

Condiciones y criterios para el diálogo social en Europa: la perspectiva de los trabajadores

**De la evidencia científica
a la orientación práctica**

Centro Europeo para los Asuntos de los
Trabajadores (EZA)

Guy Van Gyes, Sem Vandekerckhove,
Jan Van Peteghem, Stan De Spiegelaere



La elaboración del informe *“Condiciones y criterios para el diálogo social en Europa - La perspectiva de los trabajadores: de la evidencia científica a la orientación práctica”* ha sido posible gracias al apoyo financiero de la Unión Europea y del trabajo de HIVA (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving) y del Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores (EZA).

Condiciones y criterios para el diálogo social en Europa: la perspectiva de los trabajadores

**De la evidencia científica
a la orientación práctica**

Centro Europeo para los Asuntos de los
Trabajadores (EZA)

Guy Van Gyes, Sem Vandekerckhove,
Jan Van Peteghem, Stan De Spiegelaere

Shaker Verlag
Aquisgrán 2015

Información bibliográfica publicada por la Biblioteca Nacional Alemana
La Biblioteca Nacional Alemana incluye esta publicación en la Bibliografía Nacional Alemana; datos bibliográficos detallados están disponibles en Internet en <http://dnb.d-nb.de>.

Copyright Shaker Verlag 2016

Todos los derechos reservados. No se podrá reproducir, almacenar en ningún sistema de recuperación, transmitir en ninguna forma, ni a través de ningún medio, electrónico, mecánico, a través de fotocopia ni grabación, entre otros, la presente publicación, ni partes de la misma, sin el permiso previo de los editores.

Impreso en Alemania.

Maquetación: HellaDesign, D - 79312 Emmendingen

Título original: “Conditions and Criteria for Social Dialogue in Europe - the Workers’ Perspective: From scientific evidence to practice-oriented guidance”

Traducción del inglés al español por María Estalayo Vega

ISBN 978-3-8440-4402-7

Shaker Verlag GmbH

P.O. BOX 101818

D - 52018 Aquisgrán

Teléfono: 0049/2407/9596-0

Telefax: 0049/2407/9596-9

Internet: www.shaker.de

Correo electrónico: info@shaker.de

Tabla de contenido

Prefacio	11
Lista de abreviaturas	14
Introducción	15
PARTE 1	20
La conceptualización del estilo europeo de diálogo social	20
1 Conceptos clave	20
1.1 El trabajo como sistema social	20
1.2 La definición del diálogo social	21
1.2.1 Un instrumento específico para la gobernanza de las relaciones laborales	21
1.2.2 Relacionado con la participación de los empleados y con la democracia en el lugar de trabajo aunque es diferente	23
1.2.3 La delimitación del concepto de diálogo social	24
1.3 Los componentes institucionales clave	26
1.3.1 El reconocimiento mutuo: el compromiso fordista de clases	27
1.3.2 El sindicato	29
1.3.3 La negociación colectiva	31
1.3.4 Los derechos de información y consulta en el lugar de trabajo	33
1.3.5 La concertación social	36
1.4 Las características adicionales como sistema de “gobernanza”	37
1.5 Las tipologías del diálogo social	39
2 Las motivaciones e incentivos fundamentales	44
2.1 Los objetivos del diálogo social	44
2.1.1 La promoción de la democracia en el lugar de trabajo	44
2.1.2 La redistribución de los beneficios de la empresa	45
2.1.3 Hacia unas condiciones laborales adecuadas	46

	2.1.4	La eficiencia y la eficacia	48
2.2		Los argumentos éticos a favor del diálogo social	50
	2.2.1	El argumento político a favor de la democracia en el lugar de trabajo	50
	2.2.2	El argumento ciudadano a favor de la democracia en el lugar de trabajo	52
	2.2.3	El argumento religioso a favor de la democracia en el lugar de trabajo	52
2.3		Integrado en la legislación europea	55
	2.3.1	Los derechos constitucionales	55
	2.3.2	La puesta en marcha a través de las directivas	56
3		El diálogo social y el rendimiento económico	58
3.1		Los modelos de negociación económica estándar	59
	3.1.1	Un monopolio bilateral	59
	3.1.2	El modelo de monopolio ampliado	61
	3.1.3	El modelo de monopsonio	62
3.2		Las condiciones para el diálogo social	63
	3.2.1	La densidad sindical	64
	3.2.2	La centralización	64
	3.2.3	La cobertura y extensión	65
	3.2.4	El consenso	65
	3.2.5	La competencia	66
	3.2.6	El apoyo político	66
3.3		El efecto sobre el rendimiento económico	67
	3.3.1	Los salarios y las prestaciones	67
	3.3.2	El crecimiento del empleo y la facturación	68
	3.3.3	La desigualdad	70
	3.3.4	Los beneficios y la productividad	71
	3.3.5	El crecimiento económico y la estabilidad	72
	3.3.6	Los límites de la investigación económica sobre el diálogo social	73
3.4		Últimas reflexiones sobre el impacto económico del diálogo social	74
4		La tradición europea del diálogo social sometida a presión en la actual crisis económica	75
4.1		La época de oro del diálogo social	75
4.2		Los nuevos retos para las relaciones laborales...	78
	4.2.1	Los cambios recientes en el mundo laboral	79

