

19 de diciembre de 2014

Autor: **Francisco González Moreno**

Secretaría: Secretaría de Acción Sindical

Análisis y valoración de la participación sindical en los Consejos de Administración de las empresas.

La participación sindical en los Órganos de Gestión de las empresas

Introducción

La interpretación de la cláusula de “Estado Social y Democrático de Derecho” es el pilar fundamental sobre el que se sostiene la participación de los sindicatos en distintos ámbitos de la vida pública y en particular, su participación en funciones normativas de los poderes públicos.

Igualmente debemos entender que dentro del conjunto de intereses de la ciudadanía tienen una posición central los intereses económicos y sociales, que abarcan gran parte de los aspectos más relevantes de los ciudadanos en general y los trabajadores en particular. Es por ello que **la democratización social representativa descansa sobre una fuerte institucionalización de los sindicatos**. En consecuencia el sindicato ya no puede tener como única función la negociación de las condiciones de trabajo y salarios, ejerciendo en consecuencia un control de la fuerza del trabajo sino que en un Estado Social, donde los poderes públicos intervienen en el plano económico y en el social, aquella caracterización funcional del sindicato debe también superarse.

En el ámbito de la empresa, la participación de los trabajadores ha tenido y sigue teniendo un amplio recorrido. Desde mediados de los años 70 han sido muchas y diversas las iniciativas que han ido surgiendo en los distintos países de la Unión Europea para potenciar la participación de los trabajadores, con la finalidad última de que el trabajador pueda influir en las decisiones que adopta la empresa en la que trabaja, modificando de esta forma una cierta redistribución de las relaciones de poder en el seno de la misma. Estas iniciativas tienen su origen en un conjunto de prácticas que buscaban asegurar mayores niveles de democracia en las relaciones laborales, teniendo como referente la importante experiencia de la cogestión alemana en la segunda mitad del Siglo XX.

En el caso de España no existe una ley específica sobre los derechos de participación de los trabajadores en la gestión de las empresas privadas y se ha optado por su introducción en la norma laboral vigente, más concretamente en los artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores, en el que dichos derechos abarcan el conocimiento, examen y emisión de informes sobre todas aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como a la propia situación de la empresa y la evolución del empleo.

Análisis de la experiencia sindical en España.

Centrándonos ya en la experiencia de la participación sindical en los órganos de dirección de las empresas de nuestro país, vemos que a pesar de ser un derecho constitucional no ha sido desarrollado por ninguna disposición legal. Teniendo que llevarse a cabo cualquier tipo de cambio en la representación de los trabajadores en la empresa privada **a través de la negociación colectiva.**

Se hace muy difícil hacer una valoración general respecto a la actuación de los sindicatos en los órganos de dirección de las empresas, dado que también las experiencias y las situaciones han sido y son muy diversas, como difícil es evaluar los errores o fallos producidos allá donde se hayan dado. Pero sí podemos y debemos reflexionar sobre cuáles deben ser los objetivos y qué rol debemos jugar en los citados órganos.

Nuestro secretario general en el X Congreso Confederal hizo la siguiente reflexión *“La presencia de representantes de los trabajadores o designados por las organizaciones sindicales, en esos consejos de administración, no han tenido la importancia y efectividad que hubiera sido necesaria y que pretendíamos. No hemos podido contrarrestar, en demasiadas ocasiones, la falta de transparencia. El balance de nuestra presencia en los consejos para los trabajadores y las condiciones de trabajo de las sociedades ha sido en general positiva, pero nuestra labor como administradores ha tenido las mismas carencias que las del resto de miembros de los consejos de administración, muchas. **Por ello debemos reflexionar sobre la conveniencia de mantener inalterada esta situación, allá donde se mantiene.**”*

Queda claro en función de las valoraciones previas, que el sindicato tiene y debe participar en el control y la decisión de aquellos intereses que afecten a los trabajadores. En situaciones de crisis como las actuales, se requiere de un alto nivel de diálogo y consenso social en las decisiones de las empresas, la existencia de órganos de dirección donde el sindicato está presente es importante a la hora de propiciar un diálogo social estable y esto no sólo en los sistemas tradicionales del conflicto colectivo entendido en su máxima expresión, sino también en los problemas de gestión y administración relacionados con la situación y evolución de la empresa. En este sentido, algunos procedimientos participativos **sirven como preámbulo para la negociación** y tienden a propiciar una especialización de las funciones de representación y negociación.

