



Encuesta Europea de Empresas 2009: la representación de los trabajadores en los centros de trabajo en Europa

Resumen de conclusiones

Introducción

La representación de los trabajadores en las empresas europeas se realiza a través de diferentes canales, como los comités de empresa, los sindicatos, los comités especiales, los representantes de salud y seguridad y los delegados de personal. En este informe se analizan las principales estructuras de representación de los trabajadores en la empresa en los 27 Estados miembros y en tres países candidatos (la Antigua República Yugoslava de Macedonia, Croacia y Turquía), a partir de dos fuentes de información: 1) las conclusiones de la Encuesta Europea de Empresas (ECS) de 2009 y 2) las hojas informativas nacionales elaboradas por los corresponsales en cada país del Observatorio Europeo de Relaciones Laborales (EIRO).

Los datos de la ECS se obtienen mediante entrevistas telefónicas a los directores de RR.HH. de más de 27 000 centros de trabajo y a más de 6 500 representantes de los trabajadores. Los resultados tienen un gran valor añadido, dada la elevada variabilidad en cuanto a la disponibilidad de datos de ámbito nacional sobre la representación de los trabajadores. En el ámbito europeo, las conclusiones permiten comparar el estado de la representación de los trabajadores en los distintos países y representan, por tanto, una importante aportación al debate sobre la aplicación de la normativa de información y consulta en el lugar de trabajo.

Contexto político

En muchos países, la representación institucionalizada de los intereses de los trabajadores ha evolucionado a lo largo de muchas décadas y constituye actualmente un rasgo consolidado de la democracia laboral. Por el contrario, en algunos Estados miembros, como los países de Europa Oriental, estas estructuras son un fenómeno relativamente nuevo. La Directiva 2002/14/CE, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores, ha desempeñado en el último decenio un importante papel en la configuración de las estructuras de representación de los trabajadores en el lugar de trabajo.

Conclusiones principales

La variedad de las estructuras representativas en Europa es consecuencia de las diferentes tradiciones en materia de relaciones laborales y de las distintas capacidades de los actores colectivos para iniciar alguna forma de consulta con la empresa sobre cuestiones de interés para los trabajadores. Conforme a la ECS, existen cuatro grupos de países en cuanto a los tipos principales de representación en la empresa:

- Un único canal de representación, en el que los comités de empresa son la única estructura posible de representación de los trabajadores: Austria, Alemania, Luxemburgo y los Países Bajos.
- Dos canales posibles de representación, con un papel preferente de los comités de empresa: Bélgica, Francia, Italia y España (en el caso de España, la encuesta únicamente preguntaba sobre la presencia de los comités de empresa, no sobre los sindicatos). En algunos Estados miembros, el sistema de base sindical, unido a los últimos cambios legislativos sobre los comités de empresa, parecen haber impulsado la creación de estos últimos: Estonia, Eslovaquia, Hungría, Rumanía, Letonia, Polonia, el Reino Unido y, en menor medida, Irlanda.
- Dos canales de representación, con un papel preferente de los enlaces sindicales: Dinamarca, Finlandia, Portugal, Eslovenia y Croacia.
- Un único canal de representación, con los sindicatos como único órgano de representación de los trabajadores: Chipre, Malta, Suecia, la Antigua República Yugoslava de Macedonia y Turquía.

Incidencia y cobertura

La mayor incidencia de la representación de los trabajadores en el lugar de trabajo puede encontrarse

en Dinamarca, Suecia y Finlandia, seguidas por Bélgica, España y Luxemburgo. La menor incidencia se observa en Grecia, Portugal, Malta, Turquía, la República Checa y Austria. Normalmente, los nuevos Estados miembros muestran niveles bajos o medios, excepto Rumanía, con uno de los niveles más altos. En cuanto a cobertura, la situación es similar, con un número reducido de países situados en un nivel alto: Luxemburgo, Francia, Croacia, Polonia y Austria (donde las estructuras de representación están más concentradas en los grandes centros de trabajo); y España, Eslovaquia, Chipre, Letonia y Estonia (más presentes en pequeños establecimientos).

