



 servicio  
navarro  
de empleo

 Observatorio  
Navarro de  
Empleo

CONTANDO CON LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS  
PARA UN CRECIMIENTO INTELIGENTE Y SOSTENIBLE

**UN MAPA DE PARTICIPACIÓN LABORAL**





CONTANDO CON LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS  
PARA UN CRECIMIENTO INTELIGENTE Y SOSTENIBLE

**UN MAPA DE PARTICIPACIÓN LABORAL**





**OBSERVATORIO  
NAVARRO DE EMPLEO (SNE)**

Enero 2011

**GABINETE DE ESTUDIOS  
DE CC.OO. DE NAVARRA**

Responsables del Proyecto:

- Marta Lasterra
- Félix Taberna

Con la colaboración de la

**FUNDACIÓN PRIMERO DE MAYO**

- Bruno Estrada
- Jesús Cruces



ÍNDICE

▣ PRESENTACIÓN. A CONTRACORRIENTE	8
▣ 1 INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS	12
▣ 2 MUCHOS CAMINOS, UN DESTINO. METODOLOGÍA	18
▣ 3 A MODO DE SINTESIS	22
▣ 4 PARTICIPACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, MÁS ALLÁ DE LA VISIÓN EMPRESARIAL	30
▣ 5 EL MARCO NORMATIVO COMUNITARIO	36
La dimensión transnacional de las relaciones laborales	43
▣ 6 DE EUROPA, SE PUEDEN APRENDER COSAS	54
▣ 7 LAS CLAVES DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL	68
Factores clave de la Participación en Opiniones	75
Factores clave de la Participación en Procesos y Productos	77
Factores clave de la Participación en Beneficios	78
Construyendo el discurso de la Participación	79
▣ 8 QUÉ DICE EL OMNIBUS LABORAL-2010 SOBRE PARTICIPACIÓN	84
▣ 9 LA OPERATIVIZACIÓN DEL CONCEPTO: EL INDICE DE PARTICIPACIÓN LABORAL DE NAVARRA	92
Construcción del Indicador	93
El Indicador de Participación para Navarra (IPN) y la Innovación	98
El Indicador de Participación para Navarra (IPN) y los indicadores de Desarrollo Económico	100
▣ 10 ANEXOS	110
ANEXO I. Cuestionario sobre la participación de los trabajadores y trabajadoras en las empresas-2009	113
ANEXO II. Encuesta Ómnibus Laboral 2010	119
ANEXO III. Ficha técnica encuesta Ómnibus Laboral 2010	129
▣ 11 BIBLIOGRAFIA	142

# PRESENTACIÓN

## A CONTRACORRIENTE

Tengo el placer de prologar este libro realizado por el Gabinete de CC.OO. de Navarra que pretende ser la continuación de los análisis realizados el año pasado sobre la participación de los trabajadores en el marco de la empresa. El libro anterior titulado “La participación laboral. Materia prima para la innovación” abrió nuevos escenarios de reflexión para la acción. Escenarios que se han reforzado en este libro que ahora presentamos. Repensar la acción colectiva del trabajo, los caminos y bifurcaciones que se abren, o pueden abrirse, es, no sólo, una necesidad, sino una obligación de las organizaciones que habitamos en el mundo de lo laboral.

Lo cierto es que, por mor de los tiempos, este estudio aparece en momentos de complejidad importantes. Hoy estamos viendo la profunda contradicción que está produciendo entre las premisas del pensamiento europeo y el cortoplacismo de la acción política. Frente a la inteligencia, precariedad; frente a la cohesión, fragmentación. Podría pensarse que son malos tiempos.

pos para la lírica de la profundización democrática en las relaciones laborales; sin embargo, no es menos cierto que los tiempos de crisis, son tiempos de oportunidades. El estudio nos adentra en los parámetros de participación y productividad, y en la relación que se produce entre ambas variables.

Por otra parte, la Reforma impuesta recientemente nos habla de una apuesta por la precariedad, por la intensificación del trabajo, por la ruptura del equilibrio de poderes en la empresa (a favor del empresario), por el debilitamiento del poder contractual del movimiento obrero, como mecanismo primordial para hacer frente a la crisis económica. Nuestro estudio aboga por el camino radicalmente contrario, por la estabilidad, por la mejora de las condiciones laborales, por la implicación y participación de los trabajadores, por la puesta de la -inteligencia- colectiva al servicio de la mejora productiva. Por la profundización de la democracia laboral en la toma de decisiones empresariales; para ahondar en un camino que nos lleve a otro marco productivo que pivote sobre el conocimiento, la cohesión social y el respeto social y medioambiental del sistema productivo.

Son dos modelos, pero no son sólo dos modelos productivos; pese a quien pese. Seguimos viviendo en una sociedad que acertadamente fue definida como -sociedad del trabajo-. Por tanto, nada de lo que acontece en el mundo de las relaciones laborales es ajeno al desarrollo social. De modo y manera, que cada modelo laboral conforma a medio plazo un modelo social. Así, la apuesta por uno u otro de los caminos es la apuesta por una sociedad u otra. Un modelo laboral y productivo basado en la precariedad, en la pérdida de derechos, en el beneficio rápido y sin compromisos, en la alienación del trabajo, en la exclusión de las organizaciones sindicales de la toma de decisiones, abunda en la creación de un modelo social igualmente precario, descohesionado, con procesos de exclusión amplios y de muy baja calidad democrática. El otro aboga por una sociedad moderna, profundamente democrática y

comprometida con el entorno y con todos los ciudadanos que forman parte de esa sociedad.

Esto es lo que nos jugamos a corto, medio y largo plazo. El debilitamiento del Estado de Bienestar es la punta del -iceberg- de un proceso de radicalización que anegará en poco tiempo los escenarios democráticos, constituyendo una suerte de sociedad rota en mil pedazos, al servicio del beneficio empresarial. En este modelo los -residuos humanos- de que nos habla Bauman serán la forma natural de estar para una parte importante de la sociedad. O quizás deberán, como Ure afirmaba, esperar el pago en una vida futura.

El reto es de tal magnitud que nos va a exigir no sólo reflexión, sino acción. Sólo esperamos que estas páginas nos den algunas pistas por donde avanzar en determinados procesos de exigencia y negociación. Hoy ya vemos una fuerte dualización entre empresas (las menos) que se acogen a la profundización de la participación como modelo de competencia y aquellas (las más) que siguen ancladas en la expropiación del trabajador como herramienta del beneficio. Evitar la cronificación de esta situación debe ser una exigencia para las organizaciones sindicales, y ello nos obliga a buscar mecanismos de adaptación a los cambios y a las amenazas. En este sentido el pensamiento, que en el fondo es el alma de la acción, debe permanecer atento, despierto y en permanente movimiento. Desde estas páginas esperemos que llegue aunque sea una ligera brisa de reflexión.

## **Manuel Rodríguez**

Responsable de Formación,  
Empleo y Política Social  
de CCOO de Navarra



1

INTRODUCCIÓN  
Y OBJETIVOS



# 1

## INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

Como se ha señalado en la Presentación, el presente estudio pretende dar continuidad a la línea de investigación que venimos desarrollando desde el Gabinete de Estudios de CC.OO. de Navarra, sobre la participación de los y las trabajadoras. Durante una primera fase de desarrollo, se relacionó la participación laboral con los procesos de innovación en las empresas. Consecuencia de ese trabajo se publicó el libro “La participación laboral. Materia prima para la innovación”<sup>1</sup>. En él, se establecía el papel de la participación laboral en el proceso de innovación empresarial. Se establecieron unos resultados que evidenciaban que en el caldo de cultivo de la innovación la participación laboral tenía un peso muy determinante. Asimismo, se advertía del largo camino que sobre participación laboral era necesario emprender dada la falta de canales formales y regulares de participación.

---

<sup>1</sup> Gabinete Estudios de CCOO de Navarra; “La participación laboral. Materia prima para la innovación”, Editado por Observatorio Navarro de Empleo y CCOO, Pamplona, 2009.

Nuestra visión global, que inunda el texto, es anunciar y anticipar la emergencia de la nueva economía del conocimiento. Donde el saber, como valor añadido, es el ingrediente principal y diferencial de la competitividad. Pero este saber no se encuentra sólo alojado en los directivos de la empresa. El saber también se haya residenciado en la clase trabajadora. De ahí, la importancia de la implicación de los trabajadores y trabajadoras en los asuntos de la empresa. De ahí, la importancia de socializar el conocimiento y la comunicación. Por ello, hemos unido invariablemente participación laboral e innovación. Pero dicha participación no debe ser impostada; debe partir de la asunción propia del colectivo laboral, de su propio discurso, desde su propia marca.

De ahí, el interés general de que el sindicalismo asuma, reflexione, y proponga la participación laboral. Por ello, una vez que hubimos acotado el plano de participación e innovación hemos querido seguir profundizando. En esta ocasión, nuestro objetivo es la búsqueda de puntos de conexión entre la participación laboral y la productividad.

A parte de esa visión global de la tendencia de la economía, nos situamos, en nuestro trabajo, en dos marcos referenciales que le dan sentido y cuerpo. Por un lado, el Plan Moderna y por otro, las políticas públicas de la Unión Europea. Nuestra organización sustenta, junto con otros agentes sociales y políticos, el Plan Moderna; recientemente aprobado por el Parlamento de Navarra. Que no es otra cosa, ni más ni menos, que construir colectivamente un Modelo Estratégico de Desarrollo Económico a 2030.

“El Plan Moderna se convierte en el mayor reto colectivo para nuestra sociedad y en ese reto, la participación ciudadana y el consenso institucional han sido claves para el desarrollo de Moderna”, tal como se expone en su Informe Ejecutivo.

La asunción de una nueva filosofía para una nueva eco-

nomía de Navarra nos llena de satisfacción. Ya que el Gabinete de Estudios de CCOO de Navarra, desde hace un tiempo, viene desarrollando líneas de trabajo en torno a la innovación. Nuestros trabajos e investigaciones, al igual que referencias comparadas, nos muestran que innovación, conocimiento, calidad de empleo, cualificación, responsabilidad y participación laboral son conceptos que corren de forma paralela, a la vez que interactúan entre sí, como conceptos indisolubles. La economía no es sino un parámetro más del bienestar de la ciudadanía y la participación de los trabajadores se convierte en un instrumento del mismo.

Como hemos señalado, nuestra línea de trabajo también está enmarcada, indisolublemente en el marco europeo de sus políticas públicas. Este equipo investigador se muestra de acuerdo con las estrategias europeas basadas en que la salida de la crisis debería ser el punto de entrada en una nueva economía social de mercado, sostenible, más inteligente y más respetuosa con el medio ambiente. En la que nuestra prosperidad reposará en la innovación y en una mejor utilización de los recursos, cuyo principal motor será el conocimiento. Este es el marco básico de la Estrategia UE 2020, que sucederá a la actual Estrategia de Lisboa, que ha dirigido la pasada década.

La nueva estrategia se pone en marcha a raíz de la comunicación de la Comisión “Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador” y de los debates mantenidos en el Consejo. Dicho Consejo Europeo acordó en marzo del 2010 los elementos a contemplar, que se adoptaron formalmente en junio. Cabe recordar, la obligación de cada uno de los 27 países miembros de remitir los Planes de Reformas necesarios para su desarrollo.

La nueva estrategia se centrará en aquellos ámbitos clave en que sea necesario actuar: Conocimiento e innovación, Economía Sostenible, una elevada Tasa de Empleo e Integración Social. Todo ello, en una triple receta para el crecimiento:

- Crecimiento inteligente: desarrollo de una economía basada en el conocimiento y la innovación.
- Crecimiento sostenible: promoción de una economía que haga un uso más eficaz de los recursos, que sea más verde y competitiva.
- Crecimiento integrador: fomento de una economía con alto nivel de empleo que tenga cohesión social y territorial.

“Una Europa abierta al mundo seguirá siendo un modelo para los demás, difundiendo sus valores y favoreciendo la adopción de normas más estrictas en los ámbitos del trabajo, el medio ambiente y la seguridad en todo el mundo. De esta manera, la UE podrá hacer gala de liderazgo a escala mundial demostrando que —una vez instaurado el marco político correcto y haciendo pleno uso de los nuevos agentes y estructuras previstos en el Tratado de Lisboa— es posible compaginar la apertura necesaria para asegurar un dinamismo económico constante con el respeto de las preocupaciones sociales y ecológicas de nuestros ciudadanos.”<sup>2</sup>”

Cuando la UE-2020 habla de crecimiento inteligente, sostenible e integrador cabe añadir un ingrediente que sirve de caldo de cultivo para el desarrollo de esos tres factores: la participación. La participación de los trabajadores y trabajadoras; así como, a nivel más general de la ciudadanía, es clave para alcanzar esos objetivos europeos. La inteligencia no se sostiene sino es colectiva; la sostenibilidad significa el uso eficaz de los recursos, también los humanos y la integración es el rechazo a las fracturas sociales. Por lo tanto, la participación laboral es uno de los coadyuvantes imprescindibles de esta nueva economía, a la que aspiramos.

En esta línea, son varios los organismos e instituciones europeas que trabajan promoviendo la participación de los trabajadores y por ende, observando sus beneficios en distintos aspectos, como los que venimos señalando. Sin embargo en esta ocasión, es imprescindible des-

tacar el Instituto Sindical Europeo (ETUI), dependiente de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), reconocida a su vez como interlocutor social europeo por la Unión Europea, que desde hace tiempo viene, a través de sus estudios e investigaciones promoviendo la participación de los trabajadores como un derecho establecido en la propia Carta Europea de los Derechos Fundamentales (art. 27).

Tal como el ETUI afirma, la participación es una parte esencial del modelo social europeo. Al mismo tiempo, la participación de los trabajadores fortalece, en la práctica, la democracia europea y la competitividad económica de las empresas europeas. Pone de relieve el hecho de que una empresa no debe ser definida por el interés exclusivo de sus accionistas y gestores, sino también por las partes interesadas (como un principio de Gobierno Corporativo). La participación de los trabajadores sirve, al mismo tiempo, para la consecución de dos objetivos principales: hacer efectivos los derechos sociales a fin de fortalecer la democracia y la comprensión social; y apoyar a las empresas en el logro de la competitividad económica.

En este ámbito de investigación, el ETUI creó una nueva herramienta llamada Índice Europeo de Participación (European Participation Index - EPI), diseñado para examinar y confirmar la relación entre la participación de los trabajadores y la cohesión social, el rendimiento económico y el desarrollo sostenible en Europa. Publicado en el Informe de Evaluación de Trabajo de Europa-2009, el Índice muestra que los países con más derechos establecidos para una mayor participación, han obtenido mejores resultados a lo largo de una serie de indicadores clave de la Estrategia de Lisboa, que los países más débiles en relación con los derechos de participación. Estos indicadores clave son la productividad laboral, tasa de empleo global, el gasto en investigación y desarrollo y desarrollo sostenible.

---

<sup>2</sup> Bruselas, 3.3.2010. COM(2010). Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador



“

La inteligencia no se sostiene sino es colectiva; la sostenibilidad significa el uso eficaz de los recursos, también los humanos y la integración es el rechazo a las fracturas sociales.

”

A partir de esta idea y de la herramienta ya creada, surge nuestra propuesta de trabajo que pretende conceptualizar un Índice de Participación Laboral en Navarra. Con ello, avanzamos en la búsqueda de establecer relación entre la participación de los trabajadores en la empresa y productividad e innovación a nivel local. A la vez que contextualizaremos nuestra situación en esta materia, utilizando la referencia del índice establecido para Europa. Por tanto, el proyecto plantea aproximarse tanto a lo local como a lo general, tomando como referencia la Unión Europea y profundizando en el conocimiento de la situación de la Participación Laboral en este contexto. Y por último, otro eje de la presente investigación será la continuación de la explotación de la encuesta sobre participación realizada durante 2009. La explotación es-

tadística avanzada de esta fuente de información, nos permitirá identificar cuantitativamente los factores claves que inciden en los niveles de participación laboral, facilitando de este modo los fundamentos sobre los que debe construirse el discurso práctico sobre cómo acometer la participación laboral en el entorno de las empresas, que en definitiva será el punto final del proyecto.

En términos generales y de manera resumida, el objetivo de este libro es buscar nexos de unión entre la participación laboral y la productividad. Profundizamos en las claves para la participación laboral. A su vez, indagamos en la realidad europea. Y finalmente, aplicamos estos conceptos a la realidad de Navarra construyendo y operativizando un Índice de Participación Laboral.





JES

# 2

MUCHOS  
CAMINOS,  
UN DESTINO.  
METODOLOGÍA

# 2

## MUCHOS CAMINOS, UN DESTINO. METODOLOGÍA

En esta ocasión, los recursos metodológicos contemplados para llevar a cabo el presente estudio y para la consecución de los anteriores objetivos, son muy diversos. Incluso interactivos dado que en el mes de junio llevamos a cabo en Pamplona unas importantes Jornadas sobre esta materia<sup>3</sup>. Donde el debate y la visión de los propios delegados sindicales nos permitieron, tal como se dice en el argot taurino, tocar pelo. Es decir, percibimos la realidad sociolaboral de la participación laboral.

En primer lugar, hemos recurrido a la búsqueda y el análisis de fuentes secundarias, así como a un estudio de las diferentes realidades europeas. Ello supone la base teórica en la que fundamentar el posterior análisis. A continuación, los esfuerzos metodológicos se volcaron en la construcción del índice de participación. Para ello seguimos, previa adaptación, los indicadores y estándares europeos que el Instituto Sindical Europeo ha realizado en colaboración con la Unión Europea.

---

<sup>3</sup> Las Ponencias de las mismas están alojadas en la Web de CCOO de Navarra. <http://www.ccoonavarra.org/Web/Publicaciones/>

Con la construcción del índice se trata de presentar un diagnóstico evaluable de la participación laboral en Navarra que pueda ser homologable y comparable con índices similares en el ámbito europeo. El elemento más significativo en la técnica de construcción de índices se haya en la capacidad de sintetizar, de reducir, factores multivariantes en torno a un concepto. Síntesis que posteriormente es utilizada para poder evaluar, homologar o comparar. Por ello, en la construcción del índice de participación se han seguido los pasos utilizados por el organismo europeo antes señalado.

Por otra parte, con carácter previo hemos explotado aspectos de participación laboral incluidos en una encuesta aplicada a la población laboral de Navarra. La misma nos ha permitido seguir profundizando en la realidad laboral de la participación. Esta herramienta nos ha sido muy útil para poder obtener toda la información que requiere la construcción de este indicador. Concretamente, hemos usado una encuesta ómnibus, llamada "Laboral. 2010", cuyo diseño y aplicación se ha validado científicamente.

Finalmente, hemos continuado con la explotación de la encuesta realizada a los y las trabajadoras durante 2009. Hemos realizado un afinamiento multivariable, permitiéndonos descubrir los factores claves de la participación laboral a través de su vinculación estadística. El conocimiento del grado de incidencia de los distintos factores en la participación, nos facilitará la construcción de un discurso dirigido a la interiorización del mismo entre empresas y trabajadores, única vía con la que conseguir una participación efectiva y real, no impostada.

Todo ello ha estado coordinado con los distintos instrumentos de socialización de conocimiento y divulgación de lo investigado con los que contamos desde este Gabinete. En concreto, tal como hemos señalado, durante el periodo de investigación se ha desarrollado una Jornada monográfica sobre esta cuestión. Las conclusiones obtenidas en la misma han facilitado el desarrollo y la

elaboración de análisis, que quedarán reflejados en el presente documento.

En estas fases de investigación el equipo de investigación ha estado compuesto por el propio Gabinete y técnicos expertos en Participación Laboral de la Fundación 1º de Mayo, con una larga trayectoria en investigación laboral. Con ello, hemos creado sinergias y contrastado al máximo las conclusiones y reflexiones finales.

Así pues, jornada, explotación de encuesta, referencias de investigaciones y de realidades europeas, aplicación de un cuestionario y construcción de un índice de participación laboral han sido las herramientas metodológicas con las que hemos realizado este producto.

“

El equipo de investigación ha estado compuesto por el propio Gabinete y técnicos expertos en Participación Laboral de la Fundación 1º de Mayo

”





3

A MODO  
DE SINTESIS

# 3

## A MODO DE SINTESIS

Son ya, dos los años de investigación que el Gabinete de Estudios de CCOO de Navarra lleva incidiendo en el campo de la participación laboral. El presente libro es continuidad del anterior<sup>4</sup>. Jornadas; Explotación y Análisis de dos Encuestas; Lectura sobre referencias de investigaciones; Análisis de realidades europeas; Construcción de un índice de participación laboral... entre otras han sido herramientas de conocimiento que nos ha permitido acercarnos a la realidad de la participación laboral y sus efectos. Al mismo tiempo que aprehender, atrapar, el discurso que los trabajadores y trabajadoras tienen sobre su propia participación.

En este tiempo, hemos llegado a la principal conclusión: la participación laboral es un valor en alza en la nueva economía, en la economía de la Innovación y el Talento. Es un valor competitivo. Un valor que incluso

---

<sup>4</sup> Gabinete de Estudios de CCOO Navarra; "La participación laboral. Materia Prima de Innovación", Editado por CCOO y Observatorio Navarro de Empleo; Pamplona, 2009.

en estos tiempos de crisis se ha acentuado en algunas empresas. Pero que todavía tiene mucho camino por recorrer.

Hemos percibido como la población trabajadora presenta buenas maneras para la participación. Apreciamos preparación, formación y actitudes positivas para implicarse; para participar en la empresa. Sin embargo, la intensidad y nivel de participación no es el adecuado. Sobre manera, porque queda mucho por estructurar en dicha participación por parte de la empresa. También contemplamos como la representación sindical, siendo un canal apropiado para ello, está desaprovechada. En definitiva, todavía podemos percibir la participación laboral en las empresas, en términos generales, como algo accesorio, que no forma parte troncal de las relaciones laborales. La dirección de la empresa no lo asume como un recurso de productividad al no contemplar canales estables y formales de participación. Por ello, desde nuestra perspectiva, consideramos que establecer algún mandato legal, al uso nórdico-europeo y tal como la Constitución Española menciona, puede ser muy útil para fomentar la participación laboral.

Con retraso, pero con impulso, las nuevas políticas públicas de empleo y desarrollo industrial (Plan Moderna, Estrategia UE-2020) focalizan sus desarrollos en los recursos humanos, en los y las trabajadores, como uno de los potenciales más importantes. Esto es así por un axioma básico, Europa representa en el plano mundial un modelo propio de cohesión social, cuyo origen data de la última postguerra mundial. En estos momentos de globalización, es preciso resaltar y potenciar nuestro valor añadido para poder competir con garantía con otros espacios.

Nuestro modelo europeo de sostenibilidad social no sólo es exportable a otros espacios sino que además debe ser competitivo. Para ello, para competir, lo mejor que tenemos es la socialización de las oportunidades que se traduce en una amplia base social formada y preparada; que debe ponerse al servicio de la innovación. De

ahí, que el canal de la participación se deba abrir sin límites, ni remisiones burocráticas, de directivos empresariales. No sólo es cuestión empresarial, es cuestión social. No es pues, un mero y simple cambio organizacional en el entorno de la empresa para obtener mayor productividad o mayores plusvalías. Es toda una cultura laboral que traduce un modo de vida, un estilo de vida.

En ese sentido, se hace necesario apostar por políticas públicas que conduzcan a esos objetivos. El Plan Moderna y la Estrategia UE-2020 son dos referentes planificadores que deben tener consecuencias prácticas. En el caso de Navarra, del mismo modo que las estrategias europeas vinculan a los países miembros con Informes Anuales de Progreso, el Plan Moderna debiera contar con Programas Operativos Anuales que den cuenta de su desarrollo.

Debemos pasar de la socialización de las oportunidades a la socialización del conocimiento para llegar a la socialización de la responsabilidad. La primera socialización asegura la igualdad de oportunidades en formación y educación para todos y todas con lo que ponemos en valor a nuestros trabajadores. La segunda garantiza que la innovación prenda socialmente y que el modelo económico pueda ser sostenible socialmente y competitivo. Y la tercera socialización, la de la responsabilidad, nos lleva a que el propio trabajador tome sentido, consciencia, de su propio trabajo, con los beneficios que ello reporta.

Es más, nosotros entendemos que la participación laboral debe llegar, en las fórmulas ya establecidas en algunos espacios europeos, al accionariado. Con ello, se pueden llevar a cabo modelos empresariales de mucha calidad y competitividad. Y esto es así, porque la participación de los trabajadores en el accionariado plantea un nuevo modelo de relaciones industriales en el que el empleo y su remuneración no quedan como una variable residual, sobre la que se produce el ajuste en casos de crisis. Se convierten en un dato relevante que influye de forma importante a la tomar decisiones estratégicas



de la empresa sobre productos, tecnologías, mercados, inversiones.

Todo lo anterior con un fin, asegurar un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, como señala la actual Estrategia Europea. Se trata de posibilitar una mejor organización en el lugar de trabajo, sobre la base de una alta capacidad, alta confianza y alta calidad. Se pretenden trabajadores con capacidad de pensar, desterrando la figura del trabajador-herramienta.

La contradicción se presenta cuando en el discurso europeo se introducen mecanismos desregularizadores de garantías que nos aproximan a otros espacios no sostenibles socialmente en términos de cohesión. Europa debe preservar su cultura sociolaboral. Adaptando lo preciso, pero sin exportar prácticas liquidadoras de nuestro modelo. En definitiva, es preciso explotar nuestras propias potencialidades humanas que sin lugar a dudas son fuente de riqueza. No podemos competir con otros espacios a través de recortes de derechos o precarización laboral. En esa carrera, nos ganan fácilmente. En este contexto, la apuesta por la participación y el diálogo social forma parte del marco institucional y genético (valga la expresión) de modelo europeo.

Uno de los actuales “Dorados” de nuestra economía se encuentra en la productividad; máxime cuando nuestras economías, española y navarra, presentan ratios no muy halagüeños en esta cuestión. Además, todavía, en gran parte, nuestra productividad, como el colesterol, se sustenta en la productividad mala. Es decir, está más basada en la intensividad de la mano de obra que en el uso de la innovación y tecnología.

De nuestros estudios e investigaciones podemos afirmar que existe una relación, un vínculo, entre participa-

ción y productividad. No pretendemos ser mecanicistas ni determinacionistas en la naturaleza de ese vínculo. Pero sí que podemos afirmar que la participación laboral coadyuva al aumento de la productividad.

Esta afirmación se sostiene en varios aspectos. Por un lado, la propia clase empresarial así lo considera, tal como el estudio de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo<sup>5</sup> nos ha puesto de manifiesto. Por otro lado, no es casualidad que los países europeos con los mayores niveles de productividad<sup>6</sup>, más de un 105 (tomando como 100 la media de la UE-27) que son Luxemburgo, Bélgica, Francia, Austria, Holanda, Suecia, Italia, Finlandia, Alemania, Dinamarca, Irlanda, Reino Unido; en todos ellos, excepto en los dos últimos, los derechos de negociación de los Comités de Empresa son los más elevados de la UE-27. Así mismo, según la clasificación del ICTWSS<sup>7</sup>, en todos estos países, excepción del Reino Unido e Irlanda, entre sus competencias se incluye una gran capacidad de consulta en cuestiones sociales, incluidos los incrementos salariales, la formación, la evaluación del trabajo, mecanismos de contratación y despido, lo que corresponde al 2 en el ranking del ICTWSS.

En otro orden de cosas, el reconocimiento de los derechos de información y consulta de los trabajadores constituye un elemento esencial no sólo de los sistemas de relaciones laborales de los Estados miembros de la UE, sino también del Derecho Social europeo, como se desprende de la inclusión de estos derechos en las fuentes primarias de la Unión Europea y su evolución en el Derecho comunitario derivado. Así, el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea<sup>8</sup> establece entre sus disposiciones sociales que la Comunidad apoyará y completará la acción de los Estados miembros en diferentes ámbitos relacionados con la mejora de las con-

---

<sup>5</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/areas/participationatwork/epocsurvey.htm>

<sup>6</sup> Fuente: Eurostat 2010. Índice UE-27=100

<sup>7</sup> ICTWSS. Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts. (AIAS = Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies).

<sup>8</sup> Versión consolidada (Diario Oficial n° C325, de 24 diciembre 2002).

diciones de vida y trabajo, incluyendo “la información y consulta a los trabajadores” (artículo 137.e). En cuanto a su contenido, el derecho de información y consulta de los trabajadores se ha conformado de forma progresiva y fragmentada a través de una serie de Directivas comunitarias; un proceso que culmina con la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se establece por primera vez un marco general sobre esta materia.

