

EL DERECHO
DE LOS TRABAJADORES
A LA INFORMACIÓN
Y A LA CONSULTA

Carlos de BUEN UNNA*

Tuve la suerte de asistir al VIII Congreso Europeo de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social que se celebró en Bolonia, Italia, del 20 al 23 de septiembre de 2005.

Bien vale la pena el solo hecho de pasar unos días en la capital de la región Emilia Romagna. Es delicioso deambular bajo sus interminables pórticos que protegen al caminante del sol y de la lluvia y que, sin tener que reparar demasiado en las incidencias del clima, lo invitan a conocer sus magníficas plazas, sus torres y palacios medievales, sus iglesias románicas y góticas y a descubrir los íntimos rincones que nos sorprenden al dar vuelta en casi cada esquina. Arribar a la Piazza Maggiore, pasando entre el Palazzo Re Enzo y la Fuente de Neptuno, y contemplar la impresionante fachada de la Basílica de San Petronio, es casi tan impactante como avistar en Florencia la Plaza de la Señoría, pero con la ventaja de que por Bolonia se puede caminar a gusto, sin tener que lidiar con tantos vendedores y turistas. Los muchos cientos de años de sus muros se combinan con la juventud de sus estudiantes, en la ciudad sede de la universidad más antigua del mundo, pero también de los automóviles más modernos y sofisticados: los Ferrari y Ducati, los Lamborghini y Maserati. Ni hablar de sus deliciosas pastas: los tortellini, las lasañas y las tagliatelle; y qué decir de las hermosas mujeres que pueblan sus calles, cuya belleza les permite hacer caso omiso de una moda elegantísima que parece quedarse en las vitrinas para que los visitantes se deleiten, tanto con la ropa en las vidrieras como con las mujeres en las calles.

* Miembro de la Barra Mexicana de Abogados.



Pero no es Bolonia la razón de nuestra colaboración. Queda aquí la invitación a visitarla y a volver ahora a nuestro Congreso.

Entre los distintos temas, hubo dos que concentraron nuestra atención, la “Transferencia de empresas: un compromiso delicado entre la protección individual, el mercado de trabajo y el desarrollo económico”, y “Nuevas fronteras de los derechos de los trabajadores a la información y consulta”. Ahora nos ocuparemos fundamentalmente del segundo, aunque, como veremos, ambos están íntimamente ligados.

Alrededor del derecho de los trabajadores a la información y a la consulta se discuten diversos tópicos: los alcances del derecho y sus límites ante los secretos industriales y la información reservada de las empresas; la oportunidad con la que se debe cumplir la obligación de informar; si se trata de un derecho individual o de un derecho colectivo que requiere de un sindicato o alguna otra forma de representación de los trabajadores; las particularidades que puede revestir frente a la dimensión de las empresas; si es o no necesario establecer en la ley derechos mínimos sobre la información de las empresas o si debe quedar sujeta a la negociación colectiva; las sanciones al empleador que se niegue a proporcionar a sus trabajadores la información a la que tienen derecho o si les proporciona información falsa y, desde luego, el objetivo fundamental de este derecho.

En Europa el tema no es tan novedoso como puede parecernos desde nuestra perspectiva latinoamericana. Se le ha considerado como uno de los pilares del derecho social de la Unión Europea desde su primer Plan de Acción de 1974 y constituye uno de los principios de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de la Comunidad Europea de 1989, junto con otros como la libre circulación; el empleo y la retribución; la mejora de las condiciones de vida y de trabajo; la libertad de asociación y negociación colectiva, y la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

El detonante fundamental del derecho a la información y a la consulta ha sido el de los despidos colectivos producidos por fusiones, escisiones, cierres de establecimientos y otras formas de reestructuración de las empresas, pero también han jugado un papel importante los cambios tecnológicos que afectan la organización y las condiciones de trabajo, la negociación colectiva, la prevención de riesgos y, desde luego, la posible participación de los trabajadores en su administración.

Rigen hoy en la Unión Europea diversas directivas que norman los derechos de los trabajadores en esta materia. Algunas se refieren a ciertos proble-

mas como el de los despidos colectivos en los procesos de reestructuración o los derechos de los trabajadores en los traspasos de empresas o establecimientos; otras más introducen derechos generales en distintos niveles de empresas o grupos empresariales, nacionales y comunitarios. Destaca la directiva 2002/14/CE del 11 de marzo de 2002 que establece un marco general relativo a la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea.

Un tema muy interesante es, sin duda, el de las sanciones por el incumplimiento de la obligación de informar. La Comisión Europea propuso anular las decisiones empresariales que se dieran sin cumplir la obligación de informar a los trabajadores cuando generaran cambios sustanciales en las relaciones laborales. Sin embargo no hubo acuerdo, y en su versión final, la directiva 2002/14/CE dejó a las legislaciones nacionales de los Estados miembros la determinación de las sanciones.

En México no hay mucho qué decir al respecto. Excepcionalmente, como un instrumento de los trabajadores para exigir el cumplimiento de la participación en las utilidades, se les dotó del derecho a conocer la declaración anual del impuesto sobre la renta de su patrón, junto con sus anexos. Fuera de esta disposición del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, no hay otra que tenga que ver con el conocimiento de la situación financiera y de las estrategias empresariales. Inclusive, en su artículo 41, la Ley se refiere al aviso de sustitución patronal que el patrón debe dar a sus trabajadores, pero ni siquiera como un requisito, sino simplemente para que comience a correr el término de seis meses en el que subsiste alguna responsabilidad del patrón sustituido.

El derecho a la información es visto en Europa como un derecho fundamental de los trabajadores, pero también como un instrumento necesario para el buen funcionamiento de las empresas. Los cierres de empresas y establecimientos, las fusiones, escisiones, traspasos y demás operaciones “estratégicas” ocurren con gran frecuencia en nuestro país. En eso estamos tan avanzados como los europeos. Sin embargo, en su gran mayoría, nuestros empresarios siguen creyendo que es mejor mantener a los trabajadores en la ignorancia total respecto de la gestión de las empresas. Y se dicen socialmente comprometidos... 