



El gobierno corporativo, voz de los trabajadores y los intereses laborales: la promesa rota “de un paquete principal mundial de reformas corporativas” en el Reino Unido

Charlotte Villiers, Professor of Company Law and Corporate Governance, University of Bristol

Jornadas Internacionales sobre “Representación del personal y negociación colectiva en los nuevos escenarios laborales”

Oviedo, 26 Septiembre 2022

Introducción

- ¿Por qué traen el sujeto de la forma de gobierno corporativa a una conferencia para abogados de trabajo y expertos de relaciones laborales? El papel explora cambios recientes en el Código de Forma de gobierno Corporativo que introdujo una exigencia para el compromiso de trabajador con la el consejo de administración.
- ¿Hemos alcanzado ‘la etapa de cáncer del capitalismo’ en las palabras de Hyman?
- Casey observa, ‘poco regulado, el capitalismo con enfoque financiero, de décadas recientes ha forjado nuevas capacidades inmensas para beneficios financieros y explotación de trabajo y organizativa.’
- Brexit – y algunos motivos por qué
- Theresa May
- Escándalos del gobierno corporativo
- Cambios de Forma de gobierno Corporativos

El argumento clave

- Los acercamientos a la forma de gobierno corporativa tienden a enfatizar que el papel de la representación de los trabajadores en el consejo de administración es para valor corporativo, interpretación económica o motivación de empleado, desatendiendo las implicaciones para el trabajo, mientras los acercamientos a relaciones laborales pueden concentrarse en el papel de la representación de los trabajadores en la democratización de la economía y la parte jugada por los trabajadores en aquel proceso. Sólo si sus representantes con experiencia pueden tener un papel lleno en la creación de los arreglos y las decisiones corporativas van a la calidad de protecciones ser mejorada. Este es una cuestión de confianza, poder y dignidad humana.

El fondo contextual

Un informe reciente en habilidades y empleo, se relataba que en el Reino Unido, sólo un tercero de empleados relata que ellos se sienten contratados en el trabajo y menos de mitad de empleados del Reino Unido están satisfechos por la cantidad de participación que ellos tienen en la toma de decisiones de lugar de trabajo - Comisión de IPPR en la Justicia Económica, Reforma de Forma de gobierno Corporativa que Gira el negocio hacia éxito a plazo largo, julio de 2017

Índice de Participación europeo – el Reino Unido =23rd de 28 países

Decadencia en ingreso de sindicato en el Reino Unido – 1979 = 13.2 m 2019 = 6.35 m 2020 = 6.56 m 2021 = 6.44

Dominante en el sector público

Mayoría tienen más que 35 años

Los empleos de calidad mala, la inseguridad, salario bajo

‘demasiado a menudo la gente que es supuesta sostener el comercio en gran escala responsable es dibujada de los mismos círculos sociales y profesionales estrechos como el equipo ejecutivo [...] más Tarde este año publicaremos nuestros proyectos no de tener sólo a consumidores representados en bordos de compañía, pero trabajadores también.’
Theresa May, 2016

Informe de Bullock de 1977 – recomendó la posibilidad de co-determinación, pero no fue implementado.

Propuestas recientes estadounidenses Acto de Capitalismo Responsable, Acto de Trabajo de Recompensa

Escándalos Corporativos

British Home Stores Ltd- en 2001 había un exceso de pensión del £5 millones, pero cuando 11,000 personal fue hecho redundante en 2016, el déficit de fondo de pensiones de la empresa era £571 millones con resultado de pérdidas significativas para 20,00 jubilados.

Sports Direct plc- 'un modelo comercial que permite la mayoría de trabajadores tanto en el depósito en Shirebrook como en las tiendas alrededor del Reino Unido ser tratada sin dignidad o respeto' y era 'un ejemplo en particular malo de un negocio que explota a sus trabajadores a fin de maximizar sus ganancias. (Informe del Gobierno)

Financial Times- 'reputación comercial británica no pueden permitirse más señores como Philip Green o Mike Ashley.'

