iniciativas en recientes años acerca del problema específico de la RSC. Éstas incluyen un Libro Verde que promueve la creación de un marco europeo para la RSC, publicado en julio de 2001 (EIRR nº 331 p.2), una Comunicación sobre RSC, emitida en julio de 2002 (EIRR nº 343 p.2) y la puesta en marcha en octubre de 2002 de un grupo especial compuesto de diferentes partes interesadas en la RSC (EIRR nº 346 p.2) siguiendo una recomendación de la Comunicación de la Comisión de julio de 2002.

La situación en los distintos países

El resto del artículo examina las reestructuraciones y el problema de la responsabilidad social en los distintos países europeos. Analizamos varias cuestiones, notablemente: ¿Hay acuerdo sobre la definición de lo que constituye la REESTRUCTURACIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE? ¿Disponemos de cifras sobre el número de operaciones de reestructuración y/o el número de empleos perdidos por causa de las reestructuraciones?

Dado que el tema de la responsabilidad social está estrechamente ligado con la participación de los trabajadores o, al menos, con la previa información y consulta antes de que la operación se finalice, también revisamos las disposiciones aplicables de la normativa o de los convenios que obligan a los empresarios a informar. Todos los Estados miembros de la UE han traspuesto las pertinentes disposiciones de las directivas comunitarias en esta materia y algunos han ido más allá, obligando a los empresarios a negociar sus planes con los representantes de los trabajadores. Éste es el caso de Finlandia y Suecia, donde las negociaciones a menudo reducen el número de despidos inicialmente previsto.

El derecho de los trabajadores a vetar decisiones de la dirección es inusual, si bien en muchos países sí pueden retrasar el proceso mediante la recusación. En países como Austria el comité de empresa tiene derechos de cogestión sobre el contenido del plan en lo relativo a las medidas sociales que acompañan a los despidos. En Holanda el acuerdo del comité de empresa también es necesario para efectuar despidos.

Evitar los despidos y proponer alternativas cuando las pérdidas de empleos son inevitables son elementos claves de la responsabilidad social. En algunos países, como por ejemplo en Francia, los empresarios con 50 trabajadores o más están obligados por ley a elaborar un plan que detalle medidas para mitigar los efectos sociales de la reestructuración.

La jubilación anticipada

Hay que hacer mención especial a la tendencia por la que se anima a los trabajadores a acogerse a la jubilación anticipada. Muchos empresarios consideran esta opción como una manera no traumática de reducir la plantilla cuando es necesario. Asimismo, muchos trabajadores están dispuestos a jubilarse con unos años de antelación cobrando pensiones que son, en muchos casos, sólo ligeramente más bajas de la pensión completa. No obstante, esta práctica ya se considera problemática en muchos Estados miembros por varias razones.

Desde el punto de vista del mercado laboral, los Estados miembros de la UE están centrando sus esfuerzos por aumentar las tasas de participación media en el mercado laboral con el fin de conseguir los objetivos comunitarios para el empleo, a saber, de aquí a 2010 una participación media global del 70%, una tasa de participación de las mujeres del 60% y una tasa de participación de los trabajadores de mayor edad del 50%. Para muchos países el cumplimiento con estos objetivos y, en particular, el objetivo para con los trabajadores de mayor edad, les resulta muy difícil. Es, por tanto, problemático el uso extendido de la jubilación anticipada, que saca a los trabajadores del mercado laboral a los cincuenta y tantos años.

Esta medida también está presionando a los regímenes de la Seguridad Social en muchos países -cada vez más personas dependen de las prestaciones y cada vez menos personas trabajan para contribuir a los sistemas que sufragan las prestaciones-. Esta situación no puede más que empeorar en el contexto de una población que envejece y una tasa de natalidad que no para de caer, si bien algunos países como Bélgica, Dinamarca y España han realizado esfuerzos por invertir esta tendencia.

Supervisión

Muchos países han puesto en marcha observatorios y otras instituciones cuyo propósito es el de supervisar la situación económica en determinadas empresas, sectores o regiones geográficas, en aras a ayudar a aquellas organizaciones susceptibles de tener dificultades. Se espera que si se

puede ayudar a las empresas a reestructurarse con suficiente antelación, se podrán reducir los despidos y el impacto sobre los empleos.

Las iniciativas emprendidas individualmente en los Estados miembros incluyen la creación de un comité interministerial sobre el cambio económico en Francia, la puesta en marcha de iniciativas regionales en Bélgica, diversos foros en Finlandia, iniciativas sectoriales en Alemania, iniciativas regionales en Italia -concentradas en el sur del país- iniciativas diseñadas para proteger los empleos en el sector público de Suecia y una red de supervisión permanente en Escocia.

El debate

El tema de las reestructuraciones es de gran relevancia en muchos países europeos con los sindicatos y los representantes de los trabajadores actuando, en mayor o menor grado, para asegurar que los empresarios cumplen sus obligaciones de previa información y consulta con sus trabajadores acerca de cualquier plan de reestructuración. Los sindicatos en muchos países han actuado para exigir que los empresarios consideren posibles alternativas a los despidos y ayuden activamente a sus trabajadores a encontrar un empleo alternativo.

No parece que vaya a disminuir en un futuro próximo la actual ola de reestructuraciones en toda Europa -el Centro Europeo de Supervisión del Cambio, en un estudio del tercer trimestre de 2003, registró 166 casos de reestructuración de empresas en la Unión Europea, implicando la pérdida de 66.151 empleos-. Dos casos de reestructuración de hecho crearon empleos: cien en Francia (en el grupo minero y metalúrgico Eramet) y 750 en Irlanda (en Mace).

El resto de esta primera parte de la sección sobre la responsabilidad social y las reestructuraciones examina la situación en Austria, Bélgica, Dinamarca y Finlandia. La situación en otros países se estudiará en publicaciones futuras. El tamaño de las contribuciones nacionales individuales varía, reflejando principalmente el hecho de que el debate es más activo y el número de iniciativas más importante en algunos países que en otros.

► **Texto común de los agentes sociales en el marco de la UE: "orientaciones de referencia para la gestión de los cambios y sus consecuencias sociales"**

Tras la consulta de la Comisión a los agentes sociales a nivel de la UE en enero de 2002 sobre el problema de la reestructuración socialmente inteligente (EIRR n° 337 p.2), UNICE/UEAPME, CEEUP y UNICE organizaron tres seminarios, en octubre de 2002, marzo y mayo de 2003, en los cuales se estudiaron a fondo diez casos específicos de reestructuración. Éstos fueron:

- la multinacional noruega Norsk Hydro (petróleo, gas, aluminio y fertilizantes);
- la multinacional francesa Danone (productos lácteos, agua mineral y galletas);
- la multinacional italiana Marzotto (textiles);
- el grupo alemán de telecomunicaciones Deutsche Telekom;
- el grupo británico de servicios financieros Barclays;
- la multinacional alemana Siemens (ingeniería eléctrica y electrónica);
- las reestructuraciones en la región española de Asturias, una zona dominada por las industrias tradicionales como la minería, la metalurgia y la construcción naval;
- la pyme alemana Auwera (limpieza);
- la pyme francesa Abeil (textiles) y
- el fabricante finlandés de máquinas para el sector maderero Metso.

Tras haber estudiado estos casos de reestructuración, muy diferentes unos de otros, los agentes sociales elaboraron un texto común basado en las enseñanzas obtenidas. Este texto se finalizó en junio de 2003 (EIRR n° 354 p.2) y fue presentado formalmente a la Comisión Europea el 29 de octubre de 2003. El texto no tiene el rango de los acuerdos anteriores de los agentes sociales a nivel de la UE, como los textos sobre los permisos por paternidad, el empleo a tiempo parcial y los contratos temporales, los cuales posteriormente sirvieron de base para directivas de la UE. No obstante, está destinado a servir de referencia para las personas implicadas en la gestión del cambio y sus consecuencias sociales. Sus puntos principales se exponen a continuación.

Explicar y dar las razones del cambio

El texto señala que es esencial dar y explicar las razones del cambio "con tiempo suficiente" a los trabajadores y/o sus representantes. Una "discusión abierta" posterior sobre las intenciones de la dirección, en algunos casos basada en documentos que expliquen las razones por las decisiones y sus posibles consecuencias, permitirá a los trabajadores exponer su punto de vista.

El texto también indica que se debe cumplir con cualquier obligación normativa y contractual relativa a la información de los trabajadores. Puede existir la necesidad de distintos niveles de información y consulta, en función del asunto en cuestión. En concreto, se considera el "nivel apropiado" los órganos europeos, como los CEEu, "cuando los cambios se refieren a la estrategia de un grupo y tienen un impacto en diversos países de la UE.

El texto también relaciona diversas herramientas alternativas de información y consulta, tales como un informe anual específico; documentación elaborada para los accionistas; sugerencias de los trabajadores sobre cómo mejorar la organización del trabajo y la producción y, por encima de los procedimientos formales, “comunicación continua y de calidad” con los trabajadores y/o sus representantes, un aspecto que fue subrayado en cada uno de los diez casos estudiados.

El desarrollo de la empleabilidad

El texto indica que todos los estudios subrayaron la importancia de mantener y desarrollar las competencias y formación de los trabajadores en aras a fomentar la movilidad interna y externa y asegurar el éxito de la empresa. También señalaron que es esencial actuar a tiempo para modificar los trabajos y las competencias y para anticiparse a los cambios. El desarrollo de las competencias de los trabajadores es fundamental para el éxito de la empresa y la gestión de las vidas laborales de los trabajadores. Y están asimismo conforme al acuerdo sobre la formación y desarrollo continuo adoptado por los agentes sociales a nivel europeo en febrero de 2002.

La dimensión territorial

El texto reseña que allí donde los cambios económicos y sociales tienen “repercusiones graves” para una región o un territorio entero, es importante fomentar la coordinación entre los empresarios, los sindicatos y las autoridades públicas territoriales. De esta manera, se pueden fomentar nuevas actividades económicas de creación de empleo, gestionar las reasignaciones y mejorar el funcionamiento de los mercados laborales locales. Los firmantes del texto recuerdan la importancia del papel que juegan los fondos estructurales y las infraestructuras territoriales de la UE.

La situación específica de las pymes

Las pequeñas y medianas empresas (pymes) se encuentran en una situación especial ya que a menudo dependen de un único cliente grande u operan en regiones dominadas por una sola actividad. Además, la creación y desarrollo de las pymes es “un componente indispensable de un tejido económico y social dinámico y adaptable”.

El texto señala que cuando las pymes se encuentran en una situación de reestructuración, se requiere mucha creatividad y motivación por parte de todos los actores para superar las dificultades. En concreto, la buena disposición de los trabajadores y/o sus representantes para participar en los esfuerzos colectivos de la empresa es una condición previa para convencer a todos de la viabilidad de un proyecto.

La gestión de las reestructuraciones

Cada estudio se ocupó de explorar todas las posibles alternativas a los despidos, tales como la reasignación; la formación; la reconversión; la ayuda para la creación de empresas; un acuerdo para diversificar las formas del trabajo y el empleo y/o suspender o adaptar algunos beneficios de manera temporal; la ayuda individualizada para los trabajadores y ceses naturales, notablemente a través de la jubilación o, como último recurso, la prejubilación.

El texto subraya que, si se quiere gestionar bien la reestructuración, el tiempo es un factor importante tanto para los empresarios como para los trabajadores: “la dificultad reside en organizar una información y una consulta de calidad sin provocar retrasos e incertidumbres excesivos”. Una “actitud positiva hacia el cambio, junto con la existencia de un clima de confianza entre la direc-

ción y los trabajadores y/o sus representantes” también es importante, así como las relaciones informales entre la dirección y los representantes de los trabajadores.

El texto concluye que, dado que el cambio continuo es una característica en las vidas de las empresas y los trabajadores, ha sido útil establecer mecanismos de supervisión para evaluar los efectos y comprobar la eficiencia de las soluciones identificadas tanto a largo como a corto plazo.



Definiciones y estadísticas

Si bien el Gobierno ha señalado lo que considera los elementos principales de la responsabilidad social, no existe una definición legal de reestructuración socialmente responsable. El código del gobierno corporativo austriaco fue adoptado en 2002 y está destinado a las empresas que cotizan en Bolsa. Además, a principios de 2004, las organizaciones empresariales, la Cámara Económica Federal y la Federación de Industria Austriaca, junto con el ministro de Trabajo y Economía, elaboraron una serie de directrices sobre la RSC para las compañías austriacas.

No se disponen de estadísticas en Austria que permitan contabilizar los empleos perdidos como consecuencia de las reestructuraciones.

Información y consulta

La legislación austriaca ha incorporado las directivas de la UE relativas a las obligaciones de los empresarios de información y consulta con los trabajadores. Por ejemplo, la Directiva relativa a los traspasos de empresas es de aplicación a través de la legislación sobre contratación laboral, que entró en vigor en 1993. La Directiva relativa a los despidos colectivos se aplica a través de la legislación en materia del mercado laboral que, en parte, va más allá de los requisitos marcados por la Directiva, por ejemplo, en las disposiciones relativas a los trabajadores mayores de 50 años. Generalmente en Austria las directivas comunitarias se aplican mediante disposiciones legales y no a través de los convenios colectivos.

La negociación con los representantes de los trabajadores

Los trabajadores y/o sus representantes tienen el derecho a ser consultados en diversas áreas, garantizado por la legislación laboral (Arbeitsverfassungsgesetz -ArbVG). Esto incluye el derecho de consulta por escrito al comité de empresa, con antelación suficiente, si un empresario prevé una reestructuración. Si la reestructuración prevista implica a una empresa con 20 trabajadores o más, existe el riesgo de que ocasione consecuencias negativas importantes para todos los trabajadores o para gran número de ellos y la dirección y el comité de empresa no pueden alcanzar un acuerdo sobre este problema, se puede solicitar al Ministerio del Trabajo que establezca un servicio de mediación y conciliación para “impedir, eliminar o mitigar” las consecuencias negativas de la reestructuración. La decisión de este órgano es vinculante. El artículo 109 del ArbVG obliga al empresario a que elabore un plan social destinado a mitigar los efectos de la reestructuración (ver más abajo).

En las empresas con al menos 200 trabajadores el comité de empresa tiene el derecho a oponerse a los planes reestructuración que tengan consecuencias negativas para los trabajadores (artículo 111 del ArbVG). Si bien este derecho teóricamente prevalece sobre lo dispuesto en el artículo 109 de esta ley, en la práctica queda virtualmente sin efecto, ya que normalmente no

tiene carácter vinculante (excepto cuando una planta se va a cerrar). En virtud del mencionado artículo 109, el empresario y el comité de empresa tienen el derecho a solicitar un servicio de mediación y conciliación que incluya a representantes de los agentes sociales. Sin embargo, este tipo de órgano sólo podrá emitir una resolución vinculante si ambas partes indican previamente por escrito que aceptarán su decisión.

Finalmente, según el artículo 112 del ArbVG, el comité de empresa de una sociedad con 400 trabajadores o más tiene el derecho a convocar una comisión económica estatal, presidida por un ministro o un representante gubernamental y compuesto paritariamente por representantes de la Cámara Económica Federal y la Cámara del Trabajo (hasta el 50% en cualquier lado). Sin embargo, las resoluciones de estas comisiones no son vinculantes y en la práctica se convocan en raras ocasiones.

Alternativas al despido

Una serie de alternativas al despido son expuestas en los planes sociales que se negocian a nivel de centro de trabajo durante una situación de reestructuración. Los planes sociales también pueden negociarse a nivel supraempresarial.

Las alternativas a los despidos también son el objeto de los llamados planes de recolocación (Arbeitsstiftungen). Estos planes son financiados por los fondos del seguro de desempleo, los empresarios implicados y los trabajadores afectados por la reestructuración. Las autoridades regionales a menudo contribuyen con fondos adicionales. Los planes están destinados a encontrar un empleo alternativo para los trabajadores que se enfrentan al despido y ofrecen diversos servicios, incluyendo la formación y reconversión, la reinserción laboral, ayudas para montar una empresa y orientación laboral general. Estos planes a menudo forman parte de los planes sociales.

También existen planes sectoriales: por ejemplo, en 1995, se crearon planes en la industria alimentaria y en el sector de transportes de mercancías para hacer frente al fenómeno de las reducciones de plantillas asociadas con el acceso de Austria a la UE. A nivel de empresa, un plan de recolocación para los trabajadores del acerero Voest-Alpine tuvo como resultado que un 79% de los trabajadores despedidos encontró un nuevo empleo, el 45% de los cuales lo consiguió dentro de un plazo de seis meses. El plazo medio necesario para encontrar un nuevo trabajo se situaba en torno a 18 meses.

Por primera vez en 1993 un grupo de empresas fundó conjuntamente un plan de recolocación en la región de Steyrmarch (Offene Arbeitsstiftung Steyr). Su objetivo era el de crear empleo en la zona y configurar una bolsa de trabajo para las empresas implicadas. En el año 2000 alrededor de 500 personas habían usado este plan y todas habían encontrado trabajo.

La negociación colectiva

Normalmente hay poca negociación formal sobre seguridad laboral a nivel de empresa si bien, en una situación de reestructuración, el comité de empresa y el sindicato tratan de impedir los despidos por diversos medios, incluyendo recortes salariales y reducciones de jornada temporales. A cambio, el empresario acepta garantizar el empleo. El comité de empresa y el sindicato normalmente trabajan en estrecha colaboración durante una situación de reestructuración.

El tema de la REESTRUCTURACIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE no es, sin embargo, una cuestión central para las personas implicadas en la negociación colectiva. No obstante, los sindicatos participan de vez en cuando en las discusiones sobre la reestructuración. Un ejemplo reciente fue la reestructuración de Aerolíneas Austriacas (AUA), anunciada en 2003. La empresa trataba de

mejorar sus resultados financieros mediante una reducción de los gastos de personal y del número de trabajadores, una acción que provocó las protestas de los pilotos de la aerolínea. El conflicto se resolvió tras la intervención del presidente de la Confederación de Sindicatos Austriacos (OGB) y del presidente de la Cámara Económica Federal de Austria.

Supervisión

No existen mecanismos a nivel nacional o regional específicamente diseñados para identificar las empresas en crisis, si bien cualquier plan de despidos previsto debe notificarse a los servicios del mercado laboral. En Viena las autoridades municipales han creado un fondo que ofrece servicios de reinserción a trabajadores que están a punto de perder sus empleos. La idea es que se puede encontrar un empleo alternativo antes de que el despido se materialice. Si las empresas desean ofrecer esta opción a sus trabajadores primero deben registrar sus despidos previstos en los servicios del mercado laboral.

El debate

La reestructuración ha sido un tema de debate en Austria en años recientes, particularmente en el contexto del traspaso de organizaciones del sector público al privado. Este proceso se ha acelerado desde 2000, debido al gobierno de coalición "OVP-FPO" que impulsa las privatizaciones. La reestructuración es especialmente frecuente en los sectores de correos, telecomunicaciones y ferrocarriles.

BÉLGICA

Definiciones y estadísticas

Si bien existe una definición de lo que se considera una empresa en crisis o una empresa en proceso de reestructuración, no existe una definición de una empresa socialmente responsable. Así, el Real Decreto de 7 de diciembre de 1992 establece que una empresa está en crisis si ha tenido pérdidas antes de impuestos durante dos años. Una empresa se considera en proceso de reestructuración si está contemplando despidos colectivos, si el desempleo técnico (en que un empleado es cesado temporalmente) es igual al 20% del tiempo de operación durante al menos un año o si el Estado apoya el plan de reestructuración de la empresa. Las empresas pueden solicitar ser consideradas en crisis o en proceso de reestructuración y ofrecer la jubilación anticipada y bajas incentivadas a los trabajadores de 52 años o más. Deben elaborar y presentar un plan de reestructuración tras consultar con el comité de empresa (ver más abajo).

No se disponen de cifras para contabilizar el número de procesos de reestructuración en Bélgica, si bien la Oficina Nacional de la Seguridad Social recoge el número de trabajadores para cada empresa cada trimestre, consolidado por cada región y por cada actividad profesional.

Información y consulta

Dos convenios colectivos estatales vinculantes y dos leyes definen una serie de obligaciones de los empresarios relativas a la información y consulta de los representantes de los trabajadores en caso de reestructuración.

El convenio colectivo número 9 estipula que cualquier despido colectivo debe ser objeto de discusión con el comité de empresa antes de que los despidos se realicen. El comité de empresa debe

ser informado lo antes posible, incluso cuando la información no está disponible en papel o haya que convocar una reunión de emergencia. Este convenio indica que antes de que un empresario tome una decisión, ha de proporcionar información al comité de empresa. Esta información debe comprender detalles de la situación económica de la empresa, la situación real del empleo, la evolución del empleo y detalles de los puestos de trabajo que el empresario pretende suprimir. También estipula que el empresario debe permitir al comité de empresa debatir el asunto y formular consejos, sugerencias y objeciones. Más tarde, el empresario debe indicar cómo piensa actuar en función de los consejos y sugerencias formulados por el comité de empresa.