Pero la normativa europea va por detrás de la realidad en diversos países. La participación laboral no es una quimera; ha tenido (y sigue teniendo) un largo recorrido. Tampoco es cosa del pasado. Desde mediados de los 70, han sido muchas y diversas las iniciativas que han ido surgiendo en los distintos países de la Unión Europea para potenciar la participación de los trabajadores en la empresa. Es más, la “Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung”, del 7 de marzo de 2009, ha permitido acuerdos como el del Grupo Schaeffler, fabricante de componentes de automoción, y el sindicato alemán IG Metall por el que la empresa recibió ayuda pública a cambio de aumentar los derechos de participación. Aspecto que también está en la agenda social de importantes empresas alemanas de fabricación de automóviles como Opel, Volkswagen y Daimler.

Del análisis comparativo realizado por diferentes estados miembros de la UE, nos encontramos con un mapa muy variado de formas de participación laboral. En Austria, se crea un Consejo con derecho plenamente de co-decisión; el empresario no puede tomar ninguna acción restrictiva hasta que se haya alcanzado un acuerdo. En Finlandia, los empleados tienen voz y voto en la administración de las empresas de acuerdo con la Ley de Representación del Personal en la Administración de Empresas (1990). En Francia, se ha desarrollado la participación financiera de los trabajadores mediante la concesión de incentivos a los empleados que quieran suscribir o comprar acciones. En Alemania, la histórica participación laboral ha llevado a abarcar asuntos re-

“

El reconocimiento de los derechos de información y consulta de los trabajadores constituye un elemento esencial no sólo de los sistemas de relaciones laborales de los Estados miembros de la UE, sino también del Derecho Social europeo.

”

lacionados con: los reglamentos; el tiempo de trabajo; asuntos relacionados con la remuneración y beneficios sociales. En Italia, el Código Civil contempla que los trabajadores reciban un trato preferencial para la compra de acciones de la empresa. En Suecia, de profunda democracia industrial, actualmente en declive, podemos destacar como la ley de Cogestión (1976), contemplaba la negociación sobre las decisiones de gestión dirigida a garantizar la participación de los trabajadores en las cuestiones relativas al ejercicio de la actividad en el lugar de trabajo. En el Reino Unido, bajo el impulso de diversas leyes de finanzas (Leyes de 1978, 1980 y 1984) los regímenes de participación financiera de los empleados ha aumentado.

Pero no solamente, hemos referenciado las condiciones sino también hemos perseguido las claves, es decir, las variables más condicionantes y significativas. Para ello, a través del procedimiento estadístico de REGRESIÓN LOGÍSTICA<sup>9</sup>, mecanismo “que nos permite predecir la probabilidad de un evento a medida que el incentivo se incrementa”, hemos establecido la relación entre las diferentes variables contempladas en el cuestionario y la participación de los y las trabajadoras en Navarra. De esta labor, hemos obtenido una serie de aspectos clave para la Participación Laboral. Estos son:

- La motivación del/a trabajador/a.
- La implicación de la empresa
- La existencia de instrumentos para la participación, bien intermediarios (Ej.: representación sindical) o bien directos (Ej.: Internet)

- La existencia de relaciones sociales en el marco de la empresa
- La satisfacción laboral
- La estabilidad laboral
- La capacitación del/a trabajador/a
- La adecuada organización del trabajo, generando ocupaciones no monótonas, que requieran de conocimientos específicos para su desarrollo, con autonomía del/a trabajador/a, etc.

Algunos de estos factores, para los que se han identificado significaciones estadísticas, son potencialmente modificables, las hemos incluido en el bloque 2 del cuadro de abajo. Otros sin embargo, forman parte de las características intrínsecas del propio trabajador/a, empresa o puesto que ocupa, incluidas en el bloque 1.

<b>BLOQUE 1</b>	<b>BLOQUE 2</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Sexo.</li> <li>· Antigüedad del/a trabajador/a en la empresa.</li> <li>· Titularidad de la empresa.</li> <li>· Tamaño de la empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Requerimientos de la ocupación.</li> <li>· La inestabilidad en el empleo.</li> <li>· Nivel de instrucción del/a trabajador/a</li> <li>· Comparte conocimientos con otros/as trabajadores/as</li> <li>· Está satisfecho con su trabajo.</li> <li>· Empresa potencia trabajadores/as innovadores/as</li> <li>· Dispone de Internet.</li> </ul>

<sup>9</sup> Específicamente se utiliza la Regresión Logística Binaria, cuyo fin es “pronosticar los valores de una variable dicotómica a partir de una o más variables independientes – cuantitativas o categóricas”. La variable endógena es dicotómica, o se produce un evento o no se produce. En este caso, o se produce la participación o no se produce.

Por otra parte, hemos creído conveniente operativizar el concepto Participación Laboral con el fin de medirlo, homologarlo y establecer consecuencias. Por ello, nuestro equipo investigador ha construido el Índice de Participación Laboral de Navarra, tomando como referencia el que existe en el ámbito europeo. Esta construcción del indicador y su plasmación a Navarra en términos homologables europeos nos ha servido de gran interés. No sólo para objetivizar una realidad homologándola a Europa sino también para sacar alguna conclusión.

El resultado final, para Navarra ha sido un Índice de Participación Laboral de 0,68. Por encima del calculado para España y Francia; situando a Navarra entre los diez países Europeos con mayor Participación. Lógicamente, no se trata de establecer ningún pool, a estilo medallero, de reconocimiento de méritos. El resultado de este indicador nos traslada y nos replica una realidad para Navarra ya diagnosticada por institutos de investigación; y reconocida socialmente en diferentes encuestas. Está es que, en el entorno socioeconómico navarro, se ha ido desarrollando una cultura dialogada del trabajo con una fuerte implicación y participación de los sindicatos y de los y las trabajadores.

Un cultura del diálogo social que se conjuga con la existencia de unos recursos humanos titulados y cualificados en alto nivel que nos permite estar preparados para los retos de innovación e internacionalización de nuestra economía. Los factores que han propiciado este hecho son multivariables. Desde históricos, fiscales, políticas públicas de planificación, hasta casuales. En cualquier caso, se parte de la consideración del valor del trabajo y que éste sea de calidad, escapando de modelos insostenibles.

Este nivel considerable de participación laboral de Navarra viene ligado con aspectos positivos en nuestra economía. No es casual que los mayores niveles de participación laboral se hayan registrado en sectores con un fuerte componente de innovación: automoción,

energías renovables e industria agroalimentaria. Estos sectores son los causantes de los niveles elevados de nuestro Índice de Participación de Navarra. Así mismo, cuando cruzamos la variable Índice de Participación Laboral en Navarra con indicadores de nivel de empleo y riqueza nos muestra la existencia de vínculos recíprocos positivos.

Cerrando las conclusiones, el presente trabajo tiene el valor de ir mostrando y argumentando las ventajas que una mayor participación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa tiene en orden de una mayor productividad e innovación. Pero también, como factor e ingrediente de un modelo social avanzado.

“

En el entorno socioeconómico navarro, se ha ido desarrollando una cultura dialogada del trabajo con una fuerte implicación y participación de los sindicatos y de los y las trabajadores.

”





4

PARTICIPACIÓN Y  
PRODUCTIVIDAD,  
MÁS ALLÁ DE LA  
VISIÓN EMPRESARIAL

# 4

## PARTICIPACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, MÁS ALLÁ DE LA VISIÓN EMPRESARIAL

Uno de los aspectos de mayor interés en la materia que nos ocupa se haya en poder conectar productividad y participación laboral. La productividad es uno de los factores básicos para competir. El reto de la productividad es más importante, si cabe, en una economía como la española, y por ende la navarra, donde la misma se ha basado especialmente en la intensidad del trabajo. Aunque bien, es cierto que la economía navarra se sitúa en posiciones ventajosas en términos de competitividad con el resto de regiones españolas<sup>10</sup> y que en el recorrido más cercano en el tiempo empieza a generar elementos positivos.

En ese sentido, hace ya tiempo, Michael Porter expuso cómo la ventaja competitiva de una empresa se obtiene básicamente a través de dos ejes: bajos costos o diferenciación.<sup>11</sup> Y en esa diferenciación, la innovación a través de la participación, juega un papel en el establecimiento de ventaja competitiva. No pretendemos ser taxativos ni establecer relaciones mecánicas e insolubles. Si bien consideramos que el factor participación laboral es un factor coadyuvante en sí, pero no suficiente por sí solo a la hora de poder conseguir mayor productividad. El factor participación puede derivar, en determinadas condiciones, en ganancias de productividad. Por lo tanto, no hay que desechar el planteamiento de que la participación laboral crea riqueza. Puede favorecerla, bien por una mayor implicación-satisfacción del trabajador o bien por una mayor aportación directa a la riqueza.

La relación aumento de productividad y participación laboral se ha constatado en estudios. El más significativo es el realizado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, a través del proyecto de Participación de los Trabajadores en la Organización<sup>12</sup>. En dicho estudio, se recogió una muestra significativa de empresarios europeos donde hubo un amplio consenso en opinar que la participación de las y los trabajadores incidía en el aumento de productividad.

<sup>10</sup> Fundación BBVA. Competitividad, crecimiento y capitalización de las regiones españolas. Ernest Reig (dir.). 2008.

<sup>11</sup> Porter, Michael E. "La ventaja competitiva de las naciones." Edit. Plaza y Janés, 1991.

<sup>12</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/areas/participationnetwork/epocsurvey.htm>

Del discurso empresarial europeo se desprende que todas las formas de participación de los trabajadores tienen repercusiones importantes en el rendimiento económico; en lo que respecta a la calidad; nueve de cada diez encuestados indican que las repercusiones son considerables. Alrededor de una tercera parte de los encuestados informa de una reducción del absentismo y las enfermedades. Una quinta parte de los directores encuestados consideró "muy útil" la intervención de los representantes de los trabajadores en la introducción de la participación directa, y más de dos terceras partes la encontraron "útil". La presencia de trabajadores muy cualificados incrementa las ventajas económicas de la participación directa, en especial la capacidad para lograr reducciones en los costes.

Por otra parte, nos encontramos con la propia realidad europea. Los países europeos con mayores niveles de

productividad (Fuente: Eurostat 2010), más de un 105 (tomando como 100 la media de la UE-27) son Luxemburgo, Bélgica, Francia, Austria, Holanda, Suecia, Italia, Finlandia, Alemania, Dinamarca, Irlanda, Reino Unido. En todos ellos, excepto en los dos últimos, los derechos de negociación de los Comités de Empresa son los más elevados de la UE-27.

Según la clasificación del ICTWSS, en todos estos países, excepción del Reino Unido e Irlanda, entre sus competencias se incluye una gran capacidad de consulta en cuestiones sociales, incluidos los incrementos salariales, la formación, la evaluación del trabajo, mecanismos de contratación y despido, lo que corresponde al 2 en el ranking del ICTWSS. Incluso dos de ellos, Alemania y Holanda tienen derechos de codecisión en relación con fusiones, adquisiciones, inversiones y desinversiones, un 3 en ese ranking.

**Cuadro 2. Ranking Participación Laboral**

<b>DATOS 2006</b>	<b>DERECHOS DE NEGOCIACIÓN DE LOS COMITÉS DE EMPRESA</b>	<b>PRODUCTIVIDAD</b>
Dinamarca	2	106,6
Finlandia	2	110,1
Suecia	2	112,6
Bélgica	2	128,5
Alemania	3	109,2
Austria	2	115,6
Francia	2	121,2
Irlanda	1	134,9
Italia	2	110,1
Luxemburgo	2	179,9
Holanda	3	113,9
Reino Unido	1	112
España	2	102,7



España se situaría en un segundo grupo de países por índice de productividad, entre un 65% y 105% de la media comunitaria. Dentro de este grupo, hay países en los cuales los derechos de los Comités de Empresa corresponden a número 2 en la clasificación de la ICTWSS<sup>14</sup>, como es el caso de nuestro país, de Eslovenia y Hungría y otros que tienen un nivel menor, clasificados como 1, es decir sólo derechos de información en temas económicos y sociales: Chipre, Eslovaquia, Grecia, Malta, Portugal y Chequia.

Por último estaría el grupo de países de menor productividad, inferior al 65% de la UE-27, en el que todos tienen el más bajo nivel de derechos de los Comités de Empresa el 1: Bulgaria, Estonia, Letonia, Lituania, Polonia y Rumania, todos de reciente incorporación a la UE-27.

En el caso de nuestro país es evidente que una menor productividad esta vinculada a un reducido esfuerzo tecnológico de las empresas y a una escasa formación y cualificación de los trabajadores. Esto no es debido tanto a un supuesto retraso histórico, si no a una creciente subordinación de la actividad productiva a los mercados financieros por la creciente desregulación de los mercados de capitales. Los fondos de inversión, urgidos por la búsqueda de la rentabilidad inmediata, presionan para que las empresas obtengan antes resultados bursátiles a corto plazo que resultados productivos a medio plazo. Esto reduce la reinversión de los beneficios empresariales en Investigación y Desarrollo, en bienes de equipo y en formación de los trabajadores, lo que hace que las empresas españolas sean menos competitivas en el escenario internacional, salvo honrosas excepciones, y más frágiles en una coyuntura recesiva.

En Alemania recientemente se han aprobado varias leyes cuyo objeto común es facilitar la participación de los

trabajadores en el capital de las empresas, así como fomentar su presencia en los órganos internos de las sociedades. La "Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung", del 7 de marzo de 2009, ha permitido acuerdos como el del Grupo Schaeffler, fabricante de componentes de automoción, y el sindicato alemán IG Metall por el que la empresa recibió ayuda pública a cambio de aumentar los derechos de participación. Aspecto que también esta en la agenda social de importantes empresas alemanas de fabricación de automóviles como Opel, Volkswagen y Daimler.

Medidas como ésta permiten que los salarios sigan representado en Alemania en el 55,2% de la riqueza generada<sup>15</sup>, mientras que en España apenas supusieron el 52,8% en 2007. Y que en Alemania apenas se haya incrementado el desempleo por efecto de la crisis económica, se ha mantenido en torno a un 8,5%, con caídas del PIB superiores a la de nuestro país en el periodo 2007-2009, mientras que en España se ha multiplicado por dos la tasa de desempleo hasta alcanzar el 20% de empleo.

Un impulso a la presencia colectiva de los trabajadores en el accionariado es un mecanismo eficaz para garantizar un núcleo estable de capital, evitando una excesiva dependencia de la empresa de fuentes de financiación cortoplacistas. Además, en una situación económica como la actual, con una crisis financiera e industrial de índole internacional, y dado el amplio margen de movimiento que tiene el capital, la participación de los trabajadores en el accionariado de las empresas también puede reducir la fuga de capitales en ellas, a través de regulaciones internas de la empresa.

Pero más allá de "atar" algo más en corto el capital a las empresas, la participación de los trabajadores en el accionariado plantea un nuevo modelo de relaciones

---

<sup>14</sup>ICTWSS. Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts. (AIAS = Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies).

<sup>15</sup> Sin considerar los impuestos sobre producción e importaciones. Eurostat Yearbook 2009.

“

Los fondos de inversión, urgidos por la búsqueda de la rentabilidad inmediata, presionan para que las empresas obtengan antes resultados bursátiles a corto plazo que resultados productivos a medio plazo.

”

industriales en el que el empleo y su remuneración no quedan como una variable residual, sobre la que se produce el ajuste. Se convierten en un dato relevante que influye de forma importante a la tomar decisiones estratégicas de la empresa sobre productos, tecnologías, mercados, inversiones.

- Permite que las empresas dispongan de instrumentos variables en los ingresos de los trabajadores, los rela-

cionados con las acciones de su propiedad. Así se produce una adaptación de los costes laborales a la evolución de la demanda. Adaptación que puede ser poco inflacionista cuando la demanda es creciente, porque parte de los ingresos de los trabajadores pueden incrementarse vía reparto de acciones. Y menos traumática cuando la demanda tiene bruscas caídas, porque la reducción de ingresos puede absorberse a través de un reparto de acciones, sin alterar al salario pactado en la negociación colectiva, ni el volumen de empleo, o porque los trabajadores tienen expectativas seguras de mayores incrementos de ingresos en época de crecimiento, cómo planteaban los Fondos suecos de Asalariados.

- Asimismo permitiría desarrollar una nueva cultura de la gestión en la que jugaría un papel fundamental la participación colectiva en la toma de decisiones relevantes de la actividad de la empresa, lo que indudablemente tendrá efectos positivos en la ganancia de valor añadido de la empresa, como pone de manifiesto la alta competitividad de los productos alemanes y holandeses.

Una mayor presencia de los intereses de los trabajadores, no solo en el reparto de la riqueza generada en la empresa, como se hace de forma clásica a través de la negociación colectiva, si no en las decisiones sobre como se genera esa riqueza, ayudan a crear riqueza, aumentan el valor añadido de las empresas.

- La mayor corresponsabilidad que este nuevo modelo de relaciones laborales desarrolla entre los representantes de los trabajadores, los sindicatos, y las direcciones de las empresas, permite el desarrollo de mecanismos de flexibilidad interna que evitan que el empleo sea la principal variable de ajuste en situaciones de crisis.

En definitiva, la participación laboral en las empresas tanto a nivel organizacional como a nivel accionarial presenta sin lugar a dudas numerosas oportunidades para el aumento de la productividad. Y sobre todo, para establecer una economía sólida a la vez que sostenible en términos de cohesión social.



# 5

EL MARCO  
NORMATIVO  
COMUNITARIO



# 5

## EL MARCO NORMATIVO COMUNITARIO

El debate sobre la participación de los trabajadores en el desarrollo de las reestructuraciones de empresas ha cobrado creciente importancia, a lo largo de la última década, en el ámbito europeo. Una reflexión que se ha planteado fundamentalmente por los agentes sociales, pero también desde el ámbito institucionante<sup>16</sup>.

Particularmente, las instituciones comunitarias han enfatizado que la información y consulta a los trabajadores –ejercidas con la suficiente antelación– constituyen una condición previa para el éxito de los procesos de reestructuración y adaptación de las empresas, a fin de facilitar un cambio compatible con la salvaguardia del objetivo prioritario del empleo.

El reconocimiento de los derechos de información y consulta de los trabajadores constituye un elemento esencial no sólo de los sistemas de relaciones laborales de los Estados miembros de la UE, sino también del

---

<sup>16</sup>Un detonante para el desarrollo de este debate lo constituyó el caso Vilvoorde.

Derecho Social europeo, como se desprende de la inclusión de estos derechos en las fuentes primarias de la Unión Europea y su evolución en el Derecho comunitario derivado. Un proceso cuyo desarrollo en las últimas décadas no ha estado exento de dificultades de diversa índole, que no se han despejado hasta fechas relativamente recientes<sup>17</sup>.

Así, el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea<sup>18</sup> establece entre sus disposiciones sociales que la Comunidad apoyará y completará la acción de los Estados miembros en diferentes ámbitos relacionados con la mejora de las condiciones de vida y trabajo, incluyendo “la información y consulta a los trabajadores” (artículo 137.e). En esta misma línea, el Tratado por el que se establece una Constitución para Europa<sup>19</sup> incorpora posteriormente el apartado sobre esta materia de la Carta de los Derechos Fundamentales (2000), estableciendo que “deberá garantizarse a los trabajadores o a sus representantes, en los niveles adecuados, la información y consulta con suficiente antelación, en los casos y condiciones previstos en el Derecho de la Unión y en las legislaciones y prácticas nacionales” (artículo II.87).

En cuanto a su contenido, el derecho de información y consulta de los trabajadores se ha conformado de forma progresiva y fragmentada a través de una serie de Directivas comunitarias; un proceso que culmina con la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se establece por primera vez un marco general sobre esta materia.

Las distintas Directivas tienen como elemento común el establecimiento de la obligación, para la dirección de las empresas, de informar y consultar a los trabajadores, en base a dos requisitos básicos: la transmisión de

información suficiente y detallada por parte de la empresa a los trabajadores en tiempo hábil, es decir, con la suficiente antelación; y la consulta a los trabajadores, asimismo en tiempo hábil, con vistas a favorecer un acuerdo entre las partes. En este sentido, el interés del legislador comunitario ha sido “evitar que los procedimientos de información y consulta en cuestión se reduzcan a un mero proceso formal y rutinario” (Comité Económico y Social Europeo, 2006).

“

El reconocimiento de los derechos de información y consulta de los trabajadores constituye un elemento esencial no sólo de los sistemas de relaciones laborales de los Estados miembros de la UE, sino también del Derecho Social europeo

”

<sup>17</sup> Por ejemplo, el debate sobre las Sociedades Anónimas Europeas y la implicación de los trabajadores en las mismas se ha prolongado durante treinta años.

<sup>18</sup> Versión consolidada (Diario Oficial n° C325, de 24 diciembre 2002).

<sup>19</sup> Diario Oficial n° C 310 de 16 diciembre 2004. Una Constitución que, por otra parte, todavía no ha sido ratificada por todos los Estados miembro de la UE.

### **Cuadro 3. Directivas comunitarias relacionadas con los derechos de representación, información y consulta de los trabajadores.**

- Directiva 94/45/CE del Consejo de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de dimensión comunitaria. Establece la constitución de un comité de empresa europeo (CEEU) o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas de dimensión comunitaria (empresas con 1.000 o más trabajadores y que tengan al menos 150 trabajadores en dos Estados miembros). La Directiva otorga al CEEU el derecho a ser informado y consultado sobre cuestiones transnacionales que afecten de forma significativa a los intereses de los trabajadores. El CEEU también tiene derecho a ser informado sobre cualquier circunstancia excepcional, como cierres, traslados, reubicaciones o despidos colectivos. Esta norma se completó posteriormente con la Directiva 97/74/CE de 15 de diciembre de 1997, que amplía la anterior al Reino Unido.

- Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, que sustituye a la anterior Directiva 75/129/CEE del 17 de diciembre de 1975. Establece que los empresarios que contemplen llevar a cabo despidos colectivos deben iniciar consultas con los representantes de los trabajadores con tiempo suficiente, a fin de poder alcanzar algún acuerdo que evite, reduzca o mitigue los despidos, así como proporcionar importante información sobre cuestiones específicas. Los empresarios deben también notificar a las autoridades públicas competentes acerca de los posibles despidos colectivos.

- Directiva 2001/23/CE del Consejo de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, de centros de actividad o de partes de cen-

tros de actividad, que sustituye a la anterior Directiva 77/187/CEE de 14 de febrero de 1977. Tiene por objeto la protección de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, centros de actividad –o de partes de empresas o centros de actividad– a otro empresario, como resultado de una cesión contractual o una fusión. Se reconoce a los representantes de los trabajadores diversos derechos de información y consulta en el proceso de traspaso, antes de que los trabajadores se vean directamente afectados.

- Directiva 2001/86/CE del Consejo de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores. Establece las normas relativas a la participación de los trabajadores en las SE. Entre otros aspectos, dispone que en todos los casos de constitución de SE deberán asegurarse los procedimientos de información y consulta a escala transnacional. Asimismo, que cuando en una o más de las sociedades participantes de la SE existan unos derechos de participación, dichos derechos deberán preservarse mediante su transferencia a la SE una vez creada ésta, salvo que las partes no decidan lo contrario. Finalmente, establece unas disposiciones de referencia en materia de información y consulta.

- Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se establece un marco general relativo a la información y consulta de los trabajadores en las empresas en la Comunidad Europea. Establece que las empresas con al menos 50 trabajadores, o los establecimientos con al menos 20 trabajadores informen sobre el reciente y probable desarrollo de las actividades y sobre la situación económica de la empresa. Asimismo, deben consultar las decisiones que puedan dar lugar a cambios sustanciales en la organización del trabajo o en las relaciones laborales, incluyendo los despidos colectivos y la transferencia de empresas.

El contenido de estas normas presenta asimismo algunos elementos diferenciales significativos. Así, se puede distinguir entre dos tipos de Directivas: las que introducen derechos de información y consulta ante situaciones específicas (Directiva 98/59/CE sobre despidos colectivos y Directiva 2002/23/CE sobre traspasos de empresas); y las que establecen derechos de información y consulta de manera general de los trabajadores en las empresas, en el caso de las otras Directivas.

Una segunda distinción concierne al ámbito geográfico de aplicación; las Directivas sobre despidos colectivos, traspasos de empresas e información y consulta afectan a compañías de ámbito nacional, mientras que las otras dos conciernen a empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria.

Por otra parte, las Directivas sobre Comités de Empresa Europeos e implicación de los trabajadores en las Sociedades Anónimas Europeas prevén la creación de una nueva institución de representación de los trabajadores; en las otras Directivas, en cambio, se refieren a los órganos de representación existentes en cada Estado miembro.

La Directiva 2002/14/CE, por último, se diferencia sus-

tancialmente del resto en que tiene por objeto “establecer un marco general que fije unos requisitos mínimos para el ejercicio del derecho de información y consulta de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo situados en la Comunidad” (artículo 1º.1). Un marco que, en todo caso, no afecta ni a la regulación de este derecho las legislaciones de cada Estado miembro –siempre que respeten los requisitos mínimos establecidos por la Directiva– ni al tratamiento específico sobre esta materia realizado en las Directivas anteriores<sup>20</sup>.

En cuanto a su contenido, la Directiva 2002/14/CE determina que la información y consulta deberán abarcar obligatoriamente una serie de materias, estableciendo asimismo unos requisitos formales de procedimiento para el ejercicio de este derecho. Además, se regulan otros aspectos en materias como la información confidencial, la protección de los representantes de los trabajadores. Finalmente, se recoge la defensa de derechos ante el incumplimiento de la Directiva; un tema cuya redacción final suscitó cierta controversia, sobre todo para las organizaciones sindicales, en la medida en que la garantía de la eficacia de la Directiva a través de las sanciones ni se coordina, ni se unifica, ni se establece con rotundidad, remitiendo a los Estados miembros para el establecimiento de sanciones.

---

<sup>20</sup> Asimismo, se establece que no afectará a los sistemas que prevén medios de participación individual de los trabajadores, siempre que éstos tengan el derecho a la información y consulta colectiva, a través de sus representantes.

## Cuadro 4. Directiva 2002/14/CE

### Artículo 4. Modalidades prácticas de la información y la consulta

1. De acuerdo con los principios enunciados en el artículo 1 y sin perjuicio de las disposiciones y/o prácticas vigentes más favorables para los trabajadores, los Estados miembros determinarán las modalidades prácticas del ejercicio del derecho de información y de consulta al nivel que proceda, de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo.

2. La información y la consulta abarcarán:

a) la información sobre la evolución reciente y la evolución probable de las actividades de la empresa o centro de trabajo y de su situación económica;

b) la información y la consulta sobre la situación, la estructura y la evolución probable del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como sobre las eventuales medidas preventivas previstas, especialmente en caso de riesgo para el empleo;

c) la información y la consulta sobre las decisiones que pudieran provocar cambios sustanciales en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo, incluidas las previstas por las disposiciones comunitarias mencionadas en el apartado 1 del artículo 9.

3. La información se facilitará en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, de tal modo que, en particular, permita a los representantes de los trabajadores proceder a un examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta.

4. La consulta se efectuará:

a) en un momento, de una manera y con un contenido apropiados;

b) al nivel pertinente de dirección y de representación, en función del tema tratado;

c) con arreglo a las informaciones proporcionadas por el empresario, de conformidad con la letra f) del artículo 2, y al dictamen que los representantes de los trabajadores tienen derecho a formular;

d) de tal modo que permita a los representantes de los trabajadores reunirse con el empresario y obtener una respuesta justificada a su eventual dictamen;

e) con el fin de llegar a un acuerdo sobre las decisiones que se encuentren dentro de las potestades del empresario mencionadas en la letra c) del apartado 2.

Las Directivas comunitarias son de obligado cumplimiento en el ámbito de la UE, si bien su transposición a las legislaciones de los Estados miembro presenta diferencias significativas. En España, este proceso ha adoptado la forma de una Ley específica en el caso de algunas Directivas, mientras que en relación a las otras se ha recogido su contenido a través de la modificación de la norma laboral vigente.

Así, la transposición de la Directiva 94/45/CE se ha realizado a través de la Ley 10/1997 de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (BOE de 25 de Abril de 1997).

En términos generales, la ley de transposición española supone un avance en diferentes aspectos respecto de la Directiva, como son: la incorporación un nuevo cuerpo legal completo \*el Título III\* sobre tutela de derechos de los miembros del comité de empresa europeos o las instancias de información y consulta, y que constituía una carencia relevante de la Directiva; el reconocimiento explícito del papel de los sindicatos; o la mención, en diferentes artículos, del principio de “buena fe”, con arreglo al cual están obligados a actuar las partes, y que supone una garantía jurídica añadida al cumplimiento de los objetivos de la ley<sup>21</sup>.

La Directiva 98/59/CE sobre despidos colectivos no ha sido objeto de transposición mediante una ley específica, en la medida en que el legislador ha entendido que la norma laboral vigente en España es más favorable a los trabajadores que la comunitaria.

La regulación de esta materia en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores (ET), cuya última modifica-

ción se produjo a través de la reforma laboral 1994<sup>22</sup>, se adecua en general el ordenamiento comunitario; no obstante, presenta algunas diferencias relevantes, en temas como la propia determinación del concepto de despido colectivo, el ámbito de aplicación, el procedimiento o la tutela de los trabajadores<sup>23</sup>.