La progresiva privatización, y en algunos casos transnacionalización de las empresas, obligan a reflexionar sobre la idea de que quizás los ordenamientos legislativos y organizativos no se adecuan por completo a la realidad actual y **debemos abrir un espacio para la reflexión sobre las experiencias en participación sindical en especial en algunos sectores.**

Por otra parte no es menos cierto, que la regulación comunitaria ofrece algunas respuestas ofreciendo un marco normativo que ofrece un espacio para la participación de los sindicatos; pero deja el contenido de estos derechos al ámbito nacional con un enfoque en dos sentidos:

- La participación es un concepto amplio que incluye procedimientos de información y consulta y, por tanto, la participación de los trabajadores en los órganos de la empresa.
- No podemos hablar de participación cuando no se tiene capacidad para influir en las decisiones que se deben tomar dentro de la empresa o ejercer influencia en los asuntos de la empresa.

No podemos hacer una valoración general de nuestras experiencias sin detenernos pormenorizadamente en las distintas especificidades, pero lo que sí parece claro es que nos enfrentamos a nuevos retos; y si por algo ha destacado el sindicalismo, y concretamente en nuestra Organización, es por saber adaptarnos a los retos. Es obvio que el sistema en el que hemos estado presentes ha funcionado y dado buenos resultados en el pasado; pero ni las circunstancias, ni la situación económica y social hoy son las mismas de ayer. Nuestro reto sigue siendo democratizar las relaciones laborales y **nuestra herramienta más eficaz y que da sentido a nuestra propia razón de ser, es la negociación colectiva.**

En todo caso tenemos encima de la mesa un gran espacio para la reflexión, las respuestas no se pueden resolver de forma apresurada y necesitamos un gran consenso, tanto en la valoración como en su futura o hipotética aplicación.

De que sepamos acertar, depende en buena medida nuestro poder de influencia en las decisiones no sólo de las empresas, sino de nuestro propio papel ante los trabajadores y la sociedad en general.

Consideraciones Finales

Un aspecto que no podemos obviar es que tenemos participación en los consejos de administración a través de dos vías. Una es la que se produce como consecuencia de nuestra representatividad a través de las urnas con nuestros representantes en las empresas y otra la que se produce a nivel institucional como consecuencia de ser sindicato más representativo a nivel sectorial, de comunidad autónoma o estatal como es el caso que se produce con la participación de los consejos de administración de las autoridades portuarias, mutuas de accidentes de trabajo o cajas de ahorro entre otras.

Con respecto a la primera, se hace una valoración más positiva, en el sentido de que está más pegada al terreno y que los trabajadores de las empresas afectadas lo comprenden y lo asumen mejor, porque sus resultados, aunque a veces no sean positivos, así como nuestra posición sindical son fácilmente visibles para los trabajadores. Sin embargo la participación institucional, se ve como más alejada de la realidad y al mismo tiempo se han dado situaciones paradójicas, aunque no frecuentes, como apoyar candidaturas diferentes y mantener posturas diferentes en algunos consejos de administración fundamentalmente del sector financiero. Por lo que parece evidente que si esta situación se mantiene, la coordinación y la colaboración se debe intensificar, entendiendo que la posición del consejero no se produce a título individual, sino que esta debe ser la posición del sindicato fijada previamente; y para ello es necesario que la organización conozca con anterioridad lo que se va a tratar en dichos consejos y con posterioridad los resultados de los mismos.

Nuestra participación en líneas generales ha sido positiva en los citados consejos, pero no podemos esconder que no hemos sabido conectar con la mayoría de los trabajadores, ni con la sociedad. Ni tampoco hemos sabido explicar porqué es importante nuestra presencia en ellos y menos aun cual ha sido el papel que hemos desempeñado y que seguimos desempeñando.

Es cierto que existe una agria campaña mediática contra todo lo que representa el sindicalismo de clase como el que nosotros representamos, pero eso no nos puede servir de pretexto para que no seamos conscientes de nuestras carencias y limitaciones y desgraciadamente hay que asumir que algunas hemos tenido.

Estamos sufriendo la crisis económica y social más importante que ha sufrido la Unión Europea en general y España en particular en el transcurso de la democracia y como pretexto de ella se están atacando todos los pilares del llamado estado de bienestar. En estos momentos desde la Comisión europea se está llevando a cabo una revisión de las directivas sobre los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores. Desde la CES se tiene la certeza de que existe una estrategia por parte de la Comisión para intentar limitar estos derechos y desde el comité ejecutivo de la CES se ha adoptado una resolución por el fortalecimiento de los derechos de participación, información y consulta de los trabajadores y es en este sentido el único en el que puede y debe ser interpretada nuestra presencia en los órganos de administración de las empresas.