Igualmente, el convenio estipula que el comité de empresa debe ser informado y consultado antes de cualquier anuncio o decisión final si la empresa está implicada en una fusión y sea probable que esta circunstancia tenga consecuencias para el empleo, si bien se respeta la prerrogativa del empresario. No obstante, el empresario debe justificar los aspectos económicos, financieros o técnicos que han provocado el cambio en la estructura.

El convenio colectivo número 24 aplica la Directiva comunitaria de 1975 relativa a los despidos colectivos. Recoge una definición de despido colectivo y estipula que cualquier empresario que contempla despidos colectivos debe informar y consultar al comité de empresa, o a los representantes de los trabajadores en ausencia de un comité de empresa, y a los propios trabajadores en ausencia de representantes de los trabajadores, antes de tomar cualquier decisión. Estas consultas deben incluir posibles maneras de evitar los despidos colectivos, deben limitar su número y deben mitigar sus consecuencias con medidas de ayuda social, tales como la reconversión o la reinserción.

Además de estos convenios colectivos de ámbito nacional, se aprobó nueva legislación en 1998. La llamada Ley Renault, de 13 de febrero de 1998, fue una consecuencia directa del caso Renault (ver más arriba). Los tribunales belgas y franceses hallaron a Renault culpable de incumplir la ley y los políticos y sindicatos posteriormente se preguntaron qué podrían hacer para impedir futuros incumplimientos de la legislación en esta materia.

El Consejo Nacional de Trabajo declaró que la legislación existente era suficiente pero sugirió que sería útil formular una nueva ley que estipulara que los contratos de trabajo individuales no pueden ser extinguidos si el empresario no cumple la ley relativa a los procedimientos de información y consulta. Si hay un incumplimiento de los procedimientos, los trabajadores tendrán el derecho a recibir su salario ordinario hasta que el problema sea resuelto.

Así, la Ley Renault se aprobó en febrero de 1998 y fue desarrollada por el Real Decreto del 30 de marzo de 1998. Esta ley establece que las empresas con más de 20 trabajadores que contemplen despidos colectivos deben informar primero al comité de empresa, ofreciéndole la oportunidad de hacer preguntas, formular argumentos y presentar una propuesta alternativa. El empresario debe estudiar tales preguntas, argumentos y sugerencias y debe proporcionarles una respuesta, sin embargo no está obligado a asumir las sugerencias de los trabajadores. Posteriormente, el empresario debe informar a la Agencia Regional para el Empleo y la Formación Profesional de su intención de efectuar despidos colectivos. Si estos procedimientos no se respetan el Gobierno puede obligar al empresario a que reembolse toda la ayuda económica estatal recibida durante los cinco años anteriores. La legislación, aprobada el 3 de abril de 2003, habilita a los jueces a imponer una multa de entre mil y 5.000 euros por cada trabajador afectado si el empresario no ha respetado las disposiciones legales que rigen los despidos.

Finalmente, la legislación aprobada por el Real Decreto de 24 de mayo de 1976 estipula en detalle la información que tiene que enviar el empresario a la Agencia Regional para el Empleo y la

Formación Profesional. Esta información incluye datos sobre la empresa, la razón de los despidos y el calendario de los mismos. Una copia de esta notificación debe remitirse a los representantes de los trabajadores. El preaviso del despido sólo se puede entregar a los trabajadores 30 días después de esta notificación oficial.

La negociación con los representantes de los trabajadores

Si bien diversas disposiciones contenidas en la legislación y en los convenios colectivos estatales regulan las obligaciones de los empresarios de informar y consultar a los representantes de los trabajadores en caso de reestructuración, no hay ninguna obligación a que el empresario alcance un acuerdo sobre sus planes con los representantes de los trabajadores. Aunque la Ley Renault y el convenio colectivo número 24 obligan expresamente al empresario a discutir y estudiar alternativas a los despidos, el derecho del empresario a realizar despidos colectivos no se cuestiona.

Alternativas al despido

El empresario está obligado a considerar alternativas a los despidos pero no está obligado a implementar cualquier sugerencia realizada por los representantes de los trabajadores. La alternativa más popular a los despidos es la jubilación anticipada. El sistema belga de “créditos temporales” que permiten la interrupción total o parcial de la vida laboral es una propuesta frecuente de los representantes de los trabajadores, si bien esta opción no es tan popular como la jubilación anticipada. Si el 20% o más de los trabajadores son despedidos por empresas consideradas como en crisis o en procesos de reestructuración, la jubilación anticipada puede ofrecerse a los trabajadores de 52 años o más. La jubilación anticipada puede ofrecerse a los trabajadores de 50 años en casos excepcionales y con la autorización del Ministerio de Trabajo. En octubre de 2003 alrededor de 109.000 personas recibían pensiones por jubilación anticipada, lo que supone una fuerte carga para los fondos sociales. Son necesarias medidas para frenar la jubilación anticipada, ya que la tasa de participación en Bélgica tiene que aumentar para cumplir los objetivos estratégicos de la UE en materia de empleo. Sin embargo, ninguna medida radical se ha propuesto todavía.

La negociación colectiva

Actualmente no hay ninguna negociación que directamente aborde maneras de evitar los despidos. Sin embargo, los convenios colectivos estatales existentes contienen una serie de derechos de los trabajadores. Por ejemplo, el convenio número 82 otorga a todos los trabajadores de 45 años o más, con un año de antigüedad, el derecho a solicitar la colocación externa de hasta 12 meses, financiada por el empresario, a menos que soliciten la jubilación. Además, el convenio colectivo número 10 otorga a los trabajadores que han sido despedidos el derecho a recibir una indemnización del empresario.

Supervisión

No existe ningún servicio encargado de la supervisión de las empresas y los sectores para predecir las reestructuraciones. No obstante, los servicios de investigación comercial de los tribunales de comercio vigilan a las empresas con problemas financieros y pueden invitarlas a emprender una reorganización u obligarlas a declarar la bancarrota.

Además, el comité de política empresarial preventiva que se estableció por el gobierno flamen-

co en 1985 y funcionó hasta 2001 estaba compuesto por profesores de gestión empresarial apoyados por funcionarios y se reunía cada dos meses. Pasaron revista a las 2.650 empresas flamencas con 50 trabajadores o más para seleccionar aquellas que se arriesgaban a encontrarse con dificultades económicas. El comité seleccionó alrededor de 150 empresas e intentó convencerlas de la necesidad de reestructurar antes de que la situación empeorara. Sin embargo, la financiación del comité se terminó en 2001.

El debate

El problema de la reestructuración socialmente responsable de las empresas dominó el debate sobre el empleo y la política social en 1997 y 1998 tras el cierre de Renault en Vilvoorde. Como se ha señalado más arriba, este desarrollo fue instrumental en cambiar y fortalecer la legislación relativa a la obligación de los empresarios a informar y consultar a los trabajadores antes de tomar decisiones sobre reestructuraciones susceptibles a ocasionar reducciones en el empleo.

El debate entre los representantes de los empresarios y los sindicatos en años más recientes se ha centrado en el comité flamenco de prevención, creado en 1985. Los empresarios creían que eran ellos mismos, en vez de órganos externos, los que debían decidir el futuro de las empresas. Los sindicatos, por el contrario, opinaban que el sistema no iba lo suficientemente lejos y exigieron una política de prevención más amplia.

Ejemplos de reestructuraciones socialmente responsables en Bélgica

Ford Genk

En la planta del fabricante de automóviles americano Ford, en Genk, la edad de jubilación anticipada se ha reducido a 50 años. Los representantes de los trabajadores están negociando una reducción adicional de dos años para permitir a todos los trabajadores de 48 años beneficiarse de este plan de jubilación anticipada.

La jubilación anticipada a los 50 años, o incluso antes, no es exclusiva de Bélgica. En 2002 la dirección de la multinacional industrial alemana Henket también solicitó permiso para ofrecer la jubilación anticipada a la edad de 50 años, durante un periodo de dos años. Otros ejemplos de empresas que solicitan permiso para ofrecer la jubilación anticipada a los 50 años incluyen al proveedor de sistemas de construcción Gyproc Benelux, a la multinacional de ingeniería alemana Siemens Altea, al grupo electrónico holandés Philips Hasselt y al proveedor de productos de madera Coplac.

La industria textil flamenca

La industria textil flamenca recientemente firmó un acuerdo con el Gobierno sobre una mejor cooperación en caso de reestructuración. Existe una “célula de empleo” (cellule d’emploi/tewerkstellingscel) que se puede activar en caso de despido colectivo. Esta unidad acumula experiencia para aconsejar a los trabajadores de la industria textil amenazados con el despido y busca empleos para los trabajadores del textil en paro, ya sea en otras empresas textiles o en otras industrias.

El próximo paso en el proceso es el de guiar a los trabajadores hacia una formación específica para que sean elegibles para uno de los puestos vacantes. Un centro de formación especializado

y las empresas implicadas en este proyecto reciben ayuda económica para fomentar este proceso de reconversión. La iniciativa también es apoyada por la Unión Europea.

El equipo de intervención flamenco para el empleo y la formación profesional

En 2003 la Agencia Flamenca para el Empleo y la Formación Profesional (VDAB) estableció equipos de intervención en cada provincia. Estos equipos de intervención se ponen en contacto con las empresas que realizan despidos colectivos. Ofrecen a la empresa información acerca de sus servicios e intentan aconsejar a los trabajadores en paro tan rápidamente como sea posible. Los equipos de intervención también hacen presentaciones de los servicios gratuitos de la VDAB, publican un boletín con empleos vacantes en la región, instalan bases de datos con ofertas de empleo en los ordenadores, invitan a los trabajadores a meter su currículum en la base de datos y sugieren acciones, tales como la formación profesional y la formación en cómo solicitar un empleo.

“Células de empleo”

El Gobierno también financia un experimento que activamente apoya la búsqueda de un nuevo empleo por parte de los trabajadores que han sido despedidos. El Gobierno apoya la creación de agencias de empleo provisionales (conocidas como “células de empleo”) en una empresa que esté en proceso de reestructuración. La célula de empleo ofrece apoyo emocional, información y sugerencias sobre una formación apropiada, cómo buscar empleos vacantes y cómo solicitar formación. El personal de estas células es proporcionado por la Agencia Regional para el Empleo y la Formación Profesional, por una consultora privada o por una combinación de las dos anteriores.

Las células de empleo aconsejaron con éxito a los trabajadores despedidos de la planta de Renault en Vilvoorde, la aerolínea nacional Sabena y el fabricante de ropa Levi Strauss en Bélgica. En la célula de empleo para los trabajadores de Sabena los consejeros de la Agencia Regional para el Empleo y la Formación Profesional contrataron a algunos trabajadores de Sabena y los formó como consejeros. Esta combinación de consejeros contribuyó de manera significativa al éxito de esta célula de empleo. Esta idea se estrenó en el caso de Renault Vilvoorde, donde los consejeros de la Agencia Regional para el Empleo y la Formación Profesional contrataron a trabajadores mayores de Renault para ayudar en el trabajo de apoyo emocional y en la comunicación con los trabajadores despedidos.

DINAMARCA

Definiciones y estadísticas

En Dinamarca no existe una definición legal de la reestructuración socialmente responsable de las empresas. En general, la reestructuración de las empresas se rige por la legislación y los convenios colectivos. No hay ni códigos de buenas prácticas ni otros elementos de reglamentación que rijan este problema. Asimismo, no hay estadísticas que contabilicen el número de procesos de reestructuración en Dinamarca, si bien se recogen datos del número de despidos colectivos realizados.

Información y consulta

La obligación de los empresarios de informar y consultar a los representantes de los trabajadores

antes de efectuar procesos de reestructuración que tengan consecuencias para el empleo se recoge en la legislación que transpone las directivas de la UE en esta materia. Las leyes principales son la Ley nº 414, de 1 de junio de 1994, que aplica la directiva relativa a los despidos colectivos y la Ley nº 111, de 21 de marzo de 1979, que aplica la directiva relativa a los traspasos de empresas. Se prevé que la nueva directiva sobre la información y consulta, que entra en vigor en marzo de 2005, también sea transpuesta por medio de la legislación, si bien hay una tradición en Dinamarca de transponer disposiciones de las directivas de la UE por convenio colectivo.

Los empresarios no tienen la obligación de negociar con los representantes de los trabajadores una vez cumplidas las obligaciones de información y consulta. Sin embargo, a veces el número de personas despedidas en un proceso de reestructuración es menor que el originariamente previsto tras negociaciones entre la dirección y los representantes de los trabajadores. Esto se debe a las condiciones favorables de las bajas voluntarias y a las propuestas de cese por prejubilación. En años recientes, estos casos han sido especialmente frecuentes en los sectores de las telecomunicaciones y la banca.

Alternativas al despido

Los empresarios no tienen la obligación de ofrecer alternativas al despido. Sin embargo, muchas empresas ofrecen planes, como la rotación del trabajo, el trabajo compartido y la formación general y profesional, para los trabajadores en peligro de perder sus empleos. Asimismo, un fondo especial con un presupuesto en el año 2001 de 40 millones de DKr (5,4 millones de euros) ayuda a financiar las actividades destinadas a mejorar la empleabilidad de los trabajadores en paro.

Supervisión

Las autoridades laborales regionales emiten un informe trimestral sobre los cambios en el empleo que se prevén en su región. Dichos informes recogen numerosos detalles sobre los sectores y las profesiones. Si una gran empresa de la región anuncia una reestructuración significativa, las autoridades laborales normalmente se ponen en contacto con la empresa y ofrecen servicios, tales como asesoramiento para los trabajadores.

El debate

La reestructuración socialmente responsable de las empresas no ha sido un foco de debate en Dinamarca. Temas tales como la manera en que una empresa trata a sus trabajadores, la responsabilidad de aquella de dar trabajo a los desempleados de larga duración y a las personas con discapacidades han tenido más repercusión en los últimos años. Hay un debate en curso sobre cómo evitar el despido de las personas que están de baja por enfermedad en un prolongado período o de los trabajadores de mayor edad, pero estos problemas no guardan relación explícita con la reestructuración.

En general se percibe la reestructuración como algo totalmente bajo el control de los empresarios, quienes están en contra de cualquier forma de reglamentación adicional por el argumento de que sería una vulneración de su prerrogativa.

Definiciones y estadísticas

El concepto de la reestructuración socialmente responsable de las empresas es relativamente amplio y está de actualidad en Finlandia. El Ministerio de Comercio e Industria ha definido la reestructuración socialmente responsable de la empresa como una práctica en la que una empresa voluntariamente une los aspectos sociales con sus prácticas comerciales y su interacción con los grupos de interés. Hablando en una conferencia sobre la responsabilidad social, celebrada el 8 de octubre de 2003, Mauri Pekkarinen, ministro de Comercio e Industria, definió la responsabilidad social como “la gestión empresarial que aumenta el impacto positivo de una empresa en la sociedad y reduce los efectos negativos sobre las personas y el medio ambiente”.

Aunque no hay datos que contabilicen específicamente el número de trabajos perdidos por las reestructuraciones de empresas, el Estudio sobre el Empleo, publicado por Statistics Finland, demuestra que el número de personas en paro disminuyó en 35.000 durante el año hasta octubre de 2003. En general, la tasa de participación de la población activa con relación a la población en edad de trabajar disminuyó un 1,3%, situándose en un 64,3% en los 12 meses anteriores a octubre de 2003.

Información y consulta

La Ley de Contratos Laborales (55/2001) y la Ley de Cooperación en las Empresas (la Ley de Cooperación de 1978 y las enmiendas posteriores) regulan la información y consulta de los trabajadores en una situación en la que un empresario contemple una reestructuración que pueda ocasionar un impacto perjudicial en el empleo. Estas leyes incorporan las previsiones de las directivas de la UE sobre los despidos colectivos y los traspasos de empresas. Se prevé que la nueva directiva sobre información y consulta sólo implicará cambios modestos en la legislación existente. La Ley de Cooperación en las Empresas establece que los representantes de los trabajadores deben ser informados y consultados en empresas de al menos 30 personas (este umbral se reduce a 20 cuando el empresario está considerando el cese de al menos 10 empleos). La información y consulta debe cubrir una serie de aspectos, incluyendo los cambios propuestos en la estructura de la empresa.

El 30 de octubre de 2003 el Ministerio de Trabajo nombró un comité tripartito para determinar si era necesario reformar la Ley de Cooperación en las Empresas. Su objetivo es el de aclarar si es apropiado tratar ciertos problemas como los despidos (por razones económicas y por otras) y el empleo a jornada parcial bajo una legislación diferente. El comité, que informará en enero de 2006, también estudiará cómo las autoridades laborales pueden implicarse más eficazmente en el proceso de cooperación en situaciones de despidos.

La negociación con los representantes de los trabajadores

Los empresarios tienen la obligación de negociar con los representantes de los trabajadores sobre los parámetros de un proceso de reestructuración. Las negociaciones deben tener una duración de seis semanas, si bien no hay obligación de que las partes alcancen un acuerdo. Tampoco podrán los representantes de los trabajadores bloquear o retrasar los planes del empresario. En la práctica, el problema reside en que el mero anuncio puede dar por cumplido esta obligación, lo que significaría que no se celebran negociaciones “reales”.

Sin embargo, el número de despidos propuestos es normalmente más alto que el número de despidos reales, debido a que los números a menudo son reducidos durante las negociaciones.

Alternativas al despido

El empresario tiene la obligación, conforme al capítulo 4, sección 7, de la Ley de Contratos Laborales, de ofrecer a los trabajadores tareas que o bien equivalen a lo que establece su contrato laboral o que corresponden a su formación, a sus capacidades profesionales y a su experiencia. Si los trabajadores asumen nuevas tareas, el empresario se obliga a proporcionarles una formación “viable y razonable” (desde el punto de vista del empresario y de los trabajadores).

Hay que proporcionar información a los trabajadores sobre la formación y la reasignación del personal después de un traspaso de empresas, una división o una fusión, conforme a las disposiciones de la sección 6 de la Ley de Cooperación en las Empresas.

En la práctica, muchas empresas han introducido sistemas como horarios flexibles, incluyendo cuentas de tiempo de trabajo, con el fin de evitar despidos.

El debate

La cuestión de la reestructuración socialmente responsable de la empresa es actualmente un tema candente de debate en Finlandia. Las confederaciones sindicales han señalado con consternación el número de despidos que recientemente ha acaecido en el país. En diciembre del año 2003 organizaron una serie de acciones de protesta para llamar la atención de los responsables políticos sobre este problema (EIRR nº 360 p.4). Además, los sindicatos han indicado que su prioridad es la de reforzar la protección de los trabajadores frente al despido cuando renegocian el acuerdo nacional sobre política salarial que vencerá a finales de 2004. No obstante, la organización patronal TT ha criticado esta demanda y ha declarado que un aumento de la protección contra el despido constituiría una barrera a la creación de empleo.

Iniciativas de responsabilidad social en Finlandia

El Foro de Ética Finlandés

El Foro de Ética Finlandés fue creado en junio de 2001. Se compone de representantes de los empresarios en el comercio y la industria, sindicatos, grupos de consumidores, grupos medioambientales y la Iglesia. Su objetivo es discutir cuestiones de ética empresarial y RSC. El foro se reúne varias veces al año para discutir un tema preseleccionado.

El objetivo principal del foro es el de promover la interacción entre las empresas, los consumidores y las organizaciones y ofrecerles un lugar donde discutir la RSC. Pretende reunir distintos puntos de vista, intercambiar opiniones y, a través de la cooperación, hallar nuevas maneras de desarrollar la RSC. Las discusiones en el seno del foro tienen el objetivo de aumentar la concienciación acerca de las diferentes expectativas y objetivos de los miembros del foro en términos de la responsabilidad social.

La primera reunión preparatoria del foro se celebró el 14 de febrero de 2001 y asistieron 40 representantes. El primer foro formal se celebró el 14 de junio de 2001. Desde entonces, el foro se ha reunido varias veces al año.

Las empresas finlandesas y la sociedad

En la primavera del año 2000 se creó una nueva red, la Finnish Business and Society (FBS). Esta red forma parte de la Red Europea para la Responsabilidad Social Corporativa (CSR Europe) y su objetivo es fomentar el concepto de las prácticas socialmente responsables y la RSC. Pretende crear una asociación entre las empresas, el sector público, los ciudadanos y los consumidores para establecer un desarrollo social y económicamente sostenible. También tiene como objetivo promover el desarrollo de la política de los recursos humanos, mejorar el bienestar de los trabajadores, aumentar el capital humano y social de las empresas y contribuir a la productividad, la seguridad y la responsabilidad conjunta.

La FBS también tiene interés en desarrollar un sistema de evaluación de la responsabilidad social a nivel nacional e internacional, creando modelos de clúster para mejorar el desarrollo sostenible y actuando como una red extensa de empresas de diversos tamaños y de varias líneas de negocio. Su enfoque de una política de personal socialmente responsable abarca la contratación y las condiciones de trabajo, la actualización de las competencias en el trabajo, el desarrollo personal en el trabajo, los sistemas de compensación, la terminación de las relaciones laborales, la reasignación y los despidos, y la gestión del personal.

