



Universitat Autònoma de Barcelona

GRADO EN CIENCIAS POLITICAS Y GESTIÓN PÚBLICA.

# Las relaciones laborales en las PYMES:

---

Una visión comparada a nivel europeo.

**Autor: Xavier Medina Chávez**

**Supervisor: Juan Miguel García Noguerols**

**2014/2015**

## SUMARIO

	Página.
<b>1. OBJETIVO Y METODOLOGÍA</b>	<b>3</b>
<b>2. MARCO TEÓRICO</b>	<b>4</b>
2.1 Crisis del modelo de representación laboral	4
2.2 Nuevas formas de gestión empresarial.	5
<b>3. ANÁLISIS COMPARADO</b>	<b>6</b>
3.1 Representación laboral	6
3.2 Desigualdad salarial	9
3.3 Condiciones laborales: temporalidad y parcialidad laboral	11
<b>4. CONCLUSIONES</b>	<b>13</b>
<b>5. REFERENCIAS</b>	<b>15</b>

## 1. OBJETIVO Y METODOLOGÍA

El presente trabajo toma como referencia la unión europea para establecer un análisis de las relaciones laborales (en adelante RRLL) dentro de la pequeña y medianas empresa, y muy particularmente de aquellas que han adaptado su modelo de negocio a la gestión en red. Partiendo de esa base, el análisis pretende establecer un estado de la cuestión cimentándose en los procesos fundamentales dentro de las RRLL.

El enfoque de la investigación es eminentemente descriptivo, tomando la forma de análisis comparado entre los diversos centros de trabajo agrupados bajo una misma matriz (de origen Sueco). Las empresas analizadas entran en la categoría de las PYME, aunque con variaciones en cuanto al número de asalariados y pertenecientes a distintos países miembros de la Unión Europea: España, Italia y Dinamarca. De este modo se pretende que la observación comparativa contemple tanto los efectos de carácter interno: relativos a los marcos regulatorios diferenciados de cada uno de los países de las empresas analizadas, así como aquellos de carácter estructural tales como los mecanismos empresariales que mantienen la unidad operativa de la empresa. El estudio se basa para ello en una serie de entrevistas con diversos trabajadores de cada centro de trabajo:

- Los gerentes de cada una de las empresas.
- Dos responsables de personal de la empresa española e italiana.
- Un representante del comité de empresa en la planta española.
- Dos trabajadores de la empresa italiana y danesa.

A partir de los resultados obtenidos se analizan las desigualdades salariales, junto con indicadores de carácter laboral y contractual relacionados con la proporción de contratos temporales y parciales que tiene cada empresa analizada. Un tercer grupo de indicadores son de carácter sindical, focalizados sobre la participación y afiliación electoral, y muy especialmente mediante el análisis cualitativo de la relación entre la empresa, los sindicatos y los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo. Complementariamente para el estudio se ha realizado el análisis documental en relación a las RR.LL para cada una de las distintas empresas.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Crisis del modelo de representación laboral.

Las condiciones de competencia económica global tanto a nivel de los estados así como en las propias empresas han propiciado el dominio del paradigma neoliberal sobre la agenda económica y política de la gran mayoría de países desarrollados durante las últimas décadas (Harvey, 2011). Dominio que se ha sustentado sobre los trabajos de la denominada como escuela de Chicago, con Milton Friedman y Von Hayek a la cabeza (Duménil & Lévy, 2011). A modo de síntesis y focalizando la atención sobre los efectos que dicha tendencia tiene sobre las RRLL, baste señalar como ejemplos la desregulación de los mercados laborales y una reformulación del modelo de RRLL en base a nuevos escenarios de interacciones entre el asalariado y la empresa (Piore & F.Sabel, 1990). Así pues la crisis del modelo de RR.LL, entendida ésta como las crecientes dificultades que enfrentan la capacidad de acción de los sindicatos y por ende de su poder y legitimidad (Beneyto, 2014), se produce por un lado en base a factores exógenos como los ya mencionados y que dan lugar a una reformulación cuyos principales efectos sobre los mercados laborales son la fragmentación, la precarización, la temporalidad o la desvinculación entre la trayectoria vital y laboral del individuo (Sennett, 2000). Y por otro lado los que denominamos como factores internos, y que tienen que ver básicamente con la legitimidad de los actores y la articulación de sus procesos en base a estrategias de burocratización, o de democracia sindical (Lévesque & al., 2005) (Fairbrother, 1986).