En cuanto a los derechos de información y consulta, el ET es coherente con la normativa comunitaria al establecer que el empresario debe comunicar a los representantes de los trabajadores la solicitud de despido colectivo, debiendo acompañar a dicha comunicación “la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar en los términos que reglamentariamente se determinen (Art. 51.2).

La delimitación del deber de consulta, por otra parte, tiene una regulación más extensa y favorable en el ordenamiento laboral español, en la medida en que se establece un auténtico proceso de negociación con los representantes de los trabajadores, cuyo objetivo –coincidente con la Directiva comunitaria– “deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial” (Art. 51.4. ET).

La Directiva 2001/23/CE sobre traspasos de empresas o centros de actividad tampoco ha sido objeto de transposición mediante una ley específica, remitiendo para su aplicación –en relación a los derechos de información y consulta– a la norma laboral española. Concretamente, esta materia se halla regulada a través del artículo 44

---

<sup>21</sup> Para un análisis más detallado de la transposición de esta Directiva, Cf.: Aragón et ál (2001).

<sup>22</sup> Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

<sup>23</sup> Para un análisis más detallado entre la norma comunitaria y la española, Cf. AA.VV. (2002.b).

del Estatuto de los Trabajadores, cuya última modificación se ha producida mediante la reforma del 2001<sup>24</sup>.

En relación a los derechos de información y consulta, a partir de la reforma apuntada, el ET incorpora una regulación más específica, que en términos generales se limita a reproducir el contenido de la Directiva comunitaria (Art. 44 del ET, apartados 5 a 10). Por otro lado, el artículo 64.1.4 del ET establece como competencia del comité de empresa la de “emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo”.

La Directiva 2001/86/CE ha sido transpuesta al marco normativo español de forma reciente, a través de la Ley 31/2006 de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas (BOE de 19 de octubre de 2006).

La Ley ha sido valorada positivamente por los agentes sociales, que en términos generales consideran que se adecua correctamente a los términos de la Directiva. No obstante, las organizaciones sindicales y empresariales han mantenido discrepancias sobre algunos aspectos específicos, que reflejan las distintas concepciones y posicionamientos que –sobre los mecanismos de implicación de los trabajadores en la sociedad anónima europea– se han planteado en el debate comunitario sobre esta materia durante las últimas tres décadas<sup>25</sup>.

La transposición de la Directiva 2002/14/CE que esta-

blece un marco general sobre información y consulta de los trabajadores está siendo, en términos generales, bastante problemática en la Unión Europea; un hecho derivado fundamentalmente por las posiciones significativamente diferenciadas que tienen los agentes sociales sobre esta materia. Esta situación ha motivado que los gobiernos de los Estados miembro hayan optado, en términos generales, por una interpretación “mínima” en los procesos de transposición de la Directiva (Schömann et ál, 2006).

En España, los agentes sociales más representativos en el ámbito estatal y el gobierno incluyeron –en la Declaración para el diálogo social de 2004– el compromiso de analizar conjuntamente la transposición de la Directiva. En 2006, el gobierno ha presentado el Anteproyecto de Ley por la que se modifica el Estatuto de los Trabajadores en materia de información y consulta a los trabajadores, a fin de adecuarlo al contenido de la Directiva<sup>26</sup>. No se ha planteado, por tanto, la elaboración de una ley específica sobre esta materia, optándose por introducir las modificaciones pertinentes en la norma laboral vigente.

Más concretamente, se propone una nueva redacción de los artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores; así, el nuevo artículo 64 LET regula los derechos de información y consulta del comité de empresa, a la vez que reordena las tradicionales competencias de este órgano. Con carácter general, dichos derechos abarcan el conocimiento, examen y emisión de informes sobre todas aquellas cuestiones que puedan afectar a los tra-

---

<sup>24</sup>Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. Para un análisis comparado entre la norma comunitaria y la española, Cf. AA.VV. (2002).

<sup>25</sup>Las diferencias de los agentes sociales en España se han centrado básicamente en cuatro temas: la participación de representantes sindicales externos a la empresa en la comisión negociadora; la obligación de financiación de expertos por parte de las empresas; la reserva de información confidencial; y la regulación de formación y créditos de horas de los representantes de los trabajadores. Para un análisis más detallado de la transposición de la Directiva a la legislación española, Cf. Consejo Económico y Social (2005) y Álvarez (2006).

<sup>26</sup>Por otra parte, el Anteproyecto incluye también otras modificaciones del ET, con el objetivo de adecuar su contenido a la Directiva 2002/74/CE de 23 de septiembre, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembro relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.



bajadores, a la situación de la empresa y a la evolución del empleo. Tanto la información como la consulta tendrán que producirse en un momento, de una manera y con un contenido apropiado a los fines que persiguen.

La modificación del artículo 65 LET delimita el sigilo profesional. Los miembros del comité de empresa y los expertos que les asistan deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. Este deber subsistirá tras la expiración del mandato e independientemente del lugar en que se encuentren. Excepcionalmente, la empresa no estará obligada a comunicar informaciones relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales. La impugnación de las decisiones de la empresa, de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores, se remite al proceso de conflictos colectivos, previsto en la Ley de Procedimiento Laboral.

Este Anteproyecto ha sido sometido a dictamen del Consejo Económico y Social (CES), que ha considerado que el texto propuesto supone una correcta transposición –en términos generales– de las dos Directivas comunitarias; así, en materia de derechos de información y consulta se señala que “el texto sometido a dictamen ha sido objeto de diálogo y consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, constituyendo un punto de equilibrio de los diversos intereses en presencia” (Consejo Económico y Social, 2006). El Dictamen del CES plantea, no obstante, algunas observaciones de carácter particular, en materias como las competencias de los comités de empresa o la capacidad y sigilo profesional.

Los agentes sociales han expresado, asimismo, algunas posiciones diferenciadas; así, las organizaciones empresariales mostraron su disconformidad con la adaptación de las previsiones de la norma en relación al tamaño de las empresas y sobre la ausencia de un

procedimiento de sanción en caso de incumplimiento del deber de confidencialidad. Por su parte, las organizaciones sindicales expresaron la necesidad de reforzar las competencias de los órganos de representación previstas en la legislación vigente.

## **>> La dimensión transnacional de las relaciones laborales**

En los últimos años, ha cobrado creciente relevancia el debate europeo sobre el fomento de la dimensión transnacional de las relaciones laborales; un tema que tiene especial incidencia en relación al desarrollo de los procesos de relocalización, máxime en un contexto de competencia global, donde el componente internacional de la actividad de las empresas tiene cada vez mayor importancia.

Las cuestiones abordadas en relación a esta materia son diversas, destacando dos que tienen un especial interés para los agentes sociales: la revisión de la Directiva comunitaria sobre comités de empresa europeos; y el desarrollo de un marco europeo optativo para la negociación colectiva transnacional.

### **La revisión de la Directiva sobre comités de empresa europeos**

Los comités de empresa europeos (CEEU) constituyen la principal herramienta que, a lo largo de la última década, han tenido los agentes sociales para organizar la representación, información y consulta de los trabajadores a escala transnacional.

El balance del funcionamiento de los CEEU presenta en términos generales elementos positivos, como han puesto de manifiesto los agentes sociales europeos en una Declaración conjunta realizada en 2005 (ETUC et ál, 2005). No obstante, también se han detectado algunos

aspectos críticos, por ejemplo: el porcentaje demasiado reducido de comités que se han constituido, en relación al número de empresas que –con arreglo a la Directiva– estarían obligados a ello a petición de los trabajadores<sup>27</sup>;

o, en cuanto a su funcionamiento, el incumplimiento de la obligación de informar y consultar a los trabajadores con la suficiente antelación, especialmente cuando las empresas plantean procesos de reestructuración<sup>28</sup>.

### **Cuadro 5. Lecciones aprendidas sobre los comités de empresa europeos**

- El CEEU constituye una herramienta útil para organizar la información y consulta en un ámbito transnacional.

- Es importante para el buen funcionamiento del CEEU el establecimiento de un clima de confianza mutuo entre la dirección y los representantes de los trabajadores. Se valora la claridad en los procedimientos, el desarrollo de relaciones informales, la disposición por parte de la dirección a facilitar información en etapas tempranas, y una actitud constructiva en la búsqueda de soluciones.

- Se precisa habilidad para la comprensión de asuntos complejos; para ello, se valora positivamente la inversión en formación diversa para los representantes de los trabajadores, así como la asistencia de expertos para el análisis y discusión de ciertas materias.

- Las diferencias entre culturas existen en el ámbito de una empresa transnacional; se trata, a priori, de un obstáculo a tener en cuenta en la negociación del Comité.

- Supone un importante reto el hecho de asegurar que el conjunto de los trabajadores sientan el CEEU como

algo propio. Entran en juego distintas circunstancias, tales como la estructura de la empresa, la cobertura internacional, la existencia de un comité restringido, la participación de federaciones sectoriales europeas, etc.

- A la hora de afrontar la ampliación de la Unión Europea, muchas empresas se han encontrado con dificultades para identificar a los representantes de los trabajadores de sus centros en los nuevos Estados miembro.

- Se plantean problemas en el manejo de la documentación que se relaciona con el ejercicio del derecho de información y consulta (confidencialidad, legislaciones nacionales, etc.).

- El buen funcionamiento de un CEEU supone un proceso de aprendizaje continuado en el tiempo. Crear una buena atmósfera de trabajo y funcionamiento requiere tiempo, apertura y esfuerzos por ambas partes, principalmente para superar posibles malos entendidos y tensiones producidos por las diferencias en las situaciones nacionales y las distintas tradiciones de diálogo social existentes a lo largo de Europa.

<sup>27</sup>Tras una década se ha estimado que sólo están cubiertas por un CEEU 784 empresas, de un total de 2.204 que se ven afectadas por la Directiva (ETUI, 2006).

<sup>28</sup>Para un análisis general de la situación y experiencias de los CEEU, Cf. Kerckhofs (2006) y Weiler (2004); en relación a su funcionamiento en España, Cf. Aragón et ál (2001).

La valoración de la experiencia de los CEEU, tras una década de funcionamiento, ha renovado el debate sobre la revisión de la Directiva 94/45/CE, planteado hace ya algunos años en el marco previsto por la propia Directiva. En efecto, el texto de la misma ya establecía que “a más tardar el 22 de septiembre de 1999, la Comisión en consulta con los Estados miembros y los interlocutores sociales a nivel europeo, revisará las modalidades de aplicación de la misma y estudiará, en particular, si los límites de la plantilla son adecuados, con el fin de proponer al Consejo las modificaciones necesarias” (Art.15).

En el año 2000, la Comisión Europea presentó al Parlamento y al Consejo un informe relativo a la situación de la aplicación de la Directiva, en el que se delimitaban los problemas detectados en la aplicación –jurídica y práctica– de la Directiva, y que deberían ser tenidos en cuenta en la futura revisión de la misma. El informe, basado en las conclusiones de una conferencia conjunta realizada por los agentes sociales europeos, incide especialmente en los siguientes aspectos:

- La Directiva se basa en el principio de la prioridad casi absoluta y la libertad de los interlocutores sociales para negociar acuerdos apropiados. Este enfoque ha resultado eficaz y ha permitido la firma de un gran número de acuerdos. No obstante, algunos acuerdos celebrados sólo garantizan un nivel muy bajo de información y consulta transnacional.
- La ausencia de un requerimiento en la Directiva para la adaptación de los comités de empresa europeos a los cambios en la estructura de las empresas o grupos de empresas (por ejemplo, en los casos de fusión).
- Se plantea la necesidad de imprimir una mayor claridad al texto actual, con el fin de garantizar que la información y la consulta se realicen “dentro de plazos razonables” y, en cualquier caso, antes de que se tome la decisión.

- En los debates sobre la aplicación práctica de la Directiva, se invocó repetidas veces la importancia de la formación para los miembros del grupo especial de negociación y del comité de empresa europeo.

- Otro problema planteado a menudo durante los debates sobre la aplicación práctica del texto se refiere a la eficacia de la circulación de información entre los distintos niveles de representación de los trabajadores.

El Parlamento Europeo manifestó asimismo su interés por la revisión de la Directiva. En su Resolución relativa a la situación de la aplicación de la Directiva y a la necesidad de su revisión, aprobada el 4 de septiembre de 2001, destacaba el papel de los organismos supranacionales de representación de los trabajadores y valoraba los límites y oportunidades que se derivan del ejercicio de los derechos de información y consulta. Por consiguiente, el Parlamento Europeo invitaba a la Comisión a presentar en breve una propuesta de modificación de la Directiva para mejorar una serie de aspectos.

Así, además de permitir a los trabajadores influir en la toma de decisiones de la dirección de la empresa y de prever sanciones adecuadas, el Parlamento Europeo consideraba oportuno que se revisara el propio concepto de empresa de dimensiones comunitarias por lo que respecta a los límites de plantilla. Según el Parlamento Europeo, el ámbito de aplicación de la Directiva debería haber reducido el límite de 1000 a 500 trabajadores, y de 150 a 100 para las empresas presentes en, al menos, dos Estados miembros (Parlamento Europeo, 2001).

En 2004, la Comisión consideró oportuno proceder a un nuevo examen de la situación de la aplicación de esta Directiva, planteando que el marco institucional había experimentado importantes cambios desde la elaboración del informe anterior en aspectos como la Agenda de Lisboa o la ampliación de la Unión Europea. Con este objetivo, la Comisión emprendió este año la primera fase de consultas con los agentes sociales para la revisión de la Directiva, recabando su opinión sobre:

- La mejor manera de garantizar en los próximos años un pleno aprovechamiento de las capacidades y posibilidades de los comités de empresa europeos con vistas a promover un dialogo social supranacional, constructivo y fructífero en el plano empresarial.
- La posibilidad de encaminar la acción comunitaria a someter a consideración o, incluso, revisar la Directiva sobre los CEEU.
- El papel que pretenden desempeñar los interlocutores sociales acerca de las cuestiones relativas a la gestión de un contexto en rápida y profunda transformación, y a las consecuencias sociales derivadas de dicho contexto.

La posición expresadas por los agentes sociales europeos, ya planteadas con anterioridad en los debates iniciales a finales de los 90, son sustancialmente diferentes, un elemento que ha imposibilitado hasta el momento cualquier acuerdo sobre la cuestión.

Así, la patronal europea<sup>29</sup> (Business Europe) se opone radicalmente a la revisión de la Directiva, planteando que el mejor modo de desarrollar la información y la consulta a los trabajadores en las empresas comunitarias pasa por el diálogo en el seno de las sociedades afectadas por la Directiva. Una intervención del poder legislativo de la UE sería contraproducente, a juicio de Business Europe, puesto que podría menoscabar los avances que se registran gradualmente en el funcionamiento de los comités empresa europeos.

El CEEP<sup>30</sup> se ha declarado contrario, asimismo, a una revisión de la Directiva en esta fase. No obstante, en su respuesta a la Comisión solicita que se haga un mejor uso de los instrumentos existentes y, en particular, del procedimiento de información y de consulta. Los interlocutores sociales europeos pueden desempeñar un

papel fundamental en este proceso, especialmente en los nuevos Estados miembros.

La Confederación Europea de Sindicatos, en cambio, se muestra favorable a la revisión, incidiendo en una serie de aspectos como: la necesidad de una definición más precisa de los mecanismos de información y consulta; el reconocimiento formal del papel de las organizaciones sindicales; el derecho a la formación de los representantes de los trabajadores en los CEEU; el reforzamiento del derecho a la asistencia de expertos; y la posibilidad de revertir o bloquear las decisiones tomadas por las empresas, en aquellos casos en los que no se hayan respetado los procedimientos de información y consulta.

La Comisión ha emprendido una segunda fase de consulta sobre la revisión de la Directiva; sin embargo, parece muy difícil que pueda alcanzarse un acuerdo, dadas las posiciones tan diferenciadas que siguen manteniendo los agentes sociales europeos (Buck, 2006; Monks, 2006).

Asimismo, otras instituciones comunitarias se han expresado de forma más reciente sobre esta materia. Así, el Comité Económico y Social Europeo (CESE) ha elaborado un Dictamen en el que se posiciona favorablemente sobre la revisión de la Directiva. Los principales motivos que justificarían esta revisión son, a juicio del CESE, los siguientes (CESE, 2006):

- La evolución que han registrado las Directivas relacionadas con esta cuestión desde 1994, que plantea una simplificación y coordinación al objeto de eliminar las definiciones divergentes de información y de consulta recogidas en las distintas directivas.
- La ampliación de la Unión Europea, que conlleva lógicamente una modificación del número de represen-

---

<sup>29</sup> Conocida anteriormente como UNICE, empezó a denominarse como Business Europe desde enero de 2007.

<sup>30</sup> Centro europeo de empresas con participación pública

tantes en los Grupos Especiales de Negociación y en los comités de empresa europeos mediante un incremento proporcional.

- El reconocimiento del derecho de los sindicatos nacionales y europeos a participar en las negociaciones y a formar parte de los comités de empresa europeos (con arreglo a lo previsto en las directivas sobre la implicación de los trabajadores en la sociedad europea y en la sociedad cooperativa europea), con la posibilidad de recurrir a expertos propios también al margen de las reuniones.

- Por último se plantea también la revisión de la Directiva 94/45 en el contexto del debate sobre la responsabilidad social de las empresas, así como del nuevo papel que pueden jugar las organizaciones de la sociedad civil junto con las empresas en el plano europeo y mundial, además de la acción que han de emprender las referidas empresas para garantizar el respeto de los derechos sociales y sindicales fundamentales en su propio ámbito.

El Dictamen del Comité Económico y Social Europeo concluye planteando tres puntos principales que deberían ser tomados en cuenta en una revisión de la Directiva sobre comités de empresa europeos: (a) coordinar las disposiciones en materia de información y consulta recogidas en la Directiva 94/45 con las disposiciones análogas que incluyan las mencionadas directivas; (b) modificar el número de representantes de los trabajadores en el Grupo especial de negociación (GEN) y en los comités de empresa europeos, teniendo presente la ampliación de la Unión y el derecho de los representantes de cada país interesado a participar en ellos; la Directiva establecía un máximo de diecisiete, que correspondía al número de países destinatarios de la Directiva por aquel entonces; (c) y reconocer el derecho de los sindicatos nacionales y europeos a formar parte del Grupo especial de negociación y los comités de em-

presa europeos, con la posibilidad de recurrir también a expertos propios al margen de las reuniones previstas. El debate sobre la revisión de la Directiva 94/45/CE plantea, en última instancia, la cuestión de cómo favorecer que los derechos de información y consulta de los trabajadores no se reduzcan a un mero proceso formal y rutinario, sino que puedan ejercerse efectivamente, contribuyendo así a una mejor gestión de la anticipación y el cambio en las empresas.

### **Un marco europeo para la negociación colectiva transnacional**

Una de los ejes de actuación recogidos en la Agenda Social 2005-2010, es la propuesta de un marco europeo optativo para la negociación colectiva transnacional, ya sea a nivel de empresa o de sector. Un marco que, a juicio de la Comisión Europea, “ofrecerá a los interlocutores sociales una base para mejorar su capacidad de acción transnacional, y pondrá a su disposición un instrumento innovador para adaptarse a circunstancias cambiantes y dar respuestas transnacionales rentables” (Comisión Europea, 2005.a).

La propuesta de la Comisión Europea se inscribe en un debate ya iniciado por los agentes sociales a finales de la pasada década, en torno a la “europeización” de las relaciones laborales<sup>31</sup>.

Los factores que han determinado la emergencia de este debate son diversos, pudiendo destacarse particularmente dos: por un lado, la creciente importancia de las empresas transnacionales como unidades económicas hegemónicas, en las que el conjunto del proceso productivo tiene un diseño internacional, de manera que la elaboración de un producto pasa a desarrollarse en fases diferenciadas en distintos países, traspasando las fronteras nacionales; un proceso en el que la creciente concentración del capital está acompañado de

---

<sup>31</sup> Para una revisión de la literatura sobre esta cuestión, Cf. Hoffmann et ál (2005); y Marginson y Schulten (2001).

una fuerte descentralización productiva. Esta transformación supone un cambio radical en el funcionamiento de los mercados de trabajo y de las relaciones laborales que han caracterizado a los países industriales desde la segunda mitad de siglo, de las relaciones capital-trabajo y del propio papel de la acción sindical.

Por otro lado, la construcción europea –marcada en sus últimas etapas por la creación y consolidación de un Mercado Único Europeo y una Unión Monetaria– expresa con claridad la importante delegación de soberanía de los estados nacionales hacia ámbitos supranacio-

nales, en aspectos tan relevantes como las normas de regulación de los mercados y de la competencia o de la política monetaria. Un proceso político que supone un nuevo escenario institucional en el desarrollo de la actividad económica y en las relaciones laborales, que afecta directamente al comportamiento y estrategias de los agentes sociales.

Los agentes sociales han desarrollado en este contexto diversas iniciativas que apuntan a la coordinación de la negociación colectiva en el ámbito europeo, en diferentes ámbitos de actuación<sup>32</sup>.

#### **Cuadro 6. Algunas iniciativas de coordinación europea de los agentes sociales**

<b>Ámbito coordinación</b>	<b>Iniciativa</b>
Comunitario	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acuerdos suscritos por los agentes sociales europeos.</li> </ul>
Transfronterizo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciativa Doorm</li> <li>• Redes de negociación colectiva transfronteriza.</li> </ul>
Intersectorial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientaciones generales (guidelines) para la negociación colectiva, de la Confederación Europea de Sindicatos.</li> </ul>
Sectorial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfoques de coordinación de federaciones sectoriales.</li> </ul>
Empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acuerdos marco.</li> </ul>

<sup>32</sup> Para una revisión de las diferentes iniciativas, Cf. Aragón, Rocha y Bonino (2003).



Existen en el ámbito europeo, por otra parte, instrumentos que permiten canalizar el diálogo social a escala transnacional, como los Comités de Diálogo Social Sectorial o –a nivel de empresa– los Comités de Empresa Europeos. Los resultados alcanzados a través de estos instrumentos son muy diversos –acuerdos, declaraciones conjuntas, orientaciones, códigos de conducta, etc.– y apuntan asimismo a una cierta europeización de las relaciones laborales.

La propuesta de la Comisión Europea para la Agenda Social 2005-2010 pretende profundizar en esta línea, con la finalidad de “proporcionar a los interlocutores sociales un instrumento para formalizar el desarrollo y los resultados de la negociación colectiva transnacional” (Comisión Europea, 2005.b). Para ello, el primer paso ha sido la petición de un informe a un grupo de expertos de alto nivel, con los siguientes objetivos específicos:

- Realizar una panorámica general de las prácticas de negociación colectiva transnacional en Europa, identificando las principales tendencias.
- Identificar los principales obstáculos legales y prácticos para un futuro desarrollo de la negociación colectiva transnacional.
- Identificar y sugerir cualquier medida o acción que permita la superación de esos obstáculos.
- Proveer a la Comisión de unas bases sólidas de conocimiento que permitan sustentar la necesidad de desarrollar unas reglas marco de funcionamiento comunitario en esta materia, que complementen los sistemas nacionales de negociación colectiva.

El informe del grupo de expertos, presentado en 2006, remarca en sus conclusiones la necesidad de un marco legal comunitario para la negociación colectiva transnacional, que regule y clarifique fundamentalmente tres cuestiones: el procedimiento de negociación; los agentes negociadores; y las condiciones para que los acuerdos alcanzados tengan efectos vinculantes (Ales et ál., 2006).

A partir de esta consideración, el informe propone la adopción de una Directiva comunitaria que establezca un marco optativo de negociación colectiva transnacional para la Unión Europea. Como base legal para la misma, se sugiere el artículo 94 del Tratado de la Unión, que permite la adopción de Directivas que buscan aproximar las leyes y regulaciones nacionales que afectan directamente al establecimiento o funcionamiento del mercado común.

En cuanto a su contenido, a fin de que la Directiva cumpla el doble objetivo de ser eficaz y aceptable para los agentes sociales, se plantea que tenga un carácter complementario de los sistemas nacionales de negociación colectiva, es decir: que la regulación de un nuevo ámbito legal de negociación comunitario, ni interfiera con los ámbitos de negociación a nivel nacional, ni tampoco disminuya la función de los instrumentos transnacionales existentes (por ejemplo, los comités de empresa europeos). Asimismo, se plantea que la Directiva debería identificar claramente los sujetos negociadores que podrían acceder y activar el marco optativo de negociación colectiva transnacional.

Por otra parte, con el objetivo de diferenciar claramente la negociación colectiva transnacional regulada por la Directiva del diálogo social realizado a través de los instrumentos transnacionales existentes, el informe propone que la iniciativa para acceder y activar el marco optativo pueda realizarse de tres formas diferentes:

(a) Conjunta y voluntariamente, por las organizaciones sindicales y empresariales europeas, de ámbito sectorial o intersectorial.

(b) Conjuntamente por las organizaciones sindicales y empresariales europeas, de ámbito sectorial o intersectorial, a petición de:

- Al menos dos organizaciones sindicales y empresariales del mismo o comparable ámbito sectorial, pertenecientes a diferentes Estados miembro.

- Un comité de empresa europeo, u órgano representativo de una sociedad anónima europea, y la dirección de una empresa o grupo transnacional, para desarrollar un proceso de negociación o temas sujetos a información y consulta.
- Un comité de empresa europeo que solicite la incorporación de temas sujetos a información y consulta.

(c) Unilateralmente, por las organizaciones sindicales europeas de ámbito sectorial o intersectorial:

- A petición conjunta de un comité de empresa europeo, u órgano representativo de una sociedad anónima europea, y la dirección de una empresa o grupo transnacional, para desarrollar un proceso de negociación o temas sujetos a información y consulta.
- A petición de la dirección de una empresa o grupo transnacional.

El informe señala, por último, que el contenido de la Directiva debería incidir asimismo sobre otros aspectos, como la necesaria clarificación de los sujetos negociadores que pueden acceder al marco optativo de negociación colectiva transnacional; o la delimitación de los requerimientos formales de procedimiento para la activación del mismo, incluyendo los mecanismos de protección de los derechos individuales y colectivos, en caso de incumplimiento de la Directiva.

La Comisión ha planteado, paralelamente, un proceso de consulta con los agentes sociales europeos sobre la puesta en marcha de un marco legal comunitario sobre esta materia. Una consulta que, en su primera fase, ha puesto de manifiesto las posiciones diferenciadas que tienen las organizaciones sindicales y empresariales sobre esta materia.

La patronal europea (Business Europe) ha declarado su oposición a la propuesta de la Comisión, señalando expresamente que “un marco optativo para la negociación colectiva no es necesario ni deseable” (Buck, 2006). A juicio de Business Europe, el marco normativo existente

permite desarrollar de manera satisfactoria el diálogo social de ámbito europeo, planteando que toda posible modificación o desarrollo en esta materia debería ser acordado de forma autónoma por los agentes sociales, sin intervención de la Comisión Europea. Finalmente, la patronal europea declara su rechazo a que los acuerdos alcanzados a nivel europeo –de ámbito sectorial o de empresa– sean vinculantes en términos legales.

La Confederación Europea de Sindicatos, por último, se ha manifestado más favorablemente a una regulación de este tipo, si bien ha expresado la necesidad de clarificar algunos aspectos, por ejemplo: quien puede negociar un acuerdo colectivo transnacional; la relación entre los acuerdos alcanzados en los diferentes niveles de negociación (nacional y transnacional); y los problemas asociados a la representatividad requerida para la firma de un acuerdo.

“

El informe señala que el contenido de la Directiva debería incidir asimismo sobre otros aspectos, como la necesaria clarificación de los sujetos negociadores que pueden acceder al marco optativo de negociación colectiva transnacional.

”





6

DE EUROPA,  
SE PUEDEN  
APRENDER  
COSAS



6

DE EUROPA,  
SE PUEDEN  
APRENDER  
COSAS

La participación de los trabajadores en la empresa ha tenido (y sigue teniendo) un largo recorrido. No es una cosa del pasado. Desde mediados de los 70, han sido muchas y diversas las iniciativas que han ido surgiendo en los distintos países de la Unión Europea para potenciar la participación de los trabajadores en la empresa. Dado este largo recorrido, y más allá de un análisis exhaustivo de esta cuestión, se presentan a continuación -a modo de buenas prácticas- algunas de las iniciativas más significativas que se han desarrollado en el ámbito de la Unión Europea.

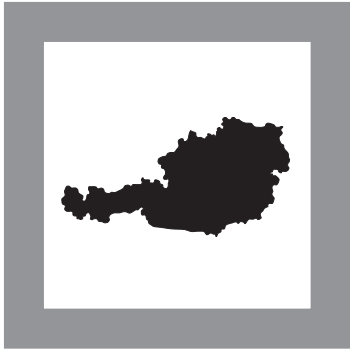
Con ello, se pretende mostrar que dentro del concepto de la participación de los trabajadores en la empresa se incluyen una amplia diversidad de medidas, cuya finalidad última es que el trabajador pueda influir en las decisiones que adopta la empresa en la que trabaja, modificando de esta forma una cierta redistribución de las relaciones de poder en el seno de la misma.

