



MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL

R129 - Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la
empresa, 1967 (núm. 129)



MISH4 Laboral en
Organizaciones



XXI_1.1_OIT_MISH4_1.3_R129_
R0_1967

NORMLEX

Information System on International Labour Standards [Búsqueda](#) [Instrucciones de uso](#) [Glosario](#)

R129 - Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129)

Visualizar en: [Inglés](#) - [Francés](#) - [árabe](#) - [alemán](#) - [ruso](#)

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1967 en su quincuagésima primera reunión;

Habiendo tomado nota de las disposiciones de la Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952;

Considerando conveniente completar las disposiciones de dicho instrumento;

Habiendo decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las comunicaciones dentro de la empresa, cuestión que está incluida en el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Habiendo determinado que estas proposiciones revistan la forma de una recomendación,

adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos sesenta y siete, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967:

I. Consideraciones Generales

1. Cada Miembro debería adoptar las medidas necesarias para poner las disposiciones de la presente Recomendación en conocimiento de las personas, organizaciones y autoridades que puedan estar interesadas en el establecimiento y aplicación de una política de comunicaciones entre la dirección y los trabajadores en la empresa.
2.
 - (1) Tanto los empleadores y sus organizaciones como los trabajadores y sus organizaciones deberían, en su interés común, reconocer la importancia que tiene, dentro de la empresa, un clima de comprensión y confianza mutuas favorable tanto para la eficacia de la empresa como para las aspiraciones de los trabajadores.
 - (2) Este clima debería ser favorecido por la difusión e intercambio rápidos de informaciones tan completas y objetivas como sea posible, sobre los diferentes aspectos de la vida de la empresa y de las condiciones sociales de los trabajadores.
 - (3) Para promover dicho clima, la dirección de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores, debería adoptar las medidas apropiadas para aplicar una política eficaz de comunicaciones con los trabajadores y sus representantes.
3. Una política eficaz de comunicaciones debería asegurar que se difundan informaciones y que se efectúen consultas entre las partes interesadas, en la medida en que la revelación de las informaciones no cause perjuicio a ninguna de las partes, antes de que la dirección adopte decisiones sobre asuntos de mayor interés.

4. Los métodos de comunicación no deberían menoscabar en absoluto la libertad sindical, ni causar perjuicio alguno a los representantes libremente elegidos de los trabajadores ni a sus organizaciones, ni limitar las atribuciones de los organismos que, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, representan al personal.
5. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían proceder a consultas recíprocas y a intercambios de opiniones para examinar las medidas que se deberían adoptar con miras a alentar y fomentar la aceptación y la aplicación efectiva de una política de comunicaciones.
6. Deberían adoptarse medidas para dar a los interesados una formación sobre la utilización de métodos de comunicación y para darles, dentro de lo posible, los datos necesarios para la comprensión de todas las cuestiones que deberían ser objeto de comunicaciones.
7. Para establecer y aplicar una política de comunicaciones, la dirección de la empresa, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los organismos representativos de los trabajadores y, cuando fuere apropiado en virtud de las condiciones nacionales, las autoridades públicas deberían fundarse en las disposiciones que figuran a continuación en la sección II.