4.2.2	Los cambios a nivel de la UE	82
4.3	...influidos por la actual crisis económica	84
4.3.1	La descentralización	86
4.3.2	La reapertura del debate sobre principios establecidos	86
4.3.3	Una reorganización de los interlocutores sociales	88
4.4	Los cambios sin ningún impacto relevante en la calidad del diálogo social	90
4.4.1	Una tendencia a empresas de menor tamaño	90
4.4.2	La tendencia a una afiliación sindical menguante	91
4.4.3	Un énfasis cada vez mayor en el bienestar en el trabajo	92
4.4.4	La interferencia creciente de organizaciones no gubernamentales	93
4.5	La situación específica en los nuevos Estados miembros de la UE	95
 PARTE 2		 100
El diálogo social EN EL LUGAR DE TRABAJO		100
5	El contexto institucional para la representación de los trabajadores	100
5.1	Precisión teórica	100
5.2	Un mapa de los contextos institucionales	103
6	Los fundamentos de una información y consulta eficaz	108
6.1	La centralidad del compromiso	110
6.2	La necesidad de contar con objetivos claros	111
6.3	Los temas objeto de consulta, información y negociación colectiva	112
6.4	La información debe ser clara, llegar en el momento adecuado y proporcionarse de forma regular	115
6.5	Integrado en el diálogo social supraempresarial y en normativas comparativas	115
6.6	El diálogo social en la empresa debe completarse con un apoyo institucional adecuado	116
6.6.1	La proporción de un buen marco normativo	116
6.6.2	La proporción de una inspección laboral eficaz	117
6.6.3	La resolución de litigios	119
6.6.4	El reconocimiento de destrezas y competencias	119

7	Modalidades estructurales para una consulta conjunta eficaz	121
7.1	La composición de órganos conjuntos: varias fórmulas	121
7.2	Las modalidades de operación	125
7.2.1	Los órganos permanentes	125
7.2.2	Los órganos ad hoc	126
7.3	Los recursos necesarios para los representantes de los trabajadores	126
7.3.1	La protección frente a un trato injusto	126
7.3.2	Los derechos de información	128
7.3.3	Tiempo libre	134
7.4	Una fórmula específica: el Comité de Empresa Europeo	135
7.4.1	Los comités de empresa a nivel de grupo	135
7.4.2	El marco legislativo	136
7.4.3	El estado de la cuestión	137
8	¿La participación en el consejo de administración como forma suprema?	139
8.1	La cogestión en Europa	139
8.2	¿Por se quiere o no se quiere la cogestión?	141
8.3	Algunos escollos y lagunas	143
8.3.1	¿Quién debe ser el representante?	144
8.3.2	¿Cuál es su responsabilidad?	144
8.3.3	¿Qué intereses debe defender?	144
8.3.4	¿La confidencialidad?	145
8.3.5	¿Qué pasa con la remuneración?	145
8.4	¿Pensamos que es deseable la cogestión?	146
9	Los retos en el proceso de un diálogo social eficaz	147
9.1	El deseo y las capacidades para lograr una auténtica consulta	147
9.2	Competencias y formación demostradas	151
9.3	Unas buenas técnicas de reunión	153
9.4	El uso de unas técnicas de negociación adecuadas	155
9.4.1	La fase preparatoria	155
9.4.2	La negociación misma	156
9.4.3	La conclusión de las negociaciones	158
9.5	La resolución de conflictos	158
9.6	El recurso a expertos	161
10	¿Qué pasa con las microorganizaciones y las organizaciones pequeñas?	163

10.1	Las organizaciones pequeñas y micro requieren un enfoque especial	163
10.2	El enfoque de la UE y varios marcos legislativos nacionales	164
10.2.1	Los comités de empresa y los comités de salud y seguridad	165
10.2.2	Los representantes sindicales	166
 PARTE 3		 168
Coordinar el diálogo social SUPRAEMPRESARIAL		168
 11	 El diálogo supraempresarial: ¿qué expresa el término?	 168
11.1	Algunas cifras...	168
11.2	... y sus orígenes...	171
11.3	... y su impacto	173
 12	 El enfoque sectorial	 175
12.1	Los convenios colectivos: ¿qué hay detrás de este término?	175
12.2	Características importantes	180
12.2.1	Las capacidades organizativas y recursos de los agentes sociales	181
12.2.2	El marco jurídico e institucional	181
12.2.3	El papel del Estado	182
12.2.4	La integración de convenios colectivos sectoriales	182
12.2.5	Las características de los convenios colectivos sectoriales	182
12.3	Los factores del éxito para la negociación a nivel sectorial	183
 13	 El enfoque nacional	 187
13.1	La naturaleza y el impacto de los sistemas nacionales de negociación colectiva	189
13.1.1	La centralización	189
13.1.2	La coordinación	190
13.1.3	La prueba de fuego de la negociación colectiva nacional: la introducción de un salario mínimo	191
13.2	Los pactos sociales	193
13.3	Las instituciones nacionales de diálogo social	195
13.4	La representación en varios órganos	197
13.5	La formación profesional y las relaciones laborales	197

13.6	Las colaboraciones económicas regionales	200
14	Conclusión	205
	Bibliografía	210
	Autores	224