El fenómeno dentro de la U.E se aborda por un lado desde la tesis neo funcionalista del efecto inducido o *spill-over*, y por el otro desde el neoinstitucionalismo y el “efecto societal”. El primero aboga por la homologación de las RR.LL en base a un efecto organizacional derivado de un marco normativo compartido, lo que promueve la homologación de la gestión de las RRLL en aquellos países sobre los que rige. La propuesta neoinstitucionalista no obstante apuesta por una reacción de signo contrario, en tanto que asume que la homogeneización desatará a su vez las resistencias de los propios actores implicados en la RRLL en cada uno de los estados (Beneyto, 2014) (Artiles, 2002).

## **2.2 Nuevas formas de gestión empresarial.**

Las tres empresas analizadas operan dentro de un grupo empresarial de carácter internacional líder en su sector, concretamente al sector siderometalúrgico de carácter comercial. Entre ellas abarcan un gran ámbito de productos que van desde las aplicaciones termoeléctricas para bienes de consumo hasta elementos de control para centrales nucleares, ferrocarriles o industria aeroespacial.

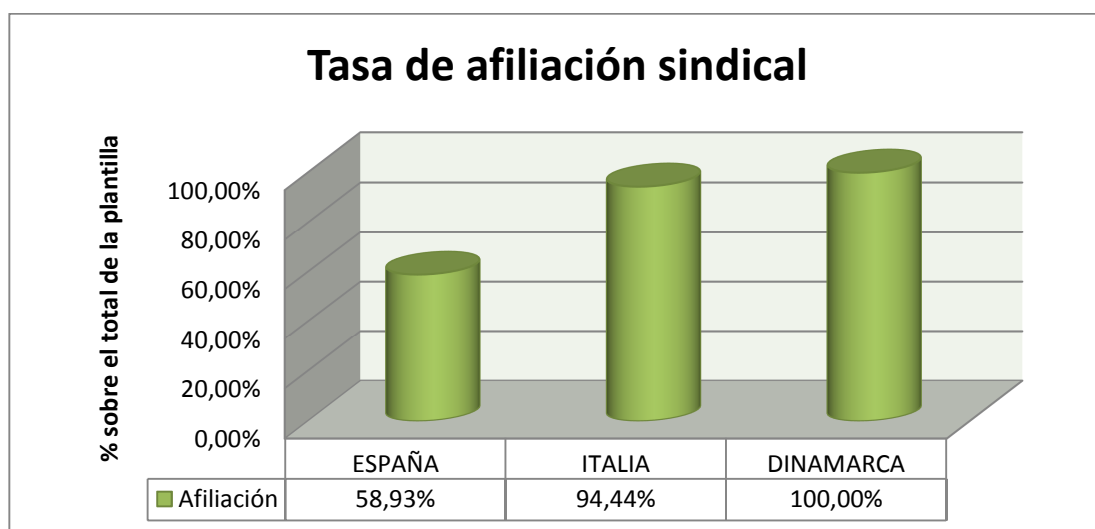
Uno de los factores determinantes sobre las RR.LL deriva de la evolución en la gestión de negocio que experimentan las propias empresas, tal y como se ha señalado. Una de esas innovaciones es el modelo de negocio en red, que se ha expandido por las grandes empresas, de las que IBM es un claro ejemplo. A pesar de ello también en las PYMES han adaptado su modelo de negocio en aras de mayor flexibilidad (Khöler & Artiles, 2005), en un proceso que podría categorizarse como de diversificación del riesgo dentro de una economía globalizada (Castells, 2006). Dicho cambio ha golpeado en los mismos cimientos de la producción en serie, (en su modelo Taylor-fordista), lo que a su vez ha supuesto un cambio de paradigma hasta el punto de considerarlo una segunda ruptura industrial (Piore & F.Sabel, 1990). Los efectos de dicha flexibilización, o su propuesta más refinada “flexiseguridad” (Wilthagen, 2004), se materializan en la temporalidad de los empleos y su vinculación específica para una tarea y servicio limitados en el tiempo, con una remuneración que elude en la media posible las cargas sociales de los salarios y la vinculación estable con el trabajador (Carnoy, 2007).