II. Elementos de una Política de Comunicaciones en la Empresa

8. Toda política de comunicaciones debería adaptarse a la naturaleza de la empresa interesada, habida cuenta de su importancia y de la composición e intereses de su personal.
9. Para alcanzar sus objetivos, todo sistema de comunicaciones en la empresa debería tratar de asegurar una comunicación real y regular en ambos sentidos:
 - (a) entre los representantes de la dirección (jefe de la empresa, jefe de taller, capataz, etc.) y los trabajadores;
 - (b) entre el jefe de la empresa, el director del personal o cualquier otro representante de la alta dirección y los representantes sindicales o cualquier otra persona que en virtud de la legislación o la práctica nacional o los contratos colectivos esté encargada de representar los intereses de los trabajadores dentro de la empresa.
10. Cuando la dirección desee comunicar informaciones por conducto de los representantes de los trabajadores, y éstos acepten hacerlo, se deberían poner a su disposición medios para que las transmitan rápida y completamente a los trabajadores interesados.
11. Al elegir el medio o los medios de comunicación que considere apropiados para la clase de informaciones que se propone transmitir, la dirección debería tener debidamente en cuenta la naturaleza diferente de las funciones de los supervisores y de los representantes de los trabajadores, a fin de no debilitar sus posiciones respectivas.
12. La elección de los medios apropiados de comunicación y del momento de efectuarla debería fundarse en las circunstancias de cada situación particular y tener en cuenta la práctica nacional.
13. Entre los medios de comunicación podrían figurar los siguientes:
 - (a) reuniones encaminadas a permitir el intercambio de puntos de vista y de informaciones;
 - (b) medios destinados a determinados grupos de trabajadores, como boletines para capataces y manuales de política de personal;
 - (c) medios de comunicación y de información de gran difusión, como revistas y periódicos de empresa; circulares y folletos de información y de acogida; tableros de avisos, informes anuales y financieros redactados de manera que puedan comprenderlos todos los trabajadores; cartas al personal; exposiciones; visitas de la fábrica; películas, películas de vistas fijas y diapositivas; radio y televisión;
 - (d) medios destinados a permitir que los trabajadores hagan sugerencias y expresen su opinión sobre cuestiones relativas al funcionamiento de la empresa.
14. Las informaciones que hayan de comunicarse y su presentación deberían determinarse con miras a la mutua comprensión en lo que respecta a los problemas planteados por la complejidad de las actividades de la empresa.
15.
 - (1) Las informaciones que sean suministradas por la dirección deberían dirigirse, según su naturaleza, a los representantes de los trabajadores o a los miembros del personal, y comprender, en la medida de lo posible, todas las cuestiones de interés para los

trabajadores que se refieran a la marcha y perspectivas futuras de la empresa y a la situación presente y futura de los trabajadores, en la medida en que la revelación de las informaciones no cause perjuicio a las partes.

(2) En especial la dirección debería proporcionar información sobre lo siguiente:

- (a) las condiciones generales de empleo, incluidos la contratación, el traslado y la terminación de la relación de trabajo;
- (b) la descripción de las tareas de los diversos puestos de trabajo y su correspondiente posición en la estructura de la empresa;
- (c) las posibilidades de formación profesional y perspectivas de ascenso en la empresa;
- (d) las condiciones generales de trabajo;
- (e) los reglamentos de seguridad e higiene del trabajo e instrucciones sobre prevención de accidentes y enfermedades profesionales;
- (f) los procedimientos para el examen de reclamaciones, así como las modalidades de su funcionamiento y las condiciones de su utilización;
- (g) los servicios de bienestar para el personal (asistencia médica, sanidad, comedores, alojamiento, actividades de esparcimiento, servicios de ahorro y bancarios, etc.);
- (h) los diferentes sistemas de seguridad social o de asistencia social existentes en la empresa;
- (i) la reglamentación de los regímenes nacionales de seguridad social a que están sujetos los trabajadores por su empleo en la empresa;
- (j) la situación general de la empresa y perspectivas o planes de desarrollo futuro;
- (k) la explicación de las decisiones que probablemente tengan efectos directos o indirectos sobre la situación de los trabajadores en la empresa;
- (l) los métodos de consulta, discusión y cooperación entre la dirección y sus representantes, por una parte, y los trabajadores y sus representantes, por otra.

(3) Si se trata de una cuestión que haya sido objeto de negociaciones entre el empleador y los trabajadores o sus representantes en la empresa, o de un convenio colectivo concluido a un nivel que excede del marco de la empresa, las informaciones transmitidas deberían contener una referencia expresa a tales negociaciones o convenios.

Consultarse los correspondientes

Key Information

Recomendación sobre las comunicaciones entre la dirección y los trabajadores dentro de la empresa

Adopción: Ginebra, 51ª reunión CIT (28 junio 1967) - Estatus: Solicitud de información.

See also

[Sumisiones a las autoridades competentes por país](#)



CAISA TECH