Respuestas del gobierno y el Parlamento

El Green Paper sobre el Gobierno Corporativo de 2016 – “Escuchando a la voz de empleado, por ejemplo, puede conducir a mejor compromiso, mejoras de productividad y ausentismo reducido”



un acercamiento flexible para empresas, apoyadas por legislación o un cambio en el Código de Gobierno Corporativo o una combinación de los dos, u o bien, un acercamiento conducido por industria, voluntario y sostenido por dirección del Financial Reporting Council (FRC), el regulador principal. Las opciones incluidas creando paneles consultivos; los administradores sin poderes ejecutivos existentes que designan para asegurar que las voces de llaves interesados, sobre todo aquel de los trabajadores, están siendo oídos en el consejo de administración; el nombramiento de representantes de los “stakeholders” en el consejo; y reforzando reportaje de exigencias relacionadas con compromiso de los “stakeholders”.



Respuesta del Gobierno - el Gobierno pretendió tratar con las cuestiones de empleo en gran parte introduciendo un marco de reportaje más fuerte, requerimiento de sociedades ser específico sobre como los directores, en sus deberes, han tenido en cuenta asuntos más amplios incluso los intereses de empleados, criando relaciones con proveedores (quién podría incluir a contratistas independientes) y el mantenimiento de una reputación para estándares altos de la conducta comercial.

Provisiones Claves

- El Código 2018 del Gobierno Corporativo
- El Principio E - ‘el consejo de administración debería asegurar que las políticas de personal y las prácticas son consecuentes con los valores de la sociedad y apoyan su éxito sostenible a plazo largo. El personal debería ser capaz de hablar de cualquier asunto de la preocupación.’
- La provisión 2 requiere que empresas incluyan en su informe anual ‘una explicación del acercamiento de la sociedad a inversión en y recompensación su personal.’
- La provisión 5 requiere que sociedades engranen con su personal usando un o una combinación de los métodos siguientes: un director designó del personal; un personal formal panel consultivo; un director sin poderes ejecutivos designado. Si el consejo de administración no ha elegido uno o varios de estos métodos, esto debería explicar que arreglos alternativos están en el lugar y por qué esto considera que ellos son eficaces.
- La provisión 6 requiere que sociedades provean su personal de un medio de provocar inquietudes en confianza y – si ellos desean – anónimamente, y para cualquier tal preocupación identificado para ser encontrado con una investigación proporcionada e independiente y acción de continuación.

Dirección de FRC

- define la ‘voz laboral’ como la comunicación entre el personal y la empresa y reitera los tres caminos para las vistas de los trabajadores crecientes como dispuesto en la Provisión 5 del Documento de Dirección de Código, así como la flexibilidad permitida a sociedades en el acercamiento que ellos eligieron, pero, importantemente, acentúan también que ‘los nuevos arreglos no son queridos para desplazar canales establecidos de arreglos de consulta y comunicación donde éstos existen, por ejemplo, arreglos de negociación colectiva y sistemas de representante de trabajador existentes establecidos por los sindicatos.
- sugiere una amplia variedad de ejemplos de actividades de compromiso de personal que podrían incluir: recibiendo “talent breakfasts/lunches” desayuno/almuerzos de talento, “town halls” ayuntamientos y días abiertos a todos; grupos que escuchan para trabajadores de primera línea y supervisores; grupos consultivos; la reunión de grupos de representantes de personal decididos; la reunión de futuros líderes sin presente de dirección mayor; actualizaciones de medios sociales; la visita de sitios regionales y extranjeros; los colegas invitados del negocio diferente funcionan a reuniones de la junta directiva; AGMs con trabajadores; participación en actividades de desarrollo y formación; revisiones; plataformas digitales de compartir; el establecimiento mentoring entre directores sin poderes ejecutivos y gerentes medios
- Donde una sociedad designa a un administrador al consejo de administración el Documento de Dirección informa que el papel del administrador debe traer una vista de personal al consejo, pero no debe hacer únicamente esto, y el administrador tendrá los mismos deberes y responsabilidades que los otros administradores. Ellos requerirán la formación y apoyarán en el entendimiento de finanza empresarial y toma de decisiones comercial, y como trabajar en un ambiente de colaboración, y en comité.