En este sentido, se aborda el marco general sobre la participación de los trabajadores de varios países de la Unión Europea, tomando como referencia algunos de los principales niveles de participación -cogestión y participación financiera principalmente-, así como el desarrollo de ciertas materias<sup>33</sup>.

---

<sup>33</sup> Para un mayor análisis del marco general existente en cada uno de los países de la Unión Europea, Estados Unidos y Japón se puede consultar el siguiente documento de trabajo de la OIT: Arrigo G. y Casale G. (2010): A comparative overview of terms and notions on employee participation. OIT. Geneva.





## AUSTRIA

En Austria, el derecho de cogestión existe sólo excepcionalmente, en relación con el establecimiento de procedimientos disciplinarios, expedientes del personal, sistemas de vigilancia, etc.; donde el empresario puede adoptar dichas medidas sólo si el comité de empresa ha dado su consentimiento mediante la celebración de un acuerdo de empresa.

En el sentido más amplio, se entiende la cogestión como la acción que abarca todas las consultas y los derechos de co-determinación por parte de los trabajadores. Esto se aplica especialmente a la consulta y la participación en la vida social, personal y asuntos económicos y la representación de los derechos de los trabajadores en el consejo de control (organismo creado para tal efecto) de cada empresa. El sistema de cogestión previsto por la Ley del Trabajo (1997) permite a los trabajadores ejercer una influencia efectiva en decisiones de la empresa que directa (o indirectamente) tiene repercusiones en las condiciones laborales.

Por su parte, los comités de empresa pueden participar en la regulación de todas las cuestiones sociales dentro de la empresa (que se describen más detalladamente en el convenio de empresa): en algunos casos tiene el derecho de participar en términos de "paridad", y en otros alcanza un nivel de mediación y arbitraje (cuando el acuerdo no puede ser alcanzado con el empresario). La participación se articula a través de un Consejo, integrado por igual número de representantes de am-

bas partes, así como un juez y por un tribunal laboral competente, cuya tarea es la de tratar de establecer un acuerdo entre las partes. Para otras cuestiones sociales, el comité de empresa tiene el derecho de regular -junto con el empresario- un "acuerdo de empresa", que es el instrumento más importante en las formas de cogestión en materia social.

Desde el punto de vista práctico, si el Consejo tiene plenamente el derecho de co-decisión, el empresario no puede tomar ninguna acción hasta que se haya alcanzado un acuerdo. En otras palabras, el Consejo puede impedir la realización de las medidas previstas, mediante el derecho de veto. Este tipo de acuerdo se denomina "acuerdo de empresa obligatorio". Entre los asuntos que dependen de la celebración de un acuerdo de empresa obligatorio se incluyen: la introducción de medidas disciplinarias y la instalación de sistemas de vigilancia, la distribución de las horas de trabajo, los sistemas informáticos para la recogida, tratamiento y transmisión de datos personales de los empleados (un área que es especialmente objeto de amplios derechos de cogestión), así como otras condiciones de trabajo, beneficios sociales de la empresa y los planes de pensiones.



## FINLANDIA

En Finlandia, la Ley de Cooperación en las Empresas (1978), establece el funcionamiento y las condiciones de trabajo en las empresas, así como el marco de colaboración entre la dirección y los representantes de los trabajadores. Se contempla que el objetivo de la cooperación en las empresas es promover la interacción entre la dirección y los trabajadores, así como entre éstos últimos. En suma, se persigue incrementar las posibilidades de los empleados de influir en la gestión de los asuntos relacionados con su trabajo.

Los empleados tienen voz y voto en la administración de las empresas de acuerdo con la Ley de Representación del Personal en la Administración de Empresas (1990). El propósito de dicha participación es la intensificación de la cooperación entre la empresa y el personal, y el incremento de la influencia de los trabajadores. Esta Ley es aplicable a las empresas (salvo organismos públicos) que ocupen por lo menos 150 personas. Sin embargo, la participación se establece con el acuerdo del empleador y los representantes de los trabajadores bajo la mencionada Ley de Cooperación en las empresas. Las materias que son objeto de cooperación son examinadas por un Comité de cooperación compuesto por representantes del empresario y de los trabajadores.

Las materias que son objeto de cooperación son muy diversas: comprende asuntos que influyen en la organización del trabajo, los cambios en el funcionamiento

de la empresa (o parte de ella), el efecto de dichos cambios en las condiciones de trabajo, y demás normas que afectan al personal, como por ejemplo, las cuestiones relativas a la formación. Destacan particularmente dos materias: la seguridad en el empleo y la subcontratación de mano de obra. Así por ejemplo, los despidos y cambios de tipo de contrato han de ser tratados con los representantes de los trabajadores.

Se contempla además que se deben negociar los cambios en los métodos de trabajo, las adquisiciones de nueva maquinaria, etc., así como reestructuraciones o fusiones empresariales. Por otra parte, el representante del personal será informado en el caso de que se prevea subcontratar mano de obra. Con ciertas excepciones, cualquiera de los representantes del personal tiene derecho a exigir que el asunto sea tratado dentro del procedimiento de cooperación, y hasta que las consultas no se hayan realizado, el empleador no está autorizado a llevar a cabo ninguna acción.

Finalmente, entre las diversas materias sujetas a la cooperación, destaca la asignación de los beneficios sociales. Éste es el área donde las restricciones sobre el poder decisivo de los empleadores son más extensas. Los beneficios incluyen servicios de comida en los lugares de trabajo, servicios de guardería, la utilización y planificación de los servicios de los trabajadores en el lugar de trabajo, así como las diversas actividades destinadas al personal. El empresario debe proporcionar la información necesaria para la tramitación de los asuntos sujetos a la cooperación. Esta información periódica comprende el estado financiero anual (cuenta de resultados y balance) de la empresa, una declaración anual sobre las tendencias económicas de las producciones, el personal, la rentabilidad y la estructura de los costes, un plan anual de personal, un plan de formación anual e información sobre los salarios.



## FRANCIA

En Francia, existe también la participación financiera de los trabajadores, donde se distingue entre el accionariado asalariado y la propiedad de acciones denominadas “populares”, cuyo objetivo es asegurar la distribución más amplia de los títulos emitidos por las empresas para representar a su capital.

En este ámbito, se han adoptado diversas medidas para transferir la totalidad o parte del costo de la compra a otros accionistas o a la comunidad en general: la emisión de acciones gratuitas, como en el caso de las empresas públicas; la concesión de incentivos a los empleados que quieran suscribir o comprar acciones, la introducción de un sistema tributario preferencial para las sociedades cooperativas, la asistencia a un empleado en la creación de empresas, etc. En Francia, todas estas medidas forman el esqueleto de una política cuyos logros han sido bastante limitados.



## ALEMANIA

En Alemania, la cogestión tiene una larga tradición. Desde sus orígenes, contempla varios niveles y formas de participación de los trabajadores, aunque destacan principalmente dos: la co-determinación en el ámbito de la empresa por el comité de empresa y la cogestión en la empresa, dentro del consejo de administración.

Históricamente, la participación en la empresa se remonta a 1920, con la Ley de Consejos de Empresa influenciada por las posturas emanadas de la teoría social católica, así como por las propuestas socialistas. Siguiendo el sistema establecido en los sectores del carbón, el hierro y el acero de 1951 (donde existía ya por entonces unos niveles de participación importantes), en 1976 la nueva Ley de Co-determinación establece el marco general de la participación a nivel de empresa. Una Ley que fue aprobada en el contexto de una fuerte resistencia por parte de las asociaciones empresariales. En las últimas décadas, las principales novedades con respecto a la cogestión se encuentran relacionadas con las Sociedades Europeas (SE).

La cogestión del comité de empresa abarca la participación en los acuerdos sobre salud y seguridad en el trabajo, la adopción formal de una conciliación de intereses y un "plan social". Los derechos del comité de empresa en la cogestión también incluyen la participación del Consejo de la empresa en las decisiones sobre

métodos de evaluación y orientaciones para la selección de personal, formación en el empleo y las medidas individuales del personal (contratación, clasificación profesional, despido). Como principio general, el derecho de co-determinación es ejercido principalmente a través de un convenio de empresa.

La cogestión abarca asuntos relacionados con: los reglamentos de empresa; el tiempo de trabajo en la empresa, incluyendo las pausas; el tiempo de trabajo y horas extraordinarias; el método de pago utilizado para la remuneración, la disposición de principios generales sobre las vacaciones anuales; la prevención de accidentes y protección de la salud; la estructura y administración de beneficios sociales; el suministro y retirada de la vivienda propiedad de la empresa; los asuntos relacionados con las retribuciones; los principios básicos del régimen de la empresa. En los últimos años, los derechos de co-determinación de los comités de empresa han aumentado considerablemente en importancia.

En Alemania, también se contempla la participación financiera de los empleados en el capital social o en los beneficios de la empresa. Los empleados pueden adquirir acciones del capital social a través de la inversión, mediante pagos de formación de capital o de programas de incentivos (por ejemplo, el ahorro con las sociedades de construcción y participación en los bienes de producción en forma de acciones, certificados de determinados fondos de inversión o de participaciones en sociedades de responsabilidad limitada), o fondos destinados a los empleados para fines concretos (por ejemplo, la construcción o adquisición de su propio hogar).

El Estado estimula estas acciones mediante lo que denomina un "suplemento de ahorro del asalariado". Así, los propios trabajadores pueden decidir sobre el tipo de inversión, dentro de la gama de posibilidades legales, teniendo derechos a los pagos de formación de capital por encima de su remuneración, si se ha previsto estos pagos adicionales en un convenio colectivo, acuerdo de empresa o contrato individual de trabajo.



## ITALIA

Las principales regulaciones relativas a la participación financiera se encuentran inicialmente en la Constitución de 1948 (artículos 46 y 47) y en el Código Civil de 1942. En Italia, la participación financiera de los trabajadores en la empresa está profundamente arraigada, pero sigue siendo una cuestión polémica. Sin embargo, la Recomendación de la UE N ° 92/443 de 27 de julio de 1992 (relativo a la participación financiera de los trabajadores en los resultados de la empresa y los beneficios, incluida la propiedad de las acciones), no ha sido objeto de seguimiento, excepto para el Decreto Legislativo N ° 314/1997, aunque no es suficiente para apoyar o desarrollar este concepto.

En éste se contempla, como una medida excepcional, asignar una parte de los beneficios a los empleados de la empresa (o de compañías subsidiarias) por medio de la emisión por una cantidad equivalente a la beneficios que se distribuirán, de categorías especiales de las acciones que se asignarán a empleados de la compañía sobre una base individual y libre (es decir, por medio de un aumento libre o nominal del capital social). El Código Civil otorga a la junta de accionistas el derecho de asignar a los empleados de la empresa o de compañías subsidiarias, instrumentos financieros, con derechos que no incluyen el derecho a voto en la junta de accionistas. Además de una asignación gratuita de acciones, se prevé la compra de acciones por parte de los empleados en condiciones favorables.

En suma, se trata de que los trabajadores reciban un trato preferencial para la compra de acciones de la empresa. En este caso, la atribución de participaciones no se realiza por medio de un aumento de capital social, sino por la redistribución de las cuotas existentes. A diferencia de los dos sistemas descritos anteriormente, esto no es una forma particular de la participación de los empleados, ya que, en principio, los empleados están en la misma posición que los inversores en general. La particular naturaleza de este acuerdo depende de las condiciones especiales de compra, comparable a la venta de acciones al público, sino con los empleados tener una opción sobre las acciones.

Por otra parte, en Italia, buena parte de los trabajadores empleados en cooperativas también son accionistas y tienen el derecho a elegir la junta directiva y aprobar los resultados financieros de la empresa. La originalidad de este modelo consiste en el hecho de que no pierdan sus prerrogativas de los empleados: se unen a los sindicatos y sus condiciones de trabajo son establecidas por los convenios colectivos nacionales para cada sector negociado por las asociaciones representativas de las empresas cooperativas y los sindicatos. Es un modelo importante en Italia, tanto desde el punto de vista de la participación como desde el punto de vista económico. Basta mencionar que algunas de las empresas constructoras más importantes que operan, tanto en Italia como en el extranjero, son cooperativas.

## → ITALIA

Una de las últimas novedades legislativas en esta materia (Ley N° 142 de 03 de abril 2001) recoge una "Reforma de la legislación relativa al sector cooperativo, con especial referencia a la posición del miembro de los trabajadores". Esta Ley modifica la regulación en lo que respecta a la definición de la naturaleza de la relación entre los trabajadores que son miembro de la cooperativa y los que no los son, así como con respecto a las disposiciones que deben aplicarse a estos últimos trabajadores.

Con respecto a los trabajadores que son miembros de las cooperativas, la Ley establece que "los miembros de una cooperativa de trabajadores pueden: a) participar en la gestión de la empresa mediante la participación en los órganos de gobierno y en la definición de la gestión o la estructura administrativa de la empresa, b) participar en la elaboración de programas de desarrollo y las decisiones sobre las opciones estratégicas, así como en la aplicación de los procesos productivos en la empresa, c) contribuir a la formación de capital social, y compartir el riesgo comercial de la empresa y resultados de la sociedad y tomar parte en las decisiones sobre la distribución de estas ganancias, y d) poner a disposición sus conocimientos profesionales también en relación con el tipo de operaciones efectuadas, así como la cantidad de trabajo dedicada a la cooperación".

En relación al ejercicio de los derechos sindicales, la nueva Ley establece que "en relación con la naturaleza

especial del sistema cooperativo, las formas específicas para el ejercicio de los derechos sindicales, contempla la negociación de convenios colectivos", de tal forma que los derechos se ejerzan de forma compatible con la condición del miembro trabajador, según lo establecido en los acuerdos colectivos negociados por las asociaciones nacionales del movimiento cooperativo y los sindicatos más representativos.





## PORTUGAL

Respecto a la cogestión, las formas de participación de los trabajadores que implican un reconocimiento de la co-responsabilidad de los empleados en la gestión de las empresas apenas tienen reconocimiento en Portugal, ya que en la Constitución en 1975 la idea predominante era que se debería dar prioridad al control de gestión, en detrimento de las formas de participación en las que los empleados tienen un cierto grado de responsabilidad en la gestión de la empresa.

Únicamente, existe una forma limitada de la participación de este tipo a través del derecho a promover la elección de los representantes de los trabajadores para los órganos de gestión de las empresas públicas. En las empresas del sector privado, al que la Constitución no hace referencia, los empleados participan en la gestión de los órganos cuando así esté regulado en el convenio colectivo. En la práctica, sin embargo, estas disposiciones nunca han sido aplicadas. En contraste con la participación en la gestión, la participación en la toma de decisiones sobre los servicios y beneficios sociales es una práctica algo más extendida.

En relación a la gestión de la empresa, en Portugal se contempla el derecho de los trabajadores -a través de una comisión nombrada al efecto- de controlar y supervisar la gestión a nivel de empresa realizando funciones tales como: evaluar y emitir un dictamen sobre los presupuestos de la empresa y los planes económicos,

la garantía de que la empresa realice un uso adecuado de sus recursos técnicos, humanos y financieros, que cumpla con las normas legales y reglamentarias, y que desarrolle medidas de promoción para la mejora de la producción, reciclaje profesional y formación, la salud y seguridad en el trabajo.



## SUECIA

La democratización de la vida laboral en Suecia tiene una larga historia que se remonta a los años de entre guerras. Su desarrollo siempre ha reflejado el impresionante crecimiento de un movimiento sindical fuerte en alianza con gobiernos socialdemócratas. El elaborado sistema de gestión corporativismo social que se desarrolló en Suecia, un modelo centralizado y gestionado por las organizaciones más representativas de los empresarios y los sindicatos, ha ido acompañada por una fuerte negociación colectiva. Sin embargo, a lo largo de las últimas décadas, el abandono de los acuerdos negociados, con la aparición de una legislación específica, ha marcado un importante cambio de rumbo en la estrategia de relaciones laborales de Suecia.

Ya en los años 80 existían varias leyes relativas a la participación de los trabajadores: una enfocada a la cogestión, otra dirigida a la representación en el consejo de la empresa, otra que establece el marco de participación; ésta última tenía por objeto proporcionar a los empleados oportunidades de utilizar sus conocimientos y su influencia en las actividades de la empresa. Un modelo en el que todos los derechos de cogestión, de participación y negociación en el lugar de trabajo son ejercidos por los sindicatos, que son además los responsables de la firma de convenios colectivos en la empresa. Así, sólo los miembros de un sindicato tienen el derecho de elegir sus representantes en los consejos de cogestión.

De forma específica, destaca la ley de Cogestión (1976), que contemplaba la negociación sobre las decisiones de gestión, sin perjuicio de la obligación de paz social, dirigida a garantizar la participación de los trabajadores en las cuestiones relativas al ejercicio de la actividad en el lugar de trabajo. En la mayoría de los casos, la iniciativa de iniciar este tipo de negociaciones recae en el empresario. Por lo general, sólo un sindicato establecido (es decir, un sindicato que haya suscrito un convenio colectivo con el empresario) tiene el derecho a participar. En el caso de que haya varios sindicatos, el empresario debe establecer negociaciones con todos ellos.

Las negociaciones previstas con respecto a la cogestión se refieren a todas las decisiones en el ámbito laboral. Dado que esto se aplica incluso a las cuestiones clave de la dirección de la empresa, nada está protegido como perteneciente al dominio exclusivo del empresario. A pesar de todo esto, el empresario únicamente tiene la obligación de participar en las negociaciones; si no hay acuerdo, el empresario puede tomar su decisión de forma unilateral. El incumplimiento de la obligación del empresario (por lo menos a participar en esas negociaciones) puede, sin embargo, ser impugnada ante el Tribunal del Trabajo, por los posibles daños producidos.



## REINO UNIDO

En el Reino Unido, antes de los años 70, ya había habido algún intento significativo para establecer formas de participación de los trabajadores adicionales a la negociación colectiva en el sector privado. Hubo algunas propuestas de participación de los trabajadores en los beneficios, así como el desarrollo de cooperativas de trabajadores y sistemas de cooperación.

La transposición de la Directiva del Consejo de Información y Consulta (N<sup>o</sup> 2002/14) en el Reino Unido, se traduce en que las empresas con 50 o más empleados deben informar regularmente sobre la situación económica de la empresa y consultar con los trabajadores las decisiones clave sobre el futuro de la organización (aquellas situaciones en las que los empleos están amenazados, así como otras materias, como la formación y la mejora de la cualificación de los trabajadores). Una consulta que es obligatoria asimismo con respecto a las decisiones que puedan dar lugar a cambios sustanciales en la organización del trabajo o las relaciones contractuales. En el Reino Unido, se aplicó esta Ley a partir de 2005 en aquellas empresas con 150 o más trabajadores; en 2007, para aquellas empresas con más de 100 trabajadores; y a partir de 2008, para aquellas que tienen más de 50 trabajadores.

Formalmente, en el Reino Unido no existe una Ley que otorgue derecho a tener representantes de los trabajadores puestos en el consejo de la empresa. Sin embar-

go, las empresas están legalmente obligadas a informar y consultar a representantes de los trabajadores en virtud de la Directiva 2002/14, aunque bien es cierto que ésta dista mucho de significar una participación expresa de los trabajadores en los consejos de la empresa. Este derecho a la información y consulta se limita principalmente a las siguientes materias: el empleo, los despidos colectivos y la privatización de empresas del sector público. Sin embargo, hay que señalar que esta práctica no está siendo extensible a todo el sistema productivo del país.

Bajo el impulso de diversas leyes de finanzas (Leyes de 1978, 1980 y 1984) los regímenes de participación financiera de los empleados ha aumentado en el Reino Unido. La ampliación del accionariado asalariado ha sido una característica muy publicitada en la reciente privatización de algunas empresas del sector público, tales como British Telecom. Aunque considerada por algunos como una forma de participación de los trabajadores y la democracia industrial, en la mayoría de los casos el número de acciones afectadas son pequeñas, proporcionando a los trabajadores poco poder frente a los accionistas reales (en algunos casos únicamente significa la atribución de acciones sin derecho a voto solamente). En este ámbito, se pueden destacar los siguientes modelos:

(a) Plan de Accionariado Asalariado (ESOP). Se trata de una forma de participación en la que los empleados

## → REINO UNIDO

pueden obtener una participación accionarial. Un fideicomiso establece la compra acciones en nombre de los empleados, utilizando un crédito de una institución financiera. Los dividendos de las acciones preferentes se utilizan para pagar el préstamo y los partes correspondientes se liberan gradualmente a los empleados. Un sistema que se ha utilizado sobre todo en relación a la gestión y las adquisiciones de empresas, en la que los empleados pueden tener acceso a las nuevas acciones al precio de compra inicial.

(b) Plan de reparto de beneficios. Esta forma de participación financiera tiene una larga tradición en el Reino Unido pero no ha recibido una renovada atención en la última década debido a la promoción legislativa y las ventajas fiscales. Las acciones son adquiridas por un fideicomiso establecido por la empresa y financiado con cargo a los beneficios. Existe también otro tipo de planes con ventajas, como el “save-as-you-earn”, donde un trabajador puede firmar un contrato de ahorro con la opción de compra de acciones al final del período de su contrato a un precio fijado previamente. Ambos tipos de régimen debe estar abierto a todos los empleados a tiempo completo que han estado con la empresa durante al menos cinco años.

(c) Sistema de beneficios de pago (PRP). Se trata de un paquete de remuneración, que se relaciona con la rentabilidad de la empresa. Al igual que con el reparto de

beneficios, existen ventajas fiscales para los empleados. La intención de un sistema de retribución relacionada con los beneficios, que hace pagar más según el rendimiento de la empresa.

En síntesis, como se puede apreciar, las iniciativas desarrolladas por los distintos países de la Unión Europea para potenciar y promover la participación de los trabajadores en las empresas han sido diversas. Tomando como referencia dos niveles de participación bastante elevados (como es la cogestión y la participación financiera) en relación al grado de implicación de los trabajadores en los procesos de toma de decisión, es posible observar que su regulación y aplicación práctica difiere notablemente entre unos países y otros. En este sentido, y al igual que se ha promovido el reconocimiento del derecho de información y consulta para/con los trabajadores y trabajadoras, sería necesario un mayor impulso de todas aquellas iniciativas que persigan un mayor grado de participación por parte de los trabajadores, aún sabiendo que -dentro de la Unión Europea- existen marcos sociolaborales muy diversos entre sí.







7

LAS CLAVES DE LA  
PARTICIPACIÓN  
LABORAL



# 7

## LAS CLAVES DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL

Desde el equipo investigador hemos querido continuar con la explotación estadística de los datos obtenidos a partir de la encuesta realizada en 2009 a los trabajadores y trabajadoras, que por su interés servirá en la construcción de un discurso práctico sobre cómo acometer la participación laboral en el entorno de las empresas.

Centrándonos en esta última línea de trabajo, debemos inicialmente analizar en profundidad la encuesta a partir de la cual se desarrolló el estudio “La participación laboral. Materia prima para la innovación”, durante el año pasado, y que incorporaba todos los aspectos que interfieren en la participación de los y las trabajadoras.

Como toda encuesta, la que ahora nos compete no se diseñó instintivamente sino a partir de criterios objetivos obtenidos de la revisión de la bibliografía existente sobre la materia, e incluyendo todos aquellos factores que la literatura nos dice y que ha contrastado a lo lar-

go de diferentes investigaciones, que incide (en mayor o menor medida) en la participación (a diferentes niveles) de los trabajadores en la toma de decisiones de las organizaciones en las que trabajan. El cuestionario además incluye preguntas de control, como por ejemplo en temas como el de satisfacción.

Sin pretender retroceder hasta la fase inicial de definición de la encuesta, lo que en esta ocasión nos planteamos es sacar a la vista todos aquellos factores que la encuesta “oculta” en su estructura aparentemente “inocente”, con el fin de profundizar en el grado de intensidad de la relación que establecen con el objeto de estudio; la Participación. En definitiva, conociendo ya qué cuestiones debemos contemplar al analizar y plantear actuaciones en relación la Participación de los trabajadores, el análisis actual pretende mostrar a través de cálculos estadísticos la intensidad de la incidencia de cada uno de los factores introducidos. Los resultados obtenidos nos permitirán marcar las líneas de actuación y sobre todo, su orden de prioridad, para fomentar e incrementar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones en el ámbito laboral.

En primer lugar, a modo de resumen y aclaratorio, mostramos en el siguiente cuadro, la estructura y composición del cuestionario sobre el que vamos a trabajar una vez más.

En primer lugar, a modo de resumen y aclaratorio, mostramos en el siguiente cuadro, la estructura y composición del cuestionario sobre el que vamos a trabajar una vez más.

**Cuadro 7. Estructura Encuesta Participación 2009 (Ver Encuesta Anexo 1).**

FACTORES CONTEMPLADOS	PREGUNTAS
CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJADOR (siempre asalariado en empresa de más de 30 trabajadores)	1. Sexo 2. Edad 3. Años De 16 a 34 años De 35 a 49 años De 50 y más años 4. Zona geográfica (montaña/media/ribera/Pamplona y comarca) 46. Antigüedad
CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA	5. Titularidad (pública-semipública/privada) 6. Tamaño (de 30 a 50/ de 51 a 100/ más de 100) 47. Sector empresa
CARACTERÍSTICAS DE LA OCUPACION/PUESTO DE TRABAJO	7. Requerimientos de la ocupación 8. Trabajo monótono 9. Aplicación de ctos. en el puesto 10. Elegir o modificar tarea 32. Falta de autonomía (molestia) 33. Ritmo impuesto (molestia) 35. El horario de trabajo (molestia)
INESTABILIDAD DE LA OCUPACIÓN	36. La inestabilidad en el empleo (molestia) 44. probabilidad de perder el empleo en los próximos 12 meses
CAPACITACIÓN DEL TRABAJADOR	11. Preparado para desarrollar otros puestos, otras funciones 12. Con su formación puede aportar algo más a la empresa 45. Nivel instrucción

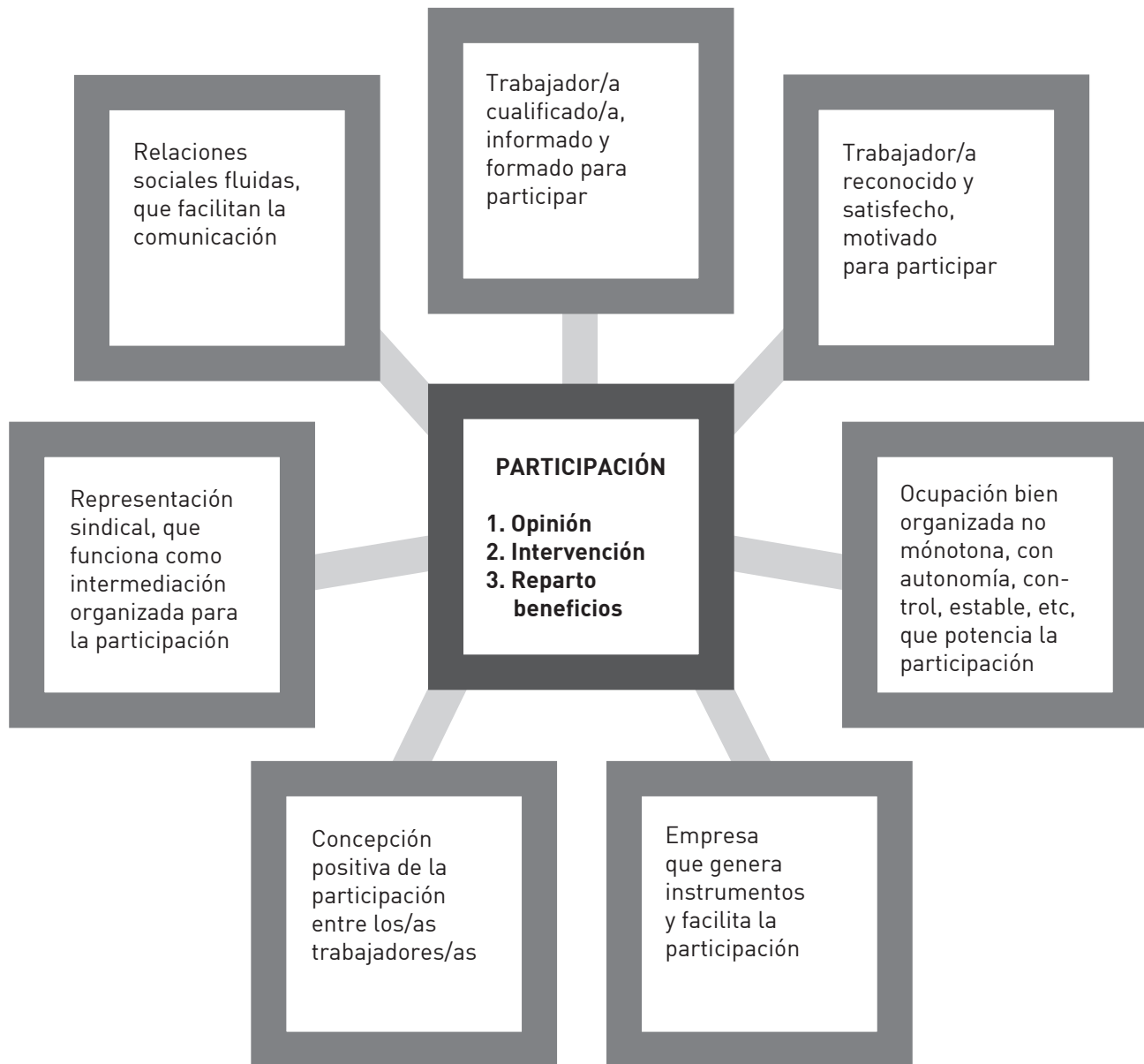


RELACIONES SOCIALES EN LA EMPRESA	17. Conoce a otros trabajadores 18. Comparte ctos. con otros compañeros
REPRESENTACIÓN/AFILIACIÓN SINDICAL	19. Influencia de la representación sindical en el desarrollo de la empresa 41. Está afiliado algún sindicato 42 ¿A qué sindicato?
SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	30. Está satisfecho con su trabajo 38. Le gustaría cambiar de empleo
PERCEPCIÓN/VALORACIÓN/IMPLIACIÓN SOBRE LA PARTICIPACIÓN POR PARTE DE LOS TRABAJADORES	22. "A mayor innovación en las empresas, más oportunidades para los trabajadores/as" 23. "La potestad exclusiva de la innovación corresponde a la dirección" 26. Se define como una persona innovadora 31. La tecnología perjudica al trabajador/a
INSTRUMENTOS HERRAMIENTAS APORTADOS POR LA EMPRESA PARA LA PARTICIPACIÓN	20. Reconocimiento por parte de la empresa. Se considera valorado en su trabajo 21. La empresa proporciona información, formación o adiestramiento 27. La empresa potencia que los trabajadores/as sean innovadores/as. (Valore en qué medida potencia su empresa que los/as trabajadores/as sean innovadores) 28. Capacidad de los jefes para comunicar 29. Jefes competentes 34. Control de los mandos (molestia) 37. Acceso a Internet a los trabajadores/as
CAPACITACIÓN DEL TRABAJADOR	11. Preparado para desarrollar otros puestos, otras funciones 12. Con su formación puede aportar algo más a la empresa 45. Nivel instrucción



FORMAS DE PARTICIPACIÓN CONTEMPLADAS	PREGUNTAS
PARTICIPACIÓN	13. Se tiene en cuenta su opinión 14. ¿De qué tipo? 15. ¿cómo las hace llegar? 16. ¿cómo podrían los trabajadores participar? 24. Ha participado en la creación de productos, procesos, servicios, procesos de producción, etc. 25. ¿En qué medida? 39. Participa en los beneficios económicos de la empresa 40. ¿Cómo?