LA REESTRUCTURACIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE DE LAS EMPRESAS EN EUROPA: 2ª PARTE

*Agradecimientos al "European Industrial Relations Review", febrero de 2004, número 362".
Reproducido con el permiso de Reed Elsevier (UK) Limited, comercializado como LexisNexis
Butterworths.*

En la segunda parte de nuestra comparación internacional examinando la cuestión de la responsabilidad social y la reestructuración de las empresas, analizamos la situación en seis países: Francia, Alemania, Grecia, Irlanda, Italia y Malta.

► **FRANCIA**

Definiciones y estadísticas

No existe una definición de la reestructuración socialmente responsable de las empresas en Francia y la mera idea de la responsabilidad social en el contexto de una operación de reducción de personal y reestructuración se considera polémica. En fechas recientes los sindicatos organizaron manifestaciones a las puertas de una conferencia sobre la responsabilidad social para abogados y directores de recursos humanos, argumentando que no era posible hacer las reestructuraciones socialmente responsables.

Las estadísticas sobre el número de procesos de reestructuración son relativamente fáciles de obtener en Francia debido a que todos los planes de garantía del empleo (ver más abajo) deben registrarse oficialmente ante las autoridades laborales. Así, en el año 2002 dichos planes sumaban 1.086, sólo un pequeño aumento sobre los 1.053 registrados en el año 2001. Si bien es difícil asociar los procesos de reestructuración con el empleo, queda claro que la situación del empleo en Francia se está deteriorando. Actualmente hay 2,4 millones de personas sin empleo y en busca de trabajo, lo que supone un aumento del 7,1% más que hace un año. Se prevé un modesto aumento en los niveles de paro durante la segunda mitad de 2004.

Información y consulta

Las directivas de la UE relativas a las obligaciones de los empresarios de informar y consultar a los trabajadores en situaciones de reestructuración que tengan un impacto sobre el empleo se han transpuesto al código laboral francés. Los empresarios están obligados a informar y consultar a los representantes de los trabajadores si prevén efectuar despidos colectivos, que se definen como el despido de 10 trabajadores o más durante un periodo de 30 días. Si la empresa emplea a, al menos, 50 trabajadores deberá elaborar un plan que explique en detalle cómo se prevé llevar a cabo los despidos y qué medidas se tomarán para mitigar sus efectos (ver más abajo). Los empresarios deben darles una oportunidad a los representantes de los trabajadores para formular una respuesta a los planes de reestructuración y reducción de empleo y a estudiar cualquier sugerencia presentada por éstos. No obstante, los representantes de los trabajadores no podrán vetar las decisiones tomadas por los empresarios.

Todo el proceso de información y consulta en situaciones de despidos colectivos ha sido un foco de mucha atención en los últimos años. En enero del año 2002 entró en vigor la nueva legislación (parte de la Ley de Modernización Social -EIRR n° 325 p.6-) y los despidos ahora tienen carácter de último recurso, aumentándose la protección de los trabajadores al doblar las indemnizaciones por despido e incrementar la participación de los trabajadores en el proceso. Esta medida fue adoptada tras una serie de anuncios de reestructuraciones corporativas muy discutidas y controvertidas en el año 2001.

Sin embargo, esta nueva legislación fue muy controvertida y la patronal declaró que ocasionaba retrasos inaceptables en los procesos de despidos. Las disposiciones se suspendieron por un período de 18 meses en octubre de 2002 (EIRR n° 348 p.20) a condición de que los agentes sociales utilizaran este tiempo para negociar un acuerdo sobre los procedimientos a seguir en casos de despido (ver más abajo).

La negociación con los representantes de los trabajadores

Los empresarios no están obligados a negociar con los representantes de los trabajadores sobre planes de reestructuración. Sin embargo, la legislación del 3 de enero de 2003 prevé la firma de convenios a nivel de empresa (en empresas de 50 trabajadores o más) sobre los procedimientos a seguir en situaciones de despido. Estos acuerdos pueden desviarse de las normas de información y consulta recogidas en el código laboral. Se espera que estos convenios a nivel de empresa despejen y simplifiquen los procedimientos en torno a los despidos, que a menudo se critican por ser excesivamente complejos y abiertos a la recusación. Así, pueden solventar problemas tales como el número de reuniones de los comités de empresa, el plazo que debe transcurrir entre las reuniones, la relación entre los comités de empresa en distintos niveles, las sugerencias alternativas que el comité de empresa puede proponer y la manera en la que los empresarios responden a estas propuestas y el uso de expertos externos. Estos convenios también pueden cubrir la elaboración de un plan de garantía de empleo.

Actualmente existen varios convenios a nivel de empresa que abordan este problema, por ejemplo en el fabricante de armamentos Giat Industries.

Aunque los empresarios no tienen la obligación de llegar a un acuerdo sobre sus planes de reestructuración, hay maneras en las que los sindicatos pueden bloquear o retrasar su desenlace mediante tácticas legales. El proceso puede ser largo. En el año 2001 la organización patronal Afep-Agref calculó que, en el caso de un proyecto que contemplaba 250 despidos de una empresa de mil obreros, los requisitos legales normales ralentizarían el proceso en un promedio de entre 100 y 200 días, suponiendo que no hubiera objeciones legales.

Alternativas al despido

Como se ha mencionado arriba, la ley exige que los empresarios elaboren un plan de garantía de empleo si tienen 50 trabajadores o más y prevén efectuar 10 despidos en un plazo de 30 días, o si el empresario prevé cambios significativos en los contratos laborales de al menos 10 trabajadores por razones económicas. En las empresas con entre 10 y 49 trabajadores la ley recomienda que los empresarios elaboren y presenten a los representantes de los trabajadores medidas destinadas a mitigar los efectos de los despidos.

El plan de garantía de empleo debe recoger todas las medidas ofrecidas por el empresario para evitar o limitar los despidos previstos y ayudar a los que acabarán en el paro. Este requisito impli-

ca que, antes de que los empresarios puedan proceder a efectuar despidos como parte de un proceso de reestructuración, se ha de definir una estrategia clara detallando cómo se prevé desarrollar la reestructuración en términos de su impacto en el empleo.

Las medidas normalmente incluyen la reorganización interna de los trabajadores en puestos equivalentes o de categorías más bajas si el trabajador está conforme; la creación de nuevas actividades comerciales; medidas destinadas a ayudar a los trabajadores a buscar empleo fuera de la empresa, con el apoyo de medidas más amplias diseñadas para aumentar el empleo en la región; ayuda a los trabajadores para montar sus propios negocios; la formación, la acreditación formal de la experiencia profesional o la reconversión para ayudar a los trabajadores a buscar empleo, dentro o fuera de la empresa; reducciones o reorganizaciones del horario laboral; y reducciones en las horas extras. Las medidas adicionales incluyen ayuda para la movilidad de los trabajadores a otras regiones en busca de empleo, paquetes de bajas incentivadas y medidas de formación específica. El plan de garantía de empleo también debe incluir una estrategia de aplicación.

La negociación colectiva

A principios de 2003 el Gobierno invitó a los agentes sociales a nivel nacional a negociar las medidas sociales diseñadas para acompañar las reestructuraciones. El 7 de octubre de 2003 la organización patronal Medef presentó a los sindicatos sus propuestas en materia de la responsabilidad social en caso de reestructuración de empresas. Sugirió un esfuerzo por anticiparse a los cambios que afectan a las empresas, mejorar la gestión de los procesos de reestructuración y favorecer la reconversión y la búsqueda de empleo alternativo. Su punto de partida fue el texto común de los agentes sociales a nivel comunitario sobre las reestructuraciones, adoptado en junio de 2003.

Los agentes sociales se reunieron el 21 de noviembre y de nuevo el 18 de diciembre para estudiar este problema. Prevén llegar a un acuerdo a principios de 2004. Si no es así, el Ministerio de Trabajo ha amenazado con legislar sobre las reestructuraciones.

Supervisión

El Gobierno francés se está tomando muy en serio el concepto de la supervisión y la anticipación de los cambios, dado los numerosos procesos de reestructuración industrial realizados en últimos años. Así, el 28 de enero de 2003 creó un comité interministerial sobre los cambios económicos (EIRR nº 350 p.6), con la misión de mejorar las herramientas existentes de supervisión y analizar los cambios económicos y mejorar las medidas sociales que acompañan a los procesos de reestructuración, especialmente aquellos que parecen inevitables. El comité tiene tres áreas principales de actividad: anticiparse a los cambios, mediante la creación de un observatorio sobre el cambio y el desarrollo de herramientas para supervisar el empleo y los niveles de capacitación a nivel de sector y a nivel de empresa; desarrollar maneras de mitigar los efectos de las reestructuraciones, tales como la ayuda para la contratación en las empresas y la organización de seminarios y grupos de trabajo sobre el problema del cambio, dirigidos a profesionales de los recursos humanos y a consultores; y ayudar a las regiones para crear empleo, destinando fondos públicos a ayudar a las empresas.

El debate

Como se ha visto anteriormente, el Gobierno y los agentes sociales se han implicado activamente en el debate sobre la reestructuración. Parece improbable que amaine el gran volumen actual de notificaciones de reestructuración y los observadores señalan que estos casos ya se consideran parte de una tendencia de desindustrialización en vez de incidentes aislados. En particular, la reciente

decisión del fabricante de zinc y plomo Metaleurop de cerrar su planta en Noyelles-Godault, con la pérdida de 830 empleos y ninguna medida social para amortiguar el golpe, ha provocado reacciones de violencia y hostilidad contra la "mano dura" de los ejecutivos principales.

Otro aspecto del debate en Francia es la divergencia entre los trabajadores despedidos de las grandes empresas, que se benefician de una serie de medidas sociales, y los trabajadores despedidos de las empresas más pequeñas o los que fueron cesados tras una liquidación, que sólo reciben la indemnización mínima legal o acordada. Además, los subcontratistas, los trabajadores temporales y aquellos con contratos laborales de duración determinada que trabajan para las grandes empresas, rara vez se benefician de las medidas sociales ofrecidas a los trabajadores con contratos fijos.

► **Aspectos esenciales del debate en curso sobre la reestructuración en Francia**

El 7 de octubre de 2003 la organización patronal Medef presentó sus propuestas a los sindicatos sobre las medidas destinadas a evitar, limitar y mitigar los efectos de los despidos.

Medef propone que, para estar en posición de anticiparse al cambio y de limitar sus efectos negativos sobre los trabajadores, el acuerdo de los agentes sociales nacionales del 20 de septiembre de 2003 sobre la formación continua (EIRR nº 358 p.21) sea implementado en su integridad.

También indica que los empresarios deben buscar el diálogo con los trabajadores y sus representantes para mitigar los efectos negativos del cambio. Así, propone que, cada año, el comité de empresa sea informado sobre la estrategia global de la empresa y de cualquier posible efecto futuro sobre el empleo. Las empresas con 300 trabajadores o más deben crear un sistema destinado a predecir las tendencias en el empleo y en las competencias y deben informar al comité de empresa de sus resultados una vez al año. También hay que medir los cambios en el mercado laboral a nivel nacional y regional.

Medef también propone que el tiempo asignado a la información y consulta de los trabajadores sea reducido, aduciendo que esto tendría beneficios económicos para los empresarios y permitiría que los trabajadores se beneficien de las medidas de reconversión y reclasificación con mayor rapidez. Subraya que el nuevo procedimiento sólo se aplicaría en ausencia de un acuerdo sobre procedimientos alternativos y, en todo caso, sólo en el caso de despidos por razones económicas. Así, las empresas con 50 trabajadores o más tendrían la obligación de consultar al comité de empresa o a los representantes de los trabajadores sobre sus planes de reestructuración y de presentar su plan de garantía de empleo. Después, se celebraría una segunda reunión a los 15 días de la primera, a más tardar. Cualquier recusación se debe presentar dentro de los dos meses siguientes a la segunda reunión. Si el empresario no respeta este procedimiento, las indemnizaciones a los trabajadores no superarán los seis meses de salario.

El contenido del plan de garantía de empleo puede acordarse entre la empresa y los representantes de los trabajadores a nivel de empresa. Será posible ofrecer empleo alternativo a los trabajadores tras la primera reunión entre la dirección y los comités de empresa/representantes de los trabajadores.

Medef también propone subir el umbral para la definición de despido colectivo desde los 10 hasta los 20 trabajadores durante un período de 30 días. Esto significaría que los empresarios sólo ten-

drían la obligación de elaborar un plan de garantía de empleo y consultar al comité de empresa o a los representantes de los trabajadores si prevén despedir a 20 trabajadores o más. Las partes esperarían llegar a un acuerdo en 2004 bajo la amenaza del Gobierno de legislar si no es así.

► ***Acuerdo sobre los procedimientos de reestructuraciones en Industrias Giat, Francia***

De acuerdo con la Ley Fillon del 3 de enero de 2003 sobre la modificación de la legislación en materia de la modernización social, la dirección del fabricante de armamentos Giat Industries y los representantes de las confederaciones de los sindicatos CFDT, CFTC, CFC-CGC y CGT firmaron, el 12 de mayo de 2003, un acuerdo sobre los procedimientos a seguir en un proceso de reestructuración previsto para 2006.

Este proceso de reestructuración, anunciado en abril de 2003, prevé la pérdida de alrededor de 4.000 empleos antes de 2006. La aplicación de este proceso fue interrumpida para permitir a los sindicatos y a la dirección llegar a un acuerdo sobre los procedimientos y el calendario a seguir.

Este acuerdo sobre los procedimientos amplía el papel de los expertos externos y va más allá de lo que normalmente se permite conforme al código laboral (artículos L. 436-6 y L. 321-7-1), que limita el recurso a los expertos externos a las situaciones de despidos colectivos. Este acuerdo autoriza la intervención de los expertos externos durante una situación de reestructuración. También indica que la empresa debe soportar los costes de dichos expertos externos, que pueden provenir de dos fuentes diferentes. Estos elaborarán dos informes: el primero sobre el proceso de reestructuración y las reducciones de plantilla, que debía presentarse el 29 de septiembre de 2003 y el segundo sobre el plan de garantía de empleo asociado con el proceso de reestructuración, que debía estar finalizado para permitir su estudio en una reunión del comité de empresa intercentros el 16 de octubre de 2003.

Además, la dirección se compromete a proporcionar a los expertos toda la información que necesitan, con la mayor brevedad posible, teniendo en cuenta problemas tales como la protección de datos confidenciales.

La segunda parte del acuerdo aborda el derecho del comité de empresa central de elaborar propuestas alternativas para la reestructuración. Dispone la creación de dos comités. El primero es un comité específico compuesto por miembros del comité económico del comité de empresa intercentros, su secretario y representantes de los sindicatos principales. Tiene la misión de proponer soluciones alternativas para la reestructuración.

El segundo comité es un comité social compuesto por dos representantes de cada sindicato presente en la empresa. Este comité estudiará las propuestas recogidas en el plan de garantía de empleo.

Estos comités se reunirán mensualmente. Todos los miembros se beneficiarían de un crédito horario para desempeñar sus funciones (diez horas a la semana para el primer comité, 15 horas al mes para el segundo y cinco horas a la semana para los miembros del comité a nivel de empresa).

La empresa también soportará los costes de los servicios de expertos legales, hasta un límite de 20.000 euros.

Finalmente, se creará un comité de supervisión (empresario y trabajadores) para vigilar la aplicación del plan de garantía de empleo y cualquier solución alternativa aceptada entre las propuestas por el comité de empresa intercentros.

► **Acuerdo sobre la reestructuración socialmente responsable en EADS**

Un convenio marco sobre cómo gestionar las reducciones de la plantilla en EADS (European Aeronautic Defence and Space) se firmó el 9 de mayo de 2003 entre la dirección y las confederaciones de los sindicatos CFDT, CFE-CGC, CFTC y FO. Se destina a “elaborar maneras colectivas e individuales de gestionar el cambio industrial y limitar sus consecuencias sociales” y se aplica a todas las operaciones francesas del grupo una vez lo hayan ratificado formalmente y hayan obtenido la aprobación de los sindicatos del centro de trabajo. Este convenio fue precedido por otro convenio finalizado el 2 de mayo de 2003, que estableció un marco para la totalidad del grupo para abordar los despidos en el contexto de un plan de garantía de empleo. Cualquiera de las empresas del Grupo EADS en Francia pueden recurrir a este marco cuando llevan a cabo despidos.

Principios básicos

El convenio EADS dispone una serie de principios que hay que respetar en una situación de reestructuración. Éstos son la anticipación y la gestión del empleo y las competencias dentro del grupo; la implementación de una formación que permita a los trabajadores desarrollar y actualizar sus competencias; la elaboración de una política de empleo cuyo objeto son los intereses de la empresa a corto y medio plazo y que también tiene en cuenta los estudios relativos a los efectos industriales y sociales de la subcontratación; un concierto “sólido y constructivo” entre los agentes sociales; tanta planificación anticipada como sea posible al diseñar las medidas sociales que acompañan a las reestructuraciones; la solidaridad entre las diversas divisiones de EADS, en el campo tanto industrial como social; y la voluntad de apoyar la actividad económica y desarrollar el empleo en el área geográfica de la empresa.

Información y consulta

El convenio refuerza el principio de concertación entre la dirección y los representantes de los trabajadores y, en particular, propone facilitar en la medida posible los procedimientos de información y consulta. Esta concertación comprende dos periodos distintos.

El primero es un período de concertación previa, que comienza cuando la empresa empieza a encontrar dificultades que podrían tener un impacto sobre el empleo. Les permite a los representantes de los trabajadores tener conocimiento de las dificultades experimentadas por la empresa y proponer medidas destinadas a ayudar a garantizar el empleo. Los representantes de los trabajadores podrán recurrir a un experto externo de su elección durante un período de hasta tres semanas. La dirección responderá a cualquier alternativa sugerida por los representantes de los trabajadores dentro de un período de entre 15 y 25 días laborales en caso de recurrir a expertos externos, o dentro de un período de entre 5 y 10 días laborales en caso de no hacerlo.

El segundo es un periodo de información y consulta por si la fase de concertación previa no ha logrado evitar los despidos. Estos procedimientos se llevarán a cabo conforme al Código Laboral,

ligeramente adaptados para tener en cuenta la fase de concertación previa. El procedimiento de información y consulta se lleva a cabo en dos reuniones, independientemente de si los representantes de los trabajadores usan expertos externos o no. La segunda reunión no debe celebrarse más de ocho días después de la primera (o diez días si se trata de cien despidos o más). El convenio tiene la prioridad de encontrar un nuevo empleo para los trabajadores despedidos dentro del grupo EADS. Así, se inician las medidas de reconversión y reclasificación junto con el procedimiento de concertación previa y continúan durante la fase de información y consulta. El convenio dispone la creación de comités de supervisión empresario/trabajador a nivel de empresa para facilitar el proceso de reclasificación y recolocación.

► **ALEMANIA**

Definiciones y estadísticas

No existe una definición oficial de lo que constituye una reestructuración socialmente responsable de la empresa. Sin embargo, la confederación de sindicatos alemanes (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB), la organización no gubernamental Venro y la organización internacional Attac (Asociación por una Tasa sobre las Transacciones financieras especulativas para Ayuda a los Ciudadanos) emitió una declaración conjunta en 2002 sobre la globalización y la responsabilidad social, que aborda problemas como “las responsabilidades en materia de derechos sociales, medioambientales y humanos de las empresas transnacionales” en todas sus acciones. Esta declaración incluye expresamente la información e implicación “a tiempo” de las partes interesadas con relación a las decisiones que pueden afectarlos.

La responsabilidad social y las normas laborales internacionales son igualmente el objeto de los convenios internacionales adoptados en varias empresas con sede en Alemania, tales como los fabricantes de automóviles Volkswagen, Opel y Daimler/Chrysler y la empresa de componentes para la industria automovilística Rheinmetall.

Según el Centro Europeo de Supervisión del Cambio, Alemania experimentó el mayor número de pérdidas de empleo registrado en la UE en el tercer trimestre de 2003 (más de 14.000 en total). Sin embargo, cuando el número de reducciones de empleo se calcula por cada 10.000 personas, la tasa alemana era de 4,0 en comparación con el promedio comunitario de 5,3*.

Información y consulta

En Alemania existe un marco legislativo detallado que impone una serie de obligaciones a los empresarios de informar y consultar a los representantes de los trabajadores (normalmente al comité de empresa - Betriebsrat) en el caso de una reestructuración que implique pérdida de empleo. La ley principal en este sentido es la Ley Constitucional sobre el Trabajo (Betriebsverfassungsgesetz), recientemente modificada en 2001, que establece el marco para las empresas con 20 trabajadores o más que deseen realizar cambios estructurales en su negocio que supongan un efecto negativo para los trabajadores. Esta Ley obliga al empresario a informar “a tiempo y en detalle” y a consultar al comité de empresa sobre cualquiera cambio previsto. El comité de empresa tiene el derecho a dar su opinión acerca de estos cambios y a sugerir propuestas alternativas. Los empresarios deben estudiar estas sugerencias.