### 3. ANÁLISIS COMPARADO

#### 3.1 Representación laboral.

En relación con la representación de los trabajadores, la principal diferencia observada entre las distintas empresa analizadas es de carácter estructural y deriva directamente del marco normativo de los distintos países en los que se desarrolla la actividad económica. En el caso italiano y danés, ambas empresas pertenecen a un modelo de representación denominado de “canal único” (Fulton, 2013), especialmente cimentado sobre la figura de los sindicatos (que junto con las uniones de empresarios o patronales, constituyen los principales agentes dentro de la negociación colectiva). Combinado el modelo de canal único en base al sindicato, junto con un nivel de referencia nacional para los acuerdos tal y como se comenta más adelante, en el apartado referente a los convenios laborales. Uno de los efectos observables más evidentes son los elevadísimos índices de afiliación sindical (gráfico 1) combinada con la presencia de un único sindicato en la empresa.

Gráfico 1



Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las entrevistas

A nivel comparativo, en el caso de la empresa italiana la preponderancia de la organización sobre la sección es más que evidente, tal y como señala el responsable de la planta: “...Cualquier negociación, desde los mecanismos de regulación del empleo, incluidos los despidos, se realiza directamente con el sindicato, y si hay acuerdo no se requiere aprobación por parte de ninguna administración pública...”.

La empresa española por su parte presenta el conocido como modelo de doble canal, que permite la cohabitación de las secciones sindicales de cada organización en la empresa con la posibilidad de crear comités de empresa, elegidos democráticamente en representación de todos los trabajadores y representantes elegidos con independencia de su filiación o no a la organización sindical. Las RR.LL se articulan en base a un comité de empresa lo que supone la elección democrática de los representantes de los trabajadores, y en combinación con centros de trabajo pequeños suele suponer además la alta incidencia de factores de carácter interpersonal, tal y como comenta uno de los trabajadores entrevistados: *“...al comité se presentan siempre los mismos, que son los que tratan con el sindicato”*. Esto además sugiere que la confianza en la organización es baja, hecho que corrobora uno de los representantes electos: *“en general la única solución que se nos da desde el sindicato (ante la reforma laboral y la situación económica) es esperar el cambio de gobierno y que no salga otra vez el PP...la gente en general percibe que tiene poco que hacer al respecto”*. Dicha afirmación a su vez parece confirmar por un lado la dependencia para con la organización sindical (burocratización) y por el otro la desvinculación de los trabajadores respecto de sus representantes. Ante los datos de la participación en las últimas elecciones sindicales celebradas en Enero de este mismo año, con elevadísimos índices de participación tal y como muestra el gráfico 2, la respuesta de los trabajadores en referencia a los incentivos para el voto sugiere una combinación de elementos de lealtad personal para el representante que se presenta, y cierto carácter de institucionalización que no parece hacerse extensivo la afiliación sindical: *“Se hace porque es lo que toca”*.

La referencia al proyecto de la representación europea unificada sin embargo no parece estar demasiado presente en las preocupaciones ni de los trabajadores, en la mayoría de los casos por desconocimiento, ni de los propios representantes *“Eso es cosa del sindicato...aún estamos esperando a que nos digan el qué”*. Y en opinión de los propios representantes, y de los directores de personal de todos los centros analizados, el proceso enfrenta serias dificultades por cuanto la representación no puede estar supeditada al conocimiento de los idiomas (la causa idiomática aparece como un factor recurrente), y muy especialmente por la disponibilidad temporal y física para afrontar según que procesos de negociación.