**En definitiva, todos y cada uno de los factores que la encuesta ha contemplado, influyen o repercuten en la participación o en sus características. La estadística nos va a permitir observar la intensidad de las vinculaciones que representamos gráficamente a continuación.**



Concretamente, la herramienta informática que utilizamos (SPSS) nos va a permitir calcular la relación de dependencia existente entre estas cuestiones y la Participación, además de contemplar otros aspectos como las características personales del trabajador, así como el perfil de la empresa, tamaño-actividad...

Como resultado se plantea una fotografía final de los ELEMENTOS CLAVE DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES, que facilite poder destacar los ámbitos sobre los que actuar para potenciar la participación de los trabajadores en la empresa y que sirva de base para la construcción de un panel de ideas para la participación de los trabajadores.

#### **EL PROCESO DE ANÁLISIS va a ser el siguiente:**

- En primer lugar se lleva a cabo la búsqueda de relaciones “significativas” entre los distintos grupos de factores estructurados en la encuesta, y los tres diferentes niveles de Participación recogidos (opinión, intervención y reparto de beneficios).
- En segundo lugar, una vez identificados cada uno de los aspectos (pregunta) clave de los bloques de factores iniciales, se lleva a cabo una depuración final hasta la creación de un modelo explicativo de cada nivel de participación, únicamente con las variables significativas contrastadas.

Para la consecución de los objetivos aquí presentados, vamos a utilizar la REGRESIÓN LOGÍSTICA<sup>34</sup>, mecanismo “que nos permite predecir la probabilidad de un evento a medida que el incentivo se incrementa”. En definitiva a través de este procedimiento, que por otra parte nos exige un exhaustivo trabajo previo con las variables y el

cumplimiento de una serie de condicionantes y procedimientos técnicos, vamos a establecer los parámetros matemáticos de la relación entre las diferentes variables contempladas en el cuestionario y la participación de los y las trabajadoras en Navarra. Generando modelos explicativos de la Participación en los tres niveles recogidos en el cuestionario (Opinión, Procesos y Productos, Beneficios), a través de la combinación de diferentes grupos variables, valoraremos el acierto de cada uno de los modelos e identificaremos la o las variables significativas por su incidencia en el mismo. En este sentido, cabe aclarar que la no existencia de determinadas variables en los modelos finales, no significa que éstas no tengan relación con los distintos niveles de Participación (ya hemos dicho anteriormente que todas las variables que se contemplaron en el cuestionario, se encuentran relacionadas con esta materia), sino que presupone que no ha sido posible su cuantificación a través de este método estadístico o que en comparación con otras variables, su significación no resulta tan relevante.

En la búsqueda de una primera constatación del grado de relación entre los factores que hemos contemplado en el cuestionario y los tres niveles de participación observados, se procedió inicialmente a la realización de regresiones logísticas con cada uno de los bloques de factores establecidos y las variables que recogen la posibilidad de participar o no de los trabajadores y trabajadoras encuestadas.

De esta manera se identifica una batería de factores a partir de las variables para las que se ha obtenido una relación estadística “significativa” y a partir de las cuales comenzamos un proceso de depuración que se mostrará posteriormente. Estas variables se señalan en el siguiente cuadro.

---

<sup>34</sup> Específicamente se utiliza la Regresión Logística Binaria, cuyo fin es “pronosticar los valores de una variable dicotómica a partir de una o más variables independientes – cuantitativas o categóricas”. La variable endógena es dicotómica, o se produce un evento o no se produce. En este caso, o se produce la participación o no se produce.

**Cuadro 8. Variables significativas en cada nivel de Participación**

	VARIABLES	OPINIÓN	PROCESOS Y PRODUCTOS	BENEFICIOS
<b>CARACTERÍSTICAS TRABAJADOR/A</b>	1. Sexo		✓	✓
	3. Antigüedad		✓	
<b>CARACTERÍSTICAS EMPRESA</b>	5. Titularidad			✓
	6. Tamaño	✓		
<b>CARACTERÍSTICAS OCUPACIÓN</b>	7. Requerimientos de la ocupación	✓	✓	✓
<b>ESTABILIDAD EMPLEO</b>	36. La inestabilidad en el empleo (molestia)	✓		
	44. probabilidad de perder el empleo en los próximos 12 meses		✓	
<b>CAPACITACIÓN TRABAJADOR/A</b>	45. Nivel instrucción	✓	✓	
<b>RELACIONES SOCIALES EN LA EMPRESA</b>	17. Conoce a otros trabajadores	✓		
	18. Comparte ctos. con otros compañeros	✓	✓	
<b>SATISFACCIÓN</b>	30. Está satisfecho con su trabajo	✓		
	38. Le gustaría cambiar de empleo	✓	✓	
<b>HERRAMIENTAS APORTADAS POR LA EMPRESEA</b>	27. La empresa potencia que los trabajadores/as sean innovadores/as.	✓	✓	✓
	37. Acceso a Internet a los trabajadores/as	✓	✓	

A pesar de que aquí no acaba el proceso, ya se pueden analizar las primeras conclusiones del análisis económico realizado. En primer lugar cabría decir que, como se observa en el anterior cuadro, son diferentes los factores que inciden en cada uno de los niveles de participación. No influyen de la misma manera unos

grupos de variables que otros, en la participación a través de Opiniones, que en la participación en Procesos y Productos, que en la Participación en Beneficios.

Sin embargo, ya pueden identificarse algunas variables cuya significación se repite, señalando así una mayor in-



cidencia en la participación laboral. Así, aspectos como el sexo, los requerimientos de la ocupación, el nivel de instrucción del/a trabajador/a, el hecho de compartir conocimientos con otros/as compañeros/as, no querer cambiar de empleo, que la empresa potencie que los trabajadores sean innovadores y que dispongan de acceso a Internet, se constatan ya como elementos integradores de la Participación de los y las trabajadoras en sus puestos de trabajo.

El grado de influencia de cada uno de estos factores en la participación y la dirección de esta relación (positiva o negativa), se confirma a través de la creación de modelos finales depurados, en los que definitivamente solo van a aparecer aquellas variables que estadísticamente explican el comportamiento, en materia de participación, de los y las trabajadoras.

#### **Factores clave de la Participación en Opiniones.**

Como ya hemos señalado, inicialmente se ha obtenido una relación significativa entre un volumen considerable de variables y la Participación de los trabajadores y trabajadoras aportando Opiniones en su ámbito laboral.

Estas variables; tamaño empresa, requerimientos de la ocupación, inestabilidad en el empleo (molestia), nivel de instrucción de los trabajadores/as, conocimiento de otros trabajadores/as, intercambio de conocimientos con otros trabajadores/as, satisfacción laboral, le gustaría cambiar de trabajo, la empresa potencia trabajadores innovadores y el acceso a Internet de los trabajadores/as, conforman el modelo de regresión logística en un segundo paso. Sin embargo queda todavía la depuración final, repitiendo el modelo exclusivamente con aquellas cuestiones que han vuelto a aparecer como significativas, en su comparación con las demás.

Esto significa que el modelo explicativo de la Participación en Opiniones de los trabajadores y trabajadoras en Navarra, queda definido de la siguiente manera:

“

No influyen de la misma manera unos grupos de variables que otros, en la participación a través de Opiniones, que en la participación en Procesos y Productos, que en la Participación en Beneficios.

”

**Tabla 1. Modelo 1 de Regresión Logística.**

	Sig.	B	Exp(B)
<b>Tamaño Empresa. Ref. +100 trabajadores/as</b>			
De 30 a 50	,001	,688	1,989
De 51 a 100	,653	,097	1,102
<b>Comparte conocimiento con otros trabajadores/as. Ref. No</b>			
Sí	,014	,574	1,776
<b>Empresa potencia trabajadores/as innovadores/as. Ref. No</b>			
Valoración de 0 a 10	,000	,233	1,262
<b>Satisfacción en el puesto de trabajo. Ref. No</b>			
Sí	,000	,961	2,613
<b>Molestia con la Inestabilidad en el puesto. Ref. No</b>			
Sí	,014	-,360	,697
<b>Dispone de Internet. Ref. No</b>			
Sí	,000	,632	1,882
Constante	,000	-2,428	,088

Fuente: Encuesta Participación OBNE 2009

Las variables que han pasado todos los filtros anteriores y que por lo tanto constatan su relación con la participación de los trabajadores y trabajadoras en el nivel que se trata en este apartado son; el tamaño de empresa, compartir conocimientos con otros trabajadores/as, que la empresa potencie trabajadores/as innovadores/as, la satisfacción en el puesto de trabajo, la inestabilidad en el puesto y el acceso a Internet.

La regresión, además de la significación (Sig.), nos muestra un aspecto fundamental como es la dirección de la relación entre las distintas variables (B + ó -) y por último, la probabilidad relativa<sup>35</sup>, obtenida a partir del Exp (B), de cada uno de los factores en la decisión final de participar, lo cual nos permite establecer un orden de incidencia final.

#### **La tabla nos señala las siguientes CONCLUSIONES:**

- El hecho de Participar aportando Opiniones en la empresa en la que se trabaja, está influido principalmente por la Satisfacción Laboral de los y las trabajadoras. Este es el factor que muestra una mayor influencia en la respuesta positiva de la pregunta relativa a la Participación en este nivel.
- En segundo lugar, el Tamaño de la empresa presenta una importante relación. La probabilidad de participar a través de la aportación de opiniones de los trabajadores y trabajadoras es mucho mayor en las empresas de 30 a 50 trabajadores, en relación con las otras. Este parece ser el tamaño más apropiado para la comunicación.
- Disponer de Internet facilita enormemente la parti-

<sup>35</sup>A partir del Exp (B) se puede obtener la probabilidad de que se produzca el hecho cuando se da una situación y no otra. Esto es la probabilidad relativa. Ej: La probabilidad de que una persona participe cuando dispone de Internet es un 88% superior a que participe cuando no dispone de Internet (Exp (B)=1,882).

participación, por lo menos a nivel de opinión, de los trabajadores/as.

- Compartir conocimientos con otros trabajadores/as, es un factor facilitador y de hecho, un elemento propio de la participación a través de la aportación de opiniones.
- Una valoración positiva sobre la percepción de los trabajadores y trabajadoras en cuanto a los esfuerzos de la empresa por potenciar la participación, es otro factor relevante, con una relación lineal sobre ésta..
- Y por último, el vínculo entre la participación y la estabilidad en la empresa se constata, cuando las probabilidades de participar se reducen si el trabajador o trabajadora manifiesta sentirse molesto con este último aspecto.

### Factores clave de la Participación en Procesos y Productos.

El proceso se repite en otro ámbito fundamental de la participación; la Participación en la definición de los

Procesos y Productos de la empresa.

Las variables que inicialmente muestran significación son muy numerosas:

- Sexo
- Antigüedad
- Requerimientos de la ocupación
- Probabilidad de perder el empleo en 12 meses
- Nivel de instrucción del trabajador
- Comparte conocimientos con otros trabajadores
- Le gustaría cambiar de empleo
- La empresa potencia trabajadores/as innovadores/as
- Acceso a Internet de los trabajadores/as

Como podemos observar, algunas se repiten, pero aparecen también aspectos nuevos como el requerimiento de la ocupación y el nivel de instrucción del trabajador/a, que analizaremos a continuación.

En este nivel de Participación, el modelo de regresión logística final es el siguiente:

**Tabla 2. Modelo 2 de Regresión Logística.**

	B	Sig.	Exp(B)
<b>Sexo. Ref. Mujer</b>			
Hombre	,580	,000	1,785
<b>Antigüedad en la empresa. Ref. Más de 20 años</b>			
Menos de 5 años	-,476	,016	,621
De 5 a 20 años	,118	,468	1,126
<b>Requerimiento puesto. Ref. Ninguno en especial</b>			
Ctos. adquiridos por la experiencia en el puesto	,558	,057	1,747
Ctos. a nivel de FP	,295	,320	1,343
Ctos. a nivel estudios universitarios	,869	,005	2,383
<b>Comparte ctos. con otros compañeros/as. Ref. No</b>			
Sí	,703	,010	2,020
<b>Empresa potencia trabajadores/as innovadores/as. Ref. No</b>			
Valoración de 0 a 10	,132	,000	1,141
<b>Dispone de Internet. Ref. No</b>			
Sí	,655	,000	1,925
Constante	-3,075	,000	,046

Fuente: Encuesta Participación OBNE 2009

## **Los resultados obtenidos nos permiten sustentar las siguientes CONCLUSIONES:**

- Sobre el resto de los factores, el nivel de conocimientos que requiere el puesto en el que se ocupa el trabajador/a, determina en mayor medida la posibilidad de participar en la definición de procesos y productos en la empresa. De manera muy destacada los y las trabajadoras que se ocupan en puestos de trabajo que requieren para su desarrollo niveles de conocimiento a nivel de estudios universitarios, tienen mayor probabilidad de participar que los que no lo requieren. Lo que no hace más que reforzar un principio fundamental, según el cual, en los modelos económicos y productivos con mayor valor añadido y que demandan trabajadores/as con mayores niveles formativos o mayor preparación profesional, se producirá una mayor participación de los mismos en los procesos y productos en cuyo desarrollo participan.
- Una vez más, el hecho de compartir conocimientos entre los compañeros/as de trabajo, supone un factor potenciador de la participación en la empresa.
- También disponer de Internet, como instrumento de participación, se convierte en un elemento clave.
- Como otra novedad, se identifica el sexo como un factor condicionante de la participación en este nivel (y no será en el único caso en el que aparezca). La probabilidad de que los hombres participen en la definición de procesos y productos es significativamente mayor a la de las mujeres.
- La antigüedad en la empresa, también aparece como un elemento clave en este nivel de participación. Son los trabajadores y trabajadoras con una antigüedad de 5 a 20 años, los que concentran significativamente la probabilidad de participar. Con menos de 5 años y con más de 20 la predisposición se reduce considerablemente, aunque se sobreentiende que por motivos diferentes.

- Y por último, una vez más aunque en menor medida que en el nivel de participación anterior, una valoración positiva sobre los esfuerzos que la empresa hace para favorecer la participación, incrementa correlativamente la participación de los y las trabajadoras.

## **Factores clave de la Participación en Beneficios.**

En último lugar, se lleva a cabo el mismo proceso de análisis, pero en esta ocasión en relación con la Participación de los y las trabajadoras en el reparto de Beneficios de la empresa.

Esta situación se produce en muy pocos casos, por eso la vinculación estadística se va a reducir a menos variables, pero va a ser mucho más estrecha. Quizás los resultados no nos aportan tanta información como en los anteriores análisis, pero sí va a ser una información contundente.

En primer lugar, las variables que muestran significación son:

- Sexo
- Titularidad de la empresa
- Requerimientos de la ocupación
- La empresa potencia trabajadores innovadores/as

Como vemos hay factores que se repiten como el sexo y aspectos nuevos como la titularidad de la empresa. Sin embargo es pronto para adelantar conclusiones, que sólo son fiables a partir del análisis de la tabla que se muestra a continuación, en la que se representa el modelo de regresión logística final.

Las CONCLUSIONES finales extraídas del proceso seguido, son:

- La titularidad de la empresa es el factor que, sin ninguna duda, marca la diferencia entre participar o no participar en los beneficios de la empresa. La probabilidad de participar en este nivel es muy superior entre las empresas de carácter privado, y muy limitada en el

**Tabla 3. Modelo 3 de Regresión Logística**

	<b>B</b>	<b>Sig.</b>	<b>Exp(B)</b>
<b>Titularidad Empresa Ref. Pública/Semipública</b>			
Privada	1,577	,000	4,841
<b>Empresa potencia trabajadores/as innovadores/as. Ref. No</b>			
Valoración de 0 a 10	,135	,000	1,145
Constante	-3,499	,000	,030

Fuente: Encuesta Participación OBNE 2009

caso de las empresas públicas y semipúblicas. Este es por lo tanto el elemento diferenciador.

- Y por otro lado, vuelve a constatarse la relación progresiva y positiva entre la valoración que los trabajadores y trabajadoras otorgan a la empresa en relación con sus esfuerzos por potenciar la participación y la participación en beneficios de éstos y éstas. Este es un elemento permanente en todos los análisis realizados.

### **Construyendo el discurso de la Participación.**

En definitiva, el discurso de la Participación se construye en base a todos y cada uno de los aspectos que deben tenerse en cuenta para su desarrollo e incenti-vación.

La participación, en sus diversas formas, es un acto que parte del trabajador/a, para el que debe existir inexorablemente un espacio propicio e instrumentos eficientes. Siguiendo este axioma, resultarán imprescindibles los siguientes aspectos:

- La motivación del/a trabajador/a.
- La implicación de la empresa

- La existencia de instrumentos para la participación, bien intermediarios (Ej.: representación sindical) o bien directos (Ej.: Internet)
- La existencia de relaciones sociales en el marco de la empresa
- La satisfacción laboral
- La estabilidad laboral
- La capacitación del/a trabajador/a
- La adecuada organización del trabajo, generando ocupaciones no monótonas, que requieran de conocimientos específicos para su desarrollo, con autonomía del/a trabajador/a, etc.

Identificados los ejes de la participación, resultará mucho más sencillo el diseño de propuestas de actuación para la mejora de los niveles de participación en nuestro contexto.

Las conclusiones de este apartado nos permiten además afinar en algunos aspectos cuya relevancia ha sido constatada numéricamente. Algunos de estos factores son potencialmente modificables, otros sin embargo, forman parte de las características intrínsecas del propio trabajador/a, empresa o puesto que ocupa. Crearíamos así dos grupos:

### Cuadro 9. Las claves de la participación

Bloque 1	Bloque 2
Sexo Antigüedad del/a trabajador/a en la empresa Titularidad de la Empresa Tamaño de la Empresa	Requerimientos de la ocupación La inestabilidad en el empleo Nivel de instrucción del/a trabajador/a Comparte conocimientos con otros/as trabajadores/as Está satisfecho con su trabajo Empresa potencia trabajadores/as innovadores/as Dispone de Internet

Sobre el segundo bloque, las actuaciones posibles son múltiples, pero sin duda nos marcan un destino final muy claro, un modelo productivo con más valor añadido, que demande conocimientos y genere estabilidad. En este modelo la Participación será medio y fin, en definitiva, un eje fundamental que potencie la democratización de las empresa y su responsabilidad social. De hecho, la participación de los y las trabajadoras es el propio valor añadido buscado constantemente como elemento diferenciador de nuestros modelos productivos frente a aquellos anclados en sistemas tradicionales. Conocer los pilares de dicha Participación, objetivo desarrollado en este apartado, resultará por tanto imprescindible para su potenciación e incentivación.

“

La participación de los y las trabajadoras es el propio valor añadido buscado constantemente como elemento diferenciador de nuestros modelos productivos frente a aquellos anclados en sistemas tradicionales.

”









# 8

QUÉ DICE EL OMNIBUS  
LABORAL 2010 SOBRE  
PARTICIPACIÓN

# 8

## QUÉ DICE EL OMNIBUS LABORAL 2010 SOBRE PARTICIPACIÓN

Como hemos señalado, el Gabinete de Estudios de CCOO de Navarra, por vez primera, ha realizado la Encuesta Ómnibus "Laboral-2010". En dicha encuesta, se perfilan diversos aspectos tales como la Situación laboral, Formación, Formación para el empleo, Necesidades de formación, Negociación colectiva y la Participación. Se trata de "atrapar" la realidad de importantes aspectos del marco laboral de Navarra.

Aún cuando el año pasado realizamos una encuesta específica sobre esta cuestión, hemos incorporado en "Laboral 2010" aspectos de participación. La razón básica de ello es aportar información necesaria para la configuración rigurosa del Índice de Participación Laboral de Navarra, que más adelante describiremos. Hay que tener en cuenta que las fuentes secundarias, estadísticas registrales, sobre esta cuestión son muy limitadas, por ejemplo en cuanto a Convenios Colectivos, incluso sobre afiliación sindical.

Además nos ha permitido dar continuidad a la encuesta realizada el año pasado, profundizando sobre la situación de la Participación de los trabajadores en Navarra. Contemplando una parte de ésta, concretamente la que abarca la recepción de información, la consulta y la posibilidad de negociación principalmente a través de la representación sindical. A continuación, vamos a pasar a contemplar los aspectos más relevantes arrojados por dicha encuesta; cuyos resultados siguen la línea de la anterior.

Ante la pregunta relacionada con la existencia de un apartado específico sobre Participación en su Convenio Colectivo (CC), el 54% de los y las encuestadas contesta que sí existe. Por el contrario, el análisis registral de Convenios Colectivos vigentes en Navarra, realizado en el marco de otro proyecto OBNE<sup>36</sup>, recoge muy excepcionalmente este apartado.

Este porcentaje de CC que contempla fórmulas participativas, superior a la mitad, nos indica un potencial importante para proceder a procesos de participación desde el marco de negociación colectiva. En primer lugar, muy básicos de información y consulta; pero posteriormente, pueden ser más decisorios. Hay que considerar que el mayor reto con el que se encuentra la participación laboral es la precisa relectura de las relaciones laborales. La fractura de la unidad colectiva de las relaciones laborales conlleva a la ley de la jungla siendo muy dificultoso desarrollar la negociación colectiva con perjuicio para los modelos sociolaborales sostenibles que decimos apostar. Por ello, la Negociación Colectiva, tal como recoge el vigente IV Plan de Empleo de Navarra (2009-2012), se convierte en un elemento clave para el crecimiento de empleo y mejora de su calidad acordando sus firmantes el impulso del mismo.

Por otra parte, cuando se pregunta concretamente por sistemas de participación en funcionamiento en la em-



presa. El buzón de sugerencias es el más reconocido, seguido de las direcciones de e-mail y los equipos de calidad (entendidos como medios de participación). En este sentido, podemos percibir un tránsito, un cambio de ciclo, de canal de comunicación. Se mantiene el tradicional buzón pero se va incorporando de forma sostenida Internet. No es de desdeñar la Tecnología de Información y Comunicación (TIC) como un coadyuvante potencial y exponencial de la comunicación y participación de los y las trabajadores en la empresa. Así mismo, los equipos-comités de calidad que profundizan de manera más precisa en la participación arrojan un no desdeñable diez por ciento. Aspecto éste que hay que resaltar como positivo.

<sup>36</sup> "Alcance de la Negociación Colectiva en Navarra", Gabinete de Estudios de CC.OO. de Navarra, OBNE 2010.

**Tabla 4. Sistemas de Participación en la empresa (Multirespuesta)**

	<b>Porcentaje</b>
No	50,2
Sí, buzón de sugerencias	34,5
Sí, dirección de e-mail	15,3
Sí, equipos-comités de calidad	10
Sí, otros	6,7

Fuente: Encuesta Participación OBNE 2010

En términos generales, los y las trabajadoras aprueban a la empresa en materia de Participación, valorando con un 6,27 la predisposición de la empresa y con un 6,16 la aportación de información por parte de la misma (fundamental para facilitar la Participación). Esto confirma y reafirma los resultados contemplados en la encuesta anterior sobre participación. La actitud de las y los trabajadores ante empresa es en términos generales positiva. A lo que se le une también una actitud muy positiva de las y los trabajadores en participar en procesos.

Sin embargo, cuando descendemos de la actitud a la práctica, los porcentajes no se presentan tan positivos. Así, casi un 31% de los y las trabajadoras manifiestan no participar. Cuando lo hacen, lo más común con diferencia, es aportando opiniones y/o sugerencias sobre su propio puesto de trabajo. La participación en la creación de productos, etc., es muy escasa (10,3%) y casi nulo el reparto de beneficios (4,5%). Esta es una parte sustantiva de la realidad participativa.

A efectos operativos, cabe definir la participación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa como aquel proceso que permite a éstos influir, de alguna forma, en las decisiones de la misma. Sin embargo, esta influencia tiene sus grados, puede ser informativa, consultiva, deliberativa, decisoria. Es decir, la participación puede limitarse a estar informados; a ser consultados

de forma preceptiva para algunos asuntos; o a decidir de forma vinculante sobre determinadas cuestiones. La participación laboral en grado máximo es la cogestión en la que los trabajadores co-deciden. La realidad nos muestra cómo el nivel de participación es muy bajo en cuanto a intensidad. En cualquier caso, tanto el nivel más primario como el más profundo tiene efectos en la propia comunidad u organización. Se trata de ir ampliando responsabilidad.

**Tabla 5. Forma de Participación en la empresa (Multirespuesta)**

	<b>Porcentaje</b>
De ninguna manera	30,8
Aportando opiniones y/o sugerencias sobre el puesto de trabajo	55,8
Aportando opiniones y/o sugerencias sobre el funcionamiento de la empresa en general	36,4
Participando en la creación de productos, procesos, servicios, etc.	10,3
Participando en el reparto de beneficios económicos	4,5
Otros	5,1

Fuente: Encuesta Ómnibus Laboral 2010

Por mayoría significativa, el y/o la trabajadora cuando participa lo hace directamente con la Dirección de la empresa o a través de los medios que esta habilita y de los que hemos hablado anteriormente. Nos encontramos con una cultura obrera tradicional que todavía pesa la posición subalterna en la empresa. Todavía, el trabajador considera que su función es obedecer instrucciones.

**Tabla 6. Cómo participan en la empresa (Multirespuesta)**

	<b>Porcentaje</b>
Directamente con dirección	59,4
A través de los medios puestos por la dirección	55,8
Aportando opiniones y/o sugerencias sobre el funcionamiento de la empresa en general	23,4
A través de la representación sindical	22,9
A través de equipos de trabajo, calidad, etc.	8,7
A través de comisiones de seguridad laboral, formación, igualdad, etc.	1,9
Otros	5,6

Fuente: Encuesta Ómnibus Laboral 2010

El año pasado indicamos un papel poco influyente de los sindicatos en las decisiones estratégicas de la empresa. Se deducía que sólo un 38% de los trabajadores y trabajadoras percibían que los sindicatos influyen en la planificación de su empresa. Todavía la planificación y organización del proceso productivo se considera como coto exclusivo para la dirección. Por otra parte, la acción sindical se focaliza, en demasiadas ocasiones, exclusivamente a masa salarial. En la actual encuesta, a través de la representación sindical, participan el 23% de los y las trabajadoras encuestadas. Siendo la representación sindical un mecanismo fundamental para el trabajador (al nivel de la Cobertura de Negociación Colectiva y la Afiliación Sindical analizada a continuación), que no existe en el 42,5% de las empresas en las que se ocupan estos y estas trabajadoras. A partir de este aspecto comienza a empeorar la percepción sobre el tema observado.