La negociación con los representantes de los trabajadores

La ley dispone que el empresario y el comité de empresa deben tratar de llegar a un acuerdo general sobre un “equilibrio de intereses” entre la empresa y los trabajadores en el problema de los cambios previstos. Este consenso puede alcanzarse respecto a la manera en que se efectúan los despidos o al calendario de los despidos. Igualmente, se pueden negociar alternativas a los despidos. No obstante, no hay ninguna obligación de llegar a un acuerdo y, en general, esta disposición legal se considera débil y, por tanto, las negociaciones en esta fase del proceso tienden a tener carácter meramente formal.

Si las partes no logran alcanzar una solución negociada para equilibrar los intereses en esta fase, como es normalmente el caso, los empresarios deben entrar en negociaciones con el comité de empresa para elaborar un plan social. La ley define plan social como un acuerdo sobre medidas para mitigar o amortiguar las desventajas económicas para los trabajadores ocasionadas por los cambios previstos en la estructura de la empresa. Estas negociaciones normalmente llegan a una conclusión, ya que en esta fase el comité de empresa tiene el poder de imponerla. Si no hay acuerdo, cualquiera de las partes puede referir el asunto a un arbitraje, el cual finalmente emitirá un laudo vinculante.

Si el empresario se niega a entrar en negociaciones sobre el contenido de un plan social, el comité de empresa puede vetar la aplicación de los despidos colectivos si puede demostrar que los trabajadores podrían haberse recolocado en otra parte de la empresa o que el empresario, al seleccionar los despidos, no ha tenido suficientemente en cuenta los factores sociales.

Alternativas al despido

Como se ha mencionado arriba, el plan social recoge las medidas acordadas para mitigar o amortiguar la reestructuración. En la práctica, la mayoría de los planes sociales se centran en las indemnizaciones por despido con un número relativamente bajo recogiendo medidas de formación y orientación para buscar empleo. La Fundación Alemana Hans Bockler, financiada por lo sindicatos, ha confirmado este extremo en sus investigaciones y señala que los planes sociales tienden a ser dominados por medidas laborales “pasivas”, como las indemnizaciones por despido.

La negociación colectiva

Los esfuerzos a nivel nacional por crear y mantener un marco y un foro para fomentar la creación de empleo -la llamada Alianza para el Empleo (Bundnis für Arbeit)- parecen haber flaqueado un poco en los últimos años. El foro se creó inicialmente a finales de 1998 (EIRR nº 299 p.6) como un medio de implicar a todos los agentes sociales en el establecimiento de maneras para crear y conservar el empleo. Las medidas analizadas incluyeron la formación, la reducción de las horas extra, la introducción de prácticas laborales más flexibles, tales como tramos horarios de trabajo, tiempo de trabajo anualizado y cuentas de tiempo de trabajo y la jubilación anticipada flexible.

A nivel de sector, el debate normalmente se centra en la problemática más amplia de conservar y crear empleo a cambio de la moderación salarial. En algunos sectores, como el del metal, se permite a las empresas con dificultades económicas anular, total o parcialmente, las disposiciones de los convenios colectivos, tales como el abono de determinadas pagas extraordinarias, si esto se asocia expresamente con la seguridad en el empleo. También en la industria del metal las partes negociadores locales pueden recortar la jornada laboral hasta en seis horas, con la reducción salarial correspondiente, dentro del contexto de la seguridad en el empleo. En la industria química la jornada laboral puede variarse según un “tramo jornada de trabajo” de entre 35 y 40 horas a la semana.

A nivel de empresa, se ha centrado más en garantizar el empleo y se han dado numerosos ejemplos de “alianzas para el empleo”, destinadas a evitar los despidos en empresas con dificultades económicas. Ejemplos notables incluyen la reducción de la semana laboral a 28,8 horas en Volkswagen en 1993 para salvar unos 30.000 empleos y el ejemplo más reciente de un recorte de la jornada laboral en el fabricante de automóviles Opel para salvar unos 1.200 empleos.

La investigación realizada por el instituto WSI, asociado a la Fundación Hans Bockler, centrada en el período 1999/2000, encontró que en torno al 30% de las empresas con un comité de empresa existe un convenio a nivel de empresa sobre el empleo y la competitividad.

Supervisión

Si bien no existen mecanismos específicos de supervisión o de “alarma”, sí hay algunas iniciativas destinadas a evitar los despidos.

Estas iniciativas incluyen un foro tripartito en el *land* de Nordrhein-Westfalen que se reúne para debatir la seguridad en el empleo. Se han creado una serie de redes de crisis alrededor de este *land* con la misión de proporcionar ayuda a las empresas en dificultades. Una de estas redes se creó en Dortmund en el año 2000.

El debate

Alemania actualmente padece unos niveles relativamente altos de desempleo. Los últimos datos de Eurostat, relativos a diciembre de 2003, arrojan una tasa de 9,2% para Alemania, la tercera tasa más alta en la UE, detrás de España y Francia, y muy por delante de la media comunitaria del 8%. El debate a nivel nacional, a nivel de sector y a nivel de empresa, por tanto, se ha enfocado en cómo conservar el empleo ante la reestructuración continua y cómo fomentar la inversión extranjera, dados los relativamente altos costes laborales alemanes. Las industrias y los servicios establecidos en Alemania son tan vulnerables como cualquier otro de la Europa Occidental a ser traspasados a mercados laborales más baratos en otra parte del mundo y los sindicatos han concentrado sus esfuerzos en garantizar que los trabajadores alemanes sean protegidos de las consecuencias de tales deslocalizaciones al máximo posible.

► Acuerdo en Opel de reducción del tiempo de trabajo para salvar empleos

A comienzos de noviembre de 2003 el comité de empresa y la dirección de la planta de Opel en Rüsselsheim acordaron reducir la semana laboral para 5.500 trabajadores de producción desde 35 hasta 30 horas.

El recorte de la jornada horario laboral será financiado conjuntamente por el empresario y los trabajadores (los empresarios pagarán 2,6 horas a la semana mientras los trabajadores pagarán 2,4 horas a la semana). En la práctica, el recorte representa una pérdida media de 85 euros al mes para los trabajadores. Se pretende hacer esta pérdida tan discreta como sea posible mediante el uso de las vacaciones pagadas para complementar los paquetes salariales mensuales, devolviéndoles así a sus niveles normales.

Los demás trabajadores de la planta, más de 15.000, permitirán que tres horas al mes (diez minutos al día) de su jornada laboral sean depositadas en las cuentas de tiempo de trabajo de los trabajadores de producción.

Los mandos medios aportarán dos días de vacaciones al año, más la remuneración correspondiente, mientras los mandos ejecutivos renunciarán a la paga extraordinaria de 2004.

El acuerdo garantiza unos 1.200 trabajos que se encontraban amenazados debido a unas circunstancias económicas difíciles. Es de aplicación a los 21.000 trabajadores de la planta y entró en vigor el 10 de noviembre de 2003. Durará hasta el 31 de diciembre de 2004.

La empresa considera que el acuerdo ha evitado despidos en el contexto de la baja demanda actual de los vehículos de Opel. Klaus Franz, dirigente del comité de empresa de Opel, declaró que el acuerdo representa "un éxito en el contexto de la situación económica a la que se enfrenta la industria automovilística y da una señal positiva para el futuro". Añadió que "la cultura de Opel ha cambiado para mejor". Franz estima que el 95% de los trabajadores votaron a favor del acuerdo.

El acuerdo también ha sido bien recibido por el sindicato del metal IG Metall, cuyo vicepresidente Berthold Huber declaró que el mantenimiento de más de mil empleos "vale mucho", aunque implicará algunas reducciones salariales.

El periódico *Suddeutsche Zeitung* recibía el acuerdo como "un convenio que es digno de llamar inteligente".



Definiciones y estadísticas

En Grecia no existe una definición aceptada de lo que constituye la reestructuración socialmente responsable. En el pasado se ha intentado incorporar la reestructuración de empresas en los programas operativos del Fondo Social Europeo, intentos que cesaron debido a la falta de consenso y, en concreto, a una falta de acuerdo acerca de qué constituía una reestructuración aceptable.

No se disponen de estadísticas sistemáticas que contabilicen el número de pérdidas de empleo por causa de los procesos de reestructuración. Las pérdidas de empleo tienden a ser notificadas a medida que las reestructuraciones suceden.

Información y consulta

Las directivas de la UE relativas a los despidos colectivos y los traspasos de empresas se han transpuesto a la legislación griega por decreto presidencial. La Directiva sobre la información y consulta de los trabajadores aún no se ha transpuesto a la ley griega.

La negociación con los representantes de los trabajadores

Los empresarios griegos no tienen ninguna obligación específica de negociar con los representantes de los trabajadores en una situación de reestructuración, más allá de las obligaciones de información y consulta recogidas en las directivas de la UE.

En casos donde se están privatizando empresas estatales normalmente se llega a un acuerdo para garantizar cierto nivel de empleo. Dicho acuerdo usualmente se rige por la legislación específica relativa a la privatización de una industria en particular o por el contrato que rige la venta. Para cumplir con el objetivo acordado, los empresarios frecuentemente tratan de desarrollar alternativas a la imposición de despidos.

Alternativas al despido

La vía más popular escogida por los empresarios en Grecia para reducir la plantilla son las bajas voluntarias. En el sector de la banca, por ejemplo, que ha sufrido considerable reestructuración en los últimos años, se han desarrollado diversos programas de bajas incentivadas. Esta reestructuración ha tomado la forma de una serie de fusiones y adquisiciones, a menudo asociadas con la privatización total o parcial de los bancos del sector público (para más detalles, ver EIRR n° 345 p. 18).

En el Banco Nacional de Grecia se dio prioridad para las bajas voluntarias a los ejecutivos de nivel medio y alto y a los trabajadores de más edad. También se acordó entre la dirección y el sindicato del banco (SYETE) que la edad cualificada para tener derecho a la pensión íntegra se bajara desde los 62 años hasta los 58 para trabajadores con 35 años de antigüedad. Consta que 680 trabajadores se aprovecharon de este programa en el banco.

Entre otros bancos que han usado las bajas voluntarias como parte de una reestructuración se pueden citar a Piraeus Bank, EFG Eurobank y Alpha Credit Bank.

Cuando los despidos son inevitables el servicio de empleo público (OAED) se implica en el proceso, proporcionando formación y subvenciones para la jubilación anticipada. Este fue el caso, a mediados de 2003, tras el anuncio del fabricante de ropa Schiesser que tenía previsto cerrar una planta de producción griega, con la pérdida de 512 empleos (EIRR n° 353 p.8). En el momento del anuncio el Gobierno inició una serie de reuniones tripartitas con las partes interesadas, con el objeto de conservar empleos o de encontrar inversores alternativos. Cuando el cierre de la planta se confirmó, el Gobierno incorporó a los trabajadores despedidos en unas iniciativas laborales activas que incluían la formación, las subvenciones al trabajo y la jubilación anticipada.

En la empresa estatal de construcción naval Hellenic Shipyards los trabajadores despedidos tras un proceso reciente de reestructuración fueron recolocados a trabajos en otra parte del sector público. Esta disposición fue incorporada en la legislación que regula la privatización de los astilleros y fue examinada por la Comisión Europea como una subvención estatal, si bien finalmente fue autorizada.

La negociación colectiva

No ha habido negociación colectiva significativa a nivel nacional sobre este problema. Cuando se anuncian procesos de reestructuración, los agentes sociales tienden a expresar sus opiniones, que a menudo son enfrentadas, pero no se implican directamente en el proceso. No obstante, pueden acordar la aportación de ayuda económica a través del fondo tripartito para la formación y el empleo (LAEK) si no hay alternativa para los trabajadores despedidos.

Supervisión

No hay actividades de supervisión destinadas a predecir la evolución de las reestructuraciones, aunque los observadores subrayan la necesidad de tales iniciativas.

El debate

La reestructuración está en continua evolución en Grecia. Todos los recientes procesos de privatización, incluyendo las iniciativas relativas al Ionian Bank en 1998, la fusión del National Bank y del Alpha Bank en 2001 y 2002, el cierre de la planta de Schiesser en verano de 2003 y la presión sobre el empleo en la industria textil, han provocado en todos los casos un debate sobre la reestructuración socialmente responsable. Sin embargo, todavía no hay acuerdo sobre la definición y las herramientas de la reestructuración socialmente responsable a nivel nacional. Las medidas tienden a efectuarse *ad hoc*, en función del poder negociador de los agentes implicados.

La patronal considera la reestructuración necesaria en la mayoría de los casos y, de vez en cuando, exige cambios en la legislación en materia de protección de los trabajadores en áreas como los despidos colectivos. Formalmente, los sindicatos y los representantes de los trabajadores no aceptan las reestructuraciones a gran escala y los afiliados de base frecuentemente no aceptan ninguna reestructuración en absoluto. Esta resistencia se debe a que es difícil encontrar empleo alternativo. Los sindicatos también cuestionan la idoneidad de las herramientas diseñadas para amortiguar los efectos de la reestructuración, tales como los programas de formación, la ampliación del período a cobrar prestaciones por desempleo y las subvenciones para el empleo por cuenta propia.

► IRLANDA

Definiciones y estadísticas

Si bien no existe una definición general u oficial de lo que constituye la reestructuración socialmente responsable, esta cuestión es un tema de debate.

No hay datos que vinculen los despidos expresamente a los procesos de reestructuración. Sin embargo, los despidos se notifican al Departamento de Empresas, Comercio y Empleo y el Centro Europeo de Supervisión del Cambio actualiza constantemente un registro de los anuncios de recortes de empleo por causa de la reestructuración.

En el tercer trimestre de 2003 el Centro Europeo de Supervisión del Cambio señaló que Irlanda registraba el mayor número de reducciones de empleo debido a la reestructuración (14,8 por cada 10.000 personas activas, en comparación con la media comunitaria de 5,3 durante ese trimestre*). Aunque el número real de procesos de reestructuración registrados no era especialmente alto -13 a lo largo del trimestre- señala que tienen un impacto importante: "Se aprecian claramente los efectos de la adaptación a las condiciones económicas desfavorables sobre una reducida población activa de 1,7 millones de personas".

Información y consulta

La Directiva de la UE relativa a los despidos colectivos se transpone a la ley irlandesa por la Ley de Protección del Empleo de 1977, modificada por el Instrumento Jurídico nº 370 de 1996 y nº 488 de 2000. La Directiva de la UE sobre traspaso de empresas se incorpora por la Reglamentación de las Comunidades Europeas de 2003 (Protección de los Trabajadores en los Traspasos de Empresas) (Instrumento Estatutario 131 de 2003). Estas leyes establecieron las obligaciones básicas en materia de la información y consulta para los empresarios en situaciones de reestructuración. La Directiva de la UE sobre información y consulta a los trabajadores aún no se ha transpuesto en la ley irlandesa (su aplicación está prevista para marzo de 2005), si bien el Gobierno publicó una nota de consulta sobre este problema en agosto de 2003 (EIRR nº 356

p.8). Irlanda no tiene un sistema normativo generalizado establecido para la información y consulta de los trabajadores y, por tanto, la transposición de esta Directiva tendrá un gran impacto en las relaciones industriales de este país.

Los empresarios también tienen la obligación de notificar al Ministerio de la Empresa, el Comercio y el Empleo cualquier propuesta de despido colectivo, con la mayor brevedad posible y al menos 30 días antes de que se realice el primer despido. El empresario también debe aportar al Ministerio toda la información ofrecida a los representantes de los trabajadores.

La negociación con los representantes de los trabajadores

No existe un marco normativo que obligue a los empresarios a negociar con los representantes de los trabajadores durante una situación de reestructuración. Sin embargo, a menudo hay negociaciones a nivel de empresa cuando se realizan despidos, lo que frecuentemente produce mayores indemnizaciones por despido que el mínimo establecido por ley.

Un estudio de las indemnizaciones por despido, realizado por el periódico semanal de Dublín Industrial Relations News y publicado en marzo de 2003, encontró que numerosas empresas habitualmente abonan seis semanas de salario por cada año de antigüedad, además de (o incluidas), las dos semanas de salario por cada año de antigüedad obligatorias por ley. En el sector electrónico, que ha sufrido especialmente por causa de la reestructuración en los últimos años, parece que la indemnización por despido estándar del sector es de seis semanas de salario por cada año de antigüedad.

Las negociaciones entre sindicatos y empresarios sobre el número de personas a despedir y la provisión de acceso a la formación y los servicios de ayuda, como el consejo financiero para los trabajadores desempleados, son acompañadas por el servicio de conciliación de la Comisión de Relaciones Laborales.

Alternativas al despido

Los empresarios no tienen ninguna obligación legal de ofrecer reconversión o recolocación a los trabajadores despedidos. No obstante, existen algunos ejemplos de medidas alternativas a los despidos utilizadas en situaciones de reestructuración. La empresa de bebidas alcohólicas Guinness anunció reducciones de plantilla en otoño del año 2003 y, aunque cien trabajadores serán despedidos, 35 se recolocarán en otro puesto.

La negociación colectiva

El problema de la responsabilidad social en las reestructuraciones no ha sido un tema específico de debate en la negociación colectiva. Sin embargo, el actual acuerdo sobre la política nacional salarial, adoptado entre la patronal, los sindicatos y el Gobierno y con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2005, recoge disposiciones que aumentan las indemnizaciones por despido estatutarias desde una semana de salario hasta dos semanas de salario por año de antigüedad (EIRR nº 351 p.15). Esta iniciativa viene tras importantes campañas organizadas por los sindicatos, con el objeto de incrementar las indemnizaciones por despido. (EIRR nº 346 p.9). Empezaron esta acción como respuesta al creciente número de procesos de reestructuración y despidos que ocurren en Irlanda. No obstante, no se prevé que este aumento tenga mucho impacto real en la práctica, ya que los empresarios normalmente conceden una indemnización por despido por encima del límite legal (ver más arriba).

El debate

La reestructuración es un tema de debate en Irlanda a medida que la economía experimenta un descenso y muchas industrias sufren pérdidas de empleo. Los sectores que se encuentran especialmente expuestos a la reestructuración incluyen la industria manufacturera tradicional y el sector de las tecnologías de la información.

Las preocupaciones de los sindicatos acerca de las continuas pérdidas de empleo se han centrado en campañas para aumentar el mínimo legal de la indemnización por despido, algo que lograron en 2003. También hay considerable atención por parte de los medios de comunicación, centrada en varios casos notorios de reestructuración. Por ejemplo, el plan de 2003 para reducir costes en las aerolíneas nacionales irlandesas Aer Lingus, que preveía hasta dos mil bajas incentivadas y una congelación salarial durante un mínimo de 15 meses.

La reestructuración en Waterford Crystal, Irlanda

Waterford Crystal produce objetos artesanales de cristal realizados por artesanos expertos, incluyendo sopladores y cortadores de vidrio. Waterford Crystal forma parte del Grupo Waterford Wedgwood del Reino Unido. Hasta el año 1990 era un productor de proveedor único. A partir de esa fecha se convirtió en productor de proveedores múltiples, como resultado de la introducción de la externalización. Además, la introducción de nuevas tecnologías ha eliminado parte de la necesidad de habilidades artesanales.

El principal sindicato en Waterford Crystal es el Amalgamated Transport and General Workers Union (ATGWU), que agrupa unos 1.500 trabajadores, principalmente en la fabricación. El sindicato, los trabajadores y la comunidad local se preocupaban por los efectos negativos de la externalización sobre la vidriería tradicional irlandesa.

En julio de 2003 Waterford Crystal anunció que iba a solicitar 234 bajas voluntarias como parte de un programa de ahorro de costes para garantizar el futuro de su base de producción irlandesa. La empresa citó una caída de demanda en el mercado americano como la principal razón de la necesidad de ahorrar costes. Del total de 234 despidos, preveía que 105 vendrían de la plantilla permanente y 129 de los trabajadores temporales con contratos de corta duración. Las pérdidas de empleo se preveían en toda la empresa, afectando a la dirección, los artesanos, los operarios y los oficinistas.

Se esperaba que el hecho de que los despidos alcanzaran a todas las áreas del negocio y que las reducciones de la plantilla permanente afectaran principalmente a la dirección y a los oficinistas pudiera disipar los temores sindicales acerca del futuro de la productividad de la empresa. Además, la empresa ha anunciado un programa de inversión de 20 millones de euros, del cual un poco más de la mitad se destinará a la instalación de un nuevo horno de cuba en la planta principal.

El paquete de bajas incentivadas incluyó una indemnización por despido de seis semanas de salario por cada año de antigüedad, incluida el derecho legal a dos semanas de salario por cada año de antigüedad.

Las medidas de ahorro de costes incluyeron una propuesta de congelación salarial, bajo la cual la empresa no pagaría durante 18 meses el aumento del 7% estipulado en las disposiciones sala-

riales del acuerdo nacional sobre la política salarial. Este acuerdo nacional incluye una cláusula de “incapacidad para pagar”. No obstante, el sindicato sostiene que la empresa es rentable y, por tanto, debe aplicar el aumento.

Fuente: Centro Europeo de Supervisión del Cambio e Industrial Relations News.