Gráfico 2



Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las entrevistas

A pesar de dicha diferenciación iniciática en el modelo de representación laboral, la clara preponderancia de las organizaciones sindicales en el proceso de negociación colectiva parece un factor común en las empresas analizadas. Por encima de los organismos de representación de las propias empresas y haciéndose al parecer extensible a todo el sector de la pequeña empresa con independencia del país donde ésta radica físicamente. Así parecen demostrarlo las entrevistas a los representantes sindicales de la empresa española, que recurrentemente señalan como la mayor parte de interacciones se ven necesariamente forzadas a articularse a través de las organizaciones, al poseer estas el conocimiento o necesario para un desarrollo ágil y efectivo de las negociaciones. Esto parece corroborarse desde el otro “bando” negociador, tal como señala el gerente de la empresa: *“Existe una clara diferencia de formación y facilidad en función de si la negociación es con el comité o con los sindicatos”*. Así pues los representantes de las secciones o representantes de trabajadores actúan en el mejor de los casos como generadores de *in-puts* de proximidad para sus organizaciones, y su poder se limita únicamente ultimar los cabos sueltos de los convenios, (normalmente mejorándolos en base al conocimiento más detallado que estos poseen acerca del proceso productivo de cada empresa) además de la revisión periódica de dichas condiciones.



### 3.2 Desigualdad salarial

A nivel salarial, las empresas analizadas presentan un patrón de negociación similar, aunque con significativas diferencias que condicionan en gran medida el papel de los representantes de los trabajadores en los propios centros de trabajo. En los tres casos se dan las mismas instancias negociadoras, o la regulación laboral emana de cuerpos regulatorios de naturaleza similar, cuyo patrón se ajusta a la siguiente clasificación por orden de prelación:

- Acuerdos entre los comités de empresa o los representantes de los trabajadores y la propia empresa, por regla general abarca los complementos salariales tales como las comisiones, primas o bonificaciones, además de los derechos sindicales, las horas extraordinarias, el calendario o las condiciones de flexibilización del mismo.
- Acuerdos entre las distintas organizaciones sindicales y patronales, siendo este el cuerpo regulatorio del que emanan la mayoría de las condiciones laborales: la categorización del empleo y la remuneración asociada (peligrosidad, nocturnidad etc). En el caso Italiano, existe además una diferenciación entre los convenios para dirigentes y empleados.
- Por último, en caso de ausencia de un marco regulatorio existe la posibilidad de acogerse a una regulación de mínimos dependiendo de cada estado, ya sean estatutos concretos como en los países mediterráneos<sup>1</sup>, o las diversas leyes que regulan las condiciones del empleo en el caso de Dinamarca<sup>2</sup>.

A pesar de que estructuralmente el modelo presenta pocas variaciones, si existe un elemento claramente diferencial entre ellos referido a la amplitud de los convenios laborales que rigen en cada uno de los países y para la actividad de las empresas analizadas. Así en la empresa española el convenio es de carácter provincial y sectorial, mientras que en el caso de las empresas italiana y danesa los convenios de referencia son de carácter sectorial y nacional, lo que supone un refuerzo de la preponderancia de las organizaciones sobre los representantes en la línea ya mencionada en el apartado relativo a la representación laboral.

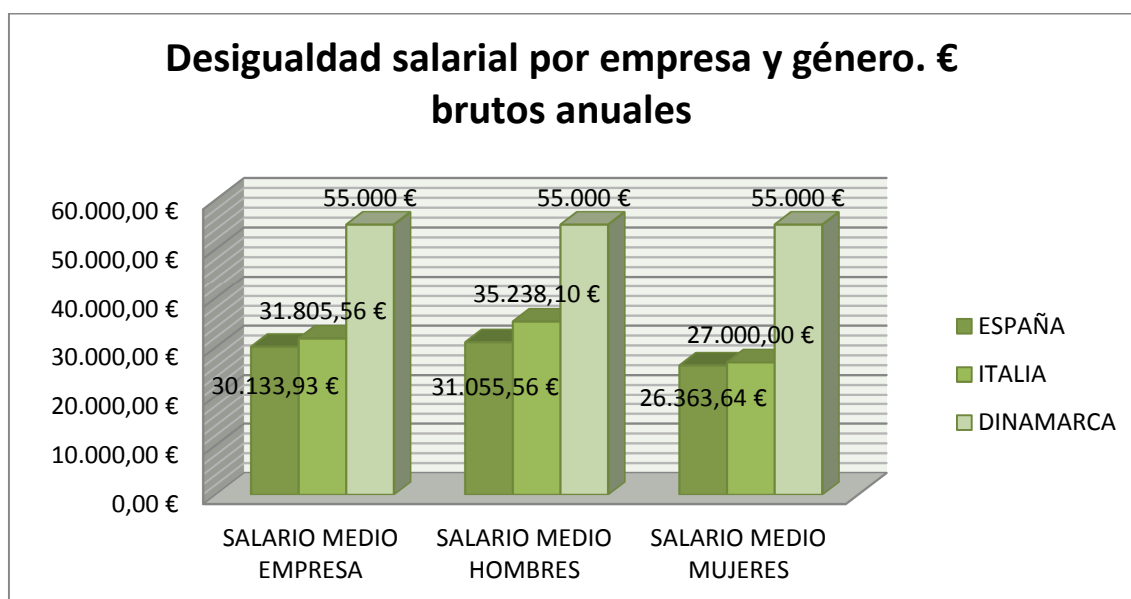
En términos de desigualdad salarial claramente se establecen dos modelos diferenciados: por un lado tenemos el caso de la empresa española donde los salarios vienen delimitados en base a la categorización del empleo, quedando excluida de esta únicamente las retribuciones