Comentario

- ¿Podrían estas reformas del gobierno corporativas ser consideradas como un triunfo?
- En resumen, la respuesta es: probablemente no
- apuntado a transacciones 'con el personal' de una sociedad - no se destina el término 'que el personal' se alinee con definiciones legales de personal, empleado, trabajador o similar. En cambio, dan a la sociedad la libertad de decidirse quién es incluido en la definición, mientras que la sociedad explica a quién ellos han incluido, y por qué. Las empresas son dirigidas por el FRC para incluir aquellos con contratos de trabajo formales (permanente, a plazo fijo y horas cero) y otros miembros del personal que son afectados por las decisiones del consejo de administración.
- El Código de gobierno Corporativo no hace ninguna mención de sindicatos – cf la Dirección FRC
- acercamiento pragmático
- responsabilidad de promover el éxito a plazo largo del negocio (la Sección 172, Ley de Sociedades 2006)
- una asignación de prioridades de los objetivos de la sociedad sobre los intereses democráticos de los trabajadores.
- Doble borde de flexibilidad
- da ocasión a 'un par de pillan los outs' porque como una alternativa al nombramiento de administradores laborales, las sociedades podrían optar para designar a un administrador sin poderes ejecutivos existente 'para pretender preocuparse por los intereses de los trabajadores o establecer un panel consultivo de unos empleados. (El Independiente)

Respuestas corporativas

- El Foro de Fondo de Pensiones de Autoridades Local (LAPF) condujo una revisión de sociedades para averiguar como ellos trataban con las nuevas reglas y publicaron sus conclusiones en el mayo de 2019. La mayoría de las sociedades acusadas (el 66 %) declararon que ellos habían decidido cumplir con el Código, aunque el 18 % de sociedades hubiera decidido explicar por qué ellos no cumplirán con este elemento del código. Casi tres cuartos (del 73 %) de aquellos que se habían decidido como ellos obedecerán declarado que ellos harían así designando a un administrador sin poderes ejecutivos designado, mientras el 27 % de sociedades expresó la preferencia para un personal formal panel consultivo. El 5 % de demandados declaró que ellos designarían a un administrador del personal y el 5 % de sociedades declaró que ellos tendrían tanto personal formal panel consultivo como un administrador sin poderes ejecutivos designado.
- Cuando preguntado en la revisión de LAPF por qué las sociedades rechazaron las otras opciones, la respuesta más común era el tamaño del personal; el personal era demasiado grande para ser representado por una persona sola o era demasiado pequeño
- la designación de un administrador laboral el 33 % de tales demandados estuvo preocupado que las medidas podrían ser “tokenistic”, mientras el 22 % lo dijo no era apropiada debido al tamaño de la empresa, y el 11 % respectivamente dijo que esto no trabajaría con el sector de aquella empresa o que esto podría crear conflictos del interés.

First Group

- los negocios británicos principales de todo el Grupo, la comprensión de 12 firmas de autobús y dos concesiones ferroviarias, tienen a su propio administrador laboral, decidido por el personal. Aquellos administradores decididos también votan uno de sus propios al consejo del grupo que comprende de cuatro administradores ejecutivos, incluso un Administrador Laboral del Grupo, junto a ocho administradores sin poderes ejecutivos y hay también los administradores laborales regionales en las empresas separadas del First Group

Mears Plc

- Estableció su primer administrador laboral en el año 2018. El nuevo administrador, empleado en la sociedad desde el 2011, fue establecido por el consejo de administración en vez de elegir por sus compañeros.
- sus responsabilidades incluyen: la participación activa en Reuniones de la junta del consejo, asegurando que todos los intereses laborales a través del Grupo son correctamente avanzados, reflejó y representó; la promoción activa, el apoyo y el estímulo para seguir el Mears valoran y cultura; promoción activa de y participación en iniciativas de generar ideas de mejorar el negocio; entender el orden del día comercial y como esto afecta los intereses laborales; hacerse un campeón para nuevas iniciativas de gente introducidas en la empresa; la interpretación como un foco para empleados que desean contribuir al negocio del consejo de administración; y explicando el trabajo del consejo a sus compañeros empleados y promoviendo oportunidades de empleados para estar implicados en toma de decisiones en la localidad