Definiciones y estadísticas

No existe una definición generalmente aceptada de reestructuración socialmente responsable en Italia. El observatorio de la responsabilidad social corporativa (Osservatorio sulla Responsabilità Sociale delle Aziende, ORSA) ofrece la siguiente definición: “una empresa puede ser considerada socialmente responsable cuando su comportamiento se orienta a satisfacer las aspiraciones legítimas -tanto económicas como no- de todas las partes interesadas”. En general, se considera que la reestructuración socialmente responsable cubre cuestiones tales como las buenas relaciones con los sindicatos, la atención especial al impacto social y medioambiental de las operaciones de la empresa, la transparencia y la comunicación.

No se disponen de datos oficiales que contabilicen el número de trabajos perdidos por causa de procesos de reestructuración. Un estudio realizado por la organización Unioncamere durante la presidencia italiana del Consejo de Ministros, en la segunda mitad de 2003, reveló que sólo el 1,6% de 3.633 empresas de todos los tamaños y sectores contactadas durante julio del año 2003 tenían un presupuesto social para financiar medidas para mitigar los efectos de los despidos. Sin embargo, esta cifra aumenta hasta el 30% cuando sólo se contabilizaba a las empresas que cotizan en Bolsa.

Información y consulta

Las directivas de la UE que obligan a los empresarios a informar y consultar a los representantes de los trabajadores se han transpuesto a la ley italiana. En general, el marco legal que rige el despido en Italia es muy complicado y la legislación en esta materia trata de evitar los despidos incluyendo a los trabajadores en un sistema especial de apoyo estatal para retrasar, o incluso impedir, los despidos. Cuando el despido se efectúa, los trabajadores se benefician de una ayuda adicional del Estado para buscar un empleo alternativo.

En virtud de la Ley 235/1993, los trabajadores cesados temporalmente tienen derecho a una ayuda económica del fondo de garantía de salarios ordinarios (*cassa integrazione guadagni*). En virtud de la Ley 223/1991, los trabajadores cuyas empresas están acometiendo un proceso de reestructuración y reorganización pueden percibir pagos en lugar del sueldo normal del fondo de garantía de salarios extraordinarios (*cassa integrazione straordinario*) durante un período de hasta dos años. El pago reemplaza hasta el 80% del salario, topado en una cuantía máxima. En esta fase los trabajadores técnicamente todavía son empleados de su empresario y pueden ser recontratados. Sin embargo, en la práctica, a menudo constituye la primera fase de un proceso de despidos. Si, al final de este periodo, el empresario no puede recontratar a los trabajadores, puede empezar a realizar los despidos formalmente.

Este procedimiento formal empieza cuando el empresario le notifica al órgano representativo de los trabajadores a nivel de centro de trabajo (*rappresentanza sindacale unitaria* - RSU) y a los sin-

dicatos. Esta notificación debe incluir detalles de los motivos del despido, del por qué el despido es inevitable, el número de las personas a ser despedidas, el calendario y detalles de las medidas para ayudar a mitigar las consecuencias sociales.

Los empresarios también deben realizar un ingreso al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INPS) en concepto de nueve meses de “prestación de movilidad” (la prestación estatal concedida a los trabajadores despedidos) para cada trabajador. Los sindicatos y los RSU disponen de suficiente información para estudiar las razones de los despidos y examinar la posibilidad de acudir a “medidas de amortiguación social” (ver más abajo). Una vez cobrando la “movilidad”, los trabajadores disfrutan de una condición especial y perciben pagos de movilidad estatales de hasta el 100% de su sueldo anterior, topado en una cuantía máxima, abonado por el INPS. Las prestaciones de movilidad normalmente se pagan durante un período de entre 12 y 36 meses.

La negociación con los representantes de los trabajadores

Como se ha mencionado anteriormente, los RSU y los sindicatos tienen el derecho de solicitar un estudio conjunto de las razones por las cuales un empresario ha procedido a realizar despidos. También pueden explorar la posibilidad de recolocar algunos o todos los trabajadores despedidos dentro de la misma empresa.

Cuando los despidos son inevitables habrá un estudio conjunto de la posibilidad de acudir a medidas de “amortiguación social” (ver más abajo). Este procedimiento de revisión debe terminar no más tarde que 45 días después de la recepción de la notificación de despidos. Si no se puede llegar a un acuerdo sobre la necesidad de los despidos, el jefe de la Dirección Provincial del Trabajo convocará a las partes para una nueva revisión y formular propuestas para alcanzar un acuerdo.

Sólo cuando se llega a un acuerdo con el sindicato, o después de agotar todos los requisitos procedimentales, los empresarios podrán hacer efectivos los despidos y pasar los trabajadores al régimen de movilidad. El empresario no tiene la obligación de llegar a un acuerdo sobre estos problemas, aunque hay que subrayar que los sindicatos pueden obtener (y así lo hacen normalmente) la suspensión del proceso de despidos hasta que se hayan terminado las negociaciones.

Alternativas al despido

Como se ha mencionado anteriormente, el sindicato y el RSU pueden solicitar un estudio conjunto de las medidas que se podrían aplicar para amortiguar los efectos de los despidos. Tales medidas incluyen mejorar las oportunidades de reconversión de los trabajadores despedidos, reforzar sus cualificaciones, recolocarles en otras empresas, cambiar de jornada completa a jornada parcial, bajas incentivadas y la reducción de la jornada a través de los llamados “contratos de solidaridad”, en los que los trabajadores aceptan un recorte de jornada con la correspondiente reducción de salario.

La jubilación anticipada es una medida que se ha usado profusamente en las situaciones de reestructuración y el Gobierno ha reiterado que esta medida es excesivamente costosa y va contra el principio de “envejecimiento activo”. El primer ministro Silvio Berlusconi recientemente destacó la jubilación anticipada como una prioridad en las próximas reformas de las pensiones (EIRR n° 358 p.9).

Existen fuertes incentivos para que los empresarios contraten a los trabajadores en paro, normalmente bajo la forma de la exención de las cotizaciones del empresario a la Seguridad Social. No obstante, se han introducido algunas modificaciones en la regulación de las relaciones laborales, que finalizaron en el verano del año 2004.

La negociación colectiva

Se han dado casos de negociación a nivel de empresa sobre cómo proceder de manera socialmente responsable en las reestructuraciones, si bien estos ejemplos tienden a limitarse a las empresas grandes. En algunos casos los acuerdos han producido buenos resultados en términos de protección de los trabajadores, aunque rara vez han podido evitar los despidos previstos. Un proceso de reestructuración típico concierne a las aerolíneas nacionales Alitalia. En este caso los agentes sociales implicados decidieron tomarse un mes (hasta el 27 de enero de 2004) para estudiar el problema y tratar de buscar soluciones.

Los planes de reestructuración prevén la pérdida de 2.700 empleos o un 10% de la plantilla de Alitalia, durante el periodo 2004-2006. La empresa se encuentra en crisis económica, exacerbada por la operación de las aerolíneas de bajo coste y las reverberaciones de los ataques terroristas del 11 de septiembre de 2001. Perdió en torno a 410 millones de euros en el año 2003. Los sindicatos han ido organizando protestas en contra de los recortes de empleo previstos.

Supervisión

Un observatorio especial sobre la responsabilidad social corporativa (ORSA) se creó en el año 2001 y dispone de una base de datos que recoge ejemplos de las mejores prácticas corporativas. La página web de ORSA se puede consultar en www.orsadata.it.

A nivel de sector, la banca dispone de mecanismos específicos para monitorizar la economía para que señale dificultades económicas potenciales.

Se creó un observatorio nacional de este sector en 1999 junto con observatorios a nivel de empresa y un órgano conjunto de formación. El observatorio se compone de representantes de los empresarios y de los sindicatos y se reúne, al menos, dos veces al año. Analiza datos estadísticos aportados por el instituto nacional de estadística Istat y datos generados de manera interna y su misión es anticipar y prevenir las crisis del sector.

Además, existen diversos acuerdos territoriales que constituyen iniciativas locales destinadas a fomentar el desarrollo en zonas perjudicadas. Las empresas, los sindicatos y las autoridades locales trabajan en conjunto para promover nuevas iniciativas empresariales en zonas afectadas por pérdidas significativas de empleo.

Asimismo, se negocian contratos locales a nivel nacional entre los empresarios y las tres confederaciones sindicales. Estos contratos son de aplicación en las zonas en crisis como resultado del fracaso de empresas ex-estatales y permiten la simplificación y la aceleración del proceso de intervención estatal en una situación de reestructuración.

Estos órganos bipartitos trabajan con las empresas para evitar o minimizar los despidos y su objeto es el de promover la reconversión y el regreso al mercado laboral de los trabajadores en paro. Trabajan con entidades públicas para ofrecer ayuda a los trabajadores en paro y pueden ofrecer asesoramiento sobre el acceso a programas específicos, tales como los fondos estructurales europeos, y ayudar en la preparación de la documentación.

El debate

El Gobierno italiano hizo del problema más amplio de la responsabilidad social corporativa (RSC) una de las prioridades de su presidencia del Consejo de Ministros de la UE durante la segunda

mitad de 2003. En una conferencia en Venecia en noviembre del año 2003 se presentó una propuesta para involucrar a las empresas en la financiación de políticas de bienestar a nivel nacional y local, con el fin de integrar las medidas públicas. También establece directrices e indicadores para que las empresas autoevalúen sus resultados en términos de RSC. Así, las empresas “socialmente comprometidas” serían recompensadas con beneficios fiscales en algunas zonas.

No obstante, los sindicatos recelan del compromiso del Gobierno con la RSC, preocupados por que se pueda desviar de los procedimientos de la negociación colectiva y la consulta.

Es probable que el problema de la reestructuración siga siendo de actualidad, dados los procesos de reestructuración en curso en toda la economía, particularmente en las organizaciones grandes como Alitalia y el grupo automovilístico Fiat.



Definiciones y estadísticas

Existe un concepto generalmente aceptado de lo que significa la reestructuración socialmente responsable tras unas declaraciones emitidas por el Gobierno y los dos sindicatos principales del país. Se ha apreciado un nivel significativo de reestructuración en Malta, centrada en la privatización de empresas e industrias estatales.

No se disponen de estadísticas oficiales que relacionen los despidos con los procesos de reestructuración. En Malta sólo seis empresas manufactureras emplean a más de 500 trabajadores en el sector privado y sólo 11 empresas emplean a entre 250 y 500 trabajadores, ninguna de las cuales se ha visto implicada en un proceso de reestructuración.

Información y consulta

Malta ha transpuesto la Directiva comunitaria relativa a los despidos colectivos por medio de la Reglamentación sobre los Despidos Colectivos (Protección del Empleo), publicada por el Anuncio Legal 428 de 2002, como parte de la Ley del Empleo y las Relaciones Industriales de 2002 (EIRR nº 352 p.25). Así, los empresarios tienen la obligación legal de informar y consultar a los representantes de los trabajadores antes de cualquier proceso de reestructuración que prevea despidos colectivos, tal y como establece la Directiva.

En caso de no respetar esta obligación, el empresario puede ser sancionado con 500 £M (1.116 euros) por cada trabajador implicado.

La negociación con los representantes de los trabajadores

Aunque los empresarios son obligados por ley a informar y consultar a los representantes de los trabajadores en una situación de reestructuración, no están obligados a llegar a un acuerdo sobre las medidas que prevén y los representantes de los trabajadores no pueden bloquear los despidos previstos.

Alternativas al despido

Las alternativas más populares a los despidos incluyen la jubilación anticipada voluntaria y las reducciones de jornada. Es también frecuente que los trabajadores en paro entren en un período de reconversión para ayudarles a encontrar un empleo alternativo. Estas iniciativas tienen el apoyo de la Agencia del Empleo y la Formación, una entidad gubernamental diseñada para proporcionar formación y orientación a las personas tanto activas como desempleadas.

La negociación colectiva

Aunque los empresarios no tienen la obligación legal de incluir en la negociación colectiva con los sindicatos o los representantes de los trabajadores el problema de la reestructuración, en la práctica es frecuente que el empresario pacte en negociación colectiva los detalles de los despidos.

Supervisión

No hay actividades de supervisión específicamente destinadas a prever los procesos de reestructuración y se tiende a abordar cada caso a medida que surge. Por ejemplo, la empresa Public Broadcasting Services, que es propiedad del Gobierno maltés, tiene que reducir su plantilla por razones económicas y se ha creado una comisión para debatir este proceso de reestructuración.

El debate

La reestructuración ha sido un foco de debate y de negociación colectiva en los últimos años, en el contexto de la privatización de las empresas nacionales y controladas por el Estado. El tema no está exento de controversia y los sindicatos se preocupan por garantizar que los trabajadores no sufran innecesariamente por los procesos de despidos. Sin embargo, el debate rápido sobre problemas concretos y, en su caso, el diálogo y la negociación entre las partes implicadas, normalmente resuelve el problema con éxito.

** "European Restructuring Monitor Quarterly", nº 2 – otoño de 2003. Centro Europeo de Supervisión del Cambio. "Review of severance settlements, 2002", 1RN 12, 20 de marzo de 2003, publicado por 1RN Publishing, Dublin.*

► Reestructuración en el sector de la construcción naval en Malta

La Malta Drydocks Corporation siempre fue el mayor empleador de Malta. Después de que la isla se independizara en el año 1964, fue explotada como una empresa comercial y registró sus primeros beneficios en 1973/1974. Sin embargo en 1982 entró en pérdidas y, desde entonces, ha necesitado fuertes subvenciones del Gobierno. La corporación se dividió en dos entidades: Malta Drydocks y Malta Shipbuilding. No obstante, la situación no mejoró y una serie de iniciativas para reducir el número de trabajadores dedicados a la reparación de naves, la metalurgia y el trabajo con yates no tuvieron gran impacto.

Una consultora internacional, Appledore, emitió en un informe de 1997 la recomendación de que las dos organizaciones, que conjuntamente emplean a 2.600 trabajadores, redujeran su

plantilla a 900 personas. Recomendó que las horas extra se redujeran y se aplicasen otras medidas para ahorrar costes. El Gobierno decidió seguir las recomendaciones de este informe y entró en negociaciones con el Sindicato General de los Trabajadores (GWU), que representa a la mayoría de los trabajadores de las dos empresas. Después de una negociación larga y difícil, las partes llegaron a un consenso sobre la reestructuración y se firmó un acuerdo el 4 de noviembre de 2003 (EIRR 360 p.8).

Según los términos del acuerdo, se liquidarán Malta Drydocks y Malta Shipbuilding y su deuda de 310 millones £M (716 millones de euros) será cancelada para que el nuevo astillero -Malta Shipyards- pueda operar sin la carga de deudas anteriores. El Gobierno asumirá todos los activos que son propiedad exclusiva de las dos empresas anteriores y los arrendará a la nueva empresa en función de sus necesidades.

Se ha ofrecido empleo en la nueva empresa, Malta Shipyards, a un total de 1.700 trabajadores. A los 900 trabajadores restantes se les ha ofrecido el despido o la jubilación anticipada. Los trabajadores de 56 años o más pueden beneficiarse de una pensión completa del segundo pilar, mientras aquellos de entre 50 y 55 años pueden beneficiarse de una indemnización global equivalente a 20 semanas de salario por cada año de antigüedad hasta que alcancen la edad de 56 años. Los trabajadores de entre 40 y 49 años pueden beneficiarse de una indemnización equivalente a 3,25 veces su salario base actual, hasta un límite de 17.000 £M. Los trabajadores con menos de 40 años pueden beneficiarse de ocho semanas de salario por cada año de antigüedad, hasta un límite de 12.000 £M para aquellos con una antigüedad de 15 años o más y de 10.000 £M para aquellos con menos de 15 años de antigüedad.

Un total de 418 trabajadores se han acogido a estos planes. El resto serán transferidos a una nueva empresa, Industrial Projects and Services, y serán asignados a puestos en la administración de Estado o en sociedades públicas-privadas. Así, nadie está obligado al despido, ni habrá ninguna interrupción del empleo ni reducción salarial.

Los que trabajan para la nueva empresa Malta Shipyards se beneficiarán de nuevas condiciones laborales, más favorables que sus condiciones anteriores pero también diseñadas para disminuir las horas extra y el tiempo desperdiciado.

Se trabajará en dos turnos: el primero de 07:00 horas a 14:30 horas y el segundo de 14:30 a 22:00. Si es necesario, se puede trabajar un tercer turno, desde las 22:00 horas hasta las 06:00 horas, y las horas extra serán remuneradas al 130% en días laborables, al 150% los viernes por la noche y al 200% los sábados y domingos por la noche.

Cada trabajador por turnos cumplirá una jornada de siete horas y una semana de 35 horas, lo que supone una reducción con respecto a la empresa anterior. Además, los trabajadores ficharán directamente en su puesto de trabajo, en vez de marcar a las puertas del astillero y luego seguir a pie o en bicicleta a su lugar de trabajo. Este cambio permitirá disminuir considerablemente el tiempo desperdiciado.

El nuevo acuerdo también establece un plus de 0,75 £M por hora por trabajar en espacios reducidos. Este plus reemplaza a la antigua bonificación por trabajos en zonas difíciles y peligrosas. Los que trabajan a alturas recibirán un plus de 1 £M por hora por trabajar en alturas hasta 6,5 metros y de 1,50 £M por alturas por encima de 6,5 metros.

Una vez el acuerdo entre en vigor y los trabajadores consigan los incrementos previstos en la productividad y la eficiencia, se abonará un plus por turnos semanal de 2 £M a partir de finales de

enero del año 2004 para compensar la considerable reducción del gasto en horas extra. Los trabajadores también se beneficiarán de un aumento salarial de 1 £M por semana, con un nuevo aumento de 0,50 £M a partir de finales de julio del año 2004.

Finalmente, los antiguos fondos de seguro de enfermedad y de vida se están liquidando y reemplazando con un régimen nuevo de contratos de seguro que incorpora ambas contingencias.

El acuerdo tiene una vigencia de seis años a partir de enero del año 2004, si bien existe la oportunidad para el sindicato de presentar propuestas de revisión después de tres años.

LA REESTRUCTURACIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE DE LAS EMPRESAS EN EUROPA: 3ª PARTE

Agradecimientos al "European Industrial Relations Review", febrero del 2004, número 363. Reproducido con el permiso de Reed Elsevier (UK) Limited, comercializado como LexisNexis Butterworths.

En LA TERCERA Y ÚLTIMA parte de nuestro análisis comparativo internacional del problema de la reestructuración socialmente responsable de las empresas en Europa, examinamos la situación en seis países Noruega, Polonia, Portugal, España, Suecia y el Reino Unido.

► **NORUEGA**

Definiciones y estadísticas

No hay declaraciones o acuerdos formales que recojan una definición de la reestructuración socialmente responsable de empresas. No obstante, existe un acuerdo tácito entre empresarios y sindicatos de que cualquier clase de reestructuración de empresas debe basarse en despidos voluntarios y no obligatorios.

No se disponen de estadísticas formales que contabilicen el número de empleos perdidos a raíz de los procesos de reestructuración en Noruega.

Información y consulta

La legislación que rige la representación de los trabajadores en los consejos de administración de las empresas con 20 trabajadores o más establece la automática información y consulta de los trabajadores que participan en los consejos de administración sobre los procesos de reestructuración y las reducciones previstas en el número de trabajadores. También establece la representación de los trabajadores en las asambleas de la empresa que todas las compañías de 200 trabajadores o más son obligadas a crear (un tercio de todos los asistentes a la asamblea deben ser representantes de los trabajadores).

Los convenios colectivos también establecen la información y consulta de los representantes de los trabajadores en caso de un proceso de reestructuración.

La negociación con los representantes de los trabajadores

Los empresarios no tienen la obligación formal de llegar a un acuerdo con los trabajadores o los representantes sindicales acerca de los detalles de un proceso de reestructuración. Sin embargo, cuando se prevén despidos, los sindicatos participan en el proceso de selección de los trabajadores a despedir. Aquí se plantea el problema de que los sindicatos a menudo defienden el criterio de la antigüedad, mientras los empresarios prefieren enfocarlo en su necesidad de cualificaciones particulares. El sindicato no puede retrasar o bloquear una decisión del empresario. Sin embargo, los despedidos pueden recurrir su caso a los tribunales, lo que significa que pueden retrasar la aplicación de la decisión.

Alternativas al despido

Los empresarios no tienen ninguna obligación por ley o convenio colectivo de considerar alternativas a los despidos en una situación de reestructuración. Sin embargo, como se ha mencionado más arriba, existe un acuerdo tácito entre los empresarios y los sindicatos en evitar los despidos obligatorios. Uno de los mecanismos más frecuentes usados con este fin es la jubilación anticipada, normalmente el régimen público de jubilación anticipada AFP, en combinación con la llamada “pensión regalo” de la empresa. Las bajas voluntarias también son frecuentes, asociadas con una indemnización por despido que puede variar entre uno y dos años de salario, en función de la antigüedad. También son frecuentes los sistemas de formación y reconversión remunerada para ayudar a que los trabajadores encuentren empleo alternativo.

Por el contrario, las reducciones de jornada no se usan normalmente como un medio de evitar despidos, principalmente porque no hay una tradición de trabajo compartido en Noruega.