<sup>1</sup> El Estatuto de los Trabajadores (Ley 300 de 20 de Mayo) y el “*Statuto dei Lavoratori*” (Decreto ley 66 de 2014).

<sup>2</sup> “*Act on the Labour Court (Arbejdsretsloven)*” y “*Act on Official Conciliators (Forligsmandsloven)*”,

variables en base a las condiciones especiales del puesto de trabajo o las bonificaciones. Mientras que en el caso de las empresas italiana y danesa, únicamente se establece la retribución mínima establecida para el puesto de trabajo, quedando sujeta la retribución final a la negociación entre el trabajador y la empresa, sin mediación por parte del comité de empresa o la organización sindical. Por lo que la limitada regulación puede suponer un factor de clara diferenciación en términos de desigualdad salarial. Tal y como se muestra en el gráfico 3, aún a falta de un análisis pormenorizado de otras causas subyacentes, sugiere que el mayor perjuicio parece producirse en contra de las mujeres, siendo más acusado el caso italiano por cuanto el monto final del salario no está directamente vinculado a la categorización del trabajo permitiendo así cierta discriminación, incluyendo aquella por motivos de género. Así las trabajadoras de la planta italiana presentan a su vez un mayor grado de desigualdad salarial y mayor distancia respecto al salario medio. La comparativa con la empresa danesa resulta cuanto menos llamativa además de por la ausencia de desigualdad de salarial por género, en términos de salario su explicación parece radicar en dos factores. El primero es la diferenciación en cuanto al valor añadido de producto. El segundo y fundamental son los mecanismos tributarios, ya que en Dinamarca la renta de las personas físicas se limita a una cuota fija de 300 euros por trabajador. Esto se compensa en cierto modo gracias a las cargas impositivas absolutas que soporta el trabajador, que para el salario medio de la empresa se sitúa en el 45% (por un IRPF medio del 15% en España, y el 20% en Italia).

Gráfico 3

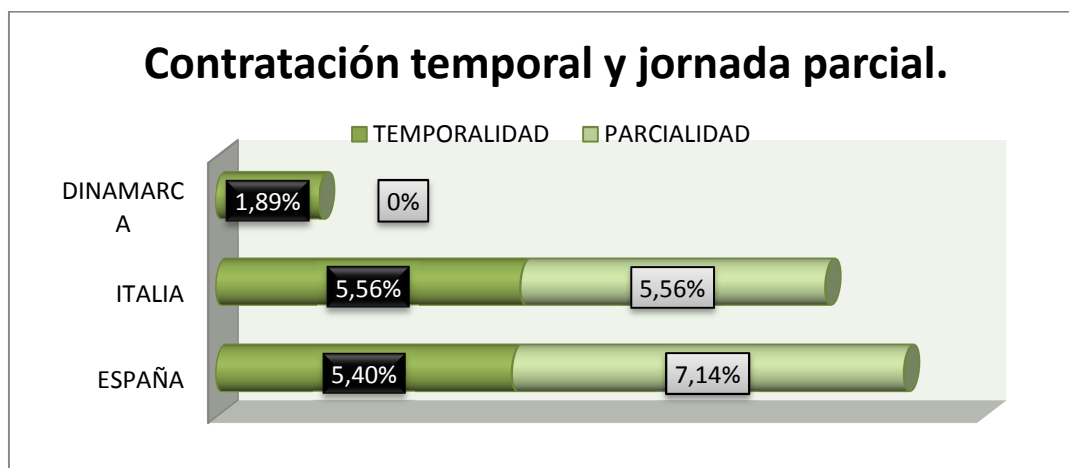


Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las entrevistas.