Sports Direct plc

- Sports Direct tomó medidas para crear la posición de representante de trabajador del consejo de administración en 2017 con la cita de Alex Balacki (no estado de administrador). Él se de personal sin poderes ejecutivos en el enero de 2019
- el proceso de cita implicó un proceso de evaluación interno para seleccionar a tres candidatos acertados, seguidos de una elección de aquellos seleccionados. Alrededor de 23,000 personal tuvieron derecho a votar
- La propia cuenta de Balacki en el Informe Anual 2018 destaca su contribución a la revisión de salario de la sociedad, 'que vio cintas de salario ser ajustadas para guardarlos competitivo y justo. ¡¡' Sin embargo House of Fraser!! Él declaró que las medidas mejoradas fueron puestas en el lugar para asegurar que cualquier cambio en horas previstas para el personal ocasional es supervisado en la oficina central para asegurar la imparcialidad. La reacción siguiente del personal Balacki habló sobre el sujeto de descuentos con el consejo que condujo a la sociedad trialling un esquema realizado y proyectos para nuevos uniformes debía ser rápido rastreada
- Como representante de trabajador y administrador sin poderes ejecutivos de personal desde el enero de 2019, Price relató en el Informe Anual 2019 que ella lanzaba de nuevo un esquema de ventaja donde el personal verá un aumento de ganancias de comisión y que ella tomaría el control de una plataforma de beneficencia social de personal que daría a personal el acceso directo a ella. Además del Representante de Trabajadores, Sports Direct también condujo un diálogo rodante con el personal vía una iniciativa llamada 'Su Empresa, Su Voz.' En este Sistema empleados pueden levantar cualquier cuestión y su reacción es pasado a dirección mayor y Representante de los Trabajadores.

Capita Plc

- Capita Plc anunció la cita de dos administradores laborales sin poderes ejecutivos a partir del 1 de julio de 2019 y es la primera sociedad FTSE250 para hacer tal cita ya que el Primer Grupo hizo en 1989
- seleccionado por el consejo existente de 400 candidatos entre un personal de 63,000. Dos tercios de los candidatos eran el personal bajo y no gerentes
- el papel del administrador sin poderes ejecutivos será concurrente con los papeles cotidianos corrientes de cada persona asignado, con concesiones de tiempo hechas para ellos para cumplir a su administrador laboral sus responsabilidades. Conforme al arreglo ellos recibirán la misma remuneración que otros administradores sin poderes ejecutivos – £64,500 por año encima de sus salarios corrientes

Indeed revisiones de sitio de trabajo

- Para Mears Plc el WebPage de Indeed relata una posición de 3 estrella total (de 599 revisiones) y destaca la insatisfacción significativa por dirección, condiciones trabajadoras y perspectivas de la carrera en Mears. Mientras hay algunas revisiones positivas, muchos describen a gerentes como groseros, despiadados, no escuche, desorganizado, discutiendo encima, y la sociedad descrita como malo o horrendo, horrible
- Sports Direct, con una posición total de 3 estrellas de más de 3000 revisiones, todavía tienen mucho trabajo para hacer a fin de mejorar condiciones trabajadoras y seguridad en el trabajo. Frecuente revisiones negativas y descripciones que comparan el trabajo con esclavitud, basura, mal experimente. 'Cuando comencé en la House of Fraser esto era un lugar de diversión para trabajar en pero entonces un nuevo gerente vino con otros con ella de su viejo lugar de trabajo. El humor se cambió en este lugar de trabajo y era como yo trabajaba en la prisión, no había ninguna clase de la risa más como los nuevos gerentes y el gerente de tienda solía tener todos nosotros en la cerradura abajo y de mi punto de vista como Sports Direct que el dueño Directo había asumido ellos intentaban su mejor para deshacerse de todos los viejos trabajadores y sustituirlos por nuevos contratos precarios.' 'Usado para ser un lugar asombroso para trabajar pero es terrible ahora. La dirección es terrible y nadie sabe lo que ellos hacen. muy falta de personal
- Capita Plc muestran respuestas familiares. De 2.3K examina la Sociedad recibió una posición total de 3.3 estrellas como un lugar para trabajar. Los comentarios típicos incluyen: 'sería mejor emplear los robots; 'con fuerza trabajo para pequeña paga '; 'no apreciado '; 'no hay ninguna cultura de la pertenencia';