Los trabajadores no cubiertos por ninguna forma jurídica de representación en el lugar de trabajo pueden quedar cubiertos, no obstante, por la representación electiva en el ámbito de la empresa o por un organismo específico al efecto. Los países con un número relativamente alto de organismos específicos son generalmente aquellos en los que los comités de empresa son organismos únicos o, al menos, la forma predominante en el marco de un sistema de doble canal (por ejemplo, en Luxemburgo, Alemania, Francia, los Países Bajos, Letonia, Irlanda y Austria).

Umbrales mínimos

La mayoría de los países tienen umbrales mínimos para los comités de empresa, pero no para la representación sindical. En algunos, como Luxemburgo y los Países Bajos, la constitución de los comités de empresa es obligatoria a partir de cierto umbral. En otros países, conforme a lo establecido en la Directiva sobre información y consulta de los trabajadores, los empleadores deben establecer estructuras adecuadas de información y consulta de los trabajadores en los centros de trabajo con más de 50 trabajadores. Algunos países han establecido umbrales más bajos (por ejemplo, los centros de trabajo con más de 30 trabajadores, en el caso de Estonia). Parece no existir una relación clara entre estos umbrales y el grado efectivo de representación, de modo que los países con menores umbrales legales no muestran necesariamente mayores niveles de representación.

En muchos países con formas dobles de representación parece existir una cierta división funcional de los ámbitos de representación: los sindicatos se centran más en la negociación colectiva y los comités de empresa se dedican principalmente a las actividades de información y consulta. Ambas formas de representación de los trabajadores pueden encontrarse en todos los sectores, aunque los sindicatos parecen concentrarse en el sector público, mientras los comités de empresa están más presentes en los sectores de la producción y los servicios privados.

Tamaño de empresa

Los centros de trabajo de menor tamaño, especialmente en los países con sistemas basados en los comités de empresa, tienden a utilizar en

mayor medida formas específicas de representación. Las excepciones a esta regla son España, Chipre, Malta, Turquía, Bulgaria, los países bálticos, Portugal, Grecia y el Reino Unido, donde los comités específicos no están especialmente concentrados en los centros de trabajo de menor tamaño. Prácticamente todos estos países tienen bajos niveles de representación en general, por lo que los centros de trabajo de mayor tamaño utilizan también con frecuencia formas específicas de representación.

Del mismo modo, los sindicatos se centran en el establecimiento de estructuras de representación en las empresas de mayor tamaño, en las que cubren un mayor número de trabajadores, mientras los comités de empresa (como organismos únicos) tienden también a encontrarse en los centros de trabajo de menor tamaño. Esto es interesante, en la medida en que en la mayoría de los países los umbrales mínimos para establecer representación sindical en el ámbito de la empresa son bajos o inexistentes, mientras los umbrales mínimos para los comités de empresa son normalmente más altos. Son excepciones a este respecto Finlandia, Dinamarca y Bélgica, donde los sindicatos se concentran también en los pequeños centros de trabajo.

Indicadores políticos

En muchos Estados miembros en los que han predominado tradicionalmente los sindicatos, las conclusiones indican una presencia considerable de los comités de empresa, operando principalmente junto a los sindicatos, pero también, en algunos países, como única instancia. Por ejemplo, en algunos de los nuevos Estados miembros (Polonia, Rumanía, Letonia y Hungría), pero también en el Reino Unido, donde debido a las últimas modificaciones legislativas los comités de empresa son una forma relativamente nueva, los datos de la encuesta muestran claramente una incidencia y una cobertura muy superiores de los comités de empresa como única forma de representación, en comparación con los informes nacionales.

Esto podría indicar que la encuesta refleja nuevos cambios aún no recogidos en las estadísticas de ámbito nacional, que podrían deberse al efecto de la transposición de la Directiva 2002/14/CE en la promoción de la información y la consulta. Pueden ser precisos nuevos análisis para determinar si esto está favoreciendo una tendencia europea hacia los dobles canales, combinando los comités de empresa con la intervención de los actores sindicales en los centros de trabajo con representación de los trabajadores.

Más información

El informe completo en inglés «*Employee representation at establishment level in Europe*» (La representación de los trabajadores en los centros de trabajo en Europa) está disponible en la dirección de Internet: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1143.htm>

Contacto: Carlos Vacas
cva@eurofound.europa.eu