En cualquier caso lo que si está claro por parte del conjunto de los sindicatos europeos, es que en estos momentos se trata de mantener o incluso mejorar los derechos en donde ya estén consolidados e intentar implantar y extender estos derechos allá donde hoy son precarios o están siendo seriamente atacados por las políticas de recorte de derechos sociales.

Con todas estas consideraciones, parece obvio que no podemos hacer dejación de nuestra función representativa, otra cosa es, si estos órganos son el lugar más idóneo para ejercer su desempeño. En cualquier caso, si que parece oportuno hacer algunas precisiones sobre como entendemos que debería ser esa función en el caso de que decidiéramos continuar:

“La estrategia y el Plan de Acción” aprobados por el 12 Congreso de la CES precisa que la participación de los trabajadores es un elemento esencial de la calidad del empleo y que “el derecho a la participación es un derecho fundamental en Europa.” El Congreso de la CES en Atenas en 2001 confirmó la necesidad de “establecer una base normativa europea” respetando las tradiciones nacionales diferentes en términos de implicación de los trabajadores.

Por otra parte se plantea como imprescindible un fortalecimiento de los derechos de los trabajadores a la información, la consulta y participación. La “Estrategia y Plan de Acción” precisa que “los derechos de información, consulta y participación en caso de reestructuración y cambios de propiedad de las empresas deben ser mejorados para dar voz a los trabajadores/as y a los sindicatos la oportunidad de negociar soluciones equitativas para los trabajadores/as” y se termina diciendo que esto se debe hacer en el “contexto de una armonización al alza”.

Con todos estos elementos favorables y desfavorables a nuestra participación en los citados consejos, hacemos el siguiente:

Balance

La presencia en los Consejos de Administración es consecuencia del poder sindical alcanzado en la negociación colectiva y responde a nuestro objetivo de participar en todos los ámbitos en los que se dirimen los intereses y el futuro de los trabajadores, pero los resultados sindicales conseguidos no se corresponden con los riesgos reputacionales.

Si examinamos la labor de nuestros representantes en los Consejos de Administración, las posibilidades de incidir en las decisiones estratégicas de las empresas han sido mínimas cuando no nulas, ya que estas se adoptan en los auténticos consejos de dirección, que se reúnen cuantas veces deciden dejando a los miembros de los Consejos de Administración el mero papel de receptores de sus decisiones.

Existe escasa capacidad de influir en dichos consejos, pero a menudo figuramos como corresponsables de las decisiones tomadas, aun en el caso de que hubiéramos manifestado una clara oposición.

No debemos, ni queremos renunciar a intervenir, pero los Consejos de Administración no son los ámbitos en los que mejor se realiza la intervención.

Debemos potenciar las comisiones de seguimiento paritarias de los convenios teniendo una participación efectiva, desarrollando los derechos de información y consulta recogidos en los artículos 64 y 65 del ET. En donde nuestras propuestas sean manifestadas sin ningún género de duda. Es cierto que quizá no tengamos una información tan de primera mano, como la que nos es proporcionada en los consejos de administración, pero no es menos cierto que a través del riguroso y efectivo desarrollo de sus contenidos, se nos abre la posibilidad de conocer la evolución de la situación general de la empresa, las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos con indicación del número de estos y las tipologías a utilizar, conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria de actividades de la empresa, **así como**

el resto de documentos que se den a conocer a los accionistas y en las mismas condiciones que a estos.

También existe la posibilidad de emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones que afecten a reestructuraciones de plantilla, reducción de jornada, procesos de fusión, planes de formación, implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, etc, etc..

Es decir el elenco de derechos es amplio y no siempre suficientemente utilizados. Es cierto que el poder de organización y dirección sigue siendo potestad del empresario, pero la percepción que tenemos es que no se hace un uso adecuado ni extenso de estos derechos y por tanto a través de la negociación colectiva y la acción sindical, debemos potenciar su buen desarrollo, porque estos son el medio necesario aunque no suficiente para el buen uso de nuestra función representativa. Cuando mejor se justifica y se valora la labor de los sindicatos, es cuando ejercemos con toda responsabilidad la acción sindical. Por tanto no nos parecen muy rigurosas y acertadas algunas reflexiones realizadas en el sentido de que la única participación que en la actualidad tenemos, es la que se produce a través de nuestra participación en los consejos de administración.

El debate no ha hecho más que comenzar y tenemos y debemos reflexionar sobre el momento y la oportunidad de cómo lo hacemos, **pero nuestra valoración a la vista de los resultados antes expuestos es que probablemente ha llegado el momento de reflexionar sobre la conveniencia de mantener nuestra presencia en los consejos de administración de la empresas.**