“

La acción sindical se focaliza, en demasiadas ocasiones, exclusivamente a masa salarial.

”

**Tabla 7. Representación Sindical.**

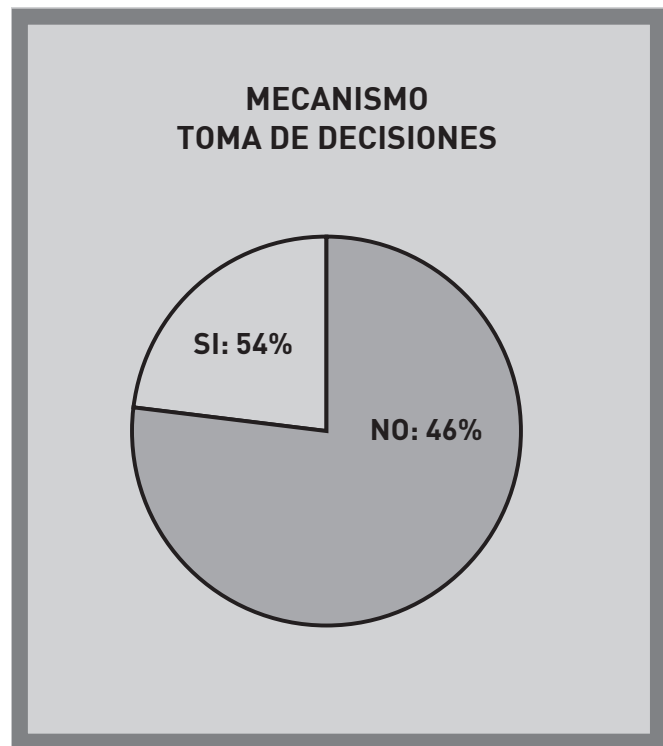
	<b>Porcentaje</b>
No	42,5
Sí, delegado/a sindical	25,9
Sí, comité de empresa	25
Ns/Nc	6,5
TOTAL	100,0

Fuente: Encuesta Laboral Laboral 2010



El peor dato sin duda, se obtiene al preguntar sobre la participación de los y las trabajadoras en la toma de decisiones. Este apartado recibe un suspenso con una valoración de 4,36. Y es que solo en el 23% de las empresas existen mecanismos que faciliten la participación en la toma de decisiones. La participación e implicación de los trabajadores/as en la empresa no nace de forma espontánea; es necesaria la existencia de un caldo de cultivo y de un proceso estructurado. La posibilidad de elegir y modificar tareas; las condiciones molestas del trabajo; la estabilidad y calidad del puesto de trabajo; la formación; la capacidad de los directivos y sindicalistas; la red social informal de la propia empresa son entre otros, factores que coadyuvan o impiden la participación. Por todo ello, se hace preciso estructurar de manera planificada la participación laboral en la empresa.

Por tanto, contemplamos como la población trabajadora de Navarra presenta buenas maneras, preparación y actitudes positivas para implicarse; para participar en la empresa. Sin embargo, queda mucho camino por recorrer en cuanto a intensidad y nivel de participación. Y sobre manera, queda mucho por estructurar dicha participación en la empresa. También contemplamos que la representación sindical siendo un canal apropiado para ello está desaprovechada. En definitiva, todavía podemos percibir la participación laboral en las empresas, en términos generales, como algo accesorio que no forma parte troncal de las relaciones laborales. Tampoco la dirección de la empresa lo asume como un recur-



so de productividad al no contemplar canales estables y formales de participación. Por ello, desde nuestra perspectiva, consideramos que establecer algún mandato legal, al uso nórdico-europeo y tal como la Constitución Española menciona, puede ser muy útil para fomentar la participación laboral.



# 9

LA OPERATIVIZACIÓN DEL  
CONCEPTO: EL INDICE  
DE PARTICIPACIÓN  
LABORAL DE NAVARRA

# 9

## LA OPERATIVIZACIÓN DEL CONCEPTO: EL ÍNDICE DE PARTICIPACIÓN LABORAL DE NAVARRA

Con el fin de dar un paso más sobre esta información, hemos planteado el establecimiento y aplicación de un Índice de Participación Laboral. Como es sabido, la construcción de un índice supone la medición de un hecho social en concreto, a través de la búsqueda de indicadores simplificados. Su utilidad está centrada en sintetizar un fenómeno social complejo que pueda ser posteriormente homologable como referencia en otros espacios. Se trata de cuantificar, comunicar, y crear orden.

La experiencia en la construcción de índices sobre innovación y participación no es nueva. Por ejemplo, en

Navarra, desde hace más de cinco años, el CEIN (Centro Europeo de Empresas e Innovación de Navarra) construye y participa globalmente en la aplicación del Índice de Emprendimiento (Global Entrepreneurship Monitor-GEM) con el fin de analizar la actividad emprendedora en Navarra y relacionarla con otros espacios.<sup>37</sup> En la operativización de este índice para los diferentes espacios participan universidades, fundación e institutos de investigación.

Por nuestra parte, nuestra referencia a la hora de construir dicho índice ha sido el trabajo realizado por el Instituto Sindical Europeo (ETUI), ente investigador promovido por la Confederación Europea de Sindicatos y avalado por la Comisión Europea. Este Instituto es, sin lugar a dudas, una referencia internacional en el mundo laboral europeo. Anualmente, emite un Informe Laboral sobre Europa de gran prestigio. Con el fin de examinar la relación entre la participación de los trabajadores en la cohesión social y el desarrollo sostenible en Europa, construyeron una herramienta; el Índice de Participación europeo (EPI - European Participation Index). Los resultados de este trabajo fueron publicados en el Informe Anual del Trabajo de la ETUI<sup>38</sup>, "Bechmarking Working Europe-2009".

Siguiendo esta línea de trabajo, que no es otra que la de establecer elementos vinculados entre la participación laboral y la nueva economía de la innovación y desarrollo sostenible, el Gabinete de Estudios de CCOO de Navarra ha querido replicar la construcción del Índice de Participación Europeo (EPI). Una vez, construido lo ha referenciado con los diferentes baremos de dicho índice en los países de Europa. Y finalmente, lo ha contrastado con otros indicadores de sostenibilidad social y productividad buscando, sino referencias directas, factores coincidentes entre sí.

---

<sup>37</sup> El análisis del espíritu emprendedor en Navarra, Global Entrepreneurship Monitor 2008, Editado por Gobierno de Navarra.

<sup>38</sup> <http://www.etui.org>



## Construcción del Indicador.

Como hemos indicado, a efectos de homologar la construcción del índice, asumimos la metodología utilizada por el ETUI en la construcción del Indicador de Participación Europeo (EPI). De esta manera, no sólo “cuantificaremos” el nivel de Participación existente en Navarra, sino que además podremos situar a nuestra región en su contexto europeo. De tal forma, que después se nos facilite la valoración de la incidencia de los distintos niveles de participación con otros indicadores de desarrollo económico y social.

El EPI nos permite asignar un valor de medida al nivel de medios e instrumentos que los diferentes Estados facilitan para la Participación de los Trabajadores. Concretamente, se construye observando los siguientes tres niveles diferentes de Participación, que se valoran en la misma medida:

**1. Participación a Nivel de Planta**, es decir, la influencia de participación de los trabajadores en la empresa. Para ello se contemplan, tres factores: I) la probabilidad de la presencia de un organismo de representación de intereses (incluso en pequeñas empresas), II) la existencia de una amplia información y la consulta, incluido el derecho de vetar o retrasar decisiones con fuerte impacto en los empleados como de reestructuración, el cierre y los despidos masivos, y III) la competencia para negociar y firmar acuerdos jurídicamente vinculantes.

**2. Participación a Nivel Dirección**, es decir el nivel de los derechos legales en un país determinado para la representación de los trabajadores en los órganos de dirección de una empresa. Clasifica a los países en tres grupos: “los derechos de una amplia participación”, “los derechos de participación limitada”, y “sin derechos (o muy limitados) de participación”.

**3. Participación a Nivel Negociación Colectiva**, es decir el nivel de influencia de los sindicatos en las políticas

industriales, la densidad sindical (afiliación sindical) y el número de trabajadores cubiertos por los convenios colectivos. Incluye i) la densidad sindical (porcentaje de mano de obra afiliada, es decir, pertenecientes a los sindicatos) y ii) la cobertura de la negociación colectiva (es decir, porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos).

Los dos primeros niveles de niveles de participación (Planta y Dirección) se analizan a través de su contemplación en la normativa vigente de cada país. Por lo tanto, ambos valores asignados por el ETUI para España serán asimilables a Navarra, en la que no existe normativa específica sobre este ámbito. Por otra parte, también hay que considerar que no ha existido una variación en la normativa analizada por el ETUI, por lo cual los niveles calculados durante 2009 (fecha de publicación del informe europeo) siguen vigentes en la actualidad.

Como consecuencia, nuestra aportación a la creación del Índice de Participación de Navarra (IPN) se va a limitar a la configuración del tercer nivel, en el que se contempla la Cobertura de la Negociación Colectiva en el territorio y la Densidad de Afiliación Sindical, aspectos cuya relevancia venimos destacando a lo largo de este análisis.

El primero de ellos, la “Cobertura de la Negociación Colectiva”, se refiere al volumen de trabajadores/as asalariados/as, cubiertos/as por un Convenio Colectivo.

La elaboración de este índice resulta altamente complicada. La principal dificultad deviene de la falta de fuentes de registro de todos y cada uno de los convenios vigentes existentes (estatales, sectoriales, locales, pactos de empresa, etc.). Por ello en esta ocasión y para Navarra, el indicador ha sido calculado a través de la encuesta ómnibus Laboral 2010, en la que se incorporaba una pregunta relativa a la existencia de convenio colectivo, pacto de empresa, etc., en el empleo ocupado por la persona encuestada.

La respuesta corresponde por tanto a un indicador de percepción (no totalmente objetivo), en el que intervienen factores como el desconocimiento.

**Tabla 8. Existe Convenio**

	<b>Porcentaje</b>
Sí	64,1
No	18,3
No sabe	17,6
TOTAL	100,0

Fuente: Encuesta Laboral Laboral 2010

El 64,1% de los y las trabajadoras encuestadas manifiestan están cubiertos/as por un Acuerdo Formal de regulación de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, este porcentaje debe ser depurado. A través de una pregunta de validación posterior a ésta (¿en qué actividad se ocupa?), se ha podido contrastar que del 18,3% de los y las trabajadoras asalariadas que contestan que no tienen convenio, sólo el 1,9% trabaja en actividades que realmente carecen de convenio (servicios domésticos, clínicas dentales, farmacia, etc.).

Por lo tanto, en realidad la cobertura de la negociación colectiva en Navarra, alcanzaría al menos al 82,1% de la población asalariada. Esto significa un índice del 0,82, que podría ser más elevado (aunque no podemos certificarlo) puesto que contamos con un 17,6% que desconoce absolutamente este tema.

En cuanto, a la “Densidad de Afiliación”, que hace referencia al volumen de trabajadores/as afiliados/as sobre el total de trabajadores/as asalariados/as. La anterior encuesta, nos permite establecer un índice del 0,26.

**Tabla 9. Está afiliado/a**

	<b>Porcentaje</b>
Sí	25,5
No	74,5
TOTAL	100,0

Fuente: Encuesta Laboral Laboral 2010

“

En el entorno socioeconómico navarro, se ha ido desarrollando una cultura dialogada del trabajo con implicación y participación de los sindicatos y de los trabajadores.

”

Por lo tanto, en el caso de cobertura de Negociación Colectiva los indicadores para Navarra son similares a los que el EUTI estableció para España, lo que da muestras de un acercamiento preciso a la realidad por fuentes distintas. En cuanto a densidad sindical, nuestros datos arrojan cifras superiores a la de España. Estos datos son coherentes con la encuesta oficial del Ministerio de Trabajo sobre Calidad de Vida en el Trabajo que resalta una mayor densidad sindical en Navarra que en el resto de España.

De la aplicación de estos datos, el resultado del Índice de Participación Laboral de Navarra se encuentra por

encima del índice recogido para España, pero a su vez muy por debajo de los establecidos para Suecia y Finlandia, que casi alcanzan el 80%. En estos últimos países, con mayor experiencia temporal en el desarrollo de legislación relacionada con esta materia, se combinan equilibradamente la participación individual del trabajador, con la colectiva a través de su representación, incrementando significativamente los niveles totales de Participación.

El resultado final, siguiendo los parámetros de medición del ETUI, es un IPN de 0,68. Por encima del calculado para España y Francia y sitúa a Navarra entre los diez países Europeos con mayor Participación. Lógicamente, no se trata de establecer ningún pool, a estilo medallero, o de reconocimiento de méritos. Es más como hemos advertido este indicador tiene un fuerte componente institucional. Pero si que nos traslada y replica una realidad ya diagnosticada por institutos de investigación; y reconocida socialmente en diferentes encuestas. Está es que, en el entorno socioeconómico navarro, se ha ido desarrollando una cultura dialogada del trabajo con implicación y participación de los sindicatos y de los trabajadores. Un cultura del diálogo social que se conjuga con la existencia de unos recursos humanos titulados y cualificados en alto nivel que nos permite estar preparados para los retos de innovación e internacionalización de nuestra economía. Los factores que han propiciado este hecho son multivariables desde históricos, fiscales, políticas públicas de planificación, hasta casuales; en cualquier caso, se parte de la consideración del valor del trabajo y que éste sea de calidad, escapando de modelos insostenibles. Por ello, la participación de los trabajadores y trabajadoras ha sido un elemento de calidad.



## Índices de Participación Laboral según País:

$$(C + (D/2) + ((E+F)/2))/3$$

País	EPI	Participación Planta	Participación Dirección	Cobertura Negociación Colectiva	Densidad Afiliación
Suecia	0,95	1	2	0,90	0,78
Finlandia	0,94	1	2	0,90	0,74
Dinamarca	0,93	1	2	0,80	0,80
Austria	0,89	1	2	0,98	0,35
Países Bajos	0,85	1	2	0,89	0,22
Luxemburgo	0,84	1	2	0,60	0,46
Alemania	0,81	1	2	0,64	0,22
Grecia	0,69	1	1	0,85	0,30
NAVARRA	0,68	1	1	0,82	0,26
Francia	0,67	1	1	0,93	0,08
España	0,66	1	1	0,82	0,16
Bélgica	0,59	1	0	0,96	0,55
Eslovenia	0,57	0	2	0,96	0,44
Italia	0,52	1	0	0,80	0,34
República Checa	0,44	0	2	0,44	0,22
Eslovaquia	0,44	0	2	0,35	0,30
Rumania	0,43	1	0	0,30	0,30
Hungría	0,40	0	2	0,25	0,17
Malta	0,36	0	1	0,56	0,59
Portugal	0,35	0	1	0,94	0,15
Irlanda	0,28	0	1	0,35	0,35
Polonia	0,25	0	1	0,35	0,16
Chipre	0,24	0	0	0,75	0,70
Reino Unido	0,10	0	0	0,34	0,28
Bulgaria	0,08	0	0	0,25	0,20
Estonia	0,06	0	0	0,25	0,11
Letonia	0,06	0	0	0,20	0,16
Lituania	0,04	0	0	0,10	0,14

Fuente: elaboración propia a partir del Indicador Europeo de Participación construido por el ETUI



“

Los mayores niveles de participación laboral se registran en sectores emergentes con un fuerte componente de innovación. Estos sectores son los causantes de los niveles elevados de nuestro IPN.

”

## >> El Indicador de Participación para Navarra (IPN) y la Innovación.

Por cuestiones de rigor científico y carencia de información estratificada a este nivel, resulta desaconsejable calcular indicadores de participación para las distintas actividades económicas que se desarrollan en nuestra Comunidad Autónoma. Pero recabar información sobre la diferente incidencia de estas actividades en la definición de nuestro IPN resulta de gran interés puesto que tal y como se constató en la investigación desarrollada por este mismo equipo durante 2009<sup>39</sup>, sectores como automoción, energías renovables e industria agroalimentaria muestran una mayor participación de los y las trabajadoras y a su vez son motor del desarrollo económico de nuestra Comunidad. De manera que sin conocer con certeza qué es antes, si la Participación o la Innovación, el vínculo entre ambos factores parece innegable. El llamado triángulo de oro de la Economía del Conocimiento basado en Formación, Innovación, Participación es un hecho contrastable.

El vínculo participación e innovación se constata a través de la información obtenida en la encuesta ómnibus, que se recoge esquemáticamente en la siguiente tabla. Los mayores niveles de participación laboral se registran en sectores emergentes con un fuerte componente de innovación. Estos sectores son los causantes de los niveles elevados de nuestro IPN. Coinciden, como ya hemos dicho, con sectores muy relevantes en nuestra Comunidad y nos muestran la necesidad de combinar Participación y Desarrollo en el resto de actividades. Una vez más, incidimos que sólo poniendo al trabajo en el centro del proceso productivo, valorizándolo, contando con él, se puede llevar a cabo procesos competentes.

---

<sup>39</sup>“La participación laboral, materia prima para la innovación”, Gabinete de Estudios, OBNE, 2009.

**Tabla 10. Instrumentos de Participación según actividad económica**

	APARTADO DE PARTICIPACIÓN EN EL CONVENIO COLECTIVO	REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA	MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA
Agricultura, Ganadería, Caza	36,36%	34%	12,50%
Industria Agroalimentaria	37,50%	65%	17,02%
Industria de la energía	70,00%	60%	26,32%
Industria Automoción	66,67%	71%	33%
Industria del metal	58,21%	76%	22,22%
Otras actividades industriales	43,18%	61%	28,57%
Construcción	58,33%	44%	22,64%
Servicios A (Comercio, Hostelería)	53,13%	22%	11,41%
Servicios B (Transporte)	50,00%	42%	14,89%
Servicios C (Banca, Intermediación).	35,71%	58%	16,67%
Servicios D (Servicios a empresas, contables, informáticos, limpiezas...)	58,49%	59%	19,32%
Servicios E (Servicios sociales, educativos, sanitarios, etc.)	55,63%	52%	30,42%
Servicios Domésticos	0,00%	14%	14,29%
Otros servicios (actividades recreativas, culturales, deportivas...)	55,17%	53%	28,89%
EMPRESAS RELACIONADAS CON EL SECTOR ENERGÉTICO <sup>40</sup>	48,89%	55,26%	30,99%

Fuente: Encuesta Laboral 2010

<sup>40</sup> A las personas encuestadas se les pregunta sobre el sector en el que se ocupan, y sobre si su empresa tiene relación con el sector energético, aunque no pertenezca a éste. El objetivo es obtener una visión más completa de esta actividad en nuestro entorno.

## >> El Indicador de Participación para Navarra (IPN) y los indicadores de Desarrollo Económico.

La creación de un Indicador de Participación nos permite observar si entre los países con un EPI más alto se encuentran también los mejores indicadores de desarrollo socio-económico y por lo tanto, si existe una relación entre ambos aspectos. Para facilitar este análisis el Instituto Sindical Europeo estableció dos grupos de países según sus niveles de participación, determinados a través de la generación del indicador EPI.

De esta manera existían países con una fuerte participación y países de débil participación. De acuerdo con el análisis elaborado por Sigurt Vitols, Norbert Kluge y Michael Stollt. Los países fueron clasificados en base a sus puntuaciones globales en el indicador de participación. El grupo de los “fuertes derechos de participación” incluye a nueve países: Austria, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Luxemburgo, Países Bajos y Suecia. El grupo de los “débiles derechos de participación” incluye 18 países: Bélgica, Bulgaria, Chipre, República Checa, Estonia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Malta, Polonia, Portugal, Rumania, Eslovaquia, Eslovenia, España y Reino Unido. Cada uno de los dos grupos cuenta con aproximadamente la mitad del Producto Interior Bruto de la UE 27, siendo su importancia en términos económicos aproximadamente igual. Aunque, es notorio que el caso de Grecia se muestra como una excepción a la lógica que desarrollamos.

Queremos advertir que este índice de participación europeo tiene un componente muy institucional, muy legal. Es decir, ponderan de forma alta los elementos estructurales de legislación laboral que incorporan fór-

mulas de participación. Por eso, nuestros análisis se han enriquecido con otros elementos más dinámicos y sociales como hemos descrito anteriormente. En cualquier caso, los constructos legales devienen de formas, dinámicas y culturas sociales. En este caso, una legislación laboral avanzada en materia de participación es el resultado en un marco laboral también muy avanzado en derechos sociales.

Antes de entrar en incorporar la clasificación de Navarra a través de su Índice de Participación y unirlo a otros datos económicos, hemos considerado necesario enriquecerlo estableciendo más niveles, mínimo tres grupos, entre los que distribuir los diferentes países. En definitiva, creamos tres grandes bloques de países dependiendo de sus niveles de control y/o garantía de Participación, uno más de los que establece el ETUI en su investigación<sup>41</sup>:

-Países Fuertes: con mecanismos estructurales que pretenden garantizar la participación de los y las trabajadoras.

-Países Débiles: con sistemas que potencian, aunque en menor medida que los anteriores, la participación de los y las trabajadoras.

-Países Muy Débiles: Carente de los suficientes mecanismos formales para garantizar la Participación.




---

<sup>41</sup> Para establecer esta distribución en tres grupos, siguiendo los Indicadores generados en el apartado anterior, seguimos esta fórmula: Indicador más elevado – Indicador menos elevado / 3, con el siguiente resultado  $0,95-0,04=0,91 / 3=0,3033$

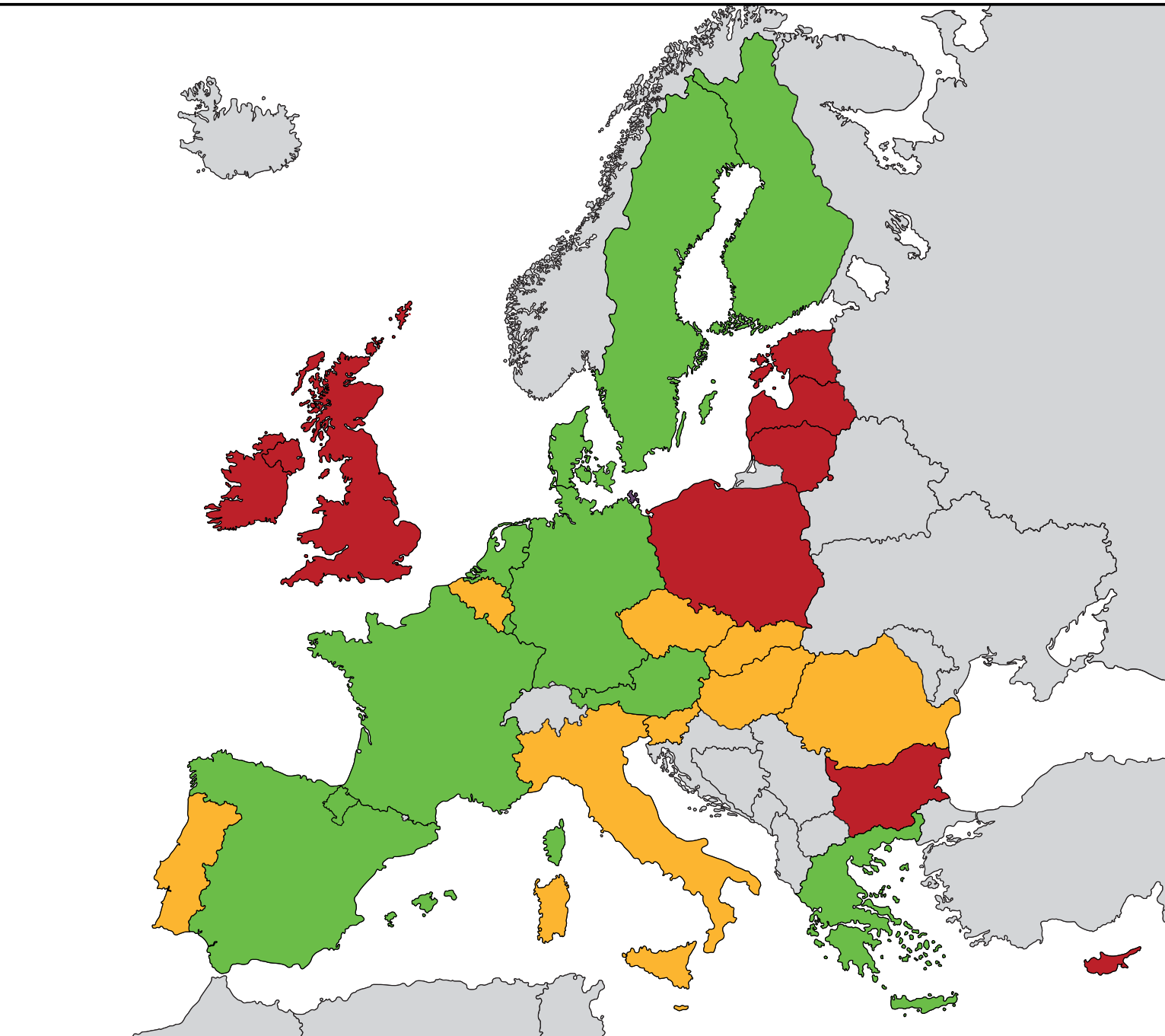
**Clasificación de los países según nivel de Participación:**

<b>País</b>	<b>Indicador EPI</b>	
Suecia	0,95	PAÍSES CON FUERTE PARTICIPACIÓN
Finlandia	0,94	
Dinamarca	0,93	
Austria	0,89	
Países Bajos	0,85	
Luxemburgo	0,84	
Alemania	0,81	
Grecia	0,69	
NAVARRA (IPN)	0,68	
Francia	0,67	
España	0,66	
Bélgica	0,59	PAÍSES CON PARTICIPACIÓN DÉBIL
Eslovenia	0,57	
Italia	0,52	
República Checa	0,44	
Eslovaquia	0,44	
Rumanía	0,43	
Hungría	0,40	
Malta	0,36	
Portugal	0,35	
Irlanda	0,28	
Polonia	0,25	PAÍSES SIN PARTICIPACIÓN O PARTICIPACIÓN MUY DÉBIL
Chipre	0,24	
Reino Unido	0,10	
Bulgaria	0,08	
Estonia	0,06	
Letonia	0,06	
Lituania	0,04	

# ÍNDICE DE PARTICIPACIÓN: PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA

- PAÍSES CON FUERTE PARTICIPACIÓN 
- PAÍSES CON PARTICIPACIÓN DÉBIL 
- PAÍSES SIN PARTICIPACIÓN O PARTICIPACIÓN MUY DÉBIL 





Como podemos observar, Navarra con un indicador de 0,68, quedaría entre el grupo de los países con fuerte participación, lo que viene a reforzar las conclusiones que hemos observado a lo largo de las investigaciones desarrolladas en este ámbito.

Nos quedaría pendiente, sin embargo, comprobar si esto tiene un reflejo en su desarrollo socio-económico. Para ello, una vez construidos los tres grupos según sus indicadores de participación, el siguiente procedimiento planteado es la comparación de los mismos con diversos Indicadores que permiten medir el grado de cumplimiento de la estrategia de Lisboa.

El Instituto Europeo Sindical utilizó los siguientes indicadores con este fin<sup>42</sup>:

- PIB per cápita en Estándares de Poder Adquisitivo (EU27-100)
- Productividad laboral por personas empleada (EU27-100)
- Tasa de empleo (total 100%)
- Tasa de empleo de trabajadores/as mayores (porcentaje)
- Nivel de formación alcanzado por la población joven- % de población de 20 a 24 años que han completado al menos educación secundaria superior
- % PIB invertido en I+D
- Índice de emisiones de gases invernadero y objetivos en equivalentes de CO2. (Año de base real:100)
- Consumo interior bruto de energía dividido por PIB (kilogramos equivalentes de petróleo por 1000 euros)

En esta ocasión, debemos considerar que los indicadores que se tomen como referencia deben ser asimilables (metodológica y temporalmente) para Navarra. Por lo tanto, la propuesta que desarrolla el ETUI no puede ser totalmente contemplada en nuestro análisis.

Aspectos como el nivel de formación alcanzado por la población joven, la emisión de CO2, la productividad y el consumo de energía no se sistematizan de la misma manera para Navarra y por lo tanto no ha sido posible su comparación. El resto de los indicadores se han actualizado utilizando como referencia el año 2008, del que se disponen en la mayoría de los casos, de cifras definitivas, exceptuando frecuentemente el caso de Grecia y los datos relativos a la aportación del PIB a I+D. Para cumplimentar la comparativa y no empobrecer el análisis se han incorporado dos indicadores de alto interés como son: la tasa de paro de alta duración (1 años o más) y la tasa de riesgo de pobreza.