La negociación colectiva

En general, la decisión acerca de cuántos trabajadores hay que emplear en una empresa se considera algo que los empresarios deben decidir. Esta actitud conlleva que no sea habitualmente un tema de la negociación colectiva. Cualquier implicación de los representantes de los trabajadores y los sindicatos en los planes de reestructuración, desde el punto de vista de los empresarios, debe darse de manera voluntaria.

En la actualidad se está llevando a cabo una fusión entre dos grandes entidades financieras: DnB y Gjensidige Nor. Los sindicatos en ambas entidades están implicados en el proceso de reestructuración, con el objeto de evitar los despidos obligatorios. Las medidas que se están debatiendo incluyen las opciones de jubilación anticipada, baja voluntaria y reconversión.

Supervisión

Hace alrededor de tres años se establecieron actividades de supervisión a gran escala, en relación con la reestructuración de las fuerzas armadas noruegas. Dicha operación fue de enorme envergadura e implicó una reducción del número de personal militar, tras una resolución del parlamento nacional. El proceso, en el que diversas consultoras prestaron sus servicios de asesoramiento, incluyó medidas tales como la jubilación anticipada, la baja voluntaria y la reconversión para facilitar la transformación.

El debate

El debate sobre la reestructuración en Noruega casi siempre se refiere a incidentes concretos. Por ejemplo, la reciente fusión de las aerolíneas SAS y Braathens dio pie a mucha controversia. La organización mayor, SAS, simplemente compró todas las acciones de Braathens y adquirió la empresa. Sin embargo, los trabajadores de Braathens se sintieron discriminados durante el proceso de reestructuración, ya que el número de ellos despedidos era mayor que el de trabajadores de SAS. El sindicato de SAS fue acusado de cooperación con la dirección de SAS, en lo que se percibió como un esfuerzo por proteger a sus propios afiliados. El resultado ha sido cierta hostilidad de los sindicatos de las dos empresas entre sí.

El debate en los últimos meses se ha centrado en la protección contra los despidos, en el contexto de una posible reforma de la Ley del Ambiente Laboral. La patronal de las industrias de

Noruega (NHO) pide cambios en la ley, abogando por una enmienda a la disposición que garantiza el salario de los trabajadores mientras se está tramitando una demanda por despido improcedente (EIRR n° 357 p.11). En la práctica, esta disposición significa que los trabajadores siguen recibiendo su salario hasta un año después del despido, o incluso más, si se apela a la decisión judicial. Los empresarios sostienen que algunos trabajadores abusan de esta disposición y que está haciendo peligrar la existencia financiera de muchas empresas ya que, a menudo, prefieren llegar a costosos acuerdos de indemnización con los trabajadores despedidos en vez de enfrentarse a procedimientos judiciales. No obstante, los sindicatos consideran esta disposición, en concreto, como el eje básico de la legislación noruega en materia de seguridad en el empleo.

► **POLONIA**

Definiciones y estadísticas

No existe una definición formal generalmente aceptada de lo que constituye la reestructuración socialmente responsable de las empresas. No obstante, en general, la reestructuración se entiende como un proceso de gran cambio provocado, principalmente, por elementos externos. Hay dos clases de reestructuración: la macro-reestructuración, a escala nacional y con objetivos económicos a largo plazo, usando activamente las medidas estatales; y la micro-reestructuración, a escala de empresa y normalmente resultado de modificaciones en la empresa, incluyendo cambios organizacionales, laborales, productivos y tecnológicos.

La principal agencia que se ocupa de las reestructuraciones es la Agencia de Desarrollo Industrial, un órgano gubernamental creado en 1991. Su objetivo clave es el de apoyar a las empresas polacas durante el proceso de adaptación a las condiciones del mercado libre y la competencia. La ayuda a la reestructuración principalmente toma la forma de préstamos, garantías financieras o la implementación de diversas actividades de formación.

Según la Agencia, a 22 de enero de 2003 había 46 solicitudes en curso de empresas que deseaban emprender un proceso de reestructuración. Desde esa fecha, dos de estas empresas han retirado su solicitud. El 26 de marzo de 2003 la Agencia había emitido 38 dictámenes sobre las solicitudes de reestructuración, con seis casos pendientes. Un total de 20 de estos casos implicaban la reestructuración del empleo en la empresa. En términos de sector, nueve aplicaciones provenían del sector minero, ocho del sector del acero y metalurgia, seis del sector de la salud, cinco del sector químico, cuatro del sector de metal y electromecánica, tres del sector militar y dos del sector de la construcción naval.

Información y consulta

La legislación polaca que entró en vigor el 24 de abril de 2003 y transpone las directivas de la UE sobre los despidos colectivos establece las obligaciones de los empresarios en materia de información y consulta en caso de reestructuraciones que impliquen despidos colectivos. Sus disposiciones siguen los dictados de la Directiva. Antes de que los despidos se hagan efectivos, el empresario debe informar a los sindicatos de sus motivos, del número de trabajadores implicados y del criterio aplicado. Los empresarios también deben presentarles un plan financiero.

La ley exige a los empresarios que consulten con los sindicatos con el objetivo de hallar la mejor solución posible en términos del empleo dentro del marco de la reestructuración.

Esta solución podría incluir medidas tales como la ayuda a los trabajadores para obtener cualificaciones adicionales o su reconversión, o su recolocación en puestos alternativos.

El empresario también se obliga a informar a la agencia de empleo local de sus planes de efectuar despidos colectivos. Los despidos no pueden realizarse antes de los 30 días posteriores a la notificación a la agencia de empleo.

Alternativas al despido

La ley estipula que los trabajadores despedidos deben recibir una indemnización en función de su antigüedad: un mes de salario por hasta dos años de antigüedad, dos meses de salario por entre dos y ocho años de antigüedad y tres meses de salario por más de ocho años de antigüedad.

El empresario no tiene obligación legal de ofrecer alternativas al despido. Sin embargo, las medidas alternativas normalmente se consiguen por acuerdo. Tales medidas incluyen programas de jubilación anticipada, formación para los trabajadores despedidos y préstamos para la creación de nuevas empresas.

Asimismo, si un empresario ha realizado despidos colectivos y tiene previsto contratar a personas para el mismo puesto dentro de un período de 15 meses posterior al despido, tiene la obligación de ofrecer ese empleo a las personas que previamente los ocuparon antes de ser despedidos.

La negociación colectiva

La negociación colectiva sobre los planes de reestructuración se efectúa caso por caso. La magnitud y nivel de la negociación depende de la fuerza del sindicato en un sector particular. En el sector minero, por ejemplo, los últimos meses han visto una serie de protestas organizadas por el influyente sindicato de mineros. Su resultado ha sido un cambio de la política gubernamental, con la anulación del previsto cierre de minas (EIRR n° 360 p.10). En lugar de los cierres, las minas serán fusionadas y sus deudas anuladas. Además, el Gobierno ha garantizado que ningún minero será objeto de un despido obligatorio. Aunque el empleo en este sector será reducido como parte de la reestructuración, los que pierdan sus empleos podrán beneficiarse de una serie de opciones, incluyendo el empleo alternativo en minas activas, la jubilación anticipada con el 75% del sueldo anterior, la formación y asesoramiento gratuito y préstamos para montar un negocio.

Cualquier conflicto que surja durante la negociación colectiva sobre la reestructuración cae dentro del ámbito de aplicación de la Ley sobre la resolución de conflictos colectivos. Esta ley establece tres pasos: negociaciones, mediación y arbitraje voluntario. Conforme a la Ley, estas tres fases deben aplicarse en este orden. Así, si no se puede llegar a un acuerdo mediante las negociaciones, comienza la mediación, dirigida por un tercero independiente. Si aún no se alcanza un acuerdo, los sindicatos tienen el derecho de ir a la huelga, si bien esta opción se puede suspender si ambas partes deciden someter el asunto a arbitraje. El laudo será vinculante para ambas partes salvo acuerdo en contrario previo al inicio del arbitraje. Una huelga emprendida antes de que la mediación haya concluido se considerará ilegal.

El debate

La reestructuración, sobre todo en el sector público, ha sido una realidad cotidiana en Polonia durante más de una década. Siguen las reestructuraciones dentro de la economía, con el Gobierno jugando un papel importante en la toma de decisiones. En el sector minero, como se ha señalado más arriba, un plan de reestructuración conllevará la transformación de esta industria, pero también importantes pérdidas de empleo, que se prevé gestionar de una manera socialmente responsable.

Los últimos meses no han visto un descenso en el número de despidos anunciados: las cifras durante los diez primeros meses de 2003 demuestran que, anunciados casi 90.000 pérdidas de empleo, el número real de recortes laborales efectuados fue menor, situándose en torno a 72.000 (EIRR nº 362 p.12).

PORTUGAL

Definiciones y estadísticas

No existe una definición generalmente aceptada de lo que constituye la reestructuración socialmente responsable de las empresas en Portugal. No se disponen de estadísticas generales que contabilicen el número de empresas que se reestructuran por motivos estructurales, económicos o tecnológicos, o mediante fusiones y adquisiciones, o el efecto que tiene sobre el nivel de empleo. No obstante, cifras generales para el año 2003 demuestran que el número global de despidos aumentó en un 20,5%, a comparación con el año anterior (EIRR nº 362 p.13). En general, 94 empresas efectuaron despidos colectivos durante el año 2003, a comparación con 71 en el año 2002.

El Centro Europeo de Supervisión del Cambio ha observado que, durante el tercer trimestre del año 2003, el número de reducciones de empleo anunciadas por motivos de reestructuración fue de 3,4 empleos por cada 10.000 personas empleadas en Portugal. Esta cifra está por debajo de la media comunitaria de 5,3*.

En los últimos años se ha visto una considerable actividad en materia de fusiones en los sectores de seguros y banca. En el sector de las comunicaciones ya hay cuatro grupos dominantes (Portugal Telecom, Empreza, Cofina y Media Capital). A diferencia del sector de la banca, donde las pérdidas de empleo se atribuyen principalmente a las fusiones, los despidos en el sector de las comunicaciones, sobre todo entre periodistas, se atribuyen a factores económicos.

Los últimos años también han visto la relocación de muchas empresas en otros países, sobre todo en los sectores textil y del calzado.

Información y consulta

El nuevo código laboral portugués, que entró en vigor en diciembre de 2003, establece en su preámbulo que sus disposiciones dan cumplimiento a las directivas de la UE relativas a los despidos colectivos y a los traspasos de empresas. Si un empresario desea iniciar un proceso de reestructuración que ocasionará despidos colectivos, debe informar a la comisión de los trabajadores (comité de empresa) por escrito (o, si no hay comité de empresa, a los representantes sindicales pertinentes). También debe informar al Ministerio de Trabajo. La notificación expondrá los motivos de los despidos, adjuntará una relación de los trabajadores a despedir con indicación del

criterio utilizado para realizar la selección, el período en el que los despidos se prevén y el método de cálculo de las indemnizaciones por despido si se sitúan por encima de los mínimos establecidos por ley o por convenio colectivo. Si la empresa no dispone ni de comité de empresa ni de un representante sindical, la notificación ha de remitirse a los trabajadores individualmente afectados, los cuales disponen de cinco días para nombrar un comité representativo al que el empresario puede enviar la información pertinente.

La negociación con los representantes de los trabajadores

En los diez días siguientes a la notificación hay una fase de información y negociación entre el empresario y el órgano que representa a los trabajadores, con el objeto de alcanzar un acuerdo sobre la envergadura de los despidos, sus efectos y otras medidas destinadas a reducir el número de trabajadores despedidos (ver más abajo). Un representante del Ministerio de Trabajo participa en estas negociaciones con el fin de garantizar que el proceso se lleva a cabo de manera apropiada y ayudar a las partes a llegar a un acuerdo general.

Sin embargo, las partes no tienen la obligación de concluir en un acuerdo. Si se alcanza un acuerdo o si a los 20 días de la notificación original no hay acuerdo, el empresario informa a cada trabajador a despedir de la decisión que le concierne. En esta fase hay que exponer el motivo del despido indicando el nivel de indemnización. Esta notificación debe enviarse, al menos, 60 días antes de que los despidos se hagan efectivos. En caso contrario el empresario debe pagar por el tiempo transcurrido fuera del período de notificación.

En la práctica, los empresarios que desean reducir sus plantillas usan este proceso formal de despidos en raras ocasiones. En cambio buscan llegar a un acuerdo con sus trabajadores sobre la baja voluntaria, lo que implica indemnizaciones por despido por encima del nivel establecido por ley. Los observadores señalan que, de esta manera, evitan la publicidad negativa asociada con los despidos de gran envergadura.

Alternativas al despido

Durante la mencionada fase de negociación se exploran alternativas a los despidos. Estas alternativas incluyen la suspensión temporal del empleo, las reducciones de jornada, la reclasificación de los trabajadores, la recolocación y la jubilación anticipada. Es necesario obtener el acuerdo de cada trabajador para la medida alternativa específica contemplada.

En el año 2003 de los 3.236 despidos anunciados, 1.357 extinguieron su relación laboral por acuerdo mutuo antes de la conclusión del proceso de despidos y a 1.160 les ofrecieron alternativas al despido, incluyendo la jubilación anticipada, la reclasificación o la transferencia.

Cuando los despidos son acordados, la indemnización por despido es de un mes de salario por año de antigüedad, con un mínimo de tres meses de salario.

La negociación colectiva

La reestructuración y la responsabilidad social no han sido objeto de atención especial en la negociación colectiva en los últimos años, si bien el conocimiento del problema está en aumento. El sindicato de los periodistas portugueses (Sindicato dos Jornalistas), enfrentado a casos incontables de periodistas que aceptan la baja voluntaria, recientemente llamó la atención del Gobierno sobre la necesidad de supervisar este fenómeno y sugirió una revisión por la Inspección de Trabajo.

Supervisión

Se han producido algunas iniciativas gubernamentales, con la participación de las administraciones locales, autónomas y regionales, destinadas a fomentar el empleo y crear trabajo en áreas afectadas por altos niveles de desempleo. Estas iniciativas incluyen, sobre todo, las zonas tradicionales de la industria textil, como el Vale do Ave, la región de Oporto y Cova da Beira.

El debate

La reciente actividad de reestructuración en el sector de la banca portuguesa ha dado lugar a los mayores niveles de debate y cierta controversia. Sin embargo no se ha producido ninguna medida específica o plan de acción como resultado. Cierta controversia también rodea las decisiones de empresas de cerrar plantas industriales y trasladar la producción al extranjero, con el resultado de que la comunidad local se siente abandonada.

En otras áreas de la economía no se ha producido ningún debate y los observadores señalan que tal ausencia se debe al predominio de los acuerdos de baja incentivada.

La reestructuración en Portugal

Uno de los casos de reestructuración de mayor notoriedad en meses recientes implica a la planta de automóviles de Autoeuropa en Palmeta, a unos 35 kilómetros de Lisboa. Esta planta produce VW Sharans, Ford Galaxy y Seat Alhambras. Se creó en el año 1991 contractualmente entre el Gobierno portugués, Volkswagen y Ford, y representó la inversión más importante realizada en Portugal hasta la fecha. Hasta ahora ha recibido más de 1,9 millones de euros en inversiones y se la considera una de las mejores y más modernas plantas de su clase. En 2003 produjo 109.647 vehículos con una plantilla de 3.200 trabajadores. Otras 388 empresas proveedores dependen de la planta.

Sin embargo, en el año 2002 Autoeuropa entró en crisis y su productividad empezó a caer significativamente. En marzo del año 2003 la empresa estaba considerando el despido de 400 trabajadores. En ese momento la comisión de los trabajadores (comité de empresa) y la dirección de la planta elaboraron un acuerdo que interrumpió la producción durante 16 días, creando también un sistema de cuentas de tiempo de trabajo para permitir el uso flexible de la jornada laboral. Como resultado, ningún trabajador perdió su empleo y el acuerdo, que entró en vigor en junio de 2003, fue un hito en las relaciones industriales portuguesas. El acuerdo también requirió que los trabajadores renunciasen a la revalorización de sus salarios durante un año.

Sin embargo, en septiembre del año 2003 la producción siguió cayendo y la dirección diseñó una propuesta alternativa para interrumpir la producción durante 35 días en 2004 y 43 días en 2005, sosteniendo que 600 empleos estarían amenazados si tales medidas no se llevasen a cabo. En ese momento la dirección y el comité de empresa comenzaron las negociaciones y alcanzaron un acuerdo en noviembre de 2003. Los puntos principales del acuerdo son:

- la supresión del aumento salarial del 3,9% previsto para 2004;
- los trabajadores se beneficiarán de 22 días de baja con salario básico durante las interrupciones en la producción;
- se efectuará un pago único de 550 euros en septiembre de 2004, destinado a cubrir el período entre octubre de 2004 y diciembre de 2005;

- se aumentará la flexibilidad de la jornada laboral, si bien se mantiene el presente sistema de rotación de dos turnos;
- las vacaciones anuales se aumentarán a 23 días para todos los trabajadores, con un día adicional para los trabajadores que mantengan su tasa de ausencias en un máximo de 24 horas a lo largo del año, y dos días adicionales para los que lo hagan en un máximo de ocho horas; y
- la empresa se compromete a no efectuar despidos obligatorios antes de diciembre de 2005.

Una vez se concluyó el acuerdo, Autoeuropa se comprometió a invertir 440 millones de euros en la planta durante 2004 y a aumentar esta cifra hasta 600 millones de euros antes de 2009. Esta inversión facilitará la producción de un nuevo modelo de VW a partir del año 2005. La empresa también ha firmado un contrato de inversión con el Gobierno que le permitirá beneficiarse de incentivos fiscales y financieros por valor de 71 millones de euros.

Este acuerdo ha sido recibido como una iniciativa pionera al utilizar la flexibilidad en la jornada como método para evitar despidos importantes durante un período de baja productividad. La planta aumentará su productividad de nuevo cuando se introduzca el nuevo modelo de VW.



Definiciones y estadísticas

Aunque hay mucho debate acerca de este problema en España, parece que la responsabilidad social en casos de reestructuración no está muy desarrollada. Tampoco existe una definición aceptada de lo que constituye, si bien las empresas sólo obtienen permiso de las autoridades laborales pertinentes para proceder con regulaciones de empleo si se adhieren a las disposiciones legales que rigen los derechos de los trabajadores en estos casos (ver más abajo para detalles).

En los últimos años se ha observado una ola de procesos de reestructuración, cierres y despidos colectivos en España. Estos fenómenos pueden contabilizarse con precisión, ya que las autoridades guardan archivos de los despidos colectivos que aprueban. Así, en 2002, un total de 4.819 solicitudes para regulaciones de empleo fueron presentadas por los empresarios, afectando a 85.510 trabajadores. De éstas, 4.474 fueron aceptadas e implicaron a 71.643 trabajadores. De entre las aprobadas, la mayoría (3.514, con 56.120 trabajadores afectados) se realizaron con el acuerdo de los sindicatos (960, con 15.523 trabajadores afectados, no se acordaron con los sindicatos).

De las 4.474 solicitudes para efectuar regulaciones de empleo que fueron aceptadas, 43 tenían un vínculo directo a procesos de reestructuración y preveían el despido de 364 trabajadores (de un total de 39.975 trabajadores). Otros motivos de las regulaciones de empleo incluían las dificultades económicas, una caída en la demanda y en el número de pedidos, un recorte de productividad, dificultades técnicas y razones organizativas.

Las cifras para la primera mitad del año 2003 demuestran que se efectuaron 2.814 solicitudes para realizar una regulación de empleo, afectando a 63.758 trabajadores. De ellas, 2.609 fueron autorizadas, afectando a 52.991 trabajadores y 17 de éstas tenían un vínculo directo con procesos de reestructuración, afectando a 136 trabajadores.

Las cifras preliminares más recientes para todo el año 2003 demuestran que se ha apreciado un aumento significativo en el número de despidos (12,6% en comparación con las cifras del año 2002). No obstante, el número total de expedientes de regulación de empleo aprobados por las autoridades laborales era ligeramente más bajo que en 2002 (4.191).