Otras empresas

- las empresas no han tomado las reformas en el espíritu ellos fueron queridos. Más bien que designar a trabajadores a sus consejos, más de un tercero de sociedades ha optado, en cambio, para designar a administradores existentes como 'representantes' de los trabajadores de su firma
- Melrose Plc - Durante el 2019, Melrose Plc, el grupo de ingeniería, creó un personal panel consultivo para la promoción del compromiso de personal. El papel del Panel debe confrontar la voz laboral y manifestarse como aquella voz es alimentada en discusiones ejecutivas para cada unidad comercial dentro del grupo. Esta información es alimentada entonces atrás al consejo para la consideración en sus discusiones y toma de decisiones. El Panel comprende del Oficial de Recursos Humano Principal (o equivalente) de cada unidad comercial y un representante de Melrose Group - ningunos trabajadores en el panel!

Informe del FRC 2021: Workforce Engagement and the UK Corporate Governance Code: A Review of Company Reporting and Practice

- FTSE 350: 68% sociedades adoptado el Código:
- El 40 % ha designado un administrador sin poderes ejecutivos, el 12 % ha establecido un panel consultivo y el 16 % ha combinado un panel consultivo con administrador sin poderes ejecutivos designado). Sólo una Sociedad ha designado a un administrador de trabajador añadiendo al cuatro FTSE 350 empresas con administradores de trabajador que preceden el Código.
- El 32 % restante del FTSE 350 empresas no ha adoptado ninguno de los tres opciones sugeridas, en cambio la una o la otra elección adoptar 'los arreglos alternativos' – que son permitido por el Código – o afirmando que sus mecanismos de compromiso existentes son adecuados de satisfacer las exigencias del Código. Mientras un poco de este grupo tiene estructuras existentes desde hace mucho tiempo y eficaces para el compromiso de personal desarrollado más de varios años, los otros confían pesadamente en revisiones de personal combinadas con formas ad hoc del compromiso informal como visitas de sitio.

Informe FRC 2021, continuación

- Los paneles consultivos, muchos de los cuales son cuerpos recién creados, proporcionan algunos ejemplos de innovación. Estos cuerpos toman una variedad de formas, tienen una variedad de nombres, son a veces decididos por trabajadores, pero más a menudo son designados por gerentes.
- Algunos paneles consisten de representantes sindicales, mientras los otros existen en la paralela a estructuras de unión. Ellos hablan de una amplia variedad de cuestiones, que son comúnmente transmitidas al consejo de administración vía cualquiera a ejecutivo mayor o administrador sin poderes ejecutivos designado.
- Para empresas sin paneles y confiando únicamente en administradores sin poderes ejecutivos (NEDs) designado, hay a menudo un poco de ambigüedad en cuanto al papel de estos NEDs y como ellos deberían el interfaz con estructuras de compromiso existentes.
- Los administradores de trabajador desempeñaron un papel valioso, engranando totalmente en las deliberaciones del consejo y descargan de sus deberes legales sin cuestión, así como honra la confianza colocada en ellos con información confidencial.
- Hay diferencias de experiencia entre administradores de trabajador que pretenden traer las vistas del personal entero al consejo de administración y aquellos vistos como allí para proporcionar sólo una perspectiva de trabajador individual