---

<sup>42</sup> Fuente: ETUI Benchmarking Working Europe 2009/ Fuente de los datos: Eurostat. Nota: todos los datos de 2006. Países ponderados por el PIB de 2006.



**Indicadores de desarrollo según país:**

	<b>PIB</b>	<b>Tasa de empleo</b>	<b>Tasa empleo mayores</b>	<b>PIB I+D</b>	<b>Tasa de paro de larga duración</b>	<b>Tasa de riesgo de pobreza</b>
Suecia	122	74,3	70,1	3,75	0,8	14
Finlandia	117	71,1	56,5	3,73	1,2	12
Dinamarca	120	78,1	57	2,72	0,5	12
Austria	123	72,1	41	2,67	0,9	12
Países Bajos	134	77,2	53	1,63	1,0	11
Luxemburgo	276	63,4	34,1	1,62	1,6	13
Alemania	116	70,7	53,8	2,63	3,8	15
Grecia	94	61,9	42,8	:	3,6	20
NAVARRA	132,2	69,8	47,4	1,9	0,77	<10
Francia	108	64,9	38,2	2,02	2,9	13
España	102,6	64,3	45,6	1,35	2,0	20
<b>MEDIA (1)</b>	<b>131,3</b>	<b>69,8</b>	<b>49,0</b>	<b>2,4</b>	<b>1,7</b>	<b>13,7</b>
Bélgica	115	62,4	34,5	1,92	3,3	15
Eslovenia	91	68,6	32,8	1,66	1,9	12
Italia	102	58,7	34,4	1,18	3,1	19
República Checa	80	66,6	47,6	1,47	2,2	9
Eslovaquia	72	62,3	39,2	0,47	6,6	11
Rumania	42	59	43,1	0,58	2,4	23
Hungría	64	56,7	31,4	1	3,6	12
Malta	76	55,3	29,2	0,54	2,5	15
Portugal	78	68,2	50,8	1,51	3,7	18
<b>MEDIA (2)</b>	<b>80,0</b>	<b>62,0</b>	<b>38,1</b>	<b>1,1</b>	<b>3,3</b>	<b>14,9</b>
Irlanda	135	67,6	53,7	1,43	1,7	16
Polonia	56	59,2	31,6	0,61	2,4	17
Chipre	96	70,9	54,8	0,46	0,5	16
Reino Unido	116	71,5	58	1,88	1,4	19
Bulgaria	41	64	46	0,49	2,9	21
Estonia	67	69,8	62,4	1,29	1,7	19
Letonia	57	68,6	59,4	0,61	1,9	26
Lituania	62	64,3	53,1	0,8	1,2	20
<b>MEDIA (3)</b>	<b>78,8</b>	<b>67,0</b>	<b>52,4</b>	<b>0,9</b>	<b>1,7</b>	<b>19,3</b>

Fuente: Eurostat. 2008

Excepto en dos de los factores contemplados (tasa de empleo de personas mayores y tasa de paro de larga duración), los países que han registrado los indicadores de participación más elevados, muestran los valores más positivos. Esto significa que queda contrastada (una vez más) la existencia de vínculos recíprocos entre la participación de la los trabajadores y la calidad del trabajo, la productividad medida a través de PIB, los niveles de empleo, cuestiones medioambientales y de cohesión social.

La herramienta (EPI) creada por el ETUI y la adaptación que hemos realizado con el fin de incorporar Navarra al análisis, nos ha permitido llegar a la misma conclusión que obtuvieron en la investigación inicial:

“El índice (EPI\_IPN) muestra que las empresas localizadas en países que reconocen un papel más participativo a los trabajadores, operan más en coherencia con los objetivos sociales y ecológicos y esto tiene un efecto beneficioso en la sociedad Europea en su conjunto”.

También en Navarra (territorio con un Indicador de Participación elevado y perteneciente al grupo de países con “fuerte participación”), se dan unas cifras positivas, que sin embargo dejan traslucir carencias significativas. Por un lado, observábamos unos niveles de representación reducidos y en este apartado podemos comprobar factores sobre los que caben mejoras, como la tasa de empleo y la aportación del PIN a Investigación y Desarrollo.

A nivel local las líneas de trabajo se muestran claras. Mientras que en términos globales queda pendiente reforzar los sistemas legales, los mecanismos de participación, la representatividad de los trabajadores, con el fin último de potenciar un cambio de modelo hacia otro más sostenible. Aunque debemos ser conscientes de que todo ello no será posible sin la convicción de que “promover la participación de los trabajadores en la marcha y el futuro de la empresa, aumentará su competitividad”.

En resumen, no es una casualidad que la economía navarra presente tasas altas en cuanto a participación laboral; a la vez que saldos positivos de parámetros socioeconómicos. Nuestras relaciones sociolaborales han estado basadas tradicionalmente en consensos institucionales de Diálogo Social y Negociación Colectiva. Asimismo, la emergencia de la nueva economía del conocimiento empieza a desarrollar una mayor participación de las y los trabajadores en procesos de innovación. La optimización del valor trabajo y de su implicación y participación en la empresa es una de las claves que nos ayudará a realizar para Navarra un crecimiento inteligente, sostenido e integrador.

“

Queda contrastada la existencia de vínculos recíprocos entre la participación de la los trabajadores y la calidad del trabajo, la productividad medida a través de PIB, los niveles de empleo, cuestiones medioambientales y de cohesión social.

”

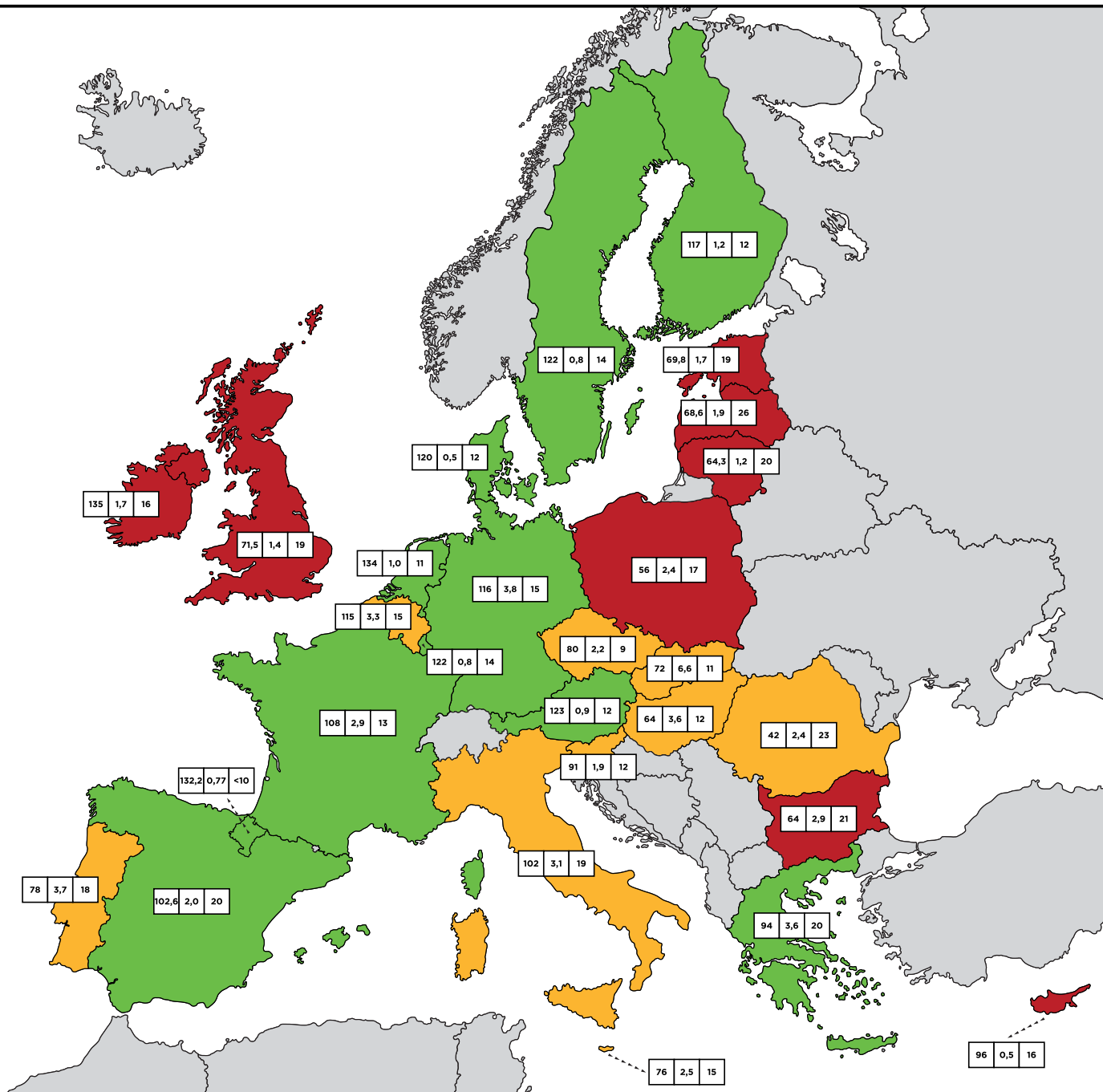
# INDICADORES DE DESARROLLO: PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA



PRODUCTO INTERIOR BRUTO

TASA DE PARO DE LARGA DURACIÓN

TASA DE RIESGO DE POBREZA







10

ANEXOS





CUESTIONARIO SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE  
LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS  
EN LAS EMPRESAS-2009

ANEXO I

El siguiente cuestionario está realizado por el Servicio Navarro de Empleo, forma parte de una Investigación sobre la Participación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa.

Nos interesa mucho su opinión y es importante su colaboración. Las respuestas se evalúan de forma global, nunca personalizada. La encuesta es totalmente anónima, no hace falta que se identifique.

Agradecemos su esfuerzo y colaboración.

## FICHA DE IDENTIFICACIÓN

¿Actualmente trabaja por cuenta ajena (asalariado/a)? (No realizar cooperativistas)

- Sí.....1 Cuestionario
- No.....2

## CUESTIONARIO

### P.1.-Sexo

- Hombre.....1
- Mujer.....2

### P.2.-Edad: \_\_\_\_\_

### P.3.-Años

- De 16 a 34 años (incl.) .....1
- De 35 a 49 años (incl.) .....2
- De 50 y más años .....3

### P.4.-Zona geográfica

- Montaña.....1
- Media.....2
- Ribera.....3
- Pamplona y Comarca.....4

### P.5.-Cual es la titularidad de la empresa en que trabaja

- Pública/Semipública.....1
- Privada.....2

### P.6.-Tamaño de la empresa.

- De 30 a 50 trabajadores.....1
- Entre 51 y 100 trabajadores/as.....2
- Más de 100 trabajadores/as.....3

### P.7.-Para desempeñar su puesto de trabajo se requiere...

- Ningún conocimiento especial.....1
- Conocimientos adquiridos mediante experiencia en el puesto .....2
- Conocimientos a nivel de Formación Profesional .....3
- Conocimientos a nivel de Formación Universitaria .....4

### P.8.-El trabajo que realiza, ¿le resulta monótono?

- Sí.....1
- No.....2

### P.9.-Su puesto de trabajo, ¿le da oportunidad de aplicar todos sus capacidades o conocimientos?

- Sí.....1
- No.....2

### P.10.-En su trabajo, ¿puede elegir o modificar su tarea?

- Sí.....1
- No.....2

### P.11.-¿Esta preparado para desempeñar otras funciones u otros puestos de trabajo?

- Sí.....1
- No.....2

### P.12.-¿Considera que su formación o saber puede aportar algo más a su empresa?

- Sí.....1
- No.....2

### P.13.-¿Considera que, en su trabajo, se tiene en cuenta su opinión o sugerencias?

- Sí.....1(P.14)
- No.....2(P.16)

**P.14.-En caso afirmativo, ¿de qué tipo? (Múltiple)**

- Planificación y organización de su trabajo.....1
  - Revisión de la calidad de su trabajo..... 2
  - Introducción de cambios en su trabajo o puesto.....3
  - Elección de equipos/útiles que maneja.....4
  - Otra.....5
- Especificar \_\_\_\_\_

**P.15.-¿Cómo las hace llegar? (Múltiple)**

- Directamente a dirección..... 1
  - A través de la representación sindical.....2
  - Por correo electrónico.....3
  - Por buzón de sugerencias.....4
  - Otras formas.....5
- Especificar \_\_\_\_\_

**P.16.- (A todos/as) ¿podría indicarme alguna forma de cómo los trabajadores/as podrían participar en las decisiones de su empresa? (Dejar tiempo para pensar)**

**P.17.- Más allá de su puesto de trabajo, conoce a otros trabajadores y/o trabajadoras de su empresa.**

- Sí..... 1
- No..... 2

**P.18.-¿Comparte con el resto de sus compañeros/as conocimientos de su trabajo?**

- Sí..... 1
- No.....2

**P.19.- Considera que la representación sindical de la empresa tiene alguna influencia en los planes de desarrollo de su empresa.**

- Sí..... 1
- No.....2
- No procede.....3

**P.20.- ¿Se considera valorado/a en su trabajo?**

- Sí..... 1
- No..... 2

**P.21.- Su empresa actual, ¿le ha proporcionado a ud. Información, formación o adiestramiento para realizar su trabajo?**

- Sí..... 1
- No..... 2

**P.22.- En su opinión, está más bien de acuerdo o más bien en desacuerdo con la siguiente frase: “A mayor innovación en la empresa, más oportunidades para los trabajadores y trabajadoras”.**

- DE ACUERDO..... 1
- EN DESACUERDO..... 2

**P.23.- Está Ud. más bien de acuerdo o más bien en desacuerdo con la siguiente frase: “La potestad exclusiva de la innovación corresponde a la dirección.”**

- DE ACUERDO..... 1
- EN DESACUERDO..... 2

**P.24.-¿Ha participado en la creación de productos, procesos, servicios, procesos de producción, etc.?**

- Sí..... 1 (P.25)
- No..... 2 (P.26)

**P.25.- En caso afirmativo, ¿en qué medida?**

- Mucho..... 1
- Bastante..... 2
- Poco..... 3
- Nada..... 4
- NS/NC ..... 5

**P.26.- ¿Se define como una persona innovadora?**

- Sí..... 1
- No..... 2

**P.27.- Valore en qué medida potencia su empresa que los/as trabajadores/as sean innovadores.**

(Del 0 al 10 considerando que el 0 la dificulta totalmente y el 10 que la favorece totalmente. El 5 sería una situación intermedia).

- Puede indicarme con un Sí o No, las siguientes afirmaciones:

**P.28.- Su jefe/a tiene capacidad para comunicar.**

- Sí..... 1
- No..... 2

**P.29.- Su jefe/a es competente.**

- Sí..... 1
- No..... 2

**P.30.- Está usted satisfecho/a con su trabajo.**

- Sí..... 1
- No..... 2

**P.31.- La tecnología perjudica al trabajador/a**

- Sí..... 1
- No..... 2

- ¿Le molestan los siguientes aspectos en su trabajo?

**P.32.- La falta de autonomía en su trabajo**

- Sí..... 1
- No..... 2

**P.33.- El ritmo impuesto.**

- Sí..... 1
- No..... 2

**P.34.-El control al que está sometido por sus mandos.**

- Sí..... 1
- No..... 2

**P.35.-El horario de trabajo.**

- Sí..... 1
- No..... 2

**P.36.- La inestabilidad en el empleo.**

- Sí..... 1
- No..... 2

**P.37.- ¿En algún momento de su tiempo laboral dispone de acceso a Internet?**

- Sí..... 1
- No..... 2

**P.38.- ¿Le gustaría cambiar de empleo?**

- Sí..... 1
- No..... 2

**P.39.- ¿Participa de algún modo, en los beneficios económicos de la empresa?**

- Sí..... 1(P.40)
- No..... 2(P.41)

**P.40.- En caso afirmativo, ¿puede indicarme cómo?**

- En el salario..... 1
- En acciones o fórmulas preferentes de adquisición de acciones ..... 2
- Otras..... 3
- Especificar \_\_\_\_\_

**P.41.- Está afiliado/a a algún sindicato.**

- Sí..... 1(P.42)
- No..... 2(P.44)

**P.42.- ¿A qué sindicato está afiliado?**

- CC.OO..... 1
- UGT..... 2
- ELA..... 3
- LAB..... 4
- OTRO..... 5
- ESPECIFICAR \_\_\_\_\_



**P.43.- En caso de estar afiliado/a, ¿participa de las actividades de su sindicato?**

- Sí..... 1
- No.....2

**P.44.- En su opinión, ¿qué probabilidad hay de que, en los próximos doce meses, pueda perder el empleo o de que su contrato no sea renovado, en una escala de 0 a 10 donde 0 es nada y 10 es muy probable, seguro?**

0.Nada probable ..... 10.Muy probable

**P.45.- Para finalizar, me podría decir su nivel de instrucción:**

- Estudios hasta los 14 años (primaria, ESO, EGB) ..... 1
- Estudios hasta los 18 años (bachillerato, FP) ..... 2
- Estudios universitarios medios o superiores ..... 3
- Estudios post universitario, especialización, masters, etc. .  
..... 4

**P.46.- Tiempo que lleva en la actual empresa.**

- Menos de 5 años en la actual empresa ..... 1
- De 5 años a 20 años en la actual empresa ..... 2
- Más de 20 años en la actual empresa ..... 3

**P.47.- ¿A qué sector pertenece?**

- Industria automóvil (ensamblaje, auxiliares, etc.) ..... 1
  - Industria metalúrgica ..... 2
  - Industrias químicas, plástico y caucho ..... 3
  - Industria agroalimentaria ..... 4
  - Industria energética ..... 5
  - Otros: Industria papel, artes gráficas, madera-mueble,  
textil ..... 6
  - Agricultura .....7
  - Construcción ..... 8
  - Servicios ..... 9
  - Otro ..... 10
- Especificar \_\_\_\_\_





ENCUESTA ÓMNIBUS LABORAL 2010

# ANEXO II

## ENCUESTA SOBRE FORMACIÓN, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PARTICIPACIÓN.

### OBSERVATORIO NAVARRO DE EMPLEO (OBNE)

#### IDENTIFICACIÓN

Localidad \_\_\_\_\_ Municipio \_\_\_\_\_

Número de teléfono \_\_\_\_\_

El Gobierno de Navarra a través del SNE quiere conocer algunas características la situación laboral de la población Navarra y sus demandas de formación, con el fin de proponer y desarrollar medidas tendentes a mejorar la oferta formativa existente y las condiciones laborales.

Por ello pedimos su colaboración contestando a este cuestionario.

El Gobierno de Navarra le garantiza que esta encuesta es totalmente anónima y que su teléfono ha sido seleccionado aleatoriamente. Esta investigación se ciñe a los criterios establecidos en la Ley de Protección de Datos.

Yo pertenezco a xxx, empresa que se ha contratado para hacer el trabajo de encuestación.

1) ¿Puedo ponerme en contacto con alguna persona que se encuentre en el hogar y que en la actualidad? **(SEGUIR CUOTA)**

1. Trabaje (Ir a pregunta 3)
2. O esté en desempleo (búsqueda de empleo)
3. Nadie se encuentra en esta situación (no población activa)
4. Cuelga sin proporcionar esta información

**(NO SE ENCUESTAN A PERSONAS QUE SE DEDIQUEN EXCLUSIVAMENTE A ESTUDIAR, AL TRABAJO DOMÉSTICO O QUE SEAN PENSIONISTAS)(\*)**

2) ¿Es hombre o Mujer? **(SEGUIR CUOTA)**

3) ¿Cuántos años tiene? \_\_\_\_\_ **(SEGUIR CUOTA)**

\* (Las indicaciones incluidas en MAYÚSCULA, se dirigen exclusivamente a la persona que encuesta)

**Comenzaremos con una serie de preguntas sobre su SITUACIÓN LABORAL**

#### - SOLO PARA DESEMPLEADOS/AS -

**P.1. Cuánto tiempo lleva en desempleo**

1. Menos de 12 meses.
2. Más de 12 meses

**P.2. Valore en qué grado (DE 0 A 10, DONDE 0 ES NADA Y 10 MUCHO) cómo cree que le afectan las siguientes circunstancias a la hora de encontrar un empleo:**

1. Carecer de una titulación oficial. **VALÓRALO DE 0 A 10, A 10, DONDE 0 ES NADA Y 10 MUCHO**
2. No poder certificar oficialmente su experiencia anterior. **VALÓRALO DE 0 A 10, A 10, DONDE 0 ES NADA Y 10 MUCHO**
3. Necesitar más formación \_\_\_\_\_
4. Carecer de experiencia \_\_\_\_\_

**(PASAR P 13)**

#### - SÓLO PARA OCUPADOS/AS -

**P.3. ¿Trabaja en una empresa pública o privada?**

1. Pública
2. Privada

**P.4. ¿Qué tipo de contrato tiene? (NO SUGERIR. LEER SOLO CUANDO EL ENCUESTADO/A NO SEPA CONTESTAR)**

1. No tiene contrato
2. Es autónomo/a
3. Contrato indefinido
4. Contrato fijo discontinuo
5. Contrato en prácticas o becario/a
6. Contrato temporal
7. Otros

**P.5. Su jornada es...**

1. A tiempo completo o
2. A tiempo parcial

**P.6. ¿En qué sector trabaja? (TARJETA)**

**P. 7. ¿La empresa en la que trabaja está relacionada con el sector de la energía?**

1. Si
2. No

**P.8. Aproximadamente, ¿cuántos trabajadores trabajan en su empresa?**

1. Menos de 10 trabajadores/as
2. De 11 a 29 trabajadores/as
3. De 30 a 50 trabajadores/as
4. De 51 a 100 trabajadores/as
5. Más de 100 trabajadores/as

**P.9. ¿Cuál es su Categoría Profesional?**

1. Dirección-gestión
2. Técnico/a y/o mando intermedio
3. Personal Administrativo
4. Trabajador/a cualificado/a (para el desarrollo de su puesto se requiere de formación o experiencia previa)
5. Trabajador/a no cualificado/a (para el desarrollo de su puesto no se requiere de formación o experiencia previa)

**P.10. ¿El puesto que ocupa está relacionado o es acorde con su TITULACIÓN?**

1. Sí. Pasar a P.13.
2. No. Pasar a P.10b.

**P.10b. ¿Por qué motivo?**

1. Es una ocupación que requiere una cualificación superior a la mía
2. No, es una ocupación que requiere una cualificación inferior a la mía
3. **(NO LEER, ANOTAR SI SE SEÑALA DE FORMA EXPONTÁNEA. VOLVER A LEER LAS TRES SI EL ENTREVISTADO TARDA EN RESPONDER).** La ocupación que requiere una cualificación del mismo nivel que la mía, pero en otra especialidad.

**P.11. ¿Cómo adquirió la cualificación necesaria para el desarrollo de su trabajo? (NO SUGERIR)**

1. A través de la realización de cursos
2. A través de la experiencia
3. Ambos

**P.12. ¿Cree que mejoraría su situación laboral el poseer un título oficial que acreditara su experiencia laboral y/o sus conocimientos adquiridos a través de cursos?**

1. Si
2. No

Continuamos con preguntas sobre su FORMACIÓN

**P. 13. ¿Cuáles son los estudios oficiales de más alto nivel que Ud. ha terminado? (NO SUGERIR)**

1. Ninguno.
2. Certificado de Escolaridad
3. Graduado Escolar
4. Bachillerato
5. F.P. I ó F.P. Grado Medio.
6. F.P. II ó F.P. Grado Superior. IR A P14A
7. Diplomatura. IR A P14B
8. Licenciatura. IR A P14B
9. Máster. IR A P14C
10. Doctorado. IR A P14D

**P. 14. (FP. UNIVERSIDAD. MÁSTER Y DOCTORADO) ¿En qué especialidad son estos estudios? (NO SUGERIR-COFIFICAR SEGÚN TARJETA)**

- A. Especialidad FP.
- B. Especialidad Universidad.
- C. Especialidad MASTER.
- D. Especialidad Doctorado.

**P.15. (SOLO PARA LOS QUE HAN CONTESTADO LAS OPCIONES 1,2 Y 3 EN LA PREGUNTA 13) ¿Ha realizado algún programa de formación alternativo a la educación escolar?**

1. Ninguno
2. Programa de Inserción Profesional PIP/ FIP (ENCUESTADOR, LEE LAS SIGLAS)
3. Taller de Empleo-Escuela Taller
4. Programa Educativo para Adultos
5. Otros. Especificar \_\_\_\_\_

**P.16. ¿Posee algún carnet profesional?**

1. Sí
2. No. Pasar a P.18.

**P.17. ¿Cuál? (ASIGNAR)**

1. Actividades de instalación industrial.
2. Actividades de transporte
3. Actividades de manipulación de alimentos.
4. Carnet Profesional de la Construcción.

**P.18. Tiene el permiso de conducir B1 (Automóviles)**

1. Si
2. No

**P.19 ¿Le ha sido indispensable o le es indispensable alguno de estos carnets para su trabajo (o para encontrarlo, en el caso de que esté buscando su primer empleo)?**

1. Sí.
2. No. Pasar a 21

**P.20. ¿Cuál? (MULTIRESUESTA)**

1. Actividades de instalación industrial
2. Actividades de transporte
3. Actividades de manipulación de alimentos.
4. Carnet Profesional de la Construcción.
5. Carnet de conducir

**P.21. ¿Habla algún idioma además del castellano? (NO SUGERIR) (MÁXIMO TRES IDIOMAS)**

Qué idioma	Qué nivel	Certificado oficial
1. Euskera 2. Inglés 3. Francés 4. Alemán 5. Italiano 6. Otros (especificar)	1. Bajo 2. Medio 3. Alto	1. No 2. Sí (especificar certificado)
1. Euskera 2. Inglés 3. Francés 4. Alemán 5. Italiano 6. Otros (especificar)	1. Bajo 2. Medio 3. Alto	1. No 2. Sí (especificar certificado)
1. Euskera 2. Inglés 3. Francés 4. Alemán 5. Italiano 6. Otros (especificar)	1. Bajo 2. Medio 3. Alto	1. No 2. Sí (especificar certificado)

2. No.

**P.22. ¿En algún momento le ha sido necesario tener conocimientos de algún idioma, en el ámbito laboral (o le es indispensable el conocimiento de algún idioma para encontrar un trabajo, en el caso de que busque su primer empleo)?**

1. Si
2. No

**Respecto a la FORMACIÓN PARA EL EMPLEO**

**P.23. Durante los últimos 5 años, ¿ha realizado algún curso de Formación para el Empleo (para facilitar la búsqueda de empleo o para mejorar profesionalmente)?**

1. Sí
2. No. Pasar a P.30.

**P.24. Aproximadamente, ¿cuántos cursos ha hecho?**

**P.25. SOBRE EL ÚLTIMO CURSO QUE HA REALIZADO...**

25.1. ¿Qué tipo de curso era?	25.2. ¿A qué área pertenece? (TAR-JETA)	25.3. ¿En qué medida aplica o cree que podría aplicar lo aprendido en este curso en su trabajo diario? (VALORE DE 0 A 10, DONDE 0 ES NADA Y 10 TODO)
1. Formación para desempleados 2. Formación para trabajadores 3. Formación de la empresa 4. Formación privada (academias; escuelas de negocios...) 5. Otra:		

**P.26. SOBRE EL PENÚLTIMO CURSO QUE HA REALIZADO...**

26.1. ¿Qué tipo de curso era?	26.2. ¿A qué área pertenece? (TARJETA)	26.3. ¿ ¿En qué medida aplica o cree que podría aplicar lo aprendido en este cursos en su trabajo diario? (VALORE DE 0 A 10, DONDE 0 ES NADA Y 10 TODO)
1.Formación para desempleados 2.Formación para trabajadores 3.Formación de la empresa 4.Formación privada (academias; escuelas de negocios...) 5.Otra:		

**P.27. SOBRE EL ANTEPENÚLTIMO CURSO QUE HA REALIZADO...**

27.1. ¿Qué tipo de curso era?	27.2. ¿A qué área pertenece? (TARJETA)	27.3. ¿ ¿En qué medida aplica o cree que podría aplicar lo aprendido en este cursos en su trabajo diario? (VALORE DE 0 A 10, DONDE 0 ES NADA Y 10 TODO)
1.Formación para desempleados 2.Formación para trabajadores 3.Formación de la empresa 4.Formación privada (academias; escuelas de negocios...) 5.Otra:		

**P.28. ¿Ha influido la realización de alguno de estos cursos de Formación en la mejora de su situación laboral (ESTO INCLUYE TAMBIÉN LA BÚSQUEDA DE UN EMPLEO EN EL CASO DE QUE ESTÉ DESEMPLEADO)?**

1. Si
2. No. Pasar a P.32.

**P.29. ¿Qué aspectos ha mejorado? (RESPUESTAS MÚLTIPLES). Responder y Pasar P.32.**

1. La capacidad para buscar un trabajo
2. La categoría profesional
3. Salario
4. Estabilidad
5. Condiciones laborales (horario, etc.)
6. Nada

**P. 30. (SÓLO PARA LOS QUE NO HAN REALIZADO NINGÚN CURSO) ¿Por qué motivos no ha realizado ningún curso?**

	SI	NO
1. No me interesa seguir formándome		
2. No tengo tiempo debido a mi trabajo		
3. No tengo tiempo debido a mis obligaciones familiares		
4. No existe una oferta formativa que me interese		
5. No existen cursos útiles para mi trabajo.		
6. Los cursos que interesan tienen un elevado coste		

**P.31. ¿Qué aspecto le animaría a realizar formación?**

	SI	NO
1. Que el curso aportase una certificación oficial		
2. Que fuera en horario laboral		
3. Que hubiera servicios de atención a menores para dejar a mis hijos/as		
4. Que los cursos tuvieran menor duración		
5. Otro motivo. Especificar		

**En relación con las NECESIDADES DE FORMACIÓN**

**P.32. (PARA TODOS/AS) ¿En qué áreas formativas necesitaría formarse para mejorar su perfil laboral? (MARCAR UN MÁXIMO DE TRES ÁREAS)**

1. Administración, gestión y finanzas.
2. Calidad.
3. Comercio y marketing.
4. Docencia.
5. Electricidad / Electrónica.
6. Fabricación mecánica / Soldadura
7. Imagen y sonido.
8. Informática de usuario/a.
9. Informática técnica.
10. Instalación y mantenimiento.
11. Recursos Humanos.
12. Sanidad.
13. Medioambiente y seguridad (PRL, etc.).
14. Transporte y mantenimiento de vehículos.
15. Ninguna
16. Otros: \_\_\_\_\_



Antes de terminar, unas preguntas sobre **NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PARTICIPACIÓN**, dirigidas sólo a trabajadores (los/as desempleados pasan directamente a las preguntas sobre características personales).