TABLA I: CAUSAS DE DESPIDOS Y NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS, ENERO-JULIO 2003

Causa	Número de solicitudes de efectuar despidos	Número de despidos
Reestructuración	17	136
Dificultades financieras	348	7.069
Caída en la demanda	116	2.837
Bancarota	43	1.388
Caída de la productividad	31	1.200
Aplicación de medidas económicas	669	11.148
Motivos técnicos	264	2.954
Motivos estructurales	33	282
Motivos organizativos	598	13.587
Fuerza mayor	400	11.726
Otros motivos	90	664

Fuente: Ministerio de Trabajo 2003

TABLA 2: EJEMPLOS DE RECORTES Y CONGELACIONES SALARIALES PARA SALVAR EMPLEOS Y EVITAR CIERRES

Empresa	Medida
Fisipe	Reducción de costes salariales exigida por el nuevo propietario. Acuerdo para recortar el salario en un 15% para toda la plantilla en la planta barcelonesa de la empresa. Sin embargo, no fue aceptado el plan de negocio del nuevo propietario.
Printer	Reducción salarial de un 10% acordada en 2002.
Hewlett-Packard	Reducción salarial debida a una caída en la demanda.
Pollplastic	Reducciones salariales como medida de salvar la empresa.
Indo	Congelación salarial introducida tras pérdidas significativas.
Donar (New Pol)	Congelación salarial bajo consideración como alternativa a 400 despidos por una capacidad de producción excesiva.
IBM	Oferta de un año sabático a los trabajadores, con el 35% del salario, para ahorrar costes.
Volkswagen Navarra	Acuerdo de reducir el salario en 5 MX en 2003 y 2004 y de reducir la jornada, como medidas para salvar 590 empleos.
Nissan	Introducción de una “doble escala salarial”, estableciendo salarios un 17% más bajos para las nuevas contrataciones. Esta medida fue acordada como alternativa a una congelación salarial.
Pirelli cables	Salarios más bajos para las nuevas contrataciones.
Telefónica	Congelación salarial en 2003 para 1.700 directivos tras unas pérdidas financieras importantes.
Frape-Behr	Amenaza de relocalización de las instalaciones desde Barcelona a Tarragona si no se pueden alcanzar ahorros del 20%.
Falbar	Acuerdo de trabajar una hora extra al día durante un período de 20 días, sin remuneración adicional.

Fuente: El País

Información y consulta

Según la legislación española, que transpone las directivas relativas a los derechos de información y consulta de los trabajadores en caso de una reestructuración que suponga despidos colectivos, después de solicitar el permiso de las autoridades laborales pertinentes para proceder con los despidos, se abre un período de consulta con los representantes de los trabajadores. Los empresarios deben declarar sus intenciones por escrito y presentar una copia de tal declaración a las autoridades laborales correspondientes.

No existe obligación de alcanzar un acuerdo con los representantes de los trabajadores sobre los planes de despido, aunque el resultado del período de información y consulta debe notificarse a las autoridades laborales pertinentes. Las autoridades laborales decidirán si autorizan los despidos o no. No obstante, en casos de fuerza mayor, los empresarios, después de solicitar autorización de las autoridades laborales, pueden simplemente comunicar sus intenciones a los representantes de los trabajadores sin estar sujetos al período concreto de consulta.

Desde el año 1997, en los casos en que las autorizaciones para efectuar regulaciones de empleo son competencia de las autoridades laborales dependientes de la administración central, la ten-

dencia es que todas las solicitudes se aprueban, mientras que si son las administraciones autonómicas las responsables de aprobar la solicitud, se rechazan alrededor del 6% de los casos.

La negociación con los representantes de los trabajadores

Como se ha señalado arriba, los empresarios deben consultar a los representantes de los trabajadores sobre sus planes de reestructuración que impliquen despidos colectivos. Este período de consulta dura 30 días (o 15 días si el número de despidos previstos es inferior a 15), durante los cuales se celebran las negociaciones. Sin embargo, no hay obligación de llegar a un acuerdo. Si se alcanza un acuerdo, éste requiere la aprobación de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, representantes de los trabajadores o representantes del sindicato implicado. Si no hay acuerdo, las autoridades laborales tomarán la decisión. En efecto, este proceso puede bloquear o retrasar los planes de reestructuración de un empresario. Tanto el empresario como los trabajadores pueden alegar que la otra parte ha actuado en contra de sus intereses.

Como se puede apreciar en las estadísticas citadas anteriormente, en la inmensa mayoría de los casos de procesos de reestructuración que implican despidos se llega a un acuerdo entre la dirección y los representantes de los trabajadores.

Alternativas al despido

La ley obliga a los empresarios a ofrecer medidas diseñadas para aliviar los efectos sociales de la reestructuración. En realidad, la medida utilizada con más frecuencia es ofertar la jubilación anticipada. UGT ha estimado que aquellos trabajadores que se acogen a la jubilación anticipada cobran una media de entre el 35% y el 50% de su salario anterior, mientras que aquellos trabajadores que se jubilan a la edad ordinaria de jubilación cobran una media del 60% de su salario anterior.

Está muy extendido el uso de las bajas incentivadas como una manera de amortiguar los despidos. Además, muchos casos de reestructuración han incluido un estudio detallado de la situación individual de los trabajadores afectados, ofreciendo el empresario diversas opciones diseñadas a medida, tales como la recolocación.

En un creciente número de casos los trabajadores de una empresa en crisis estarán dispuestos a aceptar un recorte colectivo salarial con el fin de salvar empleos. Sin embargo, según un informe publicado en el diario El País, las empresas sólo tienden a aceptar esta medida si se encuentran en crisis grave. Un ejemplo pertinente es el reciente acuerdo entre los trabajadores de la empresa textil y química Fisipec, según el cual aceptaron una reducción salarial del 15% para evitar el cierre de la planta de la empresa en Barcelona. Sin embargo, el plan comercial de los nuevos propietarios de la empresa no fue aceptado por las autoridades locales por lo que la planta cerrará, con la pérdida de 422 empleos. Otras iniciativas relacionadas con el salario y destinadas a salvar empleos incluyen la introducción de la llamada "doble escala salarial", que establece salarios más bajos para los recién contratados, congelaciones salariales y un aumento de jornada no remunerado. Para otros ejemplos de recortes salariales acordados, ver la tabla 2.

La negociación colectiva

En general, y dado que los procesos de reestructuración que incluyen despidos colectivos se han convertido en parte de la realidad cotidiana en España, los sindicatos se preocupan por garantizar que se eviten las consecuencias graves para los trabajadores. Así, los sindicatos se concen-

tran en la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores en situaciones reales de reestructuración, en vez de luchar de manera más abstracta por los derechos de los trabajadores en el marco general de la responsabilidad social.

Supervisión

No hay iniciativas de supervisión en marcha en España, si bien el Gobierno, los empresarios y los sindicatos están todos de acuerdo en que hacen falta nuevas medidas legislativas para frenar la actual oleada de despidos alrededor del país. Estas medidas podrían incluir tales iniciativas como sistemas de “alarma” y supervisión, diseñadas para identificar aquellos sectores y empresas que se dirigen hacia dificultades y ayudarlos antes de que la situación se vuelva crítica.

El debate

Aunque el concepto de la reestructuración socialmente responsable de las empresas no es, en general, un tema importante de debate, está claro que las recientes oleadas de despidos colectivos han creado considerable controversia. Los ejemplos recientes más notorios de cierres de plantas han implicado a plantas explotadas por Samsung y Philips. En ambos casos se llegó a acuerdos entre las empresas y los sindicatos implicados, incluyendo indemnizaciones por despido, jubilaciones anticipadas, bajas voluntarias y recolocaciones (EIRR nº 362 p.13). Está claro que el debate continuará, ya que la marea de procesos de reestructuración y despidos no da señales de disminuir en un futuro próximo.

► Ejemplos de reestructuraciones en España

Sintel

En enero de 2001 la empresa de telecomunicaciones Sintel presentó solicitud para efectuar una regulación de empleo con la finalidad de hacer la empresa económicamente viable. Anteriormente Sintel había formado parte del grupo de telecomunicaciones Telefónica. Pretendía suspender los salarios y despedir a 1.200 trabajadores de su plantilla de 1.808. Los sindicatos rechazaron de plano esta propuesta y organizaron manifestaciones en todo el país.

En marzo de 2001 el Ministerio de Trabajo autorizó un plan revisado para despedir a 796 personas. En aquel momento el ministro de Trabajo, Juan Carlos Aparicio, sostuvo que si Sintel no podía efectuar los despidos quedaría en la bancarrota. Sin embargo, el comité de empresa declaró que apelaría esta decisión.

En mayo, la empresa presentó otra solicitud de efectuar despidos, esta vez afectando a 960 trabajadores, lo que significaba que la mayoría de la plantilla era despedida. Las confederaciones sindicales de CC.OO. y UGT pidieron al Gobierno que permitiese a Telefónica, como anterior propietario de Sintel, participar en el mes de consultas con los trabajadores. Finalmente, en agosto de 2001, el Gobierno autorizó un plan diseñado para poner fin a la crisis de Sintel. El plan emergió después de intensas negociaciones entre el Gobierno, Telefónica y CC.OO. y comprendía las siguientes medidas:

- entre el 1 de septiembre de 2001 y el 31 de marzo de 2002, Telefónica ofrecería empleo indefinido en el sector de las telecomunicaciones en torno a la mitad de los trabajadores de Sintel (entre 800 y mil trabajadores);

- se ofrecería la jubilación anticipada a por lo menos 500 trabajadores, con un coste para el erario público de 25.000 millones de las antiguas pesetas (150 millones de euros);
- los trabajadores recibirían del Fondo de Garantía Salarial un total de 4.000 millones de las antiguas pesetas en pagos atrasados; y
- una entidad civil, en representación de todos los trabajadores de Sintel, gestionaría las recolocaciones, el abono de las prestaciones por jubilación anticipada y de los pagos atrasados.

Sin embargo, el conflicto continuó, centrándose en la aplicación del acuerdo. En noviembre del año 2002 unos 300 de trabajadores organizaron protestas alrededor de la sede madrileña del partido político gobernante, el PP, para exigir la aplicación del acuerdo de agosto de 2001. En mayo del año 2003 sólo 244 trabajadores habían aceptado las ofertas de empleo, a pesar de las 965 ofertas que se habían realizado desde agosto de 2001. Un total de 470 trabajadores habían aceptado la jubilación anticipada.

Valeo

En diciembre de 2002 el fabricante de piezas automovilísticas francés Valeo anunció su intención de cerrar su planta de producción de faros de automóvil en Sant Esteve Sesrovires (Barcelona). Mencionó el posible traslado de parte de la producción del fabricante de automóviles Seat a la República Checa y una caída en ventas de automóviles como los motivos de la decisión. Propuso la transferencia de una parte de la plantilla (270 trabajadores) a sus instalaciones en Jaén. Los sindicatos se opusieron al plan. Después de organizar manifestaciones en la planta, tras un cierre temporal, CC.OO. llegó a un acuerdo preliminar con la dirección de la empresa. Este acuerdo ofrecía una jubilación anticipada a los trabajadores de 52 años o más e indemnizaciones por despido de 45 días de salario por cada año de antigüedad, más una bonificación única de 9.000 euros. La empresa también aceptó pagar los costes de relocalización de aquellos trabajadores trasladados a Jaén. Además, aceptó abonar los salarios y contribuciones a la Seguridad Social de los trabajadores mientras cerraba la planta.

Sin embargo, la empresa tomó la decisión de cerrar otra planta en junio del año 2003. Decidió interrumpir la producción de su planta de Abrera (Barcelona), aunque había tomado la decisión, en abril de 2003, de abrir una nueva fábrica en Chrzanow (Polonia). El cierre de la planta de Abrera implicó la pérdida de 406 empleos. Esta decisión provocó protestas organizadas por los sindicatos y, finalmente, un acuerdo que proporcionaba unas indemnizaciones por despido de 61 días de salario por cada año de antigüedad.

Lear

En febrero de 2002 la multinacional Lear Corporation, el tercer mayor fabricante del mundo de componentes eléctricos para el sector automovilístico, anunció su plan de cerrar su planta española en Cervera, en el centro-norte de España. El grupo preveía trasladar parte de la producción a Polonia con el fin de reducir los costes laborales. La medida causaría la pérdida de 1.280 empleos, 928 de los cuales eran contratos indefinidos, en un pueblo de 8.000 habitantes. El mes siguiente, la dirección del grupo ofreció a los sindicatos unas indemnizaciones por despido de 37 días de salario por cada año de antigüedad para los trabajadores que se acogieran a la baja voluntaria. También ofreció la posibilidad de recolocar 170 trabajadores. Esta oferta fue modificada al mes siguiente a 45 días de salario por cada año de antigüedad, con la exigencia del comité de empresa de un pago mínimo de 2.285 euros para todos los trabajadores. El acuerdo final, alcanzado en mayo de 2002, estableció indemnizaciones equivalentes a 60 días de salario por

cada año de antigüedad para los 928 trabajadores con contrato indefinido que perdían sus empleos y la recolocación de 150 trabajadores.

El cierre de la planta costó a la empresa 18 millones de euros, incluyendo el abono de los paquetes de indemnizaciones. Las indemnizaciones variaban desde los 3.600 euros hasta los 170.000, en función de la antigüedad y los niveles salariales. Se permitió a los trabajadores mayores de 55 años seguir de alta en el régimen de Seguridad Social hasta la edad de 65 años.



Definiciones y estadísticas

No existe una definición aceptada de lo que constituye la reestructuración socialmente responsable. La cuestión de la selección de los despidos se aborda en la Ley de Codeterminación (MBL) y en la Ley de Seguridad en el Empleo (LAS), que establecen disposiciones relativas al proceso de negociación y al criterio de selección en una situación de despidos colectivos. El Consejo Nacional del Mercado Laboral (AMS) publica estadísticas cada mes sobre los avisos de despido emitidos por las empresas. También publica estadísticas acerca del número de despidos realmente efectuados después de las negociaciones entre la dirección y los representantes de los trabajadores (ver más abajo). En general, alrededor de la mitad de los despidos originalmente previstos acaban haciéndose efectivos.

Información y consulta

La legislación sueca ha transpuesto las directivas de la UE sobre los despidos colectivos y los trasposos de empresas. En la actualidad, una comisión está estudiando la nueva Directiva relativa a la información y consulta para averiguar si su transposición a la ley sueca implicará algún cambio legislativo.

Según la Ley de Ayuda Laboral (Framjandelagen), un empresario que prevé un proceso de reestructuración que implica un cambio importante en los empleos debe informar a las autoridades laborales acerca de dichos planes, con dos meses de antelación si la empresa tiene menos de 25 trabajadores, cuatro meses de antelación si la empresa tiene entre 25 y 100 trabajadores y seis meses de antelación si la empresa tiene más de cien trabajadores.

Sin embargo, esta Ley no se ha modificado desde el año 1974 y, en la actualidad, se considera básicamente ineficaz, ya que la sanción por no cumplir con la información previa es muy pequeña. Además, la ley ha sido reemplazada en gran parte por un convenio colectivo estatal sobre los “grupos de ajuste” en las empresas que despiden trabajadores.

La MBL establece requisitos legales para los empresarios en materia de información, consulta y negociación acerca de los despidos. En el caso de los cierres de plantas y los despidos de gran envergadura, los sindicatos representativos en la planta tienen el derecho, en virtud de la Ley sobre los asesores de los trabajadores, de convocar a un consultor de gestión empresarial para estudiar la situación económica de la empresa con el fin de aportar al sindicato información adicional a la presentada por el empresario. Mientras estos consultores rara vez ejercen mucha influencia real sobre la decisión final tomada por la dirección, sí proporcionan ayuda al sindicato en el posterior proceso de negociación.

La negociación con los representantes de los trabajadores

La negociación a nivel de planta se centra principalmente en el número de despidos previstos y en la manera de tratar las normas en materia de antigüedad establecidas en la LAS. La Ley estipula que “un trabajador con mayor antigüedad tendrá prioridad sobre un trabajador con una antigüedad menor”.

Sin embargo, este aspecto puede ser negociado entre el empresario y los sindicatos, que habitualmente aceptan el mantenimiento de algunos trabajadores de menor antigüedad pero con funciones importantes dentro del sistema de producción, con la contrapartida de que aunque otros trabajadores de mayor antigüedad son despedidos, el número total de despidos es menor. Otra exigencia común de los sindicatos es la reconversión de los trabajadores de más edad para permitirles ocupar puestos vacantes más cualificados.

No existen convenios colectivos sectoriales o nacionales que regulen la gestión de los despidos colectivos en Suecia. La legislación LAS es de carácter dispositivo, lo cual significa que los sindicatos que negocian los despidos tiene el respaldo de la Ley cuando intentan reducir la magnitud de los despidos e impedir cualquier divergencia de las disposiciones relativas a la antigüedad establecidas en la Ley. Si la lista acordada de despidos no es aplicada por el empresario después de las negociaciones con los sindicatos, éstos pueden llevar al empresario ante un juzgado de lo social, que puede otorgar indemnizaciones cuantiosas al sindicato y a los individuos implicados.

Alternativas al despido

Los empresarios no tienen obligación de considerar alternativas a los despidos en una situación de reestructuración. Sin embargo, en la realidad se acuerdan diversas opciones entre la dirección y los sindicatos a nivel de empresa. Por ejemplo, es habitual que un empresario que va a cerrar una planta ofrezca un empleo alternativo en una de las otras plantas de la empresa y se emprendan negociaciones locales acerca de las condiciones de los traslados.

El desarrollo de la formación y la competencia también se ofrece como una alternativa a los despidos durante períodos de baja actividad. En estos casos el empresario normalmente tiene interés en retener los trabajadores y prevé que las condiciones económicas mejoren en un futuro próximo.

Como en muchos otros países, la jubilación anticipada destaca en muchas negociaciones sobre despidos. Normalmente se ofrece a los trabajadores de 61 años o más en términos relativamente generosos. Sin embargo, el Gobierno, los sindicatos y la comunidad académica aconsejan en contra del uso extendido de esta práctica por razones demográficas.

La negociación colectiva

Los trabajadores administrativos en el sector industrial y el personal de la administración pública han negociado convenios que establecen los llamados fondos de seguridad (Trygghetsfonden, Trygghetsradet), financiados mediante un impuesto sobre la renta del 0,6%. Estos fondos complementan los ingresos y los servicios ofrecidos por los fondos de seguro de desempleo y las agencias de empleo. Cuentan con asesores competentes en sus oficinas regionales que intervienen en una fase temprana del proceso de una reestructuración prevista o cuando se está despidiendo a trabajadores individuales. Asimismo, ofrecen asesoramiento individual, desarrollo de competencias, ayudas para poner en marcha un nuevo negocio y prestaciones por desempleo, a menudo en la forma de un pago único.

Cuando estos fondos fueron negociados por primera vez la confederación sindical obrera LO no participó, depositando su confianza en la eficacia de las medidas gubernamentales existentes relativas a la población activa, gestionadas por el AMS.

Sin embargo, ahora que las nuevas tecnologías han dificultado las tareas de las agencias de empleo de la AMS a la hora de encontrar programas colectivos o individualizados de desarrollo de las competencias adaptados a los trabajadores, la LO ha decidido negociar un fondo de seguridad laboral suplementario.

Supervisión

Existen algunas iniciativas a nivel regional en Suecia destinadas a la supervisión de las empresas y los sectores para prever y anticiparse a las dificultades económicas.

Asimismo, el departamento de investigación de la AMS desempeña actividades de supervisión. Tras un proceso enorme de reestructuración en Ericsson, el grupo insignia de las telecomunicaciones de Suecia, que redujo los empleos de 107.000 a 53.000, el Gobierno nombró un ex-responsable sindical jubilado, Hans Karlsson, para supervisar el caso y actuar como intermediario entre empresas, sindicatos, comunidades, Gobierno y la AMS. Concretamente, su misión era la de:

- tratar de amortiguar el impacto de los despidos en las comunidades implicadas, a través del diálogo;
- averiguar si Ericsson prevé responsabilizarse por encima de sus obligaciones legales de los trabajadores despedidos y los efectos sobre las comunidades;
- buscar formas de cooperación para aliviar el impacto sobre las comunidades afectadas, con consulta a las partes implicadas; e
- informar sobre las medidas que se han aplicado, o que se prevén aplicar, y sugerir las acciones que el Gobierno podría emprender para estar mejor preparado para situaciones similares cara al futuro.

El debate

Hay acaloradas discusiones sobre el problema de la reestructuración y cómo gestionarla tras la acaecida en Ericsson. La AMS ha publicado un estudio sobre las medidas para mitigar los efectos negativos de la reestructuración que señala el ejemplo de Ericsson como no necesariamente positivo. Sostiene que los trabajadores despedidos que han recibido grandes indemnizaciones por despido tienden a “acomodarse durante demasiado tiempo”, lo cual tiene un impacto negativo en la posterior búsqueda de un empleo alternativo.

Por el contrario, el estudio demuestra que la búsqueda inmediata de un nuevo empleo -antes de que se haga efectivo el despido- generalmente tiene más éxito. Esta opción tiende a reducir el desempleo y evitar los efectos psicológicos y médicos de quedar en el paro. El director de la AMS ha declarado, por tanto, que la AMS debe gastar menos dinero, tiempo y esfuerzo en prolongar la seguridad en el empleo y en ampliar las indemnizaciones por despido. En cambio, debe aceptar que habrá despidos en un proceso de reestructuración y proporcionar asesoramiento individual a los afectados.

► **Conclusiones del informe encargado por el Gobierno sueco sobre la reestructuración tras el caso Ericsson**

Tras la reestructuración del grupo de telecomunicaciones sueco Ericsson, que ha reducido la plantilla a la mitad a lo largo de los últimos dos años, el Gobierno decidió encargar un informe sobre la gestión de las reestructuraciones y sus efectos.

El informe, elaborado por Hans Karlsson, ex-vicepresidente de la confederación sindical LO, fue publicado el 18 de abril de 2002. Sus conclusiones principales se exponen a continuación.