Informe FRC, continuación

- La mayor parte de sociedades no confían únicamente en un canal solo de compromiso, pero tienen al menos dos o tres, por lo general incluso una revisión de personal y otras formas de trabajo de compromiso, y a menudo consulta con sindicatos también. En algunas sociedades hay coordinación excelente y relaciones formalizadas entre estos canales, mientras en los otros hay mucho menos integración y hasta un poco de conflicto entre acercamientos. La negociación colectiva y la consulta con sindicatos pueden complementar la voz de empleado de nivel del consejo de administración, pero los dos canales permanecen distintos y ninguno debería ser usado como la tapa por falta del otro.
- En la gran mayoría de casos, las decisiones en acercamientos al compromiso de personal eran hecho por el consejo de administración sin consulta con el personal. Existen huecos en el reportaje sobre los resultados o el impacto del compromiso de personal.

Objetivos corporativos

La Dirección del FRC al Código de 2018 en el Párrafo 51: 'el compromiso por una variedad de canales formales e informales ayuda al personal a compartir ideas y preocupaciones con la dirección mayor y el consejo de administración. Esto proporciona la reacción útil sobre prácticas comerciales de aquellos entregándolos, y puede ayudar a autorizar a colegas

Reflexiona el Informe de McLeod de 2009 define el compromiso de empleado como sigue:

'un acercamiento de lugar de trabajo diseñó asegurar que los empleados son cometidos a objetivos de su organización y valores, motivaron para contribuir al éxito organizativo, y son capaces al mismo tiempo de realizar su propio sentido del bienestar.'

¿Qué es necesario hacer?

- Confianza - la confianza tiene que ser un proceso de dos modos y el refuerzo de la voz laboral tiene que consistir sólo en esto, no un cambio de Forma de gobierno Corporativo cosmético pero, mejor dicho, esto requiere más cambios estructurales poderosos que incluyen la discusión con sindicatos y sus miembros, los trabajadores.
- Es necesario examinar la forma de gobierno corporativa y el liderazgo por las dinámicas de poder que funcionan
- Hyman - 'defensa del débil es ineludiblemente una pregunta de poder.'
- Collinson y Tourish - los modelos heroicos de dirección, 'han legitimado la concentración del poder, animaron el orgullo más bien que la humildad, ayudada a quitar el poder de los empleados, y jugaron una parte significativa en escándalos comerciales. Ni la sociedad ni sus organizaciones se han beneficiado. Esto es el tiempo para repensar.'
- designe que más de un director de trabajador – tal vez adopte el 'modelo de ascensor' sugerido del ETUC.
- los sindicatos podrían desempeñar un papel importante en el funcionamiento con empleados para desarrollar la maestría y estrategias necesarias de desempeñar su nuevo papel supervisorial – Bodie
- Cambiar la Ley de Sociedades - la sección 172- para quitar primacía de accionista
- Clarificar las políticas de la responsabilidad social corporativa

Conclusión

- Hay una simbiosis entre el tratamiento respetuoso y global de trabajadores y el éxito corporativo pero en un context de poder desigual aquella simbiosis rápidamente desaparece en la práctica
- Los líderes corporativos poderosos, con poco para temer, con poca probabilidad usarán las provisiones en el espíritu en el cual ellos fueron queridos para ser usado. Esto no es ninguna sorpresa - que apenas cualquier sociedad ha tomado la oportunidad de designar a los administradores de trabajador y aquellos que han hecho así han adoptado acercamientos de “tokenistic” al esfuerzo
- Importancia de abogados de trabajo y expertos de Relaciones Laborales
- la democracia en el trabajo ‘es, antes que nada, sobre la dignidad humana – Kowalsky
- las decisiones de forma de gobierno corporativas ‘tienen impactos serios en todos los trabajadores y los gerentes de la empresa’ (Oro)
- la necesidad de 'una lógica radicalmente diferente de sostenibilidad, solidaridad, equidad y dignidad y en el cual discutimos en tierras de la dignidad humana (Hyman)