**P.33. ¿Existe en su trabajo algún Convenio-Pacto (sectorial, estatal, de empresa, etc.) que regule las condiciones de trabajo?**

1. Sí. Pasar a P.35.
2. No, no existe
3. No sé. Pasar a P.41.

**P.34. ¿Cuál es la actividad principal de su empresa? (DETALLAR). Pasar a P.41.**

**P.35. (SOLO PARA LOS QUE HAN CONTESTADO QUE EXISTE) ¿De qué tipo de acuerdo se trata?**

1. Un convenio sectorial estatal
2. Un convenio sectorial de Navarra
3. Un convenio de empresa
4. Un Pacto o acuerdo de empresa
5. Otros (especificar)

**P.36. ¿A qué colectivos da cobertura este acuerdo?**

1. A todos/as los/as trabajadores/as en general
2. A personal directivo
3. A determinadas categorías de trabajadores/as
4. A otros (especificar)

**P.37. ¿En qué medida conoce el acuerdo o convenio? considerando una valoración de 0 a 10, donde 0 es NADA y 10 MUCHO.**

**P.38. De su convenio, ¿cómo valora las siguientes cláusulas?, (CONSIDERANDO UNA VALORACIÓN DE 0 A 10, DONDE 0 ES MUY MAL Y 10 MUY BIEN)**

1. Jornada pactada  
VALÓRALO DE 0 A 10, A 10, DONDE 0 ES NADA Y 10 MUCHO
2. Salario\_  
VALÓRALO DE 0 A 10, A 10, DONDE 0 ES NADA Y 10 MUCHO
3. Formación\_  
VALÓRALO DE 0 A 10, A 10, DONDE 0 ES NADA Y 10 MUCHO
4. Salud y Seguridad
5. Igualdad
6. Medio Ambiente

**P.39. ¿Está satisfecho con su convenio? (CONSIDERANDO UNA VALORACIÓN DE 0 A 10, DONDE 0 ES NADA SATISFECHO Y 10 MUY SATISFECHO)**

**P.40. ¿Recoge ese acuerdo (pacto de empresa o convenio colectivo), algún apartado sobre la participación de los trabajadores y trabajadoras?**

1. Si
2. No

**P.41. (PARA TODOS LOS TRABAJADORES/AS) ¿En qué medida en su trabajo se permite la participación (opiniones, valoraciones, etc.) de los trabajadores y trabajadoras?, (CONSIDERANDO UNA VALORACIÓN DE 0 A 10, DONDE 0 ES NO SE PERMITE Y 10 SE POTENCIA)**

**P.42. ¿En su empresa se ha creado algún sistema para facilitar la participación de los trabajadores/as?**

1. No
2. Sí, buzón de sugerencias
3. Sí, dirección e-mail
4. Sí, equipos-comités de calidad
5. Sí, otros (Especificar)

**P.43. ¿En su empresa existe representación sindical?**

1. No
2. Sí, delegado/a sindical
3. Sí, comité de empresa

**P.44. ¿Está afiliado/a?**

1. Si
2. No. Pasar a P.47.

**P.45. ¿A qué sindicato? (NO SUGERIR)**

1. CC.OO.
2. UGT
3. ELA
4. LAB
5. Otro (especificar) \_\_\_\_\_

**P.46. ¿Considera que estar afiliado/a mejora la posibilidad de participación en la empresa?**

1. Si
2. No

**P.47. En la práctica ¿De qué forma participan los trabajadores en su empresa?**

	SÍ	NO	
1. De ninguna manera			PASAR 49
2. Aportando opiniones y/o sugerencias sobre el puesto de trabajo			
3. Aportando opiniones y/o sugerencias sobre el funcionamiento de la empresa en general			
4. Participando en la creación de productos, procesos, servicios, etc.			
5. Participando en el reparto de beneficios económicos			
6. Otros (especificar)			

**P.48. Cuando los trabajadores participan ¿Cómo lo hacen?**

	SÍ	NO
1. Directamente con la Dirección		
2. A través de los medios puestos por la dirección		
3. A través de la representación sindical		
4. A través de equipos de trabajo, calidad, etc.		
5. A través de comisiones de Seguridad Laboral, Formación, Igualdad, etc.		
6. Otros. Especificar		

**P.49. ¿En qué medida se informa a los trabajadores/as sobre las medidas que toma la empresa? (CONSIDERANDO UNA VALORACIÓN DE 0 A 10, DONDE 0 ES NO INFORMA Y 10 INFORMA MUCHO)**

**P.50. ¿En qué medida los trabajadores y trabajadoras participan en la toma de decisiones de la empresa?, (CONSIDERANDO UNA VALORACIÓN DE 0 A 10, DONDE 0 ES NO PARTICIPAN NADA Y 10 PARTICIPAN MUCHO).**

**P.51. ¿Existen mecanismos establecidos de participación en la toma de decisiones?**

1. Si
2. No

**P.52. ¿Qué mecanismos?**

#### CARACTERÍSTICAS PERSONALES Y DEL HOGAR

**E1. (SÓLO EN CASO, DE QUE SE LLAME A MÓVIL Y NO SE DISPONGA DE INFORMACIÓN SOBRE LA LOCALIDAD)**

¿Dónde reside?

(RECOGER LOCALIDAD Y ASIGNAR DESPUÉS)

1. Montaña
2. Zona Media
3. Ribera
4. Pamplona y Comarca

**E2. Lugar de Nacimiento:**

1. España
2. Otro país de la Unión Europea. ¿Qué país?
3. Otro país extracomunitario. ¿Qué país?

**E3. ¿Vive con Usted alguna persona dependiente?**

1. No
2. Sí

**E4. En caso afirmativo, ¿cuál es la demanda que considera más prioritaria?**

1. Ayuda a Domicilio o Cuidados Personales.
  2. Plazas o Servicios en Centros de Día o Noche.
  3. Plazas para internarlos en Residencia.
  4. Ayuda o Prestación Económica.
  5. Medidas de conciliación y flexibilidad en tu empresa.
- 

**LA ENCUESTA HA TERMINADO.  
MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**





FICHA TÉCNICA ENCUESTA  
ÓMNIBUS LABORAL 2010<sup>43</sup>

# ANEXO III

---

<sup>43</sup> Apartado desarrollado por Vidal Díaz de Rada, profesor de la Universidad Pública de Navarra (UPNA).

Mientras que en términos generales la encuesta ómnibus utilizada busca información representativa del conjunto de la población activa, el objetivo fundamental de este proyecto es proporcionar resultados representativos para la población OCUPADA en la Comunidad Foral Navarra, considerando niveles de menor agregación como la comarca de residencia y el tamaño del municipio, motivos que justifican la estratificación de la muestra considerando ambas variables.

Las zonas de Navarra se han establecido teniendo en cuenta la zonificación "Navarra 2000" que realiza una división de la Comunidad en siete zonas, si bien en investigaciones con encuesta resulta más habitual trabajar con cuatro o cinco zonas [entre otras Instituto de Estadística de Navarra 2002, 2004 y 2006: 15, Gabinete de Estudios de CC.OO. 2008 y 2009], resultado de la agrupación de las zonas Noroeste y Pirineo (zonas 1 y 2); Navarra Media Oriental y Tierra Estella (zonas 3 y 4), así como Ribera Alta y Tudela (zonas 6 y 7). La diferente composición de la zona 3 (Pamplona) nos ha llevado a segmentarla en dos partes, considerando por un lado Pamplona y Comarca y por otro el resto de municipios. De esta forma se obtiene una estratificación en cinco grupos.

Respecto al el tamaño del municipio se ha realizado una división en cinco grupos o estratos: menos de 2.001 habitantes, de 2.001 a 5.000, de 5.001 a 10.000, de 10.001 a 20.000 y más de 20.000 habitantes.

Proceder de esta forma proporciona resultados representativos para las distintas comarcas y tamaños de municipios, aspectos que son determinantes en esta investigación. El objetivo que se persigue con este modo de abordaje es formar grupos homogéneos respecto al tema de estudio, al tiempo que se garantizan unos tamaños muestrales mínimos en los niveles a los que se desea desagregar los resultados; lo que permite tratar de forma independiente cada uno de los estratos [Rodríguez Osuna, 1991: 27].

Teniendo en cuenta lo señalado anteriormente, el tamaño muestral estadísticamente requerido para estudiar de forma representativa la población navarra se ha establecido en 1.100 encuestas, que con un nivel de confianza del 95,5% y  $p = 0,5$  presenta un error muestral máximo para datos globales de  $\pm 3\%$  en el supuesto del muestreo aleatorio simple .

**Tabla 1: Distribución de la población navarra (entre 16 y 64 años) considerando la comarca y el tamaño del municipio.**

COMARCAS		
	Habitantes	Porcentaje
Noroeste y Pirineo	46.905	11,14%
Tierra Estella y Navarra Media Oriental	44.889	10,66%
Pamplona	132.088	31,38%
Comarca Pamplona	100.121	23,78%
Ribera y Tudela	96.988	23,04%
<b>Total</b>	<b>420.981</b>	<b>100,0%</b>
TAMAÑO DEL MUNICIPIO		
	Habitantes	Porcentaje
Menos de 2.001 habitantes	57.777	13,72%
De 2.001 a 5.000 habitantes	76.867	18,25%
De 5.001 a 10.000 habitantes	52.867	12,56%
De 10.001 a 20.000 habitantes	61.190	12,53%
Más de 20.001 habitantes	172.310	40,93%
<b>Total</b>	<b>420.991</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Instituto de Estadística de Navarra, 2010b.

En la tabla 2 se presenta el tamaño muestral de cada estrato: las 122 entrevistas de la zona norte suponen un 11,11% de la población; la zona media está representada con 116 entrevistas, Pamplona y Comarca con 609 entrevistas y la zona sur con 253 entrevistas. En conclusión, una distribución proporcional muy similar a la mostrada en la tabla 1.

Considerando el tamaño del municipio, las 152 entrevistas correspondientes a los municipios más pequeños representan un 13,72% de la población. Se han realizado 202 entrevistas en los municipios entre 2.001 y 5.000 habitantes, y 130 en el estrato siguiente. Para los municipios entre 10.001 y 20.000 habitantes se realizarán 158 entrevistas, y 459 en Pamplona, Barañain, Tudela, únicos municipios mayores de 20.000 habitantes.

**Tabla 2: Tamaño muestral según tamaño del municipio y comarca (agrupada).**

COMARCAS		
	Universo	Muestra
Norte (Noroeste y Pirineo)	46.905	122
Media (Oriental y Estella)	44.889	116
Pamplona	223.209	609
Sur (Ribera y Tudela)	44.889	253
Ribera y Tudela	96.988	23,04%
<b>Total</b>	<b>420.981</b>	<b>1.100</b>
TAMAÑO DEL MUNICIPIO		
	Habitantes	Muestra
Menos de 2.001 habitantes	57.777	152
De 2.001 a 5.000 habitantes	76.867	202
De 5.001 a 10.000 habitantes	52.867	130
De 10.001 a 20.000 habitantes	61.190	158
Más de 20.001 habitantes	172.310	459
<b>Total</b>	<b>420.991</b>	<b>1.100</b>

Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto de Estadística de Navarra, 2010b.

En la tabla 3 se presenta la distribución muestral considerando conjuntamente ambas variables; la zona y el hábitat.

**Tabla 3: Distribución de la muestra por estratos.**

	<b>Norte (Noroeste y Pirineo)</b>	<b>Pamplona</b>	<b>Comarca Pamplona</b>	<b>Media (Zona Estella y Zona Med. Orient)</b>	<b>Ribera Alta y Tudela</b>	<b>Total</b>
Menos de 2.001 habitantes	65	--	18	45	24	152
De 2.001 a 5.000 habit.	33	--	32	15	122	202
De 5.001 a 10.000 habit.	24	--	50	9	47	130
De 10.001 a 20.000 habitantes	--	--	111	47	--	158
Más de 20.000 habitantes	--	354	44	--	60	458
<b>Total (n)</b>	<b>122</b>	<b>354</b>	<b>255</b>	<b>116</b>	<b>253</b>	<b>1.100</b>

Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto de Estadística de Navarra, 2010b.



En cuanto al procedimiento de muestreo, se utilizará un muestreo aleatorio estratificado, seleccionando los entrevistados de un listado telefónico de hogares por zonas de Navarra empleando cuotas de sexo y edad; con tres cuotas de edad: entre 16 – 30 años, 31 – 50, y 51 – 64. En la tabla 4 se presenta la distribución del universo y la muestra según edades y sexos.

**Tabla 4: Distribución del universo y la muestra por sexo y edad.**

<b>POBLACIÓN NAVARRA ENTRE 16 Y 64 AÑOS EN AÑO 2010</b>				
	Hombres	Mujeres	Total	
De 16 a 30 años	56.520	52.961	109.481	
De 31 a 50 años	108.206	98.955	207.161	
De 51 a 64 años	52.596	51.653	104.349	
Total (n)	217.422	203.569	420.991	
<b>POBLACIÓN OCUPADA EN NAVARRA (en miles de personas)</b>				
	Hombres	Mujeres	Total	
De 16 a 30 años	26,3	24,7	51,1	
De 31 a 50 años	89,3	71,3	150,6	<sup>45</sup>
De 51 a 64 años	32,6	23,4	55,9	
Total (n)	148,7	120,0	268,7	
<b>MUESTRA</b>				
	Hombres	Mujeres	Total	Error muestral
De 16 a 30 años	130	117	247	6,35
De 31 a 50 años	317	255	572	4,18
De 51 a 64 años	150	131	281	5,95
Total (n)	597	503	1.100	3,00

Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto de Estadística de Navarra, 2010a y 2010b.

<sup>45</sup> Respecto a la población ocupada, no respecto al total de población navarra entre 15 y 64 años.

En la tabla 5 se presenta la distribución de la muestra según sexo y edad considerando las cinco zonas contempladas en la investigación.

**Tabla 5: Distribución muestral por zonas.**

<b>NOROESTE Y PIRINEO.</b>			
Error muestral 9,03% (considerando la población entre 16 y 64 años en el año 2010)			
	Hombres	Mujeres	Total
De 16 a 30 años	15	15	30
De 31 a 50 años	37	25	62
De 51 a 64 años	18	12	30
Total (n)	60	52	122
<b>TIERRA ESTELLA Y NAVARRA MEDIA ORIENTAL</b>			
Error muestral 9,26% (considerando la población entre 16 y 64 años en el año 2010)			
	Hombres	Mujeres	Total
De 16 a 30 años	11	11	22
De 31 a 50 años	34	27	61
De 51 a 64 años	20	13	33
Total (n)	65	51	116
<b>PAMPLONA Y COMARCA</b>			
Error muestral 2,41% (considerando la población entre 16 y 64 años en el año 2010)			
	Hombres	Mujeres	Total
De 16 a 30 años	66	66	132
De 31 a 50 años	174	150	324
De 51 a 64 años	76	77	153
Total (n)	316	293	609
<b>RIBERA</b>			
Error muestral 5,23% (considerando la población entre 16 y 64 años en el año 2010)			
	Hombres	Mujeres	Total
De 16 a 30 años	38	25	63
De 31 a 50 años	72	53	125
De 51 a 64 años	36	29	65
Total (n)	146	107	253

Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto de Estadística de Navarra, 2010b.

### Trabajo de campo.

El trabajo de campo fue realizado por la empresa CIES<sup>46</sup> entre el 5 y el 20 de mayo del año 2010 con una encuesta telefónica en base a un listado telefónico de hogares por zonas de Navarra, al que se ha añadido 46 entrevistas a teléfonos móviles<sup>47</sup>. Se han empleado 45 municipios, que supera el número adecuado de puntos de muestreo propuesto por ESOMAR (European Society for Opinion and Marketing Research Association). Ésta recomienda dividir el universo entre 1000, restarle 150, calcular la raíz cuadrada; y sumarle 30 al resultado (ver cuadro 1). La aplicación de esta fórmula, en nuestro caso, fija un número de 42 puntos de muestreo.

#### Cuadro 1: Cálculo del número de puntos muestrales.

Formulario

$$\text{Puntos\_de\_muestreo} = 30 + \sqrt{\frac{N}{1000} - 150}$$

Aplicado a la presente investigación

$$\text{Puntos\_de\_muestreo} = 30 + \sqrt{\frac{306.400}{1000} - 150} = 42$$

Fuente: ESOMAR, 1995: 23.

<sup>46</sup> Empresa a la que se adjudica el trabajo de campo a través de un concurso en el que se invita a otras dos entidades.

<sup>47</sup> Los entrevistados a través del móvil son fundamentalmente ocupados (93,5%), más hombres que mujeres (67,4% y 32,6% respectivamente), menores de 30 años (97,8%), residentes en la zona de Pamplona y en la Ribera (67,4% y 21,7% respectivamente) y en los municipios mayores (32,6% en los municipios entre 10.001 y 20.000 habitantes y 23,9% en la capital).

Con el fin de conseguir una mayor dispersión, y así recoger mejor la heterogeneidad presente en la realidad Navarra, se incrementó este número eligiendo 45 municipios pertenecientes a cada una de las zonas contempladas en la investigación. En la tabla 6 se muestra el número de municipios existentes en cada estrato, información previa e imprescindible a la hora de llevar a cabo la selección final de los puntos muestrales donde realizar las entrevistas.

**Tabla 6: Número de municipios en cada estrato (paso previo a realizar la selección de los municipios para hacer las entrevistas).**

	<b>Norte</b>	<b>Media</b>	<b>Pamplona</b>	<b>Comarca Pamplona</b>	<b>Ribera</b>	<b>Total</b>
<b>Menos de 2.001 habitantes</b>	90	84	0	25	14	213
<b>De 2.001 a 5.000 habit.</b>	7	4	0	9	23	43
<b>De 5.001 a 10.000 habit.</b>	2	0	0	3	4	9
<b>De 10.001 a 20.000 habitantes</b>	0	2	0	2	0	4
<b>Más de 20.000 habitantes</b>	0	0	1	1	1	3
<b>Total (n)</b>	99	90	1	40	42	272

Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto de Estadística de Navarra, 2010c.

A partir de esta información, y considerando –siempre que sea posible– dos municipios por cada estrato, en la tabla 7 se muestran el número de puntos muestrales utilizados en cada estrato: cuatro municipios menores de 2.001 habitantes en la zona Norte, cinco en la Zona Media, tres en la Comarca de Pamplona , dos municipios en la Ribera, etc.

**Tabla 7: Número de municipios seleccionados para llevar a cabo las entrevistas.**

	Norte	Media	Pamplona	Comarca Pamplona	Ribera	Total
<b>Menos de 2.001 habitantes</b>	4	5	--	3	2	13
<b>De 2.001 a 5.000 habit.</b>	2	2	--	2	6	12
<b>De 5.001 a 10.000 habit.</b>	2	1	--	3	3	9
<b>De 10.001 a 20.000 habitantes</b>	--	2	--	5	--	7
<b>Más de 20.000 habitantes</b>	--	--	1	1	1	3
<b>Total (n)</b>	8	10	1	14	12	45

Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto de Estadística de Navarra, 2010c.

En el cuadro 2 se presentan los municipios concretos de cada zona donde se realizaron las entrevistas.

**Cuadro 2: Distribución de las entrevistas según zona. Municipios elegidos para la realización de las entrevistas**

<b>NOROESTE Y PIRINEO: 122 entrevistas en 8 municipios:</b>	
Alsasua	Baztan
Bera	Isaba
Leitza	Lesaka
Lekumberri	Olatzi
<b>TIERRA ESTELLA Y NAVARRA MEDIA ORIENTAL: 116 encuestas repartidas en 10 municipios:</b>	
Aibar	Los Arcos
Ayegui	Arroniz
Estella	Dicastillo
Larraza	Olite
Tafalla	Sangüesa
<b>PAMPLONA Y COMARCA: 609 encuestas repartidas en 15 municipios:</b>	
Ansoain	Barañain
Beriáin	Berriozar
Burlada	Cizur Menor
Egüés	Etxauri
Galar	Huarte
Noain	Obanos
Pamplona	Villava
Zizur Mayor	
<b>RIBERA: 253 encuestas repartidas en 12 municipios:</b>	
Ablitas	Cadreita
Cascante	Cintruéñigo
Corella	Funes
Lodosa	San Adrián
Sesma	Valtierra
Mendavia	Tudela

Fuente: red de campo de CÍES (2010).

Por último es importante señalar que se realizó un seguimiento continuo del trabajo de campo con el fin de localizar los errores cuando se producen y, en caso que sea necesario, volver a realizar una segunda llamada al entrevistado con

el fin de subsanarlo de inmediato. Otros aspectos a destacar son la supervisión del 20% de las entrevistas realizadas, y un control de veracidad de todas las preguntas del cuestionario (CIES, 2010).





142cm

90cm



11

BIBLIOGRAFÍA

- AA.WV (2002.a): Report of the high level group on industrial relations and change in the European Union. Comisión Europea.
- AA.WV. (2002.b): Marco laboral y relaciones colectivas en la Unión Europea. Consejo Económico y Social de Andalucía y Junta de Andalucía.
- Ales, E.; Englom, S.; Jaspers, T; Lailom, S; Sciarra, A; Sobczack, A y Valdés, F. (2006): Transnational collective bargaining. Past, present and future. CE.
- Álvarez, E. (2006): En torno a la Ley sobre las implicaciones de los trabajadores en las Sociedades Anónimas y Cooperativas Europeas. Fundación Sindical de Estudios.
- Aragón, A. (1998): La participación de los empleados en la empresa. Consejo Económico y Social.
- Aragón, J. Durán, A., Rocha, F. y Cruces, J. (2005): Las relaciones laborales y la innovación tecnológica en España. Libros La Catarata.
- Aragón, J. Estrada, B., Rocha, F. y Sanz, E. (2001): Los comités de empresa europeos en España. Cuadernos de Información Sindical de la C. S. de Comisiones Obreras, nº 14.
- Aragón, J.; Rocha, F. y De la Fuente, L. (2007): La relocalización de las empresas y las relaciones laborales en España. Ediciones Cinca. Madrid.
- Aragón, J. Rocha, F. y Bonino, C. (2003): La negociación colectiva como un incremento para la cohesión territorial: aportaciones a un debate complejo. Fundación 1º de Mayo.
- Aragonés, J. (1991): "La relativa utilidad de la participación", en Revista de economía social y de la empresa, nº 12.
- Arrigo G. y Casale G. (2010): A comparative overview of terms and notions on employee participation. OIT. Geneva.
- Baylos, A. (1992): "Control obrero, democracia industrial, participación: contenidos posibles", en: Baylos, A.; y Aparicio, J. (Directores) (1992): Autoridad y democracia en la empresa. Trotta.
- Bredrac, J. (2006): What makes a good company. Employee interest representation in European company law: reflections and legal provisions. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety.
- Buck, Ph. (2006): "EWCs and restructuring- The UNICE view", en European Works Councils Bulletin. Issue 61, January/February.
- Coase, R.: "La naturaleza de la empresa", en Coase, R. (1994): La empresa, el mercado y la ley. Alianza Editorial.
- Comisión Europea (2005.b): Proposal for regulation of the European Parliament and of the Council establishing the European Globalisation Adjustment Fund. CE.
- Comisión Europea (2005a): Comunicación de la Comisión sobre la Agenda Social. CE.
- Consejo Económico y Social (2005): Dictamen 3/2005 sobre el Anteproyecto de Ley sobre la implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas europeas. CES.
- (2006): Dictamen 14/2006 sobre el Anteproyecto de Ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, en materia de información y consulta de los trabajadores asalariados y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario. CES.

- Consejo Económico y Social Europea (CESE) (2006): Los comités de empresa europeos: un nuevo papel para promover la integración europea. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo.
- Cressey, P. y Martino, V. (1991): Agreement innovation. The international dimension of technical change. Prentice Hall.
- Escudero, R. (2004): La negociación colectiva en España: una visión cualitativa. Tirant Lo Blanch.
- ETUC, UNICE, CEEP y UEAPME (2005): Lessons learned on European Work Councils. European Trade Union Conference.
- ETUI: "Benchmarking Working Europe" 2009.
- Frolich, D. y Pekruhl, U. (1996): Direct participation and Organisational Change. Fashionable but Misunderstood?. Dublin. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Galiana, J.M.; y García, B. (2003): "La participación y representación de los trabajadores en la empresa en el modelo normativo español". Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº 43.
- Hoffmann, J. Hoffmann R. Kirton, J. Y Rampeltshamer, L. (2005): Revisión de la literatura especializada sobre la europeización de las relaciones laborales desde una perspectiva global. ETUC.
- Kerckhofs, P. (2006): European Works Councils. Facts and Figures 2006. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety.
- Kern, H.; y Schumann, M. (1988): El fin de la división del trabajo. Ministerio de Trabajo.
- Lahera, A. (2004): "La participación de los trabajadores en la democracia industria". Los libros de la Catarata.
- Marginson, P. y Schulten, T. (1999): The europeanisation of collective bargaining. EIRO.
- Martín, A. (1998): Conclusiones de la conferencia internacional sobre participación en la empresa. EIRO on line.
- McGregor, D. (1969): El aspecto humano de las empresas. Ed. Diana (la edición original es de 1960).
- Monks, J. (2006). "EWCs and restructuring- The ETUC view", en European Works Councils Bulletin. Issue 61, January/February.
- Ojeda, A. (1995): Derecho sindical. Tecnos.
- Parlamento Europeo (2001): Informe final del Parlamento Europeo A5-0282/2001 de 4 de septiembre de 2001 sobre la Comunicación de la Comisión relativa a la situación de la aplicación de la directiva 94/45/CE del Consejo. Parlamento Europeo.
- Quintanilla, I (1988). La Participación en las organizaciones. Fundamentos teóricos y conceptuales, Ed. Promolibro.
- Shomann et al (2006) Information and consultation in the European Community. Implementation report of Directive 202/14/EC. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety.
- Sisson, K. (1999): A new organization of work: The EU Green Paper and national developments. EIRO.
- (2000): Direct Participation and the Modernisation of Work Organisation. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Weiler, A. (2004): European Works Councils in practice. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions.







El contenido de este libro hay que unirlo con el trabajo de investigación que desde hace dos años lleva a cabo el **Gabinete de Estudios de CCOO de Navarra** sobre la participación laboral. En este sentido, el presente trabajo es continuación del titulado “La participación laboral, materia prima para la innovación”.

Dos años de investigación dan para mucho, pero nos quedamos con algunas breves claves. La emergencia de la nueva economía del conocimiento necesita de los trabajadores, desde la socialización del conocimiento de los procesos productivos. El trabajo debe recuperar la centralidad como valor social. La participación laboral incide positivamente en la productividad. El triángulo de oro a perseguir es el de productividad, formación y participación.

Los agentes sociales tienen un papel clave a desarrollar. Y sobre todo, todavía quedan muchas páginas por escribir en la historia de la participación obrera en la economía.