### 3.3 Condiciones laborales.

Como principales indicadores sobre las condiciones laborales se han tomado la contratación con carácter temporal, así como la contratación en base a jornadas parciales en tanto que son dos características fundamentales de lo que se ha venido a denominar como la flexibilización del mercado laboral, aunque también se asocia a la precarización de dicho mercado. Las tres empresas analizadas en el estudio presentan unos bajos niveles de temporalidad en su plantilla. Si se observa cierta variabilidad en cuanto a las propias empresas. Tal como muestra gráfico 4, el caso español es el que presenta una mayor temporalidad (aunque sea baja en términos absolutos), seguido del caso Italiano y a bastante distancia de los niveles de la empresa danesa, donde esta es de carácter residual. En jornadas parciales la tendencia es muy similar, con niveles absolutos bajos y oscilando entre el 7% en España y el 0% en Dinamarca.

Gráfico 4



Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las entrevistas.

En base a la información de las entrevistas con la dirección de los tres centros de trabajo, se deduce que la temporalidad de los contratos es de carácter coyuntural y específicamente ligado a las bajas por maternidad así como a los picos puntuales de producción. Más allá de eso todos coinciden en señalar la voluntad de la empresa por contratar trabajadores a largo plazo con los mismos en aras de un incremento sostenido en los niveles de calidad. Nuevamente esto supone una cierta contradicción con el “*mainsrteam*” en cuanto a políticas de contratación, por cuanto incluso los representantes de los trabajadores estiman en aproximadamente en un 70% el total de los puestos de trabajo que son de carácter intensivo,

como es el caso de la empresa española, donde según el miembro del comité de empresa *“son tareas que con poca formación y en 15 días, ya las haces como si llevaras 15 años”*.

El análisis de la documentación corporativa y las entrevistas a la dirección de las tres empresas analizadas sugieren que el factor fundamental para explicar dicha política de contratación obedece en gran medida a los efectos de homogeneización inducida, y muy específicamente a la voluntad de mantener cierta unicidad estructural por parte de la matriz en base a sus *“principios corporativos y valores”*.

## 4. CONCLUSIONES

Regresando sobre los objetivos iniciales de la investigación que motiva el presente trabajo ya en primera instancia se constata como en términos generales la situación presenta notables contrastes entre los efectos esperados y la realidad efectiva de las relaciones laborales.

A nivel de la homogeneización europea de los mercados laborales y sus mecanismos de institucionalización de la negociación colectiva, lo cierto es que las dos principales teorías explicativas contrastadas para el análisis pueden argüir anotaciones en su “haber”. Por un lado el efecto organizacional o *spill over* ha provocado ciertamente la armonización de criterios que parecen (al menos en los casos observados) superar las barreras, especialmente las de carácter idiosincrático. Así lo demuestran por ejemplo las políticas de personal y salarios, muy marcadas por las directrices de carácter deontológico que la matriz establece periódicamente mediante conferencias, circulares y material gráfico de soporte.

En la práctica sin embargo, los procesos de homogeneización muestran unos efectos cuanto menos limitados, a sabiendas no obstante de que se trata de un proceso de evolución lenta y progresiva. La articulación de un modelo de representación laboral único, aunque sigue adelante, no parece haber calado aún en la base de los trabajadores ni en sus representantes por cuanto las mayores preocupaciones de los mismos se basan más en las incompatibilidades idiomáticas y la implementación, que en las posibilidades del mismo. Por lo general todo el proceso parece estar apuntalado en base a un proceso de burocratización de las RRLL, y se dirige en la línea de establecer a las organizaciones sindicales como base de la negociación colectiva. Resulta interesante a tal efecto investigar en qué medida dicha tendencia supera las claras barreras que separan a las pequeñas y medianas empresas en términos de RRLL, y muy especialmente el proceso de la empresarización, que apunta en la dirección contraria y sugiere el alejamiento entre los trabajadores y los sindicatos en favor de la negociación directa con la empresa. En ese sentido es interesante observar como aun pareciendo contrarios no parecen excluyentes, por cuanto la negociación en el caso italiano y danés, la establece el trabajador con la empresa, con el convenio actuando únicamente como guía de mínimos, lo que sin duda da lugar a mayor desigualdad salarial en ausencia de correctores “deontológicos”, como sucede en el caso italiano.