Mayor previsión

Una cuestión recurrente en el debate es si las autoridades gubernamentales y locales pueden, de una manera más sistemática y en una fase temprana, indicar qué comunidades o mercados laborales locales son susceptibles de verse afectados por despidos y regulaciones de empleo. La agencia de desarrollo empresarial sueca Nutek recientemente publicó un estudio sobre este tema. En general, sin embargo, es difícil hacer predicciones con algún grado razonable de precisión. No obstante, las autoridades gubernamentales y locales poseen cierta información sobre la estructura industrial. El problema reside en predecir con algún grado de precisión, y a tiempo, qué ramas pueden desplomarse y cuáles serían las consecuencias. El informe señala que nadie podría haber previsto con precisión los recientes desarrollos repentinos en los sectores de la tecnología de la información y de las telecomunicaciones.

Se recomienda que el Gobierno sueco invierta más en medidas preventivas. Las áreas donde el Gobierno podría establecer planes y prepararse para actuar rápidamente, según la experiencia de Ericsson, incluyen la capacitación y la formación y las inversiones en infraestructuras. En casi todas las comunidades en las que se radicaba Ericsson los asuntos más importantes se referían a la participación gubernamental en la mejora y construcción de carreteras, ferrocarriles y aeropuertos. Este tipo de inversión gubernamental es, según las empresas y los políticos locales, la mejor manera de ayudar a las comunidades para que se ayuden a sí mismas y creen empleo.

Prepararse para afrontar la crisis

El informe señala que es relativamente alto el nivel de preparación necesaria para hacer frente a las crisis que implican elevados números de despidos. En todos los lugares visitados por el Sr. Karlsson para elaborar el informe, las autoridades locales, las organizaciones y los individuos actuaron con rapidez y eficacia para organizar las medidas para hacer frente a la situación. Sin embargo, los problemas surgen cuando la crisis inmediata ha disminuido y comienza la tarea cotidiana de implementar las medidas.

En opinión del Sr. Karlsson, es necesaria que una persona de contacto o un grupo de coordinación actúe de nexo entre las autoridades locales y las otras entidades implicadas (el Gobierno, las empresas que realizan los despidos y los individuos afectados). El informe sugiere complementar las funciones de coordinación existentes que desempeñan los servicios locales de la AMS. Esto dejaría más tiempo para seguir y participar en los procesos y para resolver problemas. También acortaría las cadenas de toma de decisiones entre los niveles nacional y local. Estos individuos o grupos deben prepararse para estar activos durante un período de tiempo extendido.

También hay que estudiar el uso de la financiación gubernamental. Si hubiera más margen para el uso *ad hoc* de la financiación, el Gobierno no estaría obligado a tomar decisiones en función de cada caso individual. Sin embargo, hay que asegurarse de que el Gobierno no financie costes que deberían soportar los empresarios y que no se desequilibre el balance de responsabilidad de la financiación entre la comunidad local y el Gobierno.

La seguridad del empleo en la reestructuración

La selección en los despidos y la seguridad en el empleo en una situación de reestructuración es actualmente tema de debate en Suecia. Una comisión gubernamental está estudiando el tema, con el objeto de decidir si los presentes acuerdos sobre la seguridad en el empleo para los trabajadores administrativos en el sector privado y el sector público podrían ampliarse para comprender el mercado laboral en su totalidad.

El informe señala que existe una necesidad de condiciones generales que ofrezcan opciones similares a todos los trabajadores tras un despido. Sin embargo, también observa que la actual legislación en materia de seguridad laboral, la LAS, que establece normas que ofrecen protección contra el despido para los trabajadores, en función de la antigüedad (ver texto principal), no se debe modificar. El Sr. Karlsson sugiere, en cambio, que los agentes sociales deben trabajar juntos para encontrar soluciones mediante la negociación colectiva.

REINO UNIDO

Definiciones y estadísticas

No existe una definición generalmente aceptada de responsabilidad social. Sin embargo, el Ministerio de Comercio e Industria (DTI) del Reino Unido emitió un informe en el año 2002 sobre la responsabilidad social corporativa, que describe una empresa socialmente responsable como aquella que "reconoce que sus actividades tienen un impacto más amplio en la sociedad en la que opera; como respuesta, tiene en cuenta los impactos sobre la economía, la sociedad, el medio ambiente y los derechos humanos de sus actividades alrededor del mundo; y trata de buscar beneficios al trabajar conjuntamente con otros grupos y organizaciones".

El último número de Labour Market Trends, publicado por la Agencia Nacional de Estadística (ONS) en marzo de 2004, señala que durante los tres meses anteriores a noviembre de 2003 el índice de despidos era de 6,1 por cada mil trabajadores, basado en cifras que no se ajustan de manera estacional. Esta cifra representa una caída del 0,7% a lo largo del año. En términos de sexo, se desglosa en 7,4 hombres y 4,7 mujeres por cada mil trabajadores. En el momento del análisis el 47,6% de los despedidos habían encontrado un empleo. Esta tasa de re-empleo ha aumentado un 2,4% con respecto al año anterior.

Información y consulta

La ley británica obliga a los empresarios a informar y consultar a los representantes sindicales correspondientes si van a emprender un proceso de reestructuración que prevea despidos colectivos (definidos como al menos 20 trabajadores en un único centro de trabajo en un plazo de 90 días). Si no hay representantes sindicales deben informar y consultar a otros representantes apropiados. En general las consultas deben celebrarse 30 días antes de que se haga efectivo el pri-

mero de los despidos (si se prevén entre 20 y 99 despidos en un único centro de trabajo en un período de 90 días). Este plazo se amplía a 90 días cuando se prevén cien despidos o más en un único centro de trabajo.

En circunstancias especiales, cuando no es factible que los empresarios cumplan íntegramente los requisitos para los períodos mínimos de consulta o divulgación de información, éstos deben hacer todo lo que sea razonablemente posible para cumplir los requisitos.

Esta consulta debe incluir maneras de evitar los despidos o de reducir el número de los mismos y de mitigar sus efectos. La legislación no exige que se llegue a un acuerdo entre el empresario y el sindicato o los representantes de los trabajadores, pero los empresarios deben consultar de buena fe con el objetivo de alcanzar acuerdo.

Hay cierta controversia sobre la divulgación de información sensible durante una consulta en un proceso de reestructuración que pueda potencialmente afectar al precio de las acciones. El Gobierno del Reino Unido (el Ministerio de Comercio e Industria) declara expresamente que “las normas de los mercados de valores no impiden que los representantes de los trabajadores estén informados y sean consultados con antelación cuando se prevén despidos colectivos dentro de una reestructuración (por ejemplo el cierre de una planta o una nueva adquisición) susceptible de proporcionar información sensible con respecto a los precios.

Se puede disponer que los representantes de los trabajadores estén sujetos a restricciones de confidencialidad durante un período determinado pero, al mismo tiempo, que estén adecuadamente informados para entablar consultas constructivas con el empresario.

Los empresarios también tienen la obligación de informar al Ministerio de cualquier despido colectivo voluntario u obligatorio antes de que se haga efectivo.

La negociación con los representantes de los trabajadores

Como se ha señalado más arriba, aunque los empresarios no tienen la obligación de alcanzar un acuerdo con el sindicato o con los representantes de los trabajadores, las partes deben negociar de buena fe, con el objetivo de llegar a un acuerdo. En la práctica, se alcanzan acuerdos de manera habitual entre la dirección y los representantes del sindicato/los trabajadores sobre los efectos en el empleo de los planes de reestructuración. Un estudio del IRS sobre la reestructuración encontró que el 56% de las empresas participantes consultaba a los sindicatos y seis de cada diez animaba a su personal a participar en la elaboración de las nuevas prácticas operativas. De este grupo, la mitad utilizaba la consulta colectiva con los representantes de los trabajadores y tres de cada diez negociaba con los sindicatos.

Alternativas al despido

Los empresarios británicos no tienen una obligación legal de ofrecer una alternativa a los despidos previstos. Sin embargo, la negociación colectiva entre los empresarios y los sindicatos a menudo produce la elaboración de paquetes de ayuda para los trabajadores amenazados con la pérdida de sus empleos tras un proceso de reestructuración.

Los trabajadores con una antigüedad de más de dos años tienen derecho a una indemnización legal por despido, en función de su antigüedad. Para trabajadores de entre 18 y 21 años, la indemnización será igual a media semana de salario por cada año de antigüedad, con la sema-

na salarial topada en 270 libras esterlinas. Para trabajadores de entre 22 y 40 años, la indemnización aumenta hasta una semana de salario por cada año de antigüedad y una semana y media de salario por cada año de antigüedad para aquellos de entre 41 y 65 años.

Los trabajadores también tienen derecho a un período “razonable” de baja para buscar un nuevo empleo. En la práctica, muchos empresarios son más generosos con las indemnizaciones por despido (el mencionado estudio del IRS encontró que, de 59 empresarios estudiados, sólo nueve dijeron que sus indemnizaciones por despido no superaban el mínimo legal).

Se pueden acordar alternativas a los despidos entre los empresarios y los representantes de los sindicatos/trabajadores. Tales alternativas pueden incluir elementos como la jubilación anticipada, la recolocación dentro del grupo y la reconversión. Otros servicios, como la colocación externa - ayuda para que los trabajadores escojan sus opciones profesionales futuras, redacten un currículum y soliciten un empleo- también se ofrece de manera habitual a los trabajadores despedidos por los empresarios. El estudio del IRS encontró que el 86% de los empresarios estudiados ofrecían esta posibilidad, ya fuese mediante servicios internos o con proveedores externos.

La negociación colectiva

Los empresarios no tienen obligación legal de alcanzar un acuerdo con los trabajadores o con los representantes del sindicato sobre los planes de reestructuración que impliquen despidos. Sin embargo, hay numerosos casos en los que los empresarios y los representantes de los trabajadores/sindicatos han alcanzado un acuerdo sobre cuestiones tales como el número de despidos a efectuar y las medidas para mitigar sus efectos. Estas negociaciones a menudo se celebran en el contexto de acuerdos de asociación a nivel del centro de trabajo.

Supervisión

El mejor ejemplo de supervisión en el Reino Unido ha sido desarrollado por el Gobierno escocés, el Scottish Executive. Su Acción de Asociación para Salvar el Empleo (PASO) fue lanzada en 2000 y con el objetivo de actuar como marco nacional para ayudar a las empresas en crisis. Su propósito es crear un sistema de “alarma” para identificar y ayudar a las empresas antes de que entren en una situación en la que los despidos resulten inevitables. La iniciativa es una red permanente, compuesta de sociedades locales (equipos de respuesta local) sobre una base regional. Estos equipos comprenden a representantes de las autoridades locales, los sindicatos, los empresarios y las agencias de empleo. Ofrecen apoyo y asesoramiento a las empresas en crisis. Si los despidos son inevitables, los equipos ayudan a las empresas a gestionar la situación. También les ofrecen apoyo a los individuos, como el acceso a formación de calidad y asesoramiento en su desarrollo profesional.

El debate

El Reino Unido ha sufrido una oleada de procesos de reestructuración y despidos colectivos en toda la economía durante los últimos años. Las empresas se han reestructurado, despidiendo a personal en los sectores tanto de manufacturación como de servicios, provocando controversia y debate.

Los sindicatos han centrado sus esfuerzos, en general, sobre los problemas más amplios de la responsabilidad social corporativa y la ética en la empresa. Así, el trabajo con respecto a la responsabilidad social en las reestructuraciones normalmente se centra en casos individuales de reestructura-

ción prevista. Además, problemas como la fuga de empleos en los centros de atención telefónica desde el Reino Unido a países como la India han movilizado a los sindicatos. Durante el año 2003 el Sindicato de Trabajadores de la Comunicación (CWU) amenazó a British Telecom (BT) con movilizaciones de protesta si continuaba con sus planes de exportar a la India unos 200.000 empleos de sus centros de atención al cliente. Esta situación surgió después de un acuerdo entre el CWU y BT que permitía a la empresa crear a unos dos mil empleos adicionales en Bangalore pero que le obligaba a proteger los empleos existentes en los centros de atención en el Reino Unido (EIRR n° 353 p.13). Los sindicatos se preocupan porque muchos centros de atención telefónica en el Reino Unido operan en las zonas de rentas más bajas, las cuales no pueden permitirse el lujo de perder empleos y que ya han sufrido la pérdida de gran número de empleos en el sector manufacturero.

Un estudio que se va a publicar en *IRS Employment Review*** en mayo de 2004 demostrará que la reestructuración organizacional ha sido, por un margen considerable, el mayor reto del último año para responsables de recursos humanos en el Reino Unido. Basada en un estudio de 519 organizaciones del sector privado del Reino Unido, la investigación encontró que este problema se consideraba más importante que la contratación, la fidelización de los trabajadores y la gestión del absentismo que encabezaron la lista en años anteriores. Los encuestados también preveían que la reestructuración sería su mayor prioridad durante los próximos 12 meses.

**European Reestructuring Monitor Quarterly, Número 2 – otoño 2003. Centro Europeo de Supervisión del Cambio.*

+ Reducir salarios para sobrevivir, El País, 29 de febrero de 2004, p.66.

*** IRS Employment Review 799, www.irsemploymentreview.com. EIRR*

► **La gestión de las reestructuraciones en el Reino Unido**

Una reciente investigación llevada a cabo por el IRS, publicada en febrero de 2004*, analizaba a 94 empresas que empleaban conjuntamente alrededor de 165.000 trabajadores. Estudió el papel de los recursos humanos en la gestión del proceso de reestructuración y el efecto de la reestructuración sobre los trabajadores.

El estudio encontró que más de una de cada siete organizaciones había sufrido una reestructuración en el período anterior al último año y una de cada cinco la había sufrido en los últimos tres años. En la mayoría de los casos la reestructuración se había motivado por diversas razones, siendo las más importantes la necesidad de reducir la plantilla y el deseo de orientarse más hacia los clientes. Las adquisiciones, las fusiones y la necesidad de penetrar en nuevos mercados también se citaron como causas importantes, al igual que la necesidad de racionalizar la dirección, aumentar la eficiencia y reducir costes.

De un total de 43 organizaciones examinadas, al menos la mitad de los trabajadores estuvieron afectados por la reestructuración y en 17 todo el personal estuvo implicado. La recolocación interna fue el destino más frecuente para el personal, citada por 51 empresas. Fue seguida por la reclasificación, citada por 48 empresas; el despido obligatorio, citado por 45; la baja voluntaria, citada por 40; la introducción de nuevas estructuras de salario/clasificación, citada por 28; la jubilación anticipada, citada por 27; cambios significativos en las prácticas laborales, citados por 24; y la reconversión, también citada por 24.

En el 56% de los casos las organizaciones disponían de representación sindical y, en algo más de la mitad de éstas, el personal afectado podía ejercer alguna influencia sobre el proceso. Seis de

cada diez empresarios animaron a sus trabajadores a contribuir en la elaboración de las nuevas prácticas laborales y, de este grupo, dos tercios (67%) utilizaron la consulta individual, la mitad (50%) utilizó la consulta colectiva y el 30% utilizó las negociaciones con los sindicatos.

De las 87 organizaciones que respondieron a la pregunta sobre el grado en que la organización había cumplido sus objetivos originales, más de siete de cada diez indicaron un buen nivel de éxito.

* *"The changing shape of work - how organizations restructure", IRS Employment Review 794, febrero de 2004.*

► **La reestructuración en el Reino Unido: La experiencia de H&R Johnson Tiles**

H&R Johnson Tiles es el mayor fabricante de azulejos de cerámica del Reino Unido. Produce baldosines para su venta en todo el mundo. Está ubicado en Tunstall, Stoke-on-Trent, y lleva funcionando más de cien años. Cuando fue adquirido por Norcros en 1979 suministraba al 70% del mercado británico. Sin embargo, debido a los cambios en el mercado a finales de los ochenta, la empresa se vio obligada a modificar sus productos, su maquinaria, su tecnología y sus prácticas laborales. También tuvo que abordar el hecho de que sus procesos de producción se extendían por siete emplazamientos, descritos por la empresa como "lugares decimonónicos ruinosos, con prácticas laborales a la par".

La empresa reconoce a tres sindicatos: el sindicato de obreros de la cerámica CATU (secciones de fábrica y administrativa), Amicus y el Transport and General Workers' Union TGTU. Se estableció la mesa única de negociación en 1990, al tiempo que se redujeron las categorías profesionales y la empresa se retiró de la mesa de negociación para un convenio nacional de la industria cerámica. El cambio a la mesa única de negociación produjo el establecimiento de un órgano único de negociación, el Comité de Estudio Conjunto (Joint Review Committee) cuyas competencias van más allá de la negociación salarial.

El primer gran ciclo de reestructuración se llevó a cabo en 1990, seguido por otro en 1998 (aunque otras reestructuraciones menores se habían ejecutado entre 1990 y 1998). En noviembre de 2001 la empresa se trasladó a un nuevo emplazamiento único, lo que supuso tal revuelo que una serie de nuevas prácticas laborales fueron temporalmente interrumpidas. En el verano de 2003 tuvo lugar una reestructuración considerable del personal indirecto, que incluía despidos en toda la empresa. La reestructuración afectó a todo el personal y a todas las funciones.

Prácticas laborales

Anteriormente, las prácticas laborales se basaban en el trabajo a destajo y el "trabajo por tareas" que permitían a los trabajadores de fábrica cumplir su objetivo de producción semanal en unos tres días completos y unas cuantas horas los jueves y viernes. Después, trabajarían horas extras los sábados. El director de producción y técnico de la empresa señaló que, en 1990, estas prácticas laborales llevaron a una situación en la que "eran los trabajadores los que dirigían la fábrica, no la dirección".

La finalidad de la reestructuración era permitir a los directivos dirigir la organización de manera que pudiera responder a presiones externas.

A la dirección le entusiasmaba la idea de trabajar conjuntamente con los sindicatos, en lugar de frente a ellos, dando como resultado un acercamiento al cambio en asociación, lo que ha dejado a la empresa en buen lugar ante el personal, que ha cooperado con los diversos procesos de reestructuración emprendidos por aquélla.

La semana laboral se redujo de 39 a 37 horas, pero la productividad aumentó al mantener la misma producción. En 2000 se acordó un cambio a horas anualizadas, junto con la introducción de un sistema de evaluación del desempeño, trabajo en equipo y una modificación de las categorías profesionales que permitía a trabajadores especializados acometer sencillas tareas de mantenimiento.

- **Estructuras salariales**

Tras el acuerdo de dos años que introdujo la mesa única de negociación, un acuerdo salarial por tres años, firmado en 1992, introdujo una estructura salarial simplificada que reduce varios centenares de tramos a nivel de fábrica a sólo diez. Estos diez fueron a su vez reducidos a seis en 2003, aunque la empresa prevé la creación de una nueva categoría de técnico.

- **Gestionar las reducciones de plantilla**

En general, la plantilla se ha reducido desde 2.300 en 1990 hasta el presente nivel de 469, si bien durante este tiempo pocos trabajadores fueron despedidos de manera obligatoria. Muchas personas aceptaron la baja voluntaria, la mayoría de éstas con una edad superior a 50 años y una antigüedad de 20. Para estas personas los incentivos que ofrecía la empresa eran atractivos. Muchos trabajadores también se acogieron a la jubilación anticipada.

No obstante, la reclasificación fue algo más problemática. Algunas personas querían el despido pero la empresa les deseaba retener, debido a su necesidad de competencias particulares, pero también para ahorrar costes de despido. Las discusiones en torno a este tema fueron acaloradas, pero finalmente se resolvieron de manera amistosa. La reconversión también fue utilizada de forma extendida, ya que los trabajadores tuvieron que aprender a operar con maquinaria nueva y de nuevas maneras.

- **Comunicación**

La empresa cree que la buena comunicación con los trabajadores es una prioridad ya que resulta fundamental para la elaboración de planes de reestructuración. Los directores ejecutivos informan al personal directamente sobre los planes de una reestructuración importante y le invitan a contribuir con ideas. Todas las nuevas iniciativas se presentan al personal en todos los turnos, por medio de reuniones de la plantilla. Si es necesario, los directores manejan los hornos, que no se pueden apagar, para permitir la asistencia de los trabajadores de producción.

Las consultas formales se celebran a través del JRC, que consta de ocho representantes sindicales y tres directores ejecutivos. El JRC se reúne con periodicidad mensual y es responsable de diversos acuerdos en materia de salarios y reestructuración.

Además de las reuniones mensuales del JRC, se celebra una reunión trimestral con todos los miembros del JRC, además de los responsables sindicales a tiempo completo. En estas reuniones se comparte información financiera confidencial de alto nivel y se analizan cuestiones de calidad e iniciativas de ventas.

Fuente: "More than a night on the tiles: restructuring at H&R Johnson", IRS Employment Review nº 795, marzo de 2004.



*Europäischer Metallgewerkschaftsbund
European Metalworkers' Federation
Fédération Européenne des Métallurgistes*

International Trade Union House (ITUH)
Boulevard du Roi Albert II, 5
B-1210 Brussels
Belgium
Phone: +32.2.227.10.10
Fax: +32.2.217.59.63
www.emf-fem.org