En referencia a los impactos de las nuevas formas de gestión empresarial sobre las RRLL lo que se observa es que el efecto, aunque limitado a una serie de ámbitos muy concretos, presenta una significación relevante. Así pues la disparidad salarial entre centros es limitada, si e obvia el caso de Dinamarca en base a los factores diferenciales comentados: valor añadido del producto y sistema tributario.

En cuanto a la unicidad estructural dentro de la gestión en red, la matriz parece haber impuesto sus criterios en cuanto a la política de personal sobre las distintas empresas que operan en su red, redundando esto en unos grados de temporalidad y parcialidad laboral bastante bajos, y que en general se atribuyen por parte de los trabajadores a una mayor sensibilidad social en base a la condición “nórdica” de la matriz. La documentación obtenida en forma de panfletos y boletines sobre los valores corporativos así parece atestiguarlo.

Finalmente en relación con la reconfiguración de los actores que conforman la negociación colectiva, los efectos observados apuntan en la dirección de las investigaciones de *Lévesque* y de *Fairbrother*. En el sentido de su atribución a los mecanismos que articulan la negociación parecen dirigirlo irremediablemente hacia la burocratización de las RRLL, complementándolo a su vez con unos mecanismos democráticos funcionales en el mejor de los casos y cierta empresarización de las mismas en ámbitos tan concretos como el salarial, donde la negociación final del mismo es exclusiva entre el trabajador y la empresa, sin intervención directa por parte del sindicato ni de un representante más que para las actualizaciones del mismo.

## 5. REFERENCIAS:

- Artiles, A. (2002). *Actores y modelos de relaciones laborales: una perspectiva comparada*. Universitat Oberta de Catalunya.
- Beneyto, P. J. (2014). *Representación de los trabajadores en España y en la Unión Europea*. Fundación 1 de Mayo.
- Carnoy, M. (2007). *El trabajo flexible en la era de la información*. Alianza editorial.
- Castells, M. (1999). *La era de la información: economía, sociedad y cultura*. Siglo veintiuno editores.
- Castells, M. (2006). *La sociedad red: una visión global*. Alianza editorial.
- Central organization of employees in Denmark. (s.f.). Recuperado el 05 de 04 de 2015, de [http://www.co\\_industri.dk](http://www.co_industri.dk)
- Danish Industries. (s.f.). Recuperado el 19 de 04 de 2015, de <http://di.dk>
- Duménil, G., & Lévy, D. (2011). *The crisis of neoliberalism*. Harvard University press.
- Fairbrother, P. (1986). Union democracy in australia: accomodation and resistance. *Journal of industrial relations vol.28, núm.2*, 171-190.
- Fulton, L. (2013). [www.worker-participation.eu](http://www.worker-participation.eu). Recuperado el 25 de 03 de 2015, de Labour research department and ETUI: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>
- Harvey, D. (2011). *A brief history of neoliberalism*. Oxford University press.
- Khöler, H., & Artiles, A. M. (2005). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta publicaciones.
- Lavoro, C. N. (s.f.). *contratto metalmeccanici*. Recuperado el 2015 de 03 de 24, de <http://contrattometalmeccanici.itl>
- Lévesque, C., & al., e. (2005). Union disaffection and social identity: democracy as a source of union revitalization. *Work and occupations. vol.32, núm.4*, 400-422.
- Piore, M. J., & F.Sabel, C. (1990). *La segunda ruptura industrial*. Alianza Editorial.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama.
- Wilthagen, T. (2004). The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour markets. *European review of labour and research, summer 2004, vol.10, nº2